

1 Jahr Arbeitsrecht in 12 Minuten: Blitzlichter auf die Rechtsprechung und Gesetzgebung

Factsheet zum Referat vom 17.09.2016

Georges Chanson, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Zürich

Rechtsprechung Bundesgericht im privaten Arbeitsrecht

– Bonus

– [BGE 141 III 407](#)

arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A.A. Group SA et B.A. SA contre B.

(recours en matière civile contre l'arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile, du 28.07.2014, [HC / 2014 / 738](#))

[BGer 4A 653/2014](#) vom 11.08.2015

Übersetzung

Pra 105/2016 Nr. 38 (samt amtlich nicht publizierten Erwägungen 1 - 3)

Thema

Bonus als Gratifikation bei sehr hohen Einkommen. Erstmalige Quantifizierung des Kriteriums des sehr hohen Einkommens durch Abstellen auf Medianlohn.

Regeste

[Art. 322](#) und [Art. 322d OR](#); sehr hohes Einkommen; Qualifikation eines Bonus als Gratifikation oder Lohnbestandteil?

Erreicht oder übersteigt das gesamte Einkommen des Arbeitnehmers das Fünffache des Schweizer Medianlohns (Privatwirtschaft), ist es als sehr hoch zu qualifizieren, womit der Bonus eine Gratifikation darstellt, die vom Willen des Arbeitgebers abhängt (E. 4-7).

Tatsächliches

Managing Director im Senior Management mit CHF 2'050'000 Gesamteinkommen im Jahr 2008, wovon CHF 300'000 auf den Fixlohn, CHF 988'281 auf den in bar ausgerichteten Bonus und der Rest auf sog. Incentive Share

Units entfielen. Kündigung des Arbeitsvertrags durch Arbeitnehmer auf Mitte 2009. Verweigerung eines rund CHF 212'000 übersteigenden Bonus durch die Arbeitgeberin. Abweisung der Klage über gut 2.7 Mio Franken durch das Bundesgericht.

Fünffacher Medianlohn für 2009 gemäss Statistik 2008 und Hochrechnung durch Bundesgericht bei CHF 354'000 (12 x CHF 5'900 x 5), davon die Hälfte (CHF 177'000 für 6 Monate) als Referenzgrösse für einen sehr hohen Lohn bei effektiven Einkünften von 2009 von CHF 373'071 (CHF 150'000 + 212'071).

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, 04.09.2015, Roland Bachmann

Link auf Statistik

Bundesamt für Statistik, dort unter > Themen > 03 - Arbeit und Erwerb > Löhne, Erwerbseinkommen > Detaillierte Daten > Lohnniveau > nationale Ebene, Resultate 2014 – [privater Sektor](#):

Monatlicher Bruttolohn (Zentralwert = Median) von CHF 6'198 für 2014

– **[BGer 4A 565/2015](#) vom 14.04.2016**

(zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt)

Entscheid der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A. AG c. B.

(Beschwerde in Zivilsachen gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 16.09.2015, [LA150013](#))

Zusammenfassung

Praxis 2016 Heft 7, Aktuelle Leitentscheide, auch online unter

www.legalis.ch (*kostenpflichtig*)

Thema

Bestimmung des sehr hohen Einkommens aufgrund aller Einkünfte im Zeitpunkt ihrer Realisierung, unabhängig von Zeitperiode für die sie bestimmt waren.

Regeste, private

Bei sehr hohen – d.h. den fünffachen Medianlohn übersteigend – Einkommen entfällt die Akzessorietätsprüfung und eine ins Ermessen der Arbeitgeberin gestellte freiwillige Vergütung stellte eine Gratifikation dar (E. 2 f.).

Bei der Feststellung der tatsächlichen Entschädigung ist unerheblich, wofür und für welche Periode die Zahlung erfolgt. Für den Vergleich mit dem Medianlohn sind allein die tatsächlichen Einkünfte im Zeitpunkt ihrer Realisierung massgebend (E.2).

Tatsächliches

Abweisung der Bonus-Klage eines Senior-Private Bankers über CHF 318'050 durch das Zürcher Arbeitsgericht. Gutheissung durch Obergericht im Umfang von ca. CHF 128'500. Abweisung der Klage durch das Bundesgericht auf Be-

schwerde der Arbeitgeberin hin. Abstellen auf Einnahmen im letzten Vertragsjahr von CHF 483'700 bei einem fünffachen Medianlohn von CHF 367'725.

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, Roland Bachmann, 11.05.2016

– **BGer 4A 557/2015 vom 22.06.2016**

(zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt)

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause X contra Z. AG

(recours contre l'arrêt de la Cour de justice du canton de Genève, Chambre des prud'hommes, du 28.08.2015, [CAPH/146/2015](#))

Zusammenfassung

Praxis 2016 Heft 9, Aktuelle Leitentscheide, auch online unter

www.legalis.ch (*kostenpflichtig*)

(noch) keine Übersetzung

Thema

Schwellenwert für das Vorliegen eines sehr hohen Einkommens ausnahmsweise nicht nach dem betreffenden Jahr, sondern über einen längeren Zeitraum bestimmt

Regeste, private

Abstellen nicht bloss auf die Einkünfte im Austrittsjahr, sondern auch auf das Vorjahr, wenn Arbeitsverhältnis nur wenige Monate gedauert hat.

Tatsächliches

Klage über CHF 2.8 Mio. vor dem Tribunal des prud'hommes im Umfang von gut CHF 1.8 Mio. geschützt, vom Cours de Justice auf gut 200'000 reduziert. Abweisung der Beschwerde des Arbeitnehmers. Gesamteinkommen im Jahr 2011 von ca. CHF 765'000 und im Jahr 2015 CHF 125'000 (Fixum bis zum Austritt Ende Mai). Addition beider Beträge für Ermittlung des Schwellenwerts durch das Bundesgericht

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, Roland Bachmann, 18.06.2016

– **BGer 4A 69/2016 vom 17.08.2016**

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A. AG c. B.B.

(Beschwerde in Zivilsachen gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 15.12.2015, [LA150004](#))

Thema

Anwendung der Rechtsprechung ab BGE 141 III 407 auf konkreten Fall. Gutheissung AG-Beschwerde mangels Abstellen auf das Auszahlungsjahr

Regeste, private

Bestimmung eines sehr hohen Einkommens ausschliesslich nach den im betreffenden Jahr geleisteten Zahlen, unabhängig vom umstrittenen Bonus für das Austrittsjahr

Tatsächliches

Klage eines Ende August 2008 ausgetretenen Bankmitarbeiters auf CHF 1.02 Mio., je hälftig für den Barbonus und für Ansprüche aus Mitarbeiterbeteiligungsprogramm. Freiwillige Barboni zwischen rund CHF 500'000 bis 765'000 für die Jahre 2005 – 2007, letzterer Anfang 2008 ausbezahlt. Gutheissung durch Obergericht im Umfang von CHF 91'240 d.h. pro rata 8/12 der Differenz zwischen dem Fixlohn von CHF 210'000 und dem fünffachen Medianlohn (CHF 346'080). Bundesgericht weist Klage vollumfänglich ab.

Besprechung

Bei Abschluss des Manuskripts noch keine Besprechung publiziert

– **Fristlose Entlassung**– **BGer 4A 228/2015 vom 29.09.2015**

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause Fondation X. contra Z. (recours contre l'arrêt de la Cour de justice du canton de Genève, Chambre des prud'hommes, du 05.03.2015)

Thema

Fristlose Entlassung. Entwendung einer Weinflasche durch langjährigen Mitarbeitenden

nicht amtliche Regeste

Auch ein geringfügiger Diebstahl ist geeignet, das Vertrauensverhältnis zu zerstören, was eine fristlose Entlassung rechtfertigen kann.

Tatsächliches

Fristlose Entlassung des Mitarbeiters mit 11 Dienstjahren in einem Betriebsrestaurant, nachdem Arbeitgeber ihn beim Weggehen mit einer entwendeten, in seiner Tasche gut erkennbaren Weinflasche aus dem Betrieb überrascht hat.

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, Roland Bachmann, 02.12.2015

Bericht Tages-Anzeiger

Andrea Fischer, Auch Bagatelldelikte können Angestellte sofort den Job kosten, [Tages-Anzeiger online](#), 17.04.2016

– **BGer 4A 395/2015 vom 02.11.2015**

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A. c. B. AG

(Beschwerde in Zivilsachen gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zug, I. Zivilabteilung, vom 16.06.2015)

Thema

Vertrauensbruch durch Stempelmanipulation im Arbeitsverhältnis. Fristlose Entlassung. Behandlung eines positiven Gleitzeitsaldos.

nicht amtliche Regeste

Stempeluhrmanipulation als schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers. Fristlose Entlassung mangels relativierender Umstände gerechtfertigt.

Verantwortung des Arbeitnehmers, bei Gleitzeit fristgerecht für den Ausgleich von Mehrzeit zu sorgen, so dass ein Saldo innert der ordentlichen Kündigungsfrist abgebaut werden kann. Keine Streichung des Saldos bei fristloser Auflösung

Tatsächliches

Arbeitnehmerin verliess Arbeitsplatz erwiesenermassen dreimal zwischen 16 und 17 Uhr und liess durch Kollegin ausstempeln bzw. kam zum Ausstempeln in den Betrieb zurück. Fristlose Entlassung nach knapp 10 Dienstmonaten.

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, Roland Bachmann. 18.12.2015

Bericht Tages-Anzeiger

Andrea Fischer, Auch Bagatelldelikte können Angestellte sofort den Job kosten, [Tages-Anzeiger online](#), 17.04.2016

– **[BGer 4A 251/2015 / 4A 253/2015](#) vom 06.01.2016**

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. contra B. AG / B. AG c. A. (recours en matière civile contre l'arrêt du 26.03.2015 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève, [CAPH/54/2015](#))

Übersetzung

z.Zt. keine

Thema

Reaktionszeit bei fristloser Entlassung. Bonus

nicht amtliche Regeste

Eine fristlose Entlassung ist umgehend zu erklären. Im Prinzip genügt eine Reaktionsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen. Besondere Umstände, wie weitere Abklärung zur Erhärtung eines Verdachts, lassen ein längeres Zuwarten zu.

Bereits Zweifel können eine fristlose Entlassung begründen. Erweisen sie sich später als unbegründet, hat der Arbeitgeber die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen.

Tatsächliches

Verdächtigung eines Angestellten der HBSC, 12 Mio. Franken Drogengelder gewaschen zu haben. Fristlose Entlassung 35 Tage nach seiner Verhaftung, d.h. im Zeitpunkt der Verlängerung der Untersuchungshaft. Bundesgericht weist eine von den Genfer Gerichten geschützte Klage auf Lohnnachzahlung ab. Die Bonusforderung scheidet bereits bei der ersten Instanz und wird auch vom Bundesgericht abgelehnt.

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, Roland Bachmann, 01.03.2016

– **BGer 4A 702/2015 vom 20.05.2016**

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A. AG c. B.
(Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts des Kantons Bern, Zivilabteilung, 1. Zivilkammer, vom 16.11.2015)

Thema

Fristlose Entlassung trotz Verwarnung mangels Nachfragen des AG ungerechtfertigt

nicht amtliche Regeste

Arbeitgeberin hatte angesichts der gesamten Umstände nachfragen müssen, weshalb Arbeitnehmer trotz Aufforderung nicht am Firmensitz erschien und nicht direkt fristlos entlassen dürfen.

Tatsächliches

Ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags eines Servicetechnikers durch die Arbeitgeberin am 20.09.2013 auf 31.12.2013. Seit einiger Zeit Unzufriedenheit mit den Leistungen und Vorwurf, zu spät mit der Arbeit zu beginnen und die wöchentliche Arbeitszeit nicht einzuhalten. Verwarnung.

Aus dem Sachverhalt

A.c. Am 25. Oktober 2013, Freitagnachmittag, führte der Arbeitnehmer einen Serviceauftrag nicht aus, nachdem er von seiner Ehefrau erfahren hatte, dass ihm die Arbeitgeberin wegen Minus-Stunden den Oktober-Lohn gekürzt hatte. Die Arbeitgeberin sandte ihm darauf eine schriftliche Verwarnung zu. Am darauf folgenden Montag leistete er der Aufforderung der Arbeitgeberin, sich zu einem Gespräch einzufinden, keine Folge. Er begründete dies mit einem Arzttermin und stellte ein Arztzeugnis in Aussicht. Die Arbeitgeberin erklärte darauf mit E-Mail die fristlose Kündigung.

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, Roland Bachmann, 19.08.2016

– **BGer vom 4A 109/2016 vom 11.08.2016**

(zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt)

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung vom 11.08.2016 i.S. A. AG c. B.
(Beschwerde in Zivilsachen gegen den Entscheid des Obergerichts)

des Kantons Thurgau vom 15.12.2015)

Thema

Nachschieben von Gründen für fristlose Entlassung

nicht amtliche Regeste

Wichtiger Grund im Sinne Art. 337 OR nur ein Ereignis, das sich vor der fristlosen Kündigung abgespielt hat. Nachträglich kann sich Kündigender nur darauf berufen, wenn ihm dieser Umstand im Zeitpunkt der Kündigung weder bekannt war noch bekannt sein konnte.

Tatsächliches

Fristlose Entlassung in gekündigtem Arbeitsverhältnis aufgrund eines Mails des Mitarbeitenden an einen Geschäftspartner, in dem der Vater des Verwaltungspräsidenten der Arbeitgeberin negativ dargestellt wurde. Mit der Klageantwort nachgeschobene Begründung der Arbeitnehmer habe eine Festplatte des Verwaltungspräsidenten entwendet und kopiert, was schon vorher Thema, aber in der Kündigungsbegründung nicht erwähnt war. Vor Bundesgericht erfolglose Beschwerde der Arbeitgeberin gegen die Verpflichtung, Lohnersatz zu zahlen.

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, Roland Bachmann, 03.09.2016

– Weitere Urteile

– [BGE 142 III 145 \(BGer 4A 328/2015 vom 10.02.2016\)](#)

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A. gegen Bank B. AG (Beschwerde in Zivilsachen gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 19.05.2015, [LA150007](#))

Thema

Herausgabe persönlicher Daten Bankmitarbeiter an US-DOJ als nicht vermögensrechtliche Streitigkeit

Regeste

[Art. 243 ZPO](#); [Art. 91 Abs. 2 ZPO](#); vereinfachtes Verfahren, vermögensrechtlicher Natur einer Streitigkeit.

Nichtvermögensrechtliche Streitigkeiten aus Bereichen, die in Art. 243 Abs. 2 ZPO unerwähnt bleiben, sind grundsätzlich im ordentlichen Verfahren zu behandeln (E. 4). Keine direkte oder analoge Anwendung von Art. 91 Abs. 2 ZPO für die Beurteilung, ob eine Streitigkeit vermögensrechtlich ist oder nicht (E. 5). Die Klagen von ehemaligen Bankmitarbeitern auf Nichtherausgabe der sie betreffenden Daten an ausländische Justizbehörden sind in der Regel nichtvermögensrechtlicher Natur (E. 6)

Tatsächliches

Klage einer Bankmitarbeiterin beim Arbeitsgericht Zürich, Einzelgericht, es sei ihrer ehemaligen Arbeitgeberin, unter Strafandrohung zu verbieten, dem U.S. Department of Justice oder einer anderen Behörde der USA "in irgendeiner Weise direkt oder indirekt die Klägerin identifizierende, bezeichnende oder betreffende Dokumente oder Informationen, namentlich über Art und Umfang der bei der Beklagten ausgeübten Tätigkeiten, der bekleideten Positionen oder der betreuten Kundenbeziehungen, zu übermitteln, herauszugeben oder sonstwie direkt oder indirekt zugänglich zu machen.

Das Arbeitsgericht tritt auf die Klage mangels sachlicher Zuständigkeit nicht ein, was vom Obergericht und vom Bundesgericht geschützt wird. Abweisung der Beschwerde in Zivilsachen mit dem Antrag, es sei das Verfahren statt mit Nichteintreten durch Überweisung an das Kollegialgericht zu erledigen. Keine Anfechtung der obergerichtlichen Kostenaufgabe.

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, David Vasella, 03.03.2016

– **BGer 4A 332/2015** vom 10.02.2016

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A. gegen Bank B. AG (Beschwerde in Zivilsachen gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 28.05.2015, [LA150005](#))

Thema

Gleiches Thema wie BGer 4A_328/2015. Nicht vermögensrechtliche ArbR-Streitigkeiten sind analog ZPO 114 lit. c kostenfrei

nicht amtliche Regeste

Eine Überweisung von Einzelrichter ans Kollegialgericht bei fehlender sachlicher Zuständigkeit (von Amts wegen) ist in der ZPO nicht vorgesehen.

Tatsächliches

Analoger Sachverhalt wie bei BGer 4A_328/2015. Anfechtung der Kostenaufgabe des Obergericht. Dazu E. 6.1: *Für den Fall, dass das angefochtene Urteil in der Sache (Nichteintreten) geschützt werden sollte, beanstandet der Beschwerdeführer schliesslich den Kostenentscheid des Obergerichts. Er meint, wenn ihm schon unterstellt werde, "er habe nur im vereinfachten Verfahren klagen wollen und einen vermögensrechtlichen Anspruch geltend gemacht", dann müsse aber konsequenterweise auch berücksichtigt werden, dass ein solcher Anspruch nach Art. 114 lit. c ZPO kostenlos zu beurteilen sei. Damit hätten ihm keine Gerichtskosten auferlegt werden dürfen.* Über diese Rüge hinausgehender Entscheid des Bundesgerichts, dass nicht vermögensrechtliche Arbeitsstreitigkeiten generell kostenfrei sind, wo die beiden Zivilkammern des Zürcher Obergericht zum Teil unterschiedlich entschieden hatten. Gutheissung der Beschwerde (einzig) im Kostenpunkt.

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, Roland Bachmann, 13.04.2016

– **BGer 4A 285/2015** vom 22.09.2015

Arrêt du Ire Cour de droit civil du 22.09.2015, A. contre B. AG
(recours contre l'arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile, du 23.12.2014)

Übersetzung

z.Zt. keine

Thema

Ferienlohn bei schwankendem Einkommen

nicht amtliche Regeste

Der Arbeitnehmer hat während der Ferien Anspruch auf Lohn, wie wenn er gearbeitet hätte.

Wird er ausschliesslich mit Provision oder im Akkord entlohnt, bestimmt sich sein Ferienlohn nach einer pauschalen Berechnung aufgrund des Durchschnittssalärs in den vorangehenden Monaten oder einer sonst angemessenen Periode. Die Pauschalisierung darf nicht dazu führen, dass der Ferienlohn faktisch zu einer Lohnerhöhung führt.

Tatsächliches

Streitigkeit über den variablen Ferienlohn eines Immobilienmaklers. Neben dem Fixlohn wurden auch allfällige Provisionen während der Ferienzeit ausbezahlt. Der Arbeitnehmer hatte keinen Erfolg mit dem Begehren, er habe zusätzlich Anspruch auf die Provisionen, die er während seiner Ferien hätte verdienen können.

Besprechung Swissblawg

www.swissblawg.ch, Roland Bachmann, 10.12.2015

– **BGer 4A 590/2015** vom 20.06.2016

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung vom 20. Juni 2016 i.S.

B.A. + C.A. + D.A. c. E.

(Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts des Kantons Aargau, Zivilgericht, 1. Kammer, vom 18. August 2015)

Thema

Beweislastverteilung für Ansprüche aus Ferien und Feiertag

nicht amtliche Regeste

Der Arbeitnehmer ist sowohl die vertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung von Ferien wie auch ihr Entstehen durch die Dauer des Arbeitsverhältnisses beweispflichtig. Den Arbeitgeber trifft die Beweislast dafür, dass und wie viele Ferientage der Arbeitnehmer bezogen hat.

Hat der Arbeitnehmer eine erhebliche Freiheit, den Ferienbezug selber zu bestimmen, so führt dies nicht zu einer Umkehr der Beweislast, sondern es kann unter Umständen nach Treu und Glauben davon ausgegangen werden, der Arbeitnehmer habe die Ferien tatsächlich bezogen.

Tatsächliches

Das Obergericht sprach einem landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in teilweiser Gutheissung seiner Berufung insgesamt rund 85'000 Franken Ferien- und Feiertagsentschädigungen zu. Die Erben des Arbeitgebers, denen das Bundesgericht eine ungenügende Begründung vorwirft, machen erfolglos eine Beweislastumkehr, ein willkürlicher Beweisergebnis und rechtsmissbräuchliches Handeln des Arbeitnehmers geltend.

Besprechung Swissblawg

keine

Gesetzgebung

- **Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, [SR 822.111](#)). Änderung [AS 2015 4809](#), S. 4124 ff, in Kraft seit 01.01.2016**
[Art. 73a](#), [73b ArGV 1](#)

Thema

- Ausnahmen von der generellen Zeiterfassungspflicht nach [Art. 73 Abs. 1 ArGV](#), insbesondere lit. c (die geleistete [tägliche und wöchentliche] Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage) und e (die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr)
- Dispensation von der Aufzeichnungspflicht ([Art. 73a ArbG](#)) – sofern nicht ohnehin höhere leitende Mitarbeitenden nach [Art. 3 lit. d ArbG](#) – unter folgenden Bedingungen:
 - Regelung mittels GAV (mit besonderen Vorgaben dazu) mit repräsentativer AN-Vertretung
 - hohe Zeitautonomie des Arbeitnehmers
 - Einkommen (inkl. Boni) > CHF 120'000/Jahr
 - individueller schriftlicher Verzicht auf Zeiterfassung, alljährlich widerruflich
- Vereinfachte Aufzeichnungspflicht ([Art. 73b ArGV](#)) mit Erfassung einzig der Arbeitszeit pro Tag (ohne ihre Lage) unter folgenden Bedingungen:
 - Regelung mit speziellen Vorgaben
 - Betriebe > 49 Arbeitnehmer: mittels AN-Vertretung bzw. wo fehlend mit Mehrheit der AN
 - Betriebe < 50 mit Individualvereinbarung
 - Abs. 4: *Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.*

- kurz: ein Papiertiger

Seco-Informationen

Vorschriften, erläuternder Bericht (Materialien, diese gesammelt unter [http://arbrch.ch/AzE 2016](http://arbrch.ch/AzE_2016)), Broschüre, ergänzende Weisung: www.seco.admin.ch, > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitnehmerschutz
Arbeits- und Ruhezeiten > Arbeitszeiterfassung

– Revision verschiedener Unfallverhütungsvorschriften

je Änderung einzelner Bestimmungen von

- Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge, ArGV 3, [SR 822.113](#))
[AS 2015 1079](#), in Kraft seit 01.10.2015
- Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung, VUV, [SR 832.30](#))
[AS 2015 1091](#), in Kraft seit 01.10.2015
- Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung, [SR 822.111.52](#))
[AS 2015 2299](#), in Kraft seit 01.07.2015

Entwicklung 2013 – 2015

Bettex / Chanson: Le droit du travail en évolution: nouveautés jurisprudentielles, législatives et doctrinales pour les années 2013 – 2015 / Die Entwicklung des Arbeitsrechts in den Jahren 2013 - 2015: Neues aus Rechtsprechung, Gesetzgebung und Literatur, Factsheet www.praxis.arbeitsrechtler.ch

Dank

Prof. Wolfgang Portmann von der Universität Zürich verdient grossen Dank für die Überlassung der umfassenden und sehr wertvollen Sammlung seines Lehrstuhls von arbeitsrechtlichen Fundstellen, was die Vorbereitung des Referats und das Zusammenstellen dieses Factsheets wesentlich erleichtert hat.

Stand

Dieses Factsheet basiert auf dem Stand vom 16.09.2016.

Impressum

Georges Chanson Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
 Bodmerstrasse 10, Postfach 1605, 8027 Zürich
 Telefon 044 201 10 30 Fax 044 201 47 51
chanson@arbeitsrechtler.ch www.arbeitsrechtler.ch



von Georges Chanson betreute Webseiten:

www.linkliste-arbeitsrecht.ch:

Laufend nachgeführte und erweiterte Sammlung von ca. 2'000 Weblinks mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Anwaltsarbeit, darunter Links auf die Mehrzahl der frei im Internet zugänglichen Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz

www.gav.arbeitsrechtler.ch:

Sammlung von PDF-Dateien mit aktuellen und früheren Vertragstexten von Gesamtarbeitsverträgen (GAV), deren Anhängen oder anderen kollektiven Vereinbarungen bzw. Branchenregelungen

www.nav.arbeitsrechtler.ch:

Sammlung von PDF-Dateien mit aktuellen und früheren Vertragstexten von Normalarbeitsverträgen (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen nach Art. 360a OR

www.praxis.arbeitsrechtler.ch:

Sammlung von Publikationen von Georges Chanson mit arbeitsrechtlichem Inhalt (Referate, Urteilsbesprechungen, die auf der Arbeitsrechts-Plattform www.arv-online.ch erschienen sind)

www.erv.arbeitsrechtler.ch:

Sammlung von Informationen, Dokumente (auch Entscheide) zum elektronischen Rechtsverkehr (ERV) mit Behörden und Gerichten