
Thomas Geiser
Roland Müller
Kurt Pärli

Arbeitsrecht in der Schweiz

Thomas Geiser

em. Professor an der Universität St. Gallen

Roland Müller

Professor an den Universitäten St. Gallen und Bern

Kurt Pärli

Professor an der Universität Basel

Arbeitsrecht in der Schweiz

4. Auflage



Stämpfli Verlag

Zitiervorschlag:

Geiser/Müller/Pärli, SJL Arbeitsrecht in der Schweiz, 4. Auflage, Rz. ...

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das Recht der Vervielfältigung, der Verbreitung und der Übersetzung. Das Werk oder Teile davon dürfen ausser in den gesetzlich vorgesehenen Fällen ohne schriftliche Genehmigung des Verlags weder in irgendeiner Form reproduziert (z. B. fotokopiert) noch elektronisch gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

© Stämpfli Verlag AG Bern · 2018
www.staempfliverlag.com

ISBN 978-3-7272-2590-1

Über unsere Online-Buchhandlung www.staempflishop.com sind zudem folgende Ausgaben erhältlich:

E-Book ISBN 978-3-7272-0000-0

Judocu ISBN 978-3-0354-1592-6

printed in
switzerland



Vorwort

Arbeitsrecht zählt zu den spannendsten Rechtsgebieten. Jeder kommt früher oder später damit in Kontakt, sei es als Arbeitnehmer oder als Arbeitgeberin. Und wer sich vertieft mit Arbeitsrecht auseinandersetzt, wird bald mit entsprechenden Fragen von Kolleginnen oder Kollegen konfrontiert. Zudem betrifft Arbeitsrecht alle sozialen Schichten, von der Aushilfe bis zum Führungspersonal mit Einsitz im Verwaltungsrat. Dennoch ist Arbeitsrecht weitgehend Teil des Sozialrechtes. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass in der Regel der Arbeitnehmer als schwächere Vertragspartei des Schutzes bedarf.

In der vorliegenden, vierten Auflage werden die neuste Lehre und Rechtsprechung im Bereich des Arbeitsrechtes berücksichtigt. Zudem ergänzt der neue Mitherausgeber Kurt Pärli das schweizerische Arbeitsrecht an verschiedenen Stellen mit der internationalen Dimension. Insbesondere finden sich vermehrt Hinweise auf die auch für das nationale Arbeitsrecht wichtige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR) und diejenige des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zum EU-Arbeitsrecht.

Im ersten Teil wird wie bis anhin das Arbeitsrecht umfassend erörtert; im zweiten Teil folgen Fälle aus der Praxis mit Fragen und Antworten. Komplett überarbeitet wurde in der neuen Auflage der Fragenteil, in welchem zwischen verschiedenen Schwierigkeitsniveaus gewählt werden kann. Konkret stehen dem Leser Musterprüfungen auf Bachelor- und Masterstufe von verschiedenen Universitäten zur Verfügung. Damit eignet sich das Werk einerseits hervorragend zum Selbststudium und andererseits stellt es eine wertvolle Hilfe zur Lösung von arbeitsrechtlichen Problemen dar.

Der Schwerpunkt in den Ausführungen wurde bewusst auf den Einzelarbeitsvertrag gelegt, der im Obligationenrecht geregelt ist. Das kollektive Arbeitsrecht und der öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutz werden summarisch dargestellt. Zum Sozialversicherungsrecht findet sich ein Überblick. Auf das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis wird nur am Rande eingegangen.

Nicht nur die Studierenden an Universitäten und Fachhochschulen, sondern auch die Personalverantwortlichen in Unternehmen sind heute mehr denn je darauf angewiesen, sich innert kurzer Zeit das massgebende Wissen zur Beantwortung von arbeitsrechtlichen Fragen anzueignen. Möge dieses Buch dazu beitragen und vielen zu einer wertvollen Hilfe werden.

Ein besonderer Dank gilt bei dieser Neuauflage Nic Frei, MLAW, der am Lehrstuhl für Soziales Privatrecht der Universität Basel tätig ist und bei der vorliegenden vierten Auflage tatkräftig mitgewirkt hat.

Im vorliegenden Werk wird jeweils von der «Arbeitgeberin» und dem «Arbeitnehmer» gesprochen. Dies scheint für die Arbeitgeberinnen bereits deshalb angebracht, da es sich bei ihnen in der Mehrzahl der Fälle um juristische Personen handelt. Die konsequente Verwendung der männlichen Form beim Arbeitnehmer erfolgt ausschliesslich aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit. In wörtlichen Zitaten wurde die Schreibweise der entsprechenden Quellen übernommen. Im Sinne der Gleichstellung sind jedoch – soweit nicht explizit nur Personen des einen Geschlechts gemeint sein können – immer sowohl Personen weiblichen als auch männlichen Geschlechts gemeint. In diesem Zusammenhang sei auch Annick Bosshart gedankt, welche den Text des Buches auf seine Geschlechtergerechtigkeit hin analysiert und zahlreiche Hinweise zur Thematik geliefert hat.

Die Autoren sind auch den Lesern und Leserinnen dieses Werkes dankbar für Kritik, Anregungen sowie Hinweise auf aktuelle Problemstellungen und interessante Urteile. Entsprechende Mitteilungen werden gerne direkt von den Autoren entgegengenommen.

St. Gallen/Staad, Oktober 2018

Prof. Dr. Thomas Geiser

Prof. Dr. Roland Müller

Prof. Dr. Kurt Pärli

Inhaltsübersicht

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	IX
Literaturverzeichnis	XVII
Internetquellenverzeichnis	XXXV
Abbildungsverzeichnis	XXXIX
Abkürzungsverzeichnis	XLI
 Teil I: Grundriss des Arbeitsrechts	 1
§ 1 Einleitung und Überblick	1
§ 2 Einzelarbeitsvertrag (EAV)	54
§ 3 Kollektivarbeitsrecht (einschliesslich GAV und NAV)	321
§ 4 Öffentlich-rechtlicher Arbeitnehmerschutz	386
§ 5 Sozialversicherung im Arbeitsrecht	425
 Teil II: Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht	 459
§ 6 Bachelorprüfungen	460
§ 7 Masterprüfungen	575
 Anhänge	 691
Sachregister	707

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht	VII
Literaturverzeichnis	XVII
Internetquellenverzeichnis	XXXV
Abbildungsverzeichnis	XXXIX
Abkürzungsverzeichnis	XLI

Teil I: Grundriss des Arbeitsrechts	1
§ 1 Einleitung und Überblick	1
A. Normenhierarchie und Behörden im Arbeitsrecht	1
1. Normenhierarchie	1
2. Behörden und Organisationen	20
B. Inhalt des Arbeitsrechts	24
1. Abhängige Arbeit als Gegenstand	24
2. Statistische Angaben zu den Erwerbstätigen	24
3. Soziales Marktwirtschaftsprinzip	24
4. Individualarbeitsrecht und öffentliches Arbeitsrecht	26
C. Geschichte des Arbeitsrechts	27
1. Geschichtlicher Überblick	27
2. Geschichte des Arbeitsrechts in der Schweiz	28
D. Anwendbarkeit des schweizerischen Arbeitsrechts	36
1. International	36
2. Intertemporal	41
E. Verfahren bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten	43
1. Überblick	43
2. Zuständigkeit	43
3. Vereinfachtes Verfahren	48
4. Kostenlosigkeit	48
5. Untersuchungsmaxime und freie Beweiswürdigung	50
6. Fristen	51
7. Vergleich	52
§ 2 Einzelarbeitsvertrag (EAV)	54
A. Begriff	54
1. Verträge über Arbeitsleistung	54
2. Begriffsnotwendige Elemente	54

B.	Abgrenzung zu anderen Dienstleistungsverträgen	62
1.	Überblick	62
2.	Abgrenzung zum Werkvertrag	62
3.	Abgrenzung zum einfachen Auftrag	63
4.	Abgrenzung zum Agenturvertrag	64
5.	Abgrenzung zum Gesellschaftsvertrag	65
6.	Abgrenzung zum Innominatvertrag	66
7.	Problematik der Scheinselbstständigkeit	67
C.	Parteien im Einzelarbeitsvertrag	69
1.	Problematik	69
2.	Arbeitgeberin	70
3.	Arbeitnehmer	70
4.	Weitere Beteiligte	71
5.	Sonderfall Konzern	72
D.	Besondere Arbeitsverhältnisse	74
1.	Lehrvertrag	74
2.	Handelsreisendenvertrag	77
3.	Heimarbeitsvertrag	83
4.	Personalverleih	84
5.	Gruppenarbeitsverträge	90
6.	Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis	91
7.	Arbeitsleistung unter Ehegatten, eingetragenen Partnern und Konkubinatspartnern	100
8.	Arbeitsleistung in der Familie	102
E.	Vertragsanbahnung	103
1.	Aufnahme der Vertragsverhandlungen	103
2.	Auswahlverfahren	103
3.	Pflichten der Arbeitgeberin	112
4.	Pflichten des Bewerbers	115
F.	Abschluss des Vertrags	116
1.	Allgemeine Arbeitsbedingungen (AAB)	116
2.	Änderung von allgemeinen Arbeitsbedingungen	117
3.	Behördliche Bewilligungen	118
4.	Vermutung des stillschweigenden Vertragsschlusses	118
5.	Schranken der Vertragsfreiheit	119
6.	Probezeit	126
G.	Mängel des Arbeitsvertrags	129
1.	Nichtigkeit	129
2.	Anfechtbarkeit	131
3.	Folgen mangelhafter Verträge	132
4.	Schwarzarbeitsgesetz	134

H.	Pflichten des Arbeitnehmers	136
1.	Übersicht	136
2.	Arbeitspflicht	136
3.	Pflicht zur Befolgung von Weisungen der Arbeitgeberin	146
4.	Sorgfalts- und Treuepflicht	153
I.	Pflichten der Arbeitgeberin	162
1.	Übersicht	162
2.	Lohnzahlungspflicht	162
3.	Lohnanspruch trotz fehlender Arbeitsleistung	189
4.	Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin	204
J.	Haftung	212
1.	Haftung des Arbeitnehmers	212
2.	Haftung der Arbeitgeberin	215
3.	Haftung Dritter	217
4.	Durchsetzung der Haftung	218
K.	Freizeit und Ferien	219
1.	Freizeit	219
2.	Ferien	222
L.	Beendigung des Arbeitsvertrages im Allgemeinen	235
1.	Übersicht	235
2.	Kündigung	240
3.	Aufhebungsvereinbarung	241
4.	Zeitablauf	244
5.	Pensionierung und Invalidisierung	247
6.	Tod des Arbeitnehmers	249
M.	Kündigung im Speziellen	252
1.	Allgemeines	252
2.	Entstehungsgeschichte des Kündigungsschutzes	252
3.	Ordentliche Kündigung	257
4.	Ausserordentliche Kündigung	268
5.	Kündigungsschutz	274
6.	Freistellung	293
7.	Verdachtskündigung	297
8.	Änderungskündigung	299
9.	Kündigung bei öffentlichen Unternehmen	300
N.	Folgen der Vertragsauflösung	302
1.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	302
2.	Nachwirkungen	302
3.	Fälligkeit aller Forderungen	303
4.	Unverzichtbarkeit der Forderungen	305
5.	Abgangsentschädigung	306
6.	Zeugnis	308

O.	Konkurrenzverbot	312
1.	Begriff und Bedeutung	312
2.	Voraussetzungen für ein wirksames Konkurrenzverbot	313
3.	Wirkung und Folgen der Übertretung	316
4.	Wegfall des Konkurrenzverbotes	318
5.	Beendigung des Konkurrenzverbotes	320
§ 3	Kollektivarbeitsrecht (einschliesslich GAV und NAV)	321
A.	Einleitung	321
1.	Gegenstand	321
2.	Funktion in der schweizerischen Wirtschaftsverfassung	321
3.	Arbeitsmarktfreiheiten	322
B.	Stellung der Verbände	326
1.	Koalitionen	326
2.	Aufgaben und Zuständigkeiten	330
3.	Tariffähigkeit	331
4.	Tarifzuständigkeit	334
5.	Bedeutung der Gewerkschaften	334
6.	Haftung der Gewerkschaften	335
C.	Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	336
1.	Definition	336
2.	Geschichtliches	336
3.	Funktionen	339
4.	Parteien des GAV	340
5.	Arten von GAV	342
6.	Inhalt des GAV	343
7.	Entstehung und Beendigung	350
8.	Persönlicher Geltungsbereich	353
9.	GAV-Konkurrenz	358
D.	Der Normalarbeitsvertrag (NAV)	361
1.	Begriff und Funktion	361
2.	Stellung gegenüber Gesetz und GAV	362
3.	Verpflichtung zum Erlass	362
4.	Zuständigkeit und Verfahren	362
5.	Geschichtliche Entwicklung	363
6.	NAV in der Praxis	364
E.	Betriebsordnung	365
1.	Gesetzliche Grundlage	365
2.	Geschichtliche Entwicklung	366
F.	Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer	369

G.	Arbeitskampfrecht	372
1.	Grundlage	372
2.	Streik	376
3.	Aussperrung	381
4.	Rechtsfolgen	382
§ 4	Öffentlich-rechtlicher Arbeitnehmerschutz	386
A.	Einleitung	386
1.	Vorbehalt des öffentlichen Arbeitsrechts	386
2.	Rezeptionsklausel	386
3.	Quellen	386
4.	Zuständige Behörden	387
B.	Arbeitsgesetz	388
1.	Arbeitsschutzrecht	388
2.	Geltungsbereich	388
3.	Gesundheitsschutz und Unfallverhütung	392
4.	Arbeits- und Ruhezeit	393
5.	Sonderschutzvorschriften	405
C.	Durchsetzung	410
1.	Zivilrechtliche Durchsetzung	410
2.	Öffentlich-rechtliche Durchsetzung	410
D.	Freier Personenverkehr mit der EU und flankierende Massnahmen	412
1.	Bilaterale Abkommen mit der EU	412
2.	Flankierende Massnahmen	416
3.	Entwicklung und Zukunft des freien Personenverkehrs	421
§ 5	Sozialversicherung im Arbeitsrecht	425
A.	Einleitung	425
1.	Sozialversicherung und Arbeitsrecht	425
2.	Begriff der Sozialversicherung	425
3.	Geschichtliches	429
B.	Überblick über die Sozialversicherungen	434
1.	Drei-Säulen-Prinzip der Vorsorge	434
2.	Eidgenössische AHV und IV	435
3.	Berufliche Vorsorge	439
4.	Unfallversicherung	441
5.	Krankenversicherung	442
6.	Arbeitslosenversicherung	444
7.	Erwerbsersatzordnung	446

C.	AHV/IV und berufliche Vorsorge im Speziellen	450
1.	Träger	450
2.	Aufsicht und Mitwirkungsrechte	451
3.	Rechtspflege	452
4.	Obligatorische vs. freiwillige Versicherung	453
5.	Pflichten der Arbeitgeberin	455
6.	Pflichten des Arbeitnehmers	456
7.	Pflichten der Sozialversicherung	457
Teil II: Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht		459
§ 6	Bachelorprüfungen	460
	Fall 1: Pyro-Tech AG	461
	Fall 2: Beda Beck bei der Backfrisch AG	466
	Fall 3: Armin Kunz bei der Simtech Maschinenbau AG	472
	Fall 4: Der Handelsreisende Walter Schneeberger	478
	Fall 5: Angelo Balotelli bei der Pizza Palermo GmbH	484
	Fall 6: Die Auszubildende Martina Gerber	490
	Fall 7: Landi-Mitarbeiter Silvan Sommer	496
	Fall 8: CFO Dr. Franz Steiger	501
	Fall 9: Unternehmensberater Harald Meister	508
	Fall 10: Unternehmensjurist Fabian Stocker	513
	Fall 11: Treuhandfirma Emil Etter AG	519
	Fall 12: Programmierer Severin Bischof	524
	Fall 13: Paul Steinmann bei der Belimport AG	530
	Fall 14: Ruedi König beim Reisebüro Far East Tours	536
	Fall 15: Marketingchefin Karolina Hammer	541
	Fall 16: Bummelstreik bei der Smart Soft GmbH	546
	Fall 17: Isabelle Bergers Stellenwechsel	551
	Fall 18: Markus Manella bei der Optiprint AG	557
	Fall 19: Claudia Simmlers Schwangerschaft	563
	Fall 20: Bergführer Sven Holzer	569
§ 7	Masterprüfungen	575
	Prüfung Individualarbeitsrecht I	575
	Prüfung Individualarbeitsrecht II	586
	Prüfung Individualarbeitsrecht III	595
	Prüfung Individualarbeitsrecht IV	606
	Prüfung Individualarbeitsrecht V	618
	Prüfungsauszüge Individualarbeitsrecht	629

Prüfung kollektives und öffentliches Arbeitsrecht I	644
Prüfung kollektives und öffentliches Arbeitsrecht II	654
Prüfung kollektives und öffentliches Arbeitsrecht III	662
Prüfung kollektives und öffentliches Arbeitsrecht IV	673
Prüfung kollektives und öffentliches Arbeitsrecht V	682
Anhänge	691
Übersicht über die besonderen Einzelarbeitsverträge	691
Lohnhöhe bei Überstunden/Überzeit	691
Arbeitsrechtliche Probleme bei Schwangerschaft	692
Übersicht Probleme bei Kündigung	692
Übersicht Arbeits- und Ruhezeiten	693
Unterschiede zwischen privatrechtlichem und öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis	696
Sachregister	707

Literaturverzeichnis

- AMONN, KURT/WALTHER, FRIDOLIN. Grundriss des Schuldbetreibungs- und Konkursrechts. 9. Aufl., Bern 2013.
- ANDERMATT, ADRIAN. Das Recht an im Arbeitsverhältnis geschaffenen immateri-
algüterrechtlich geschützten Erzeugnissen. Diss. St. Gallen, Bern 1999 (zit.:
ANDERMATT, Immaterialgüterrechtlich geschützte Erzeugnisse).
- ANDERMATT, ARTHUR ET AL. Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht. Basel 2009
(zit.: ANDERMATT, Handbuch).
- AUBERT, GABRIEL. Kommentar der Artikel 319–362 OR. In: Commentaire
romand, Code des Obligations I, THÉVENOZ, LUC/WERRO, FRANZ (Hrsg.).
Basel 2012.
- AUBERT, GABRIEL. Die neue Regelung über Massenentlassungen und den Über-
gang von Betrieben. In: AJP 1994, 702 ff.
- AUBERT, GABRIEL. Quatre cents arrêts sur le contrat de travail. Lausanne 1984.
- BASCHUNG, SILVIA. Praktikantenverträge aus arbeitsrechtlicher Sicht. RiU Bd. 13.
Zürich/St. Gallen 2017.
- BERENSTEIN, ALEXANDRE/MAHON, PASCAL. Labour Law in Switzerland. The
Hague/London/Boston/Bern 2001.
- BERGER, BERNHARD. Allgemeines Schuldrecht. Bern 2012.
- BIELI, BELINDA. Mobbing aus Sicht des Schweizer Arbeitsrechts. RiU Bd. 8.
Zürich/St. Gallen 2016.
- BIGLER, F. WALTER. Kommentar zum Arbeitsgesetz. 3. Aufl., Bern 1986.
- BLESI, ALFRED. Die Freistellung des Arbeitnehmers. 2. Aufl., Zürich 2010.
- BOHNY, PETER. Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot. In: P. FORSTMOSER
(Hrsg.). Schweizer Schriften zum Handels- und Wirtschaftsrecht. Band 123,
Zürich 2001.
- BRAND, DANIEL/DÜRR, LUZIUS/GUTKNECHT, BRUNO/PLATZER, PETER/SCHNYDER,
ADRIAN/STAMPFLI, CONRAD/WANNER, ULRICH. Der Einzelarbeitsvertrag im
Obligationenrecht: Kommentar zu den Artikeln 319–346a, 361/362. Schweize-
rischer Gewerbeverband (Hrsg.). Muri/Bern 1991.
- BRÄNDLI, SANDRA/STENGEL, MANUEL. Währungsfragen im Zusammenhang mit
dem Lohn von Grenzgängern – Eine Betrachtung aus arbeitsrechtlicher Sicht.
In: TANNER, A.-C./SIEBENECK, C./BRÄNDLI, B. (Hrsg.). Schweiz und Europa –
Auswirkungen auf Wirtschaft, Recht und Gesellschaft. Bern 2011.
- BRINER, ROBERT G. Vertraglicher Regelungsbedarf beim abhängigen Schaffen von
Computerprogrammen im Lichte des neuen URG. In: AJP 2/1993, 576 ff.

- BRÜHWILER, JÜRIG. Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, OR Art. 319–343. 3. Aufl., Basel 2014 (zit.: BRÜHWILER, Kommentar EAV).
- BRÜHWILER, JÜRIG. Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Probleme des vorzeitigen Altersrücktritts. In: H. SCHMID (Hrsg.). Der vorzeitige Altersrücktritt – Möglichkeiten und Grenzen. St. Gallen 1994, S. 21–34 (zit.: BRÜHWILER, Altersrücktritt).
- BRÜHWILER, JÜRIG. Die betriebliche Personalvorsorge in der Schweiz: Eine arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Studie zum Rechtszustand nach Inkrafttreten des BVG unter besonderer Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen Personalvorsorge und Arbeitsvertrag. Bern 1989 (zit.: BRÜHWILER, Personalvorsorge).
- BRUNNER, ALEXANDER/GASSER, DOMINIK/SCHWANDER, IVO (Hrsg.). Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO): Kommentar. Zürich 2011 (zit.: Kommentar ZPO BEARBEITER).
- BRUNNER, CHRISTIANE/BÜHLER, JEAN-MICHEL/WAEBER, JEAN-BERNARD/BRUCHEZ, CHRISTIAN. Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht. 3. Aufl., Basel 2005.
- BRUNNER, CHRISTIANE/BÜHLER, JEAN-MICHEL/WAEBER, JEAN-BERNARD/BRUCHEZ, CHRISTIAN. Commentaire du contrat de travail (selon le code des obligations). In: SGB SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.). Documents de l'Union syndicale suisse. 3^e éd., Lausanne 2004.
- BRUNNER, KURT. Das Rechtsverhältnis zwischen Versicherer und Vermittlungsagent und seine Drittwirkungen. Diss. Zürich 1981.
- BUHR, AXEL/SCHRAMM, DOROTHEE. Kommentar zu Artikel 129–142 des Bundesgesetzes über das Internationale Privatrecht. In: FURRER/GIRSBERGER/MÜLLER-CHEN (Hrsg.), Handkommentar zu Schweizer Privatrecht, Internationales Privatrecht, 2. Aufl., Zürich 2012 (zit.: BUHR/SCHRAMM, Handkommentar).
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK. Selbständige Erwerbstätigkeit in der Schweiz. In: BFS Aktuell, Neuchâtel 2006.
- BUNDESAMT FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT. Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung. Mitteilungsblatt, Bern.
- BUSSE, THOMAS. Wirksamkeitsvoraussetzungen der Konkurrenzklausel: Ein Rechtsvergleich aus schweizerischer und deutscher Sicht. Diss. Basel 1990.
- CARRUZZO, PHILIPPE. Le Contrat individuel de travail. Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations. Zurich 2009.
- CENTRE PATRONAL. Handbuch des Arbeitgebers. Bern ab 2000.
- CIRIGLIANO, LUCA. Ausgewählte Fragen des neuen Sanierungsrechts. In: Jusletter vom 29. September 2014 (zit.: CIRIGLIANO, Jusletter 29. September 2014).

- COTTI, LUKAS. Das vertragliche Konkurrenzverbot: Voraussetzungen, Wirkungen, Schranken. In: P. GAUCH (Hrsg.). Arbeiten aus dem juristischen Seminar der Universität Freiburg Schweiz. Reihe/Band 207, Diss. Freiburg Schweiz 2001.
- DAEDELLOW, ROMY. Beschäftigtendatenschutz und DSGVO. In: *digma* 2017, 34 ff.
- DEMIR, EYLEM. Kollektive Rechte. In: PÄRLI/BAUMGARTNER/DEMIR/JUNGHANSS/LICCI/UEBE (Hrsg.), Arbeitsrecht im internationalen Kontext, Zürich/St. Gallen 2017, S. 841–924 (zit.: DEMIR, Kollektive Rechte).
- DEMIR, EYLEM. Die internationale Dimension des Arbeitsrechts. In: PÄRLI/BAUMGARTNER/DEMIR/JUNGHANSS/LICCI/UEBE (Hrsg.), Arbeitsrecht im internationalen Kontext, Zürich/St. Gallen 2017, S. 7–173 (zit.: DEMIR, internationale Dimension).
- DUC, JEAN-LOUIS/SUBILIA, OLIVIER. Commentaire du contrat individuel de travail: avec un aperçu du droit collectif et public du travail. Lausanne 1998.
- DUNAND JEAN-PHILIPPE/MAHON PASCALE ET AL. Etude sur la protection accordée aux représentants des travailleurs, Etude établie à la demande et sur mandat du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et de l'Office fédéral de la Justice (OFJ), Centre d'étude des relations de travail, Universität Neuenburg, 2015 (zit.: DUNAND/MAHON, Schutz Arbeitnehmervertreter).
- EGLI, DANIEL. Die Verdachtskündigung nach schweizerischem und deutschem Recht. Diss. Zürich/Bern 2000 (zit.: EGLI, Verdachtskündigung).
- EGLI, HANS-PETER. Das arbeitsrechtliche Verfahren nach Art. 343 OR. In: ZZZ 1/2004, 21 ff. (zit.: EGLI, ZZZ 2004).
- EGLI, HANS-PETER. Verhältnis zwischen den Bestimmungen über Überstunden und Überzeit. In: AJP 1/2001, 120 ff. (zit.: EGLI, AJP 1/2001).
- EHRENZELLER, BERNHARD/SCHINDLER, BENJAMIN/SCHWEIZER, RAINER J./VALLENDER, KLAUS A. (Hrsg.). St. Galler Kommentar zur Schweizerischen Bundesverfassung. Zürich 2014 (zit.: BV-Komm BEARBEITER).
- EIDGENÖSSISCHE KOMMISSION GEGEN RASSISMUS EKR (Hrsg.). Recht gegen rassistische Diskriminierung: Analyse & Empfehlungen. Bern 2009 (zit.: EKR, Diskriminierung).
- ELROD, JULIAN LUKE. Der Arbeitnehmerbegriff des BVG im Rahmen der schweizerischen Rechtsordnung. Diss. Zürich 1989.
- EPINEY, ASTRID. Zur rechtlichen Tragweite der Art. 121a, Art. 197 Ziff. 9 BV. In: Jusletter vom 2. Juni 2014 (zit.: EPINEY, Jusletter 2. Juni 2014).
- ERTL, ALEXANDER J. P. Das befristete Arbeitsverhältnis in Theorie & Praxis – Unter Berücksichtigung des Arbeitsvermittlungsgesetzes, RiU Bd. 5. Diss. St. Gallen/Zürich 2015.

- FAVRE, CHRISTIAN/GULLO EHM, DANIELA/MUNOZ, CHARLES/TOBLER, ROLF A. Arbeitsrecht, Obligationenrecht (Art. 319–362 OR), Gleichstellungsgesetz, Arbeitsgesetz, kommentierte Gesetzesausgabe mit bundesrechtlicher und kantonalen Rechtsprechung. Lausanne 2006.
- FAVRE, CHRISTIAN/MUNOZ, CHARLES/TOBLER, ROLF A. Le Contrat de Travail Code Annoté. Lausanne 2001.
- FELLMANN, WALTER/MÜLLER, KARIN. Kommentar zu Art. 530–544 OR. In: H. HAUSHEER/H.P. WALTER (Hrsg.). Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht. Bern 2006 (zit.: BK-FELLMANN/MÜLLER).
- FERNANDEZ, MATHIAS. Entschädigung und Genugtuung wegen missbräuchlicher Kündigung. RiU Bd. 9. Zürich/St. Gallen 2017.
- FORSTMOSER, PETER/KÜCHLER, MARCEL. Update zur 11. Auflage 2012 – Stand 1.2.2015. In: MEIER-HAYOZ, A./FORSTMOSER, P. (Hrsg.). Schweizerisches Gesellschaftsrecht. Mit Einbezug des künftigen Rechnungslegungsrechts und der Aktienrechtsreform. Online-Update 2015.
- FRANZ WALDNER, CAROLINE. Die Heimarbeit aus rechtlicher und historischer Sicht. Basel 1994.
- FRITZ, MAX. Les nouvelles dispositions sur le congé dans le droit du contrat de travail, Un commentaire pour praticiens. Zürich 1988.
- GASSER, CATHERINE A. Philipp Lotmar und das Schweizerische Arbeitsrecht. In: P. CARONI (Hrsg.). Forschungsband Philipp Lotmar (1859–1922). Frankfurt a.M. 2003, S. 101–116.
- GAUCH, PETER/SCHLUEP, WALTER R./SCHMID, JÖRG/EMMENEGGER, SUSAN. Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil. Bd. 1, 10. Aufl., Zürich 2014.
- GEISER, THOMAS. Berechnung der Kündigungsfristen im Arbeitsvertragsrecht. In: recht 1/2012, 1 ff. (zit.: GEISER, recht 1/2012).
- GEISER, THOMAS. Ausgewählte neuere Rechtsprechung zum Arbeitsrecht. In: AJP 2/2009, 131 ff. (zit.: GEISER, AJP 2/2009).
- GEISER, THOMAS. Mitwirkung in den Betrieben. Aktuelle Gesetzgebung, Gerichtspraxis und internationaler Kontext. In: EHRENZELLER, BERNHARD/FURER, HANS/GEISER, THOMAS (Hrsg.). Die Mitwirkung in den Betrieben. St. Gallen 2009, S. 15–58 (zit.: GEISER, Mitwirkung).
- GEISER, THOMAS. Probleme des Gesamtarbeitsvertragsrechts in der Schweiz. In: ARV 3/2004, 137 ff. (zit.: GEISER, ARV 2004).
- GEISER, THOMAS. Arbeitsrechtliche Fragen bei Sanierungen. In: V. ROBERTO, (Hrsg.). Sanierung der AG. 2. Aufl., Zürich 2003, 145 ff. (zit.: GEISER, Sanierung).

- GEISER, THOMAS. Fragen im Zusammenhang mit der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit. In: AJP 12/2003, 323 ff. (zit.: GEISER, AJP 2003).
- GEISER, THOMAS. Die Änderungskündigung im schweizerischen Arbeitsrecht. In: AJP 1/1999, 60 ff. (zit.: GEISER, AJP 1999).
- GEISER, THOMAS. Kündigungsschutz bei Krankheit. In: AJP 5/1996, 550 ff. (zit.: GEISER, AJP 5/1996).
- GEISER, THOMAS. Massenentlassung. Anwendungsbereich, Voraussetzungen und Verfahren. In: AJP 11/1995, 1412 ff. (zit.: GEISER, AJP 1995).
- GEISER, THOMAS. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers und ihre Schranken. Diss. Basel/Bern 1983 (zit.: GEISER, Treuepflicht).
- GEISER, THOMAS/HÄFLIGER, BENEDIKT. Entwicklungen im Arbeitsrecht. In: SJZ 2011, Nr. 14, 336 ff.
- GEISER, THOMAS/HÄFLIGER, BENEDIKT. Entwicklungen im Arbeitsrecht. In: SJZ 2009, Nr. 14, 335 ff.
- GEISER, THOMAS/MÜLLER, ROLAND. Wenn kranke Angestellte ins Fitness gehen. Tagesanzeiger vom 1.6.2010 (zit.: GEISER/MÜLLER, Tagesanzeiger vom 1.6.2010).
- GEISER, THOMAS/UHLIG, KAI-PETER. Der Gesamtarbeitsvertrag im Konzern. In: ZBJV 146/2010, 1 ff.
- GEISER, THOMAS/UHLIG, KAI-PETER. Arbeitsverhältnisse im Konzern. In: ZBJV 139/2003, 757 ff.
- GEISER, THOMAS/VON KAENEL, ADRIAN/WYLER, RÉMY (Hrsg.). Arbeitsgesetz. Stämpflis Handkommentar. Bern 2005.
- GEISER, THOMAS. Arbeitsverhältnisse bei Ein-Mann-juristischen Personen. In Wyler, Rémy; Meier, Anne & Marchand, Sylvain (ed.): Regards croisés sur le droit du travail: Liber Amicorum pour Gabriel Aubert. Genève/Zürich 2015, S: 149–161.
- GERBER, SIMON. Die Scheinselbständigkeit im Rahmen des Einzelarbeitsvertrages: Motive – Abgrenzung – Erscheinungsformen – Rechtsfolgen. St. Gallen/Bern 2003.
- GERHARD, FRANK/MAIZAR, KARIM/SPILLMANN, TILL/WOLF, MATTHIAS (Hrsg.). Vergütungsrecht der Schweizer Publikumsgesellschaften, GesKR-Kommentar zur Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Zürich/St. Gallen 2014 (zit.: GesKR-Kommentar VegüV-BEARBEITER).
- GERSZT, ARIE. «Goldene Fallschirme» im Schweizerischen Recht. Der Versuch einer systematischen Näherung. In: Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA-HSG), Diskussionspapiere, Nr. 103. St. Gallen 2004.

- GIRSBERGER, DANIEL/VOSER, NATHALIE. International Arbitration – Comparative and Swiss Perspectives, 3. Aufl., Zürich 2016. (zit: GIRSBERGER/VOSER, Arbitration).
- GLOOR, WERNER. Kopftuch an der Kasse – Religionsfreiheit im privaten Arbeitsverhältnis. In: ARV 2006, 1 ff. (zit.: GLOOR, ARV 2006).
- GREVEN, THOMAS/SCHERRER, CHRISTOPH, Instrumente zur globalen Durchsetzung fundamentaler Arbeiterrechte. In: Globalisierung und Sozialstandards, Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik, dnwe Schriftenreihe Folge 9, 163–178, München 2002 (zit.: GREVEN/SCHERRER, fundamentale Arbeiterrechte).
- GRUNER, ERICH. Die Arbeiter in der Schweiz im 19. Jahrhundert: Soziale Lage, Organisation, Verhältnis zu Arbeitgeber und Staat. München 1980.
- GUHL, THEO/MERZ, HANS/KUMMER, MAX/KOLLER, ALFRED/DRUEY, JEAN-NICOLAS. Das Schweizerische Obligationenrecht. 9. Aufl., Zürich 2000.
- GYGI, FRITZ/RICHLI, PAUL. Wirtschaftsverfassungsrecht. 2. Aufl., Bern 1997.
- HAUSHEER, HEINZ/REUSSER, RUTH/GEISER, THOMAS. Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht. Bd. II, 1. Abteilung, 2. Teilbd. Bern 1999.
- HAUSHEER, HEINZ/WALTER, HANS PETER (Hrsg.). Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht. Update, Arbeitsrecht, Bd. 4, Art. 330–336d OR. Bern 2005.
- HEIZ, ROMAN. Das Arbeitsverhältnis im Konzern. Ausgewählte individualarbeitsrechtliche Aspekte. Diss. St. Gallen 2004.
- HELBLING, PETER/POLEDNA, TOMAS. Personalrecht des öffentlichen Dienstes. Bern 1999.
- HELLER, HEINZ. Traditionelle und neue Ansätze des Managements von Überstunden und Überzeit. In: AJP 5/2014, 609 ff. (zit.: HELLER, AJP 2014).
- HERGER, ANTONIA. Die sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung, in: Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen, Band 22. Zürich/St. Gallen 2018.
- HESELHAUS, SEBASTIAN/HÄNNI, JULIA. Die eidgenössische Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» (Zuwanderungsinitiative) im Lichte des Freizügigkeitsabkommens und der bilateralen Zusammenarbeit mit der EU. In: SZIER 2013, 19 ff. (zit.: HESELHAUS/HÄNNI, SZIER 2013).
- HILB, MARTIN/HÖSLY, BALZ/MÜLLER, ROLAND. Wirksame Führung und Aufsicht von Öffentlichen Unternehmen (New Public Corporate Governance). Bern/Stuttgart/Wien 2013.
- HISCHIER, ROGER. Arbeitnehmerschutz und zwingende Bestimmungen im internationalen Arbeitsrecht. In: MÜLLER/PÄRLI/WILDHABER, Arbeit und Arbeitsrecht, Festschrift für Thomas Geiser zum 65. Geburtstag. Zürich 2017, S. 141 ff.

- HOFMANN, URS. Verzicht und Vergleich im Arbeitsrecht: Über den Schutz des Arbeitnehmers durch zwingendes Recht. Diss. Zürich/Bern 1985.
- HOLENSTEIN, CHRISTOPH. Die Benutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln (Internet und Intranet) im Arbeitsverhältnis. Diss. Zürich/Bern 2002.
- HOMBURGER, ERIC/SCHMIDHAUSER, BRUNO/HOFFET, FRANZ/DUCREY, PATRIK (Hrsg.). Kommentar zum schweizerischen Kartellgesetz vom 6. Oktober 1995 und zu den dazugehörenden Verordnungen. Zürich 1996 (zit.: Kommentar KG BEARBEITER).
- HONSELL, HEINRICH (Hrsg.). Kurzkommentar Obligationenrecht, Basel 2014 (zit.: KUKO OR-BEARBEITER/IN).
- HONSELL, HEINRICH/VOGT, NEDIM PETER/SCHNYDER, ANTON K./BERTI, STEPHEN V. (Hrsg.). Basler Kommentar zum Internationalen Privatrecht. 3. Aufl., Basel 2013 (zit.: BsK-IPRG BEARBEITER).
- HONSELL, HEINRICH/VOGT, NEDIM PETER/WIEGAND, WOLFGANG (Hrsg.). Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I, Art. 1–529 OR. 5. Aufl., Basel 2011 (zit.: BsK-BEARBEITER).
- HUBER, MARKUS F./GULER, SILVAN/DUMONT, JANINE. By the same token. In: StR 73/2018, 292 ff.
- HUG, WALTHER. Kommentar zum Arbeitsgesetz. Bern 1971.
- HUGUENIN, CLAIRE. Obligationenrecht Allgemeiner Teil. Zürich 2004.
- HUMBERT, DENIS. Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht. Diss. Zürich 1990/Winterthur 1991.
- HUMBERT, DENIS/VOLKEN, ALFONS. Fristlose Entlassung (Art. 337 OR) unter besonderer Berücksichtigung der Verdachtskündigung und der Erklärung der fristlosen Entlassung. In: AJP 5/2004, 564 ff.
- HUTTERLI, CLAUS. Der leitende Angestellte im Arbeitsrecht. Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht. Heft 17. 3. Aufl., Diss. Zürich/Bern 1984.
- JUNGHANSS, CORNELIA. Personenfreizügigkeit, in: PÄRLI/BAUMGARTNER/DEMIR/JUNGHANSS/LICCI/UEBE (Hrsg.), Arbeitsrecht im internationalen Kontext, Zürich/St. Gallen 2017, S. 480–548, (zit.: JUNGHANSS, Personenfreizügigkeit).
- KÄMPFER, SELINA. Überwachung des E-Mailverkehrs von Mitarbeitern. RiU Bd. 11. Zürich/St. Gallen 2017.
- KAUFMANN, CHRISTINE/GOOD, CHRISTOPH. Die Anwendbarkeit von ILO-Recht vor Schweizer Gerichten: Potential und Grenzen. In: AJP 5/2016, 647–664 (zit.: KAUFMANN/GOOD, Anwendbarkeit ILO-Recht).

- KIESER, UELI/REICHMUTH, MARCO. Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG), Praxiskommentar. Zürich/St. Gallen 2010 (zit.: Praxiskommentar FamZG-KIESER/REICHMUTH).
- KOLLER, ALFRED. Schweizerisches Obligationenrecht: Allgemeiner Teil, 3. Aufl., Bern 2009 (zit.: KOLLER, Obligationenrecht).
- KOLLER, ALFRED. Empfangstheorie und «Ferien-Kündigung». Zum Wirksamwerden einer Kündigung, welche vom Arbeitgeber während der Ferien des Arbeitnehmers ausgesprochen wird. In: ZBJV 3/1999, 136 ff. (zit.: KOLLER, ZBJV 3/1999).
- KÜNG, SIMONE. Taschenkontrolle in Theorie und Praxis aus arbeitsrechtlicher Sicht. RiU Bd. 4. Zürich/St. Gallen 2015.
- KÜNZLI, JÖRG. Soziale Menschenrechte: Blosser Gesetzgebungsaufträge oder individuelle Rechtsansprüche. In: AJP 5/1996, 527 ff.
- LEMPEN, KARINE/BINDER, ANDREA. Art. 11, Erwerbsleben, S. 759 ff. In: SCHLÄPPI, ERIKA/ULRICH, SILVIA/WYTENBACH, JUDITH (Hrsg.) Kommentar zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Bern 2015 (zit.: LEMPEN/BINDER, CEDAW-Kommentar).
- LICCI, SARA. Arbeitnehmerschutz bei Betriebsübergang und Massenentlassungen. In: PÄRLI/BAUMGARTNER/DEMIR/JUNGHANSS/LICCI/UEBE (Hrsg.), Arbeitsrecht im internationalen Kontext, Zürich/St. Gallen 2017, S. 769–840, (zit.: LICCI, Arbeitnehmerschutz).
- LOCHER, THOMAS. Grundriss des Sozialversicherungsrechts. 3. Aufl., Bern 2003.
- LORANDI, FRANCO. Sanierung mittels Konkursaufschub oder Nachlassstundung – Alte und neue Handlungsoptionen. In: TH. SPRECHER/B. UMBACH-SPAHN/D. VOCK (Hrsg.). Sanierung und Insolvenz von Unternehmen V, Das neue Schweizer Sanierungsrecht, Europa Institut Zürich, Band 153. Zürich/Basel/Genf 2014 (zit.: LORANDI, Sanierung).
- LORANDI, FRANCO. Arbeitsverträge im Konkurs des Arbeitgebers. In: SJZ 2000, 150 ff. (zit.: LORANDI, SJZ 2000).
- MALACRIDA, RALPH/SPILLMANN, TILL. Corporate Governance im Interregnum. In: GesKR 2013, 485 ff. (zit.: MALACRIDA/SPILLMANN, GesKR 2013).
- MAURER, ALFRED. Schweizerisches Sozialversicherungsrecht. Bd. 1, Bern 1983 (zit.: MAURER, SVR I).
- MAURER, ALFRED. Schweizerisches Sozialversicherungsrecht. Bd. 2, Bern 1982 (zit.: MAURER, SVR II).
- MAYER-MALY, THEO. Arbeiter und Angestellte. Wien 1969.

- MEIER, BETTY-ANNETT. Bewertung des Arbeitgebers im Internet. RiU Bd. 24. Zürich/St. Gallen 2018.
- MEIER, ANNE/PÄRLI, KURT. Sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Beschäftigungsverhältnissen unter sozialhilferechtlichen Bedingungen. In: SZS 1/2018, S. 1 ff. (zit.: MEIER/PÄRLI, SZS 2018).
- MEIER-GUBSER, STEFANIE. Arbeitsrechtliche Aspekte der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften. In: AJP 2013, 1567 ff. (zit.: MEIER-GUBSER, AJP 2013).
- MEYER, BEAT. Das Anstellungsverhältnis des Handelsreisenden. Diss. Zürich 1978.
- MÜLLER, MARTIN L. Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Lösungsansätze für die arbeitsrechtliche Umsetzung. In: AJP 4/2014, 477 ff. (zit.: MÜLLER, AJP 4/2014).
- MÜLLER, ROLAND. Arbeit im Konzern. In: PORTMANN, WOLFGANG/VON KAENEL, ADRIAN (Hrsg.) Fachhandbuch Arbeitsrecht – Expertenwissen für die Praxis. Zürich 2018, S. 47–84 (zit. MÜLLER, Konzern).
- MÜLLER, ROLAND. Die Bedeutung des Verschuldens im schweizerischen Arbeitsrecht. In: SUSAN EMMENEGGER/STEPHANIE HRUBESCH-MILLAUER/FRÉDÉRIC KRAUSKOPF/STEPHAN WOLF (Hrsg.), Festschrift für Thomas Koller zum 65. Geburtstag. Bern 2018, S. 657–684 (zit.: MÜLLER, Verschulden).
- MÜLLER, ROLAND. Was ist Arbeitszeit? In: ZBJV 7/8 2017, 453 ff. (zit.: MÜLLER, Was ist Arbeitszeit?).
- MÜLLER, ROLAND. Konsequenzen einer missbräuchlichen Kündigung. In: Arbeit und Arbeitsrecht – Festschrift für Thomas Geiser zum 65. Geburtstag, 275 ff. Zürich/St. Gallen (hrsg. von Roland Müller/Kurt Pärli/Isabelle Wildhaber (zit.: MÜLLER, Konsequenzen einer missbräuchlichen Kündigung).
- MÜLLER, ROLAND. Die Regelung der Arbeitszeit in der Schweiz. In: GEISER, THOMAS/MÜLLER, ROLAND (Hrsg.) Arbeitszeiten in Europa – Working Time in Europe. Zürich/St. Gallen 2015, S. 177–198 (zit.: MÜLLER, Arbeitszeit in der Schweiz).
- MÜLLER, ROLAND. Arztzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten. In: AJP 2010, 167 ff. (zit.: MÜLLER, AJP 2/2010).
- MÜLLER, ROLAND. Aktuelle Rechtsprechung zur Haftung des Arbeitnehmers. In: ArbR 2006 (zit.: MÜLLER, ArbR 2006).
- MÜLLER, ROLAND. Der Verwaltungsrat als Arbeitnehmer. Zürich 2005 (zit.: MÜLLER, VR als Arbeitnehmer).
- MÜLLER, ROLAND. Konkursprivileg für leitende Arbeitnehmer. In: SJZ 2004, Nr. 23, 553 ff. (zit.: MÜLLER, SJZ 2004).

- MÜLLER, ROLAND. Übertragung neuer Aufgaben und Zuweisung eines neuen Arbeitsortes ohne Änderung des Arbeitsvertrags. In: AJP 8/1999, 454 ff. (zit.: MÜLLER, AJP 8/99).
- MÜLLER, ROLAND. Betriebliches Disziplinarwesen. In: SSA 21, Bern 1983 (zit.: MÜLLER, Disziplinarwesen).
- MÜLLER, ROLAND/HOFER, CÉLINE/STENGEL, MANUEL. Arbeitsort und Arbeitsweg. In: AJP 4/2015, 564 ff. (zit.: MÜLLER/HOFER/STENGEL, AJP 4/2015).
- MÜLLER, ROLAND/HRUBESCH-MILLAUER, STEPHANIE. Der Fund aus sachen- und arbeitsrechtlicher Sicht. In: AJP 3/2018, S. 293 ff. (zit.: MÜLLER/HRUBESCH-MILLAUER, AJP 3/2018).
- MÜLLER, ROLAND/LIPP, LORENZ/PLÜSS, ADRIAN. Der Verwaltungsrat. Ein Handbuch für Theorie und Praxis. 4. Aufl., Zürich 2014.
- MÜLLER, ROLAND/OECHSLE, THOMAS. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. In: AJP 7/2007, 847 ff. (zit.: MÜLLER/OECHSLE, AJP 7/2007).
- MÜLLER, ROLAND/RIEDER, STEFAN. Retentionsrecht des Arbeitnehmers – Konsequenzen für den Arbeitgeber. In: AJP 3/2009, 267 ff. (zit.: MÜLLER/RIEDER, AJP 3/09).
- MÜLLER, ROLAND/STENGEL, MANUEL. Berufskleidung im Arbeitsrecht – Vorschriften, Kostentragung, Depot. In: AJP 2/2011, 222 ff. (zit.: MÜLLER/STENGEL, AJP 2011).
- MÜLLER, ROLAND/THALMANN, PHILIPP. Streitpunkt Arbeitszeugnis. 2. Aufl., Basel 2012 (zit.: MÜLLER/THALMANN, Arbeitszeugnis).
- MÜLLER, ROLAND/THALMANN, PHILIPP. Retentionsrecht des Arbeitnehmers – Konsequenzen für den Arbeitgeber. In: AJP 3/2009, 267 ff. (zit.: MÜLLER/THALMANN, AJP 3/2009).
- MÜLLER, ROLAND/VON GRAFFENRIED, CAROLINE. Unterschiede zwischen privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Anstellung. In: recht 5/6 2011, 156 ff.
- MÜLLER, ROLAND/ZÜND, DAVID. Die Durchsetzung von Konkurrenzverboten im Arbeitsrecht. In: AJP 12/2012, 1781 ff.
- MÜLLER, ROLAND A. Arbeitsgesetz. 7. Aufl., Zürich 2009 (zit.: MÜLLER, ArG).
- MÜLLER, ROLAND A. Rechtsnatur und Auslegung eines Sozialplans. In: ARV 2007, 156 ff. (zit.: MÜLLER, ROLAND A., ARV 2007).
- NIEMEYER, JENS. Probearbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht. In: Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen, Band 21. Zürich/St. Gallen 2018.
- NIGGLI, MARCEL ALEXANDER/UEBERSAX, PETER/WIPRÄCHTIGER, HANS (Hrsg.). Basler Kommentar zum Bundesgerichtsgesetz. 2. Aufl., Basel 2011 (zit.: BsKBGG BEARBEITER).

- NIGGLI, MARCEL ALEXANDER. Rassendiskriminierung: ein Kommentar zu Art. 261^{bis} StGB und Art. 171c MStG. 2. erg. u. überarb. Aufl., Zürich 2007 (zit.: NIGGLI, Rassendiskriminierung).
- NIGGLI, MARCEL ALEXANDER/MAEDER, STEFAN. Hausverbote und gewerkschaftliche Tätigkeit. In: AJP 2014, 1463 ff.
- NORDIN, MICHAEL. Umfang der kollisionsrechtlichen Verweisung, Diss. St. Gallen 1996.
- NUSSBAUMER, THOMAS. Die Haftung des Verwaltungsrates nach Art. 52 AHVG. In: AJP 9/1996, 1071 ff. (zit.: NUSSBAUMER, AJP 9/1996).
- OEHRI, CARINA. Arbeitsunfähigkeit, Ferienunfähigkeit und Stellensuchunfähigkeit im Arbeitsrecht. RiU Bd. 10. Zürich/St. Gallen 2017.
- OERTLE, MATTHIAS. Arbeitsrecht im Konflikt mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen. In: GesKR 2013, 44 ff. (zit.: OERTLE, GesKR 2014).
- OSER, DAVID/MÜLLER, ANDREAS (Hrsg.). Praxiskommentar zur Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Zürich 2014 (zit.: Praxiskommentar VegüV-BEARBEITER).
- PÄRLI, KURT. Unselbständigerwerbende Taxifahrer bei Anschluss an Vermittlungszentrale – Bemerkungen zum Urteil des Bundesgerichts 8C_571/2017 vom 9. November 2017. In: Jusletter vom 12. Februar 2018 (zit.: PÄRLI, unselbständigerwerbende Taxifahrer).
- PÄRLI, KURT. Altersdiskriminierung – von der Anstellung bis zur Kündigung. In: ARV 2018, 1–12 (zit.: PÄRLI, ARV 2018).
- PÄRLI, KURT. Handkommentar zum Entsendegesetz, Bern 2018 (zit.: PÄRLI, Komm-EntsG).
- PÄRLI, KURT. Das (entschädigungslose) Konkurrenzverbot gehört abgeschafft. In: Müller/Pärli/Wildhaber, Arbeit und Arbeitsrecht, Festschrift für Thomas Geiser zum 65. Geburtstag, S. 323 ff. (zit.: PÄRLI, Entschädigungsloses Konkurrenzverbot).
- PÄRLI, KURT. Gleichbehandlungsgebote und Diskriminierungsverbote. In: PÄRLI/BAUMGARTNER/DEMIR/JUNGHANSS/LICCI/UEBE (Hrsg.), Arbeitsrecht im internationalen Kontext, Zürich/St. Gallen 2017, S. 611–661 (zit.: PÄRLI, Gleichbehandlung).
- PÄRLI, KURT. Übersicht zu den Formen der Einwirkung des EU- und des internationalen Rechts. In: PÄRLI/BAUMGARTNER/DEMIR/JUNGHANSS/LICCI/UEBE (Hrsg.), Arbeitsrecht im internationalen Kontext, Zürich/St. Gallen 2017, S. 611–661 (zit.: PÄRLI, Einwirkungsformen).

- PÄRLI, KURT. Neue Formen der Arbeitsorganisation: Internet-Plattformen als Arbeitgeber. In: ARV 2016, 243–254 (zit.: PÄRLI, ARV 2016).
- PÄRLI, KURT. Die unterschätzte Bedeutung der EMRK und der Rechtsprechung des EGMR für das Arbeitsrecht. In: AJP 2015, 1671–1701 (zit.: PÄRLI, AJP 2015).
- PÄRLI, KURT. Betriebliche Zutrittsrechte der Gewerkschaften aus Arbeitsrecht und Gesamtarbeitsvertrag. In: AJP 2014, 1454–1462 (zit.: PÄRLI, AJP 2014).
- PÄRLI, KURT. Die Bedeutung von Art. 11 EMRK für die Gewerkschaftsrechte: Zu den weitreichenden Folgen der jüngeren Praxis des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte. In: BÄNI, EVA-MARIA/OBRIST, ANGELA (Hrsg.), Festschrift zur Emeritierung von Jean-Fritz Stöckli, Zürich 2014, S. 435 ff. (zit.: PÄRLI, Gewerkschaftsrechte).
- PÄRLI, KURT. Keine Überzeiteutschädigung nach Arbeitsgesetz bei Tätigkeit im Ausland. In: ARV online 2013 Nr. 442 (zit.: PÄRLI, ARV 2013).
- PÄRLI, KURT. Neues beim arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutz – mit einem Seitenblick auf die Entwicklung in der Europäischen Union. In: Jusletter vom 7. Februar 2011.
- PÄRLI, KURT. Die arbeitsrechtliche Kündigungsfreiheit zwischen Mythos und Realität. In: AJP 6/2010, 715 ff. (zit.: PÄRLI, AJP 2010).
- PÄRLI, KURT. Vertragsfreiheit, Gleichbehandlung und Diskriminierung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Völker- und verfassungsrechtlicher Rahmen und Bedeutung des Europäischen Gemeinschaftsrechts. Bern 2009 (zit.: PÄRLI, Vertragsfreiheit).
- PÄRLI, KURT/HUG, JULIA/PETRIK, ANDREAS. Arbeit, Krankheit, Invalidität – Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte. Bern 2015 (zit.: PÄRLI/HUG/PETRIK, Arbeit, Krankheit, Invalidität).
- PIETRUSZAK, THOMAS. Die Informationspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 330b OR – zu Hintergrund, Inhalt und Rechtsfolgen der neuen Regelung. In: Jusletter vom 29. Mai 2006.
- PILLER, FRANÇOIS. Virtuelle Währungen – Reale Rechtsprobleme? In: AJP 2017, 1426.
- POLCAN, VANESSA. Die Bedeutung der Verwarnung im Arbeitsrecht. In: Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA-HSG), Diskussionspapiere, Nr. 114. St. Gallen 2007.
- POLCAN, VANESSA/STENGEL, MANUEL. Innerbetriebliche Krisenbewältigung – Individualarbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeberin. In: KNUPP, C./HAUNREITER, D./WÜRMLI, M./JUCHLI, P. (Hrsg.). Schriften der As-

- sistierenden der Universität St. Gallen, Bd. 4: Auswirkungen von Krisen auf Wirtschaft, Recht und Gesellschaft. St. Gallen 2009.
- PORTMANN, WOLFGANG/STÖCKLI, JEAN-FRITZ/DUNAND, JEAN-PHILIPPE (Hrsg.). Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR). Bern.
- PORTMANN, WOLFGANG/STÖCKLI, JEAN-FRITZ. Schweizerisches Arbeitsrecht. 3. Aufl., Zürich 2013.
- REHBINDER, MANFRED. Schweizerisches Arbeitsrecht. 15. Aufl., Bern 2002 (zit.: REHBINDER, Arbeitsrecht).
- REHBINDER, MANFRED/STÖCKLI JEAN-FRITZ. Kommentar zu Art. 331–355 und Art. 361–362 OR. In: H. HAUSHEER/H.P. WALTER (Hrsg.). Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht. Bern 2014 (zit.: BK-REHBINDER/STÖCKLI).
- REHBINDER, MANFRED/STÖCKLI JEAN-FRITZ. Einleitung und Kommentar zu Art. 319–330b OR. In: H. HAUSHEER/H.P. WALTER (Hrsg.). Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht. Bern 2010 (zit.: BK-REHBINDER/STÖCKLI).
- RIEDER, STEFAN. Whistleblowing als interne Risikokommunikation. RiU Bd. 2. Diss. St. Gallen. Zürich/St.Gallen 2013.
- RIEMER, HANS MICHAEL/RIEMER-KAFKA, GABRIELA. Das Recht der beruflichen Vorsorge in der Schweiz. 2. Aufl., Bern 2006.
- RIEMER-KAFKA, GABRIELA. Schweizerisches Sozialversicherungsrecht. 4. Aufl., Bern 2014.
- RIEMER-KAFKA, GABRIELA/SHERIFOSKA, RAIMA. Religion am Arbeitsplatz. In: ARV 2012, 305 ff. (zit.: RIEMER-KAFKA/SHERIFORSKA, ARV 2012).
- RIEMER-KAFKA, GABRIELA/STUDER, VIVIANA. Digitalisierung und Sozialversicherung – einige Gedanken zum Umgang mit neuen Technologien in der Arbeitswelt. In: SZS 2017, 354–384 (zit.: RIEMER-KAFKA/STUDER, SZS 2017).
- RIHM, THOMAS. Arbeitsrechtliche Aspekte der neuen VegüV unter Berücksichtigung der Aktienrechtsreform 2014. In: BJM 2015, 3 ff. (zit.: RIHM, BJM 2015).
- RUDOLPH, ROGER. Die neuere bundesgerichtliche Rechtsprechung zum sachlichen Kündigungsschutz. In: Jusletter vom 20. Juni 2011 (zit.: RUDOLPH, Jusletter 2011).
- RUDOLPH, ROGER. Fokus Arbeitsrecht: Sorgenkind Konkurrenzverbot. In: TREX 2010, 88 ff. (zit.: RUDOLPH, TREX 2010).
- RUDOLPH, ROGER/VON KAENEL, ADRIAN. Fokus Arbeitsrecht: Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit. In: TREX 2014, 166 ff. (zit.: RUDOLPH/VON KAENEL, TREX 2014).

- RUDOLPH, ROGER/VON KAENEL, ADRIAN. Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit: Eine rechtliche Auslegeordnung zu einem um sich greifenden Phänomen. In: SJZ 106/2010, 361 ff. (zit.: RUDOLPH/VON KAENEL, SJZ 2010).
- SAMBASIVAM, ANUSANAN. Probezeit im schweizerischen Arbeitsrecht. RiU Bd. 18. Zürich/St. Gallen 2018.
- SCARTAZZINI, GUSTAVO/HÜRZELER, MARC. Bundessozialversicherungsrecht. 4. Aufl., Basel 2012.
- SCHEIBLER, NICOLAS. Pflichten des Arbeitgebers bei Drohungen unter Arbeitnehmern. RiU Bd. 12. Zürich/St. Gallen 2017.
- SCHMID, JÖRG. Die Geschäftsführung ohne Auftrag. Fribourg 1992.
- SCHNEIDER, JACQUES-ANDRÉ/GEISER, THOMAS/GÄCHTER, THOMAS (Hrsg.). Bundesgesetze über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung sowie über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung. Bern 2010 (zit.: SCHNEIDER et al./Bearbeiter).
- SCHNYDER, ANTON K. Das neue IPR-Gesetz: Eine Einführung in das Bundesgesetz vom 18. Dezember 1987 über das Internationale Privatrecht (IPRG). 2. Aufl., Zürich 1990.
- SCHOOP, RENÉ. Die Entwicklung des Kündigungsschutzes im schweizerischen Recht. In: C. BRUNNER-CLOSSET (Hrsg.). Kündigungsschutz im Arbeitsrecht. Lausanne 1979, 23 ff.
- SCHÜRER, HANS UELI. Arbeitsrecht in der Gerichtspraxis. Bd. 1 und 2. Zürich 1995 bis 2000.
- SCHÜRER, HANS UELI. Arbeitsrecht in der Gerichtspraxis: Eine kommentierte Sammlung der wichtigsten Gerichtsentscheide zum Arbeitsrecht für Praxis und Unterricht. Zürich 1995 und 1997.
- SCHWAAB, JEAN CHRISTOPHE. Le paiement du salaire en monnaie virtuelle comme le bitcoin. In: Jusletter vom 12. Mai 2014.
- SCHWANDER, IVO. Einführung in das internationale Privatrecht. 3. Aufl., St. Gallen 2000.
- SCHWEINGRUBER, EDWIN. Kommentar zum Arbeitsvertrag des Schweizerischen Obligationenrechts. 2. Aufl., Bern 1974.
- SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND. Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide (SAE) 1980–1997. Zürich 1998.
- SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND. Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht. Basel 2009 (zit.: BEARBEITER, Handbuch).
- SCHWENZER, INGEBORG. Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil. 5. Aufl., Bern 2009.

- SENTI, CHRISTOPH. Reglemente als Ergänzung zum Arbeitsvertrag. In: AJP 9/2004, 1083 ff.
- SENTI, MARTIN. Die Schweiz in der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO): der Einfluss der internationalen Sozialstandard-Regimes auf den nationalstaatlichen Handlungsspielraum. Bern 2000 (zit.: SENTI, Schweiz in der ILO)
- SOKOLL, JOHANNES. Referenzen im Arbeitsrecht. RiU Bd. 6. Zürich/St. Gallen 2016.
- STAEHELIN, ADRIAN. Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 319–330a OR. In: P. GAUCH/J. SCHMID (Hrsg.). Zürcher Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht. Teilbd. V 2c. 4. Aufl., Zürich 2006.
- STAHLHACHE, EUGEN. Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis. München 1970.
- STENGEL, MANUEL. Der Vertrauensarzt im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. RiU Bd. 3. Diss. St. Gallen. Zürich/St. Gallen 2014.
- STOBER, ROLF. Wirtschaftsverwaltungsrecht in Europa. Köln 1993.
- STOCKER, WERNER. Hat der Nichtraucher überhaupt «Rechte»? In: BJM 1980, 169 ff.
- STÖCKLI, JEAN-FRITZ. Das Streikrecht in der Schweiz. In: BJM 1997, 169 ff.
- STÖCKLI, JEAN-FRITZ. Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag, Art. 356–360 OR. In: H. HAUSHEER (Hrsg.). Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht. Bd. VI, 2. Abteilung, 2. Teilbd., 3. Abschnitt. Bern 1999.
- STÖCKLI, JEAN-FRITZ. Sozialplanpflicht mit Zwangsschiedsgerichtsbarkeit. In: ArbR 2010, 99 ff. (zit.: STÖCKLI, ArbR 2010).
- STÖCKLI, JEAN-FRITZ. Subsidiarität und Dezentralisierung im Arbeitsrecht. In: Müller/Pärli/Wildhaber, Arbeit und Arbeitsrecht, Festschrift für Thomas Geiser zum 65. Geburtstag, S. 446 ff. (zit.: STÖCKLI, Subsidiarität).
- STREIFF, ULLIN/VON KAENEL, ADRIAN/RUDOLPH, ROGER. Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu Art. 319–362 OR. 7. Aufl., Zürich 2012.
- TERCIER, PIERRE/FAVRE, PASCAL G. Les contrats spéciaux. 4. Aufl., Genf 2009.
- TOBLER, CHRISTA. Schutzklauseln in der Personenfreizügigkeit mit der EU. In: Jusletter vom 16. Februar 2015 (zit.: TOBLER, Jusletter 16. Februar 2015).
- TORGGLER, HELLWIG (Hrsg.). Praxishandbuch Schiedsgerichtsbarkeit. Wien 2007.
- TRECHSEL, STEFAN (Hrsg.). Schweizerisches Strafgesetzbuch: Praxiskommentar. Zürich 2008 (zit.: TRECHSEL/BEARBEITER).
- TRUTTMANN, VERENA. Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht. In: ArbR 1986, 64 ff.

- TSCHUDI, HANS PETER. Vom kantonalen zum globalen Arbeitsrecht in der Schweiz. In: GEISER/SCHMID/WALTER-BUSCH (Hrsg.), Arbeit in der Schweiz im 20. Jahrhundert, Bern, 1998, S. 275–292 (zit.: TSCHUDI, Arbeitsrecht).
- TSCHUDI, HANS PETER. Geschichte des schweizerischen Arbeitsrechts. Basel 1987 (zit.: TSCHUDI, Geschichte).
- TSCHUDI, HANS PETER. Die Sozialverfassung der Schweiz: Der Sozialstaat. Zürich 1986 (zit.: TSCHUDI, Sozialverfassung).
- TUOR, PETER/SCHNYDER, BERNHARD/SCHMID, JÖRG/RUMO-JUNGO, ALEXANDRA. Das Schweizerische Zivilgesetzbuch. 13. Aufl., Zürich 2009.
- UEBE, WESSELINA. Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. In: PÄRLI/BAUMGARTNER/DEMIR/JUNGHANSS/LICCI/UEBE (Hrsg.), Arbeitsrecht im internationalen Kontext, Zürich/St. Gallen 2017, S. 548–610, (zit.: UEBE, Arbeitsverhältnis).
- UEBERSAX, PETER. Die verfassungsrechtliche Zuwanderungssteuerung – Zur Auslegung von Art. 121a BV. In: Jusletter vom 14. April 2014 (zit.: UEBERSAX, Jusletter 14. April 2014).
- UHLMANN, MARTIN/SCHUHMANN, MICHAEL. Digitalisierung fördert Demokratisierung der Arbeitswelt heraus. In: REINER HOFFMANN/CLAUDIA BOGEDAN (Hrsg.), Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt a.M., 2015, S. 122–140 (zit.: UHLMANN/SCHUHMANN, Digitalisierung).
- VALLENDER, KLAUS A. Grundzüge der neuen Wirtschaftsverfassung. In: AJP 6/1999, 677 ff.
- VALLENDER, KLAUS A./VEIT, MARC D. Skizze des Wirtschaftsverfassungs- und Wirtschaftsverwaltungsrechts. ZBJV-Sonderband 135^{ter}, Bern 1999.
- VISCHER, FRANK. Wirkungen des Verbandsaustritts des Arbeitgebers auf die Geltung des Gesamtarbeitsvertrages. In: F. HASENBÖHLER/A. K. SCHNYDER (Hrsg.), Zivilprozessrecht, Arbeitsrecht, Kolloquium zu Ehren von Prof. Adrian Staehelin. Zürich 1996, S. 89–100).
- VISCHER, FRANK. Fragen aus dem Kollektivarbeitsrecht. In: AJP 5/1995, 547 ff. (zit.: VISCHER, AJP 1995).
- VISCHER, FRANK. Der Arbeitsvertrag, Separatum aus «Schweizerisches Privatrecht». 2. Aufl., Basel 1994 (zit.: VISCHER, Arbeitsvertrag).
- VISCHER, FRANK. Streik und kollektives Arbeitsrecht. In: recht 1987, 138 ff. (zit.: VISCHER, recht 1987).
- VISCHER, FRANK. Der wilde Streik. In: WuR 1981, 20 ff. (zit.: VISCHER, WuR 1981a).
- VISCHER, FRANK. Streik und Aussperrung in der Schweiz. In: WuR 1981, 5 ff. (zit.: VISCHER, WuR 1981b).

- VISCHER, FRANK/ALBRECHT, ANDREAS C. Der Arbeitsvertrag: Art. 356–360f OR. Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Band 5 Obligationenrecht, Teilband V 2c. 4. Aufl. Zürich 2006.
- VISCHER, FRANK/MÜLLER, ROLAND M. Der Arbeitsvertrag. 4. Aufl., Basel 2014.
- VITALI, MARCO. Die Verdachtskündigung im System von Art. 337 ff. OR. In: ArbR 2000, 97 ff.
- VOEGELI, CLAUDE. Le licenciement abusif. In: Brunner-Closset, Christine et al., Kündigungsschutz im Arbeitsrecht. Bern, Volk und Recht, S. 93–122. Genf 1979.
- VOGLER, MANUEL. Haushaltshilfen im schweizerischen Arbeitsrecht. RiU Bd. 7. Zürich/St. Gallen 2016.
- VÖLKER, MATHIAS. Die Scheinselbstständigkeit im schweizerischen Arbeitsrecht. Zürich 2004.
- VON DER CRONE, HANS CASPAR/BRUGGER, DANIEL. Salärgovernance. In: SZW 2014, 241 ff. (zit.: VON DER CRONE/BRUGGER, SZW 2014).
- VON KAENEL, ADRIAN. Der neue Art. 333b OR. In: Jusletter vom 29. September 2014 (zit.: VON KAENEL, Jusletter 29. September 2014).
- VON KAENEL, ADRIAN. Freistellung und Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Arbeitsvertrag bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In: Schweizerisches Institut für Verwaltungskurse, Tagungsdokumentation zum Seminar «Arbeitsrechtstagung». St. Gallen 1998.
- VON TUHR, ANDREAS/PETER, HANS/ESCHER, ARNOLD/SCHULIN, HERMANN. Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts. 3. Aufl., Zürich 1984.
- WÄLTJ, CARLA SOPHIA. Verbot zum Tragen von Kopftuch oder Piercing durch den Arbeitgeber. RiU Bd. 20. Zürich/St. Gallen 2018.
- WANZKE, CLAUDIA. Das Arbeitszeugnis. Schreiben, prüfen, Geheimcodes knacken. München 2008.
- WATTER, ROLF/VOGT, HANS-UELI (Hrsg.). Basler Kommentar zur Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Basel 2015 (zit.: BsK-VegüV-BEARBEITER).
- WIEDERKEHR, ALEXANDER. Arbeitszeiterfassung in Spitälern und Kliniken. RiU Bd. 15. Zürich/St. Gallen 2018.
- WIDMER, CORINNE. Die Haftung der Gewerkschaft im Arbeitskampf. In: ArbR 2007, 65 ff.
- WILDHABER, ISABELLE. Die neue Sozialplanpflicht – für die Praxis ein Buch mit sieben Siegeln. In: AJP 3/2015, 427 ff. (zit.: WILDHABER, AJP 3/2015).

- WITZIG, AURÉLIEN. L'ubérisation du monde du travail. Réponses juridiques à une évolution économique. In: ZSR 135/2016, 457 ff. (zit.: WITZIG, ZSR 2016).
- WOLF, STEPHAN/GENNA, GIAN SANDRO. Art. 12–16 zum PartG. In: T. GEISER/P. GREMPER (Hrsg.). Zürcher Kommentar zum Partnerschaftsgesetz. Zürich 2007.
- WYLER, RÉMY/HEINZER, BORIS. Droit du travail. 3. Aufl., Bern 2014.
- ZINSLI, JÖRG MATTHIAS. Zur Dauer der minimalen Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Erkrankung eines Arbeitnehmers. In: ArbR 1990, 29 ff.
- ZOBI, CHRISTOPH. Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag. In: Schriften zum Schweizerischen Arbeitsrecht Nr. 82/2017, S. 60 f.

Internetquellenverzeichnis

Bund

Behördenverzeichnis ch.ch

www.ch.ch/verzeichnis/index.html?lang=de

Bundesamt für Sozialversicherungen

www.bsv.admin.ch

Bundesbehörden

www.admin.ch

Bundesgericht

www.bger.ch

EJPD

www.ejpd.admin.ch

Integrationsbüro EDA/EVD

www.eda.admin.ch/dea/de/home.html

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

www.sbfli.admin.ch

Staatssekretariat für Migration (SEM)

www.bfm.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft

www.seco.admin.ch

Vgl. dort insbesondere:

von der Schweiz ratifizierte ILO-Übereinkommen (unter: Themen /
Arbeit /Internationale Arbeitsfragen)

allgemeinverbindlich erklärte GAV (unter: Themen /Arbeit /Arbeitsrecht)

Systematische Sammlung des Bundesrechts

www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html

Zentraler Firmenindex mit Links zu den kantonalen Handelsregistern

www.zefix.ch

Interessenverbände

Gewerkschaft Syna

www.syna.ch

Gewerkschaft Unia

www.unia.ch

International Labour Organisation (ILO/IAO)

www.ilo.org

Vgl. insbesondere:

NORMLEX Database on International Labour Standards

International Trade Union Confederation

www.ituc-csi.org

Schweizerische Metall-Union (SMU)

www.smu.ch

Schweizerischer Arbeitgeberverband

www.arbeitgeber.ch

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)

www.sgb.ch

Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation (VISCOM)

www.viscom.ch

Swissmem: Vertretung der Verbände ASM und VSM

www.swissmem.ch

Travail.Suisse

www.travailsuisse.ch

Verband der Schweizer Druckindustrie (VSD/IGS)

www.druckindustrie.ch

Verband der Schweizer Unternehmen (Economie Suisse)

www.economiesuisse.ch

Verband des Personals Öffentlicher Dienste (VPOD)

www.vpod.ch

Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

www.zentral.ch

Versicherungsrecht

Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA)

www.suva.ch

Schweizerischer Versicherungsverband

www.svv.ch

Europa

Council of Europe (Europarat)
www.coe.int

EU-Recht
<http://eur-lex.europa.eu>

Europäische Sozialcharta (ESC)
www.coe.int/socialcharter

Europäische Union (EU)
<http://europa.eu>

Europäischer Gerichtshof (EuGH)
<http://curia.eu>

Informationsstelle für Europäisches Arbeitsrecht (InfEA)
www.jura.uni-saarland.de/FB/LS/Weth/InfEA

Diverses

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
www.gleichstellung-schweiz.ch

Entscheide nach Gleichstellungsgesetz
www.gleichstellungsgesetz.ch

Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA-HSG)
www.faa.unisg.ch

Gerichte Kanton St. Gallen
www.gerichte.sg.ch

Institut für Föderalismus, Universität Freiburg, LexFind
<http://www.lexfind.ch>

Juristische Suchmaschinen
www.justools.ch
www.swisslex.ch

Treffpunkt Arbeit – Informationen zur Arbeitslosigkeit
www.treffpunkt-arbeit.ch

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht der supranationalen und nationalen Normen im Arbeitsrecht	1
Abbildung 2: Elemente der Arbeitsverfassung in der BV	15
Abbildung 3: Übersicht der Organisationen und Behörden (national und in den Kantonen St. Gallen und Bern)	20
Abbildung 4: Übersicht der Verträge auf Arbeitsleistung	62
Abbildung 5: Anstellungsveränderungen und Delegationsmöglichkeiten im Konzern	73
Abbildung 6: Übersicht der Rechtsverhältnisse beim Personalverleih	84
Abbildung 7: Übersicht der Pflichten des Arbeitnehmers	137
Abbildung 8: Darstellung von Überstunden und Überzeit anhand eines Industriebetriebs	143
Abbildung 9: Übersicht der Pflichten der Arbeitgeberin	163
Abbildung 10: Übersicht der Mitarbeiterbeteiligungen am Erfolg	173
Abbildung 11: Übersicht der Mitarbeiterbeteiligungen am Kapital	174
Abbildung 12: Lohnfortzahlung in Wochen gem. Berner, Basler und Zürcher Skala	200
Abbildung 13: Pflicht zum Schutz der Persönlichkeit	206
Abbildung 14: Ferienkürzung nach Art. 329b OR	230
Abbildung 15: Überblick über die Beendigungsgründe eines Arbeitsvertrages	237
Abbildung 16: Übersicht über die Gründe, welche nicht zur Beendigung des Arbeitsvertrages führen	237
Abbildung 17: Beispiele von Zeugnis-Codes und deren Interpretation	312
Abbildung 18: Die Koalitionen in der Schweiz	328
Abbildung 19: Gültigkeitsbereich der normativen Bestimmungen	356
Abbildung 20: Zahlenmässige Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge mit Allgemeinverbindlicherklärung	360
Abbildung 21: Aufsichtsbehörden Arbeitnehmerschutz	390

Abbildung 22: Tages-, Abend- und Nachtzeitraum	402
Abbildung 23: Personenfreizügigkeit der EU-Staaten	417
Abbildung 24: Übersicht der sozialen Risiken	431
Abbildung 25: Das Drei-Säulen-Prinzip der Vorsorge	437

Abkürzungsverzeichnis

a.M.	anderer Meinung
aBV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 29. Mai 1874 [SR 101]
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	BG vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung [SR 831.10]
AJP	Aktuelle Juristische Praxis
ALV	Arbeitslosenversicherung
AN	Arbeitnehmer
ANAG	BG vom 26. März 1931 über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer [SR 142.20]
aOR	BG vom 14. Juni 1881 über das Obligationenrecht (altes OR)
AppGer.	Appellationsgericht
ArbR	Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht
ArG	BG vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) [SR 822.11]
ArGer	Arbeitsgericht
ArGV 1	VO 1 vom 14. Januar 1966 zum Arbeitsgesetz (Allgemeine Verordnung) [SR 822.111]
ArGV 2	VO 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen) [SR 822.112]
ArGV 3	VO 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsschutz) [SR 822.113]
ArGV 4	VO 4 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (Industrielle Betriebe, Plangenehmigung und Betriebsbewilligung) [SR 822.114]
ArGV 5	VO 5 vom 28. September 2007 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung) [SR 822.115]
Art.	Artikel
ARV	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung
AS	Ämtliche Sammlung des Bundesrechts
ASM	Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie

Abkürzungsverzeichnis

ATSG	BG vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts [SR 830.1]
AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
AVEG	BG vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen [SR 221.215.311]
AVG	BG vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz) [SR 823.11]
AVIG	BG vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [SR 837.0]
AVV	VO vom 16. Januar 1991 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung) [SR 823.111]
AZG	BG vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz) [SR 822.21]
BA	Bundesamt
BBG	BG vom 19. April 1978 über die Berufsbildung [SR 412.10]
BBl	Bundesblatt
Bd.	Band
betr.	betreffend
BFS	Bundesamt für Statistik
BG	Bundesgesetz
BGE	Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts
BGer	Bundesgericht
BJM	Basler Juristische Mitteilungen
BK	Berner Kommentar
BPG	Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 [SR 172.220.1]
BR	Bundesrat
BS	Bereinigte Sammlung der eidgenössischen Gesetze (1848–1947)
BsK	Basler Kommentar
bspw.	beispielsweise
BtG	Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 [SR 172.221.10]
BV	Bundesverfassung [SR 101]
BVG	BG vom 25. Juni 1982 Invalidenvorsorge über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [SR 831.40]
BVO	VO vom 6. Oktober 1986 über die Begrenzung der Zahl der Ausländer [SR 823.21]
BVV	VO zum BVG

bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
CAPH	Cour de Justice/Chambre des Prud' Hommes (Genf)
CHF	Schweizer Franken
CNG	Christlichnationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz
DesG	BG vom 5. Oktober 2001 über den Schutz von Design [SR 232.12]
d.h.	das heisst
DSG	BG vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz [SR 235.1]
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung [EU-Verordnung 2016/679]
dt.	deutsch(e)
E.	Erwägung
EAV	Einzelarbeitsvertrag
EEG/EES	BG vom 12. Februar 1949 über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten [SR 821.42]
EG	Europäische Gemeinschaft
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EHRA	Eidgenössisches Amt für das Handelsregister
Eidg.	eidgenössisch, eidgenössische, eidgenössischer
ELG	BG vom 19. März 1965 über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung [SR 831.30]
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EntsG	BG über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz) [SR 823.20]
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	BG vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz) [SR 834.1]
EOV	Verordnung vom 24. November 2004 zum Erwerbsersatzgesetz [SR 834.11]
ESC	Europäische Sozialcharta
etc.	et cetera = usw.
EU	Europäische Union
EVG	Eidgenössisches Versicherungsgericht
evtl.	eventuell
f., ff.	folgende, fortfolgende

Abkürzungsverzeichnis

FabrikG	BG vom 18. Juni 1914 betreffend die Arbeit in den Fabriken (Fabrikgesetz) [SR 821.41]
FamZG	BG vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) [SR 836.2]
Finma	Eidgenössische Finanzmarktaufsicht
FN	Fussnote(n)
FusG	BG vom 3. Oktober 2003 über Fusion, Spaltung, Umwandlung und Vermögensübertragung (Fusionsgesetz) [SR 221.301]
FZA	Abkommen vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedsstaaten andererseits über die Freizügigkeit (Freizügigkeitsabkommen) [SR 0.142.112.681]
FZG	BG vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz) [SR 831.42]
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
gem.	gemäss
GerG	Gerichtsgesetz [des Kantons St. Gallen] vom 2. April 1987 [sGS 941.1]
GestG	BG vom 24. März 2000 über den Gerichtsstand in Zivilsachen (Gerichtsstandsgesetz) [SR 272]
ggü.	gegenüber
GlG	BG vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) [SR 151.1]
h.L.	herrschende Lehre
HArG	BG vom 20. März 1981 über die Heimarbeit (Heimarbeitsgesetz) [SR 822.31]
HGF	Handels- und Gewerbefreiheit (heute Wirtschaftsfreiheit)
HRG	BG vom 4. Oktober 1930 über die Handelsreisenden [SR 943.1]
HSG	Universität St. Gallen
i.c.	in casu
i.d.F	in der Fassung
i.d.R.	in der Regel
i.d.V.	in der Version
i.S./i.S.v.	im Sinne (von)
i.V.m.	in Verbindung mit
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ILO	International Labour Organisation

insb.	insbesondere
IPRG	BG vom 18. Dezember 1987 über das internationale Privatrecht [SR 291]
IV	Invalidenversicherung
IVG	BG vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung [SR 831.20]
JAR	Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts
Jh.	Jahrhundert
KG	BG vom 6. Oktober 1995 über Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen (Kartellgesetz) [SR 251]
KGTG	BG vom 20. Juni 2013 über den internationalen Kulturgütertransfer (Kulturgütertransfergesetz) [SR 444.1]
KV	Kantonsverfassung
KVG	BG vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung [SR 832.10]
lit.	litera (Buchstabe)
LugÜ	Lugano-Übereinkommen: Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen, abgeschlossen in Lugano am 16. September 1988 [SR 0.275.11]
m.a.W.	mit anderen Worten
MitwG	BG vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben [SR 822.14]
MMG	BG vom 30. März 1900 betreffend die gewerblichen Muster und Modelle (Muster- und Modellgesetz) (aufgehoben durch das DesG [SR 232.12])
MVG	BG vom 19. Juni 1992 über die Militärversicherung [SR 833.1]
m.w.H.	mit weiteren Hinweisen
N	Note(n)
NAV	Normalarbeitsvertrag
NE	Neuenburg (Kanton)
Nr.	Nummer
o.Ä.	oder Ähnliche(s)
OG	BG vom 16. Dezember 1943 über die Organisation der Bundesrechtspflege (Bundesrechtspflegegesetz) [SR 173.110]
OGer	Obergericht
OR	BG vom 30. März 1911/18. Dezember 1936 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), mit seitherigen Änderungen [SR 220]
PatG	BG vom 25. Juni 1954 über die Erfindungspatente [SR 232.14]
Pra	Die Praxis des Bundesgerichts

Abkürzungsverzeichnis

RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
RiU	Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen (Schriftenreihe des DIKE-Verlages, hrsg. von Geiser, Thomas/Müller, Roland/Pärli, Kurt)
Rz.	Randziffer
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft (früher BWA/BIGA)
SemJud	La Semaine Judiciaire
SJZ	Schweizerische Juristen-Zeitung
sog.	sogenannte(r)
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
SSA	Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht
SSG	Bundesgesetz vom 23. September 1953 über die Seeschifffahrt unter der Schweizer Flagge (Seeschifffahrtsgesetz) [SR 747.30]
StipG	Bundesgesetz vom 19. März 1965 über die Gewährung von Beiträgen an die Aufwendungen der Kantone für Ausbildungsbeihilfen (Ausbildungsbeihilfengesetz) [SR 416.0]
str.	strittig
StR	Steuer Revue
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SVR	Sozialversicherungsrecht
SZIER	Schweizerische Zeitschrift für internationales und europäisches Recht
SZW	Schweizerische Zeitschrift für Wirtschafts- und Finanzmarktrecht
SZS	Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge
TREX	L'expert fiduciaire – Der Treuhandexperte
TSchG	Tierschutzgesetz vom 16. Dezember 2005 [SR 455]
TSchV	Tierschutzverordnung vom 23. April 2008 [SR 455.1]
TVG	Deutsches Tarifvertragsgesetz
u.a.	unter anderem
u.E.	unseres Erachtens
UeBst.	Übergangsbestimmung
u.U.	unter Umständen
URG	BG vom 9. Oktober 1992 über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz) [SR 231.1]
usw.	und so weiter
UVG	BG vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung [SR 832.20]

v.	vom
v.a.	vor allem
v.u.Z.	vor unserer Zeit
VegüV	VO vom 20. November 2013 gegen übermässige Vergütungen bei börsen-kotierten Aktiengesellschaften [SR 221.331]
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
VR	Verwaltungsrat
VSM	Verein Schweizerischer Maschinen-Industrieller
VUV	VO vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufs-krankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung) [SR 832.30]
VZAE	VO vom 24. Oktober 2007 über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit [SR 142.201]
WBF	Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
WuR	Wirtschaft und Recht
z.B.	zum Beispiel
ZBJV	Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins
ZBl	Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 [SR 210]
ZPO	Zivilprozessordnung
ZSR	Zeitschrift für Schweizerisches Recht
ZZZ	Schweizerische Zeitschrift für Zivilprozess- und Zwangsvollstreckungsrecht

Teil I: Grundriss des Arbeitsrechts

§ 1 Einleitung und Überblick

A. Normenhierarchie und Behörden im Arbeitsrecht

1. Normenhierarchie

a) Übersicht

Wie in anderen Rechtsgebieten auch, wird das Arbeitsrecht massgeblich durch supranationale Normen beeinflusst, welche teilweise direkt anwendbare Normen enthalten und damit dem schweizerischen Recht vorgehen. 1

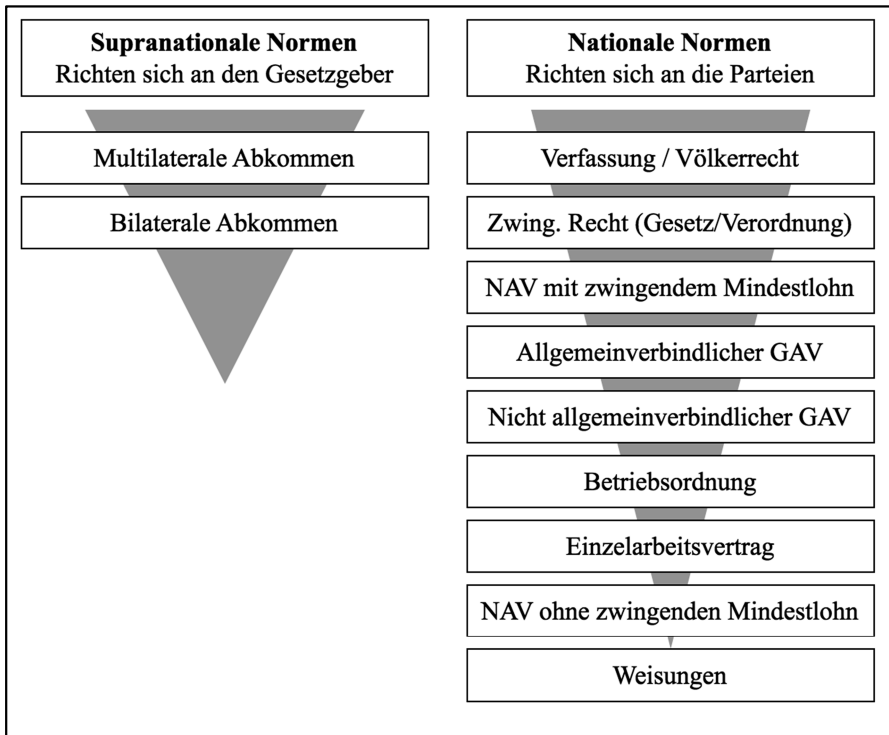


Abbildung 1: Übersicht der supranationalen und nationalen Normen im Arbeitsrecht

b) Internationales Recht

aa) Multilaterale Abkommen

aaa) International Labour Organization (ILO)¹

- 2 Die 1919 gegründete und im Jahr danach in Genf eingerichtete ILO ist seit 1946 eine Spezialorganisation der UNO. Gemäss ihren Statuten verfolgt sie das Ziel der *Schaffung gerechter Arbeitsbedingungen*, was vor allem mittels völkerrechtlicher Übereinkommen und Empfehlungen versucht wird. Eine Besonderheit der ILO ist ihre tripartite Struktur. Alle entscheidungsrelevanten Gremien der Organisation sind mit Vertretern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie der Regierungen besetzt.² Die ILO-Übereinkommen enthalten *völkerrechtlich verbindliche Aufträge* an die zuständigen nationalen Behörden zur Umsetzung der vereinbarten Ziele zum Schutz der Arbeitnehmer. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei den acht sogenannten Kernübereinkommen zu (Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit³), die ein Verbot der Zwangsarbeit, Schutzvorschriften für Kinder und Jugendliche, Diskriminierungsverbote sowie die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beinhalten.⁴ Die Durchsetzung der Übereinkommen auf internationaler Ebene erfolgt primär durch ein Berichtsverfahren. Die Ratifikationsstaaten sind verpflichtet, den zuständigen ILO-Gremien periodisch einen Bericht über den Stand der Umsetzung zu erstatten.⁵ Ein quasi-justizielles besonderes Beschwerdeverfahren gilt hinsichtlich der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit. Hier steht den Sozialpartnern das Recht einer Beschwerde an den Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit (Governing Body Committee on Freedom of Association, CFA) zu.⁶

- 2a Die Schweiz spielte bei der Gründung der ILO eine wichtige Rolle und ist seit 1920 Mitglied.⁷ Sie hat bisher 60 Abkommen ratifiziert, von denen 13 inzwischen wieder gekündigt wurden.⁸ Gekündigt hat die Schweiz bspw. Übereinkommen zum Nachtarbeitsverbot von Frauen, da dieses gegen den in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau versties.⁹ Ratifiziert hat die Schweiz insbesondere auch die ILO-Kernarbeitsnormen. Die letzten ratifizierten Abkommen sind die Über-

¹ Randziffern 2 und 2a sind im Vergleich zu den Voraufgaben erheblich erweitert worden.

² Vgl. DEMIR, internationale Dimension, Rz. 66 f.

³ Auffindbar unter: www.ilo.org (Home, Labour Standards) oder NORMLEX.

⁴ Vgl. GREVEN/SCHERRER, fundamentale Arbeiterrechte, S. 163 ff.

⁵ Vgl. PÄRLI, Vertragsfreiheit, Rz. 198.

⁶ Vgl. DEMIR, internationale Dimension, Rz. 85–87.

⁷ Vgl. TSCHUDI, Arbeitsrecht, S. 282.

⁸ Siehe: www.ilo.org/normlex, Ratifications by country, Ratifications for Switzerland.

⁹ Vgl. hierzu SENTI, Schweiz in der ILO.

einkommen Nr. 183 über den Mutterschutz (in Kraft seit 4. Juni 2015)¹⁰ und das Übereinkommen Nr. 189 zum Schutze von Hausangestellten (in Kraft seit 12. November 2015).¹¹ Im September 2017 ratifizierte die Schweiz überdies ein ILO-Protokoll gegen Zwangsarbeit,¹² das das Kernübereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit aus dem Jahr 1930 auf den neusten Stand bringt. Das Protokoll hat zum Ziel, moderne Formen der Zwangsarbeit, darunter auch Menschenhandel und Kinderarbeit, zu bekämpfen. Einige wichtige Konventionen zum Schutze der Arbeitsrechte hat die Schweiz jedoch auch nicht ratifiziert. So namentlich das Übereinkommen Nr. 156 über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten und das Übereinkommen Nr. 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Die ratifizierten ILO-Übereinkommen haben für das schweizerische Arbeitsrecht eine mehrfache Bedeutung. Auf *internationaler Ebene* wird die Compliance der Schweiz mit den Übereinkommenszielen durch das ILO-Berichtsverfahren überprüft.¹³ Wegen Verletzung der Übereinkommen Nr. 87 und 98 i.V.m. dem Übereinkommen Nr. 135 wurde die Schweiz mehrfach vom ILO-Ausschuss zur Vereinigungsfreiheit gerügt. Das schweizerische Kündigungsschutzrecht schützt nach Ansicht dieses Ausschusses nicht wirksam vor missbräuchlicher Entlassung von Gewerkschaftsvertretern.¹⁴ *Innerstaatlich* stellen die ILO-Übereinkommen kraft der monistischen Tradition der Schweiz zum Umgang mit Völkerrecht schweizerisches Recht dar.¹⁵ In einem arbeitsrechtlichen Streit kommt den ILO-Normen indes nur dann eine unmittelbare Wirkung zu, wenn und soweit eine Bestimmung *Rechte und Pflichten des Einzelnen* betrifft, genügend *konkret und klar*, um von einer *Behörde* oder einem *Gericht direkt auf eine Rechtssache angewandt* werden zu kommen und sich somit nicht an den Gesetzgeber, sondern an die *rechtsanwendenden* Behörden richtet (self-executing). Gemäss der Praxis des Bundesgerichts sind die in den ILO-Konventionen verankerten Arbeitsrechte nicht unmittelbar anwendbar.¹⁶ Der Einfluss der von der Schweiz ratifizierten ILO-Übereinkommen auf das innerstaatliche Arbeitsrecht ist dennoch beachtlich. Auswirkungen

¹⁰ Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz, SR 0.822.728.3.

¹¹ Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, SR 0.822.728.9.

¹² Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit, SR 0.822.713.9, neues Protokoll tritt am 28. September 2018 in Kraft.

¹³ Vgl. PÄRLI, Vertragsfreiheit, Rz. 211.

¹⁴ Vgl. DUNAND/MAHON, Schutz Arbeitnehmervertreter sowie Rz. 639.

¹⁵ PÄRLI, Einwirkungsformen, Rz. 1061.

¹⁶ Siehe BGE u.a. BGE 111 II 245, E. 4a; BGE 134 IV 97, E. 6.3.3.3 und BGer Urteil 4C_422/2004 vom 13. September 2005, Erw. 3.2.1. Kritisch dazu: KAUFMANN/GOOD, Anwendbarkeit ILO-Recht.

zeigten sich in der Gesetzgebung,¹⁷ aber trotz fehlender unmittelbarer Anwendbarkeit auch in der Rechtsprechung. So nahm beispielsweise das Bundesgericht im Jahre 1977 in dem berühmten Entscheid zu ungleichen Löhnen von Lehrerinnen und Lehrern im Kanton Neuenburg ausdrücklich auf die ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Entgeltgleichheit¹⁸ und Nr. 111 zum Verbot der Diskriminierung¹⁹ Bezug.²⁰

- 2c Die ILO-Übereinkommen und auch die Spruchpraxis der ILO-Überwachungsorgane werden auch vom Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) bei der Auslegung der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)²¹ berücksichtigt.²² Feststellbar ist weiter ein Einfluss des ILO-Regelwerks auf das Arbeitsrecht der Europäischen Union (EU).²³ Die ILO-Kernübereinkommen bilden überdies Referenzpunkt für verschiedenste Guidelines und Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung.²⁴ Im Beschaffungsrecht des Bundes wird zudem die Erteilung des Zuschlages von der Gewährleistung der Einhaltung der ILO-Mindestarbeitsstandards in der Beschaffungskette abhängig gemacht.²⁵ Insgesamt zeigt sich somit die Notwendigkeit für jede Arbeitsrechtlicherin und jeden Arbeitsrechtler, sich (auch) mit den Arbeitsschutznormen der ILO auseinanderzusetzen. Das gilt auch für die Arbeitsrechte, wie sie in völkerrechtlichen Menschenrechtsverträgen verankert sind (und von denen sogleich die Rede sein wird).

bbb) Europäische Sozialcharta (ESC) und Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)

- 3 Die Europäische Sozialcharta wurde vom Europarat unter anderem mit den Zielen der *Förderung des Lebensstandards* und des *Schutzes der sozialen Rechte* geschaffen. Sie wurde 1965 von fast allen Mitgliedsländern unterzeichnet; die Schweiz folgte 1976,²⁶ hat die Ratifikation aber bis

¹⁷ Pärli, Vertragsfreiheit, S. 88.

¹⁸ Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, SR 0.822.720.0.

¹⁹ Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, SR 0.822.721.1.

²⁰ BGE 103 Ia 517, E. 4, siehe dazu PÄRLI, Vertragsfreiheit, Rz. 231 ff.

²¹ Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, SR 0.101.

²² Vgl. PÄRLI, Einwirkungsformen, Rz. 1050 ff.

²³ Vgl. UEBE, Arbeitsverhältnis, Rz. 2150.

²⁴ KAUFMANN/GOOD, Anwendbarkeit ILO-Recht, S. 662 ff.

²⁵ Siehe Art. 7 Abs. 2 der Verordnung über öffentliches Beschaffungswesen, VöB (SR 172.056.11), der die Verpflichtung der Anbieter für die Einhaltung der ILO-Kernübereinkommen für die im Ausland erbrachten Leistungen vorsieht, sowie DEMIR in PÄRLI ET AL., Internationales Arbeitsrecht, Rz. 2104.

²⁶ BBl 1980 I 560 ff., 1983 II 1241 ff.

heute nicht vollzogen. Seit 1984 beschäftigten sich die Eidgenössischen Räte mit dem Geschäft, bevor der letzte Anlauf Ende 2004 scheiterte.²⁷ Zu Diskussionen Anlass gaben jeweils das allgemeine Streikrecht (auch für Angestellte im öffentlichen Dienst) und die Gastarbeiterproblematik (Export von Sozialversicherungsgeldern ins Ausland, Recht auf medizinische Fürsorge, Familiennachzug etc.). 2010 hat ein Postulat der aussenpolitischen Kommission die Frage erneut aufgenommen und den Bundesrat mit der Abfassung eines Berichts beauftragt. Am 2. Juli 2014 hat der Bundesrat einen Bericht genehmigt, der zum Schluss kommt, dass die Schweiz die revidierte Europäische Sozialcharta ohne gesetzliche Anpassungen ratifizieren kann. Der Bericht erläutert im Detail, dass die Schweiz die rechtlichen Minimalanforderungen an eine Ratifikation bereits heute erfüllt. Der Ständerat lehnte im Dezember 2016 eine Motion ab, die vorsah, auf die Ratifikation der ESC zu verzichten. Die Debatte um eine Ratifikation hält also weiter an. Ungeachtet der noch fehlenden Ratifikation wirkt sich die ESC mittelbar auf die Schweiz aus, da der EGMR die Bestimmungen der Charta, namentlich zum Streikrecht, regelmässig zur Auslegung der einschlägigen EGMR-Normen heranzieht.

Der *Einfluss der EMRK* auf das nationale Arbeitsrecht liegt nicht unbedingt auf der Hand, beinhaltet doch die EMRK weitgehend die klassischen zivilen Rechte wie die Meinungsfreiheit (Art. 10 EMKR) oder die Religionsfreiheit (Art. 9 EMRK) und den Schutz des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK). Naheliegend ist die Bedeutung der in Art. 11 EMKR verankerten Vereinigungsfreiheit, die bereits in ihrem Wortlaut auch das Recht beinhaltet, zum Schutze der Arbeitnehmerrechte Gewerkschaften beizutreten. Allerdings hat der EGMR lange Zeit aus Art. 11 EMRK vor allem die negative Koalitionsfreiheit betont und gestützt darauf Kollektivvereinbarungen mit Zwangsmitgliedschaften in Gewerkschaften als Konventionsverletzung qualifiziert. Erst in jüngerer Zeit ist der EGMR dazu übergegangen, in schöpferischer Rechtsprechung aus Art. 11 EMRK auch ein Recht auf Kollektivverhandlungen und den Abschluss von Kollektivverträgen sowie ein Recht auf Kampfmassnahmen einschliesslich Streik, selbst für Beamte, zu interpretieren. Auch Sanktionen gegen Gewerkschafter können eine Verletzung von Art. 11 EMRK darstellen.²⁸ 3a

Der EGMR hat in *evolutiver und integrativer Auslegung* auf die ILO-Konventionen, die Spruchpraxis der ILO-Organe, aber auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen weiterer völkerrechtlicher Menschenrechtsver- 3b

²⁷ Die notwendige Verlängerung der Behandlungsdauer der entsprechenden parlamentarischen Initiative wurde vom Nationalrat am 17. Dezember 2004 abgelehnt.

²⁸ Zur dynamischen Weiterentwicklung der Gewerkschaftsrechte durch den EGMR siehe PÄRLI, Gewerkschaftsrechte, S. 435 ff.

träge Bezug genommen und so EMRK-Bestimmungen eine arbeitsrechtliche Bedeutung gegeben. Exemplarisch lässt sich dies am Beispiel des in Art. 8 EMKR verankerten Anspruchs auf Schutz des Privatlebens nachzeichnen. Der EGMR anerkannte, dass auch das Berufsleben einen Aspekt des Privatlebens darstellt und so stellt Art. 8 EMRK heute eine verbindliche *Schranke gegenüber* unsachlichen und zu wenig transparenten *Überwachungsmassnahmen* der Arbeitgeberin dar.²⁹

3c Die EMRK ist zwar grundsätzlich staatsgerichtet. Durch die *staatlichen Schutzpflichten* entfaltet aber die EMRK auch eine *mittelbare Drittwirkung*. Der EGMR betont die Pflicht der Staaten, gestützt auf Art. 1 EMRK die Konventionsrechte den Rechtsunterworfenen zu gewährleisten. Im arbeitsrechtlichen Zusammenhang bedeutet dies, dass die Ratifikationsstaaten (also auch die Schweiz) die EMRK-Rechte auch in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen zu garantieren haben. Sie haben dabei die Interessen des Arbeitnehmers (z.B. Schutz seiner Religionsfreiheit) gegenüber den Interessen der Arbeitgeberin abzuwägen.³⁰ Besonders sorgfältig ist diese Abwägung vorzunehmen, wenn der Eingriff gegenüber einem EMRK-Recht gegenüber verletzlichen Personen erfolgt. So entschied der EGMR im Falle der Entlassung eines HIV-positiven Arbeitnehmers durch eine private Arbeitgeberin, dass der involvierte griechische Staat bei der Abwägung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen den besonderen Schutzbedarf des betroffenen Arbeitnehmers zu wenig beachtet hatte. Im Ergebnis hat Griechenland durch die Ablehnung der Klage des Arbeitnehmers gegen die Kündigung durch die Arbeitgeberin Art. 8 EMRK verletzt.³¹

3d Die grosse praktische Bedeutung der EMRK für das schweizerische Arbeitsrecht zeigt exemplarisch der Fall *Howald Moor*. Der EGMR entschied, die Anwendung der zehnjährigen Verjährungsfrist bei Schäden, die erst nach Ablauf dieser Frist entdeckt werden konnten, verstosse gegen den in Art. 6 EMRK verankerten Grundsatz eines fairen Verfahrens.³² Die Bedeutung der EMRK erschöpft sich indes nicht in der Möglichkeit, nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Instanzenzuges eine Beschwerde gegen

²⁹ EGMR, 05.09.2017, Appl. No. 61496/08, *Bărbulescu ./. Rumänien*.

³⁰ EGMR, 15.01.2013, Appl. No. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, *Eweida u.a. ./. Vereinigtes Königreich*.

³¹ EGMR, 03.10.2013, Appl. No. 552/10, *I. B. ./. Griechenland*.

³² Das Bundesgericht hat mit BGE 137 III 16 (Schadenersatz gegen Arbeitgeber) und BGE 136 II 187 (Verantwortlichkeit gegen SUVA) seine seit dem Uhrmacherinnenfall (BGE 106 II 124) bestehende Praxis, wonach die 10-jährige Verjährungsfrist in jedem Fall nach der letzten Exposition anlaufe, geschützt. Der EGMR entschied jedoch, bei Ansetzen der Verjährungsfrist müsse der Umstand berücksichtigt werden, dass eine Person nicht habe wissen können, dass sie krank sei «lorsqu'il est scientifiquement prouvé, qu'une personne est dans l'impossibilité de savoir qu'elle souffre d'une certaine maladie», EGMR, 11.03.2014, App. Nr. 52067/10.

die Schweiz an den EGMR zu richten. Die EMRK-Rechte bilden Bestandteil des schweizerischen Rechts. Die zunehmende Bedeutung der EMRK für arbeitsrechtliche Fälle hat also auch innerstaatlich Relevanz. Solide Kenntnis der EGMR-Praxis in arbeitsrechtlichen Fällen gehört deshalb zum «Handwerkszeug» Schweizer Arbeitsrechtler/innen.³³

ccc) UN-Menschenrechtspakte

Die Schweiz hat sowohl den UNO-Pakt I³⁴ als auch den UNO-Pakt II³⁵ unterzeichnet und ratifiziert. Ersterer verpflichtet die Schweiz unter anderem, das «*Streikrecht*» zu gewährleisten, «soweit es in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Rechtsordnung ausgeübt wird» (Art. 8 Abs. 1 lit. d UNO-Pakt I). Explizit vorbehalten sind nur Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der öffentlichen Verwaltung (Art. 8 Abs. 2 UNO-Pakt I). Ob diese Bestimmungen unmittelbar anwendbar sind, hat das Bundesgericht offengelassen und lediglich festgehalten, dass überzeugende Gründe dafürsprechen.³⁶ Die herrschende Lehre geht hingegen davon aus, dass sich dieser Pakt allein an den Gesetzgeber richtet.³⁷ Auch mit Blick auf Art. 7 lit. d UNO-Pakt I, der zugunsten der Arbeitnehmer die Vergütung gesetzlicher Feiertage vorsieht, hat das Bundesgericht jüngst eine direkte Anwendbarkeit des Pakts bestritten.³⁸ Dieser Entscheid offenbart das u.E. dünne Eis, auf dem sich die Deutung des Pakts als eines blossen Gesetzgebungsauftrags bewegt.³⁹

Der UNO-Pakt II gibt jedermann das Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschliessen «sowie zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten» (Art. 22 Abs. 1 UNO-Pakt II). Dies kann als eigener Anhaltspunkt für die Garantie eines Streikrechts angesehen werden.

Über die beiden UNO-Pakte hinaus beinhalten eine Reihe weiterer UN-Übereinkommen Gleichheits- und Diskriminierungsschutzbestimmungen sowie Teilhaberechte für bestimmte Personengruppen, die auch arbeitsrechtlich bedeutsam sind. Durchgesetzt werden diese UN-Übereinkommen auf *internationaler Ebene* (wie auch die UN-Pakte I und II) einerseits durch das Staatenberichtsverfahren und andererseits sehen Zu-

³³ Vgl. dazu PÄRLI, AJP 2015, S. 1671 ff.

³⁴ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UNO-Pakt I), SR 0.103.1.

³⁵ Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UNO-Pakt II), SR 0.103.2.

³⁶ BGE 125 III 281.

³⁷ STÖCKLI, BJM 1997, 172 f.; relativierend KÜNZLI, AJP 1996, 527 ff.

³⁸ BGE 136 I 290.

³⁹ Vgl. GEISER/HÄFLIGER, SJZ 107 (2011), Nr. 14, 336 ff.

satzprotokolle zu den Übereinkommen Individualbeschwerdeverfahren vor. *Innerstaatlich* richten sich die Übereinkommen an den Gesetzgeber, soweit die Bestimmungen lediglich programmatischen Charakter haben, und an die rechtsanwendenden Behörden, wenn eine Bestimmung eines Übereinkommens den Anforderungen an die unmittelbare Anwendbarkeit genügt.⁴⁰

- 5b Die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (Anti-Rassismus Konvention, RDK)⁴¹ sieht in ihrem Art. 5 lit. e vor, dass der Staat diskriminierungsfrei das Recht auf Arbeit, auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit, auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, auf gerechte und befriedigende Entlohnung gewährleisten muss. Zumindest der Anspruch gegenüber dem staatlichen Arbeitgeber auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit ist u.E. unmittelbar anwendbar.⁴²

- 5c Die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Frauendiskriminierungskonvention, FDK)⁴³ verbietet in Art. 11 jede Diskriminierung der Frau im Bereich des Erwerbslebens. Genannt wird in Art. 11 FDK das Recht auf Arbeit (Abs. 1 lit. a), auf dieselben Arbeitsmöglichkeiten (Abs. 1 lit. b), auf die freie Berufswahl inkl. Arbeitsplatzwahl und Arbeitsbedingungen (Abs. 1 lit. c) über die gleiche Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit und auf Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeit (Abs. 1 lit. d) und der Anspruch auf Gleichberechtigung bei der Beförderung, Alterssicherung und bei der Gewährung von sozialen Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität oder sonstiger Arbeitsunfähigkeit (Abs. 1 lit. e) sowie auf Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz. Die FDK sieht auch ausdrücklich vor, dass die Ratifikationsstaaten verpflichtet sind, positive Massnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau zu treffen. Die arbeitsrechtlich relevanten Bestimmungen der FDK sind angesichts ihrer Klarheit in gewissen Teilen unmittelbar anwendbar.⁴⁴ Zu vermerken ist allerdings, dass der schweizerische Gesetzgeber im Gleichstellungsgesetz (GlG) die wesentlichen Forderungen der FDK umgesetzt hat. Die Bestimmungen der FDK und auch die Spruchpra-

⁴⁰ Vgl. dazu oben, Rz. 2b.

⁴¹ Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, SR 0.104.

⁴² Vgl. PÄRLI, Vertragsfreiheit, Rz. 458 ff.

⁴³ Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, SR 0.108.

⁴⁴ Das trifft auf den Anspruch auf Entgeltgleichheit zu, vgl. dazu PÄRLI, Vertragsfreiheit, Rz. 457 ff.

xis des zuständigen internationalen Überwachungsorgans (FDK-Ausschuss) sind bei der Auslegung des GlG heranzuziehen.⁴⁵

Die UN-Konvention zum Schutze der Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, BRK)⁴⁶ gewährt in Art. 27 das Recht auf diskriminierungsfreie Behandlung in Zusammenhang mit Beschäftigung einschliesslich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen sowie hinsichtlich der Arbeitsbedingungen (Art. 27 Abs. 1 lit. a). Unmittelbar anwendbar ist diese Bestimmung nicht, die präzise Formulierung beinhaltet aber einen klaren Gesetzgebungsauftrag, der rasch umgesetzt werden sollte. Die Vertragsstaaten sind verpflichtet, Rechtsvorschriften zu erlassen, die eine Ungleichbehandlung aufgrund einer Behinderung in allen Fragen der Beschäftigung jeder Art verbieten einschliesslich der Bedingungen in Bezug auf Rekrutierung, Einstellung, Beschäftigung und Aufstiegsmöglichkeiten und auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.⁴⁷ Für die Rechtsanwendung kann die BRK bereits heute zur Auslegung von Bestimmungen wie z.B. Art. 328 OR (Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers) herangezogen werden.⁴⁸ 5d

ddd) Lugano-Übereinkommen

Das Lugano-Übereinkommen wurde am 16. September 1988 in Lugano abgeschlossen. Es trat für die Schweiz am 1. Januar 1992 in Kraft und regelt die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen. Als Staatsvertrag gilt es nur für die dem Abkommen beigetretenen Staaten⁴⁹ und geht als solcher dem IPRG vor. 6

Schweizer Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen sind dann vom LugÜ betroffen, wenn Arbeitsverhältnisse einen internationalen Bezug aufweisen und die örtliche Zuständigkeit für einen Prozess eruiert werden muss. 7

2007 wurde das Übereinkommen revidiert. Nach erfolgter Ratifikation trat das revidierte LugÜ für die Schweiz am 1. Januar 2011 in Kraft. 8

Die hauptsächlichen materiellen Neuerungen betreffen die Zuständigkeitsvorschriften für den Vertragsgerichtsstand und den Konsumentenvertrag. Im Weiteren ergeben sich wesentliche Änderungen bei der Grundzuständigkeit im Gesellschaftsrecht, bei der Rechtshängigkeit und den 9

⁴⁵ LEMPEN/BINDER, CEDAW-Kommentar, N 37 zu Art. 11 CEDAW.

⁴⁶ Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, SR 0.109.

⁴⁷ DEMIR, internationale Dimension, Rz. 242.

⁴⁸ PARLI, Vertragsfreiheit, Rz. 717.

⁴⁹ Die meisten europäischen Staaten sind dem Abkommen beigetreten.

konnexen Verfahren sowie beim Exequaturverfahren. Weniger weitreichende Änderungen ergeben sich unter anderem in Bezug auf den Arbeitsvertrag.

- 10 Die Normen zu den arbeitsvertraglichen Streitigkeiten finden sich in einem eigenen Abschnitt (Art. 18–21, Abschnitt 5). Nach Art. 18 umfasst der Anwendungsbereich der besonderen Bestimmungen für Arbeitsverträge auch in einem Vertragsstaat befindliche «Zweigniederlassungen, Agenturen oder sonstige Niederlassungen» einer Arbeitgeberin, deren Hauptsitz nicht in einem Vertragsstaat liegt. Die Art. 19 und 20 differenzieren zwischen den Gerichtsständen des klagenden Arbeitnehmers und den Gerichtsständen für Klagen der Arbeitgeberin. Art. 21 regelt die Möglichkeit abweichender Gerichtsstandsvereinbarungen.

- 11 Art. 19 des LugÜ sieht Gerichtsstände für den klagenden Arbeitnehmer an seinem Arbeitsverrichtungs-ort oder am Ort der einstellenden Niederlassung vor. Art. 20 statuiert für Klagen der Arbeitgeberin (vorbehaltlich der Widerklage gegen eine Klage des Arbeitnehmers) einen zwingenden Gerichtsstand am Wohnsitz des Arbeitnehmers. Gemäss Art. 21 Abs. 1 sind Gerichtsstandsvereinbarungen nur zulässig, wenn sie nach Entstehung einer Streitigkeit getroffen werden oder dem Arbeitnehmer ermöglicht wird, andere als in Abschnitt 5 vorgesehene Gerichtsstände anzurufen (Abs. 2). Eine Regelung des Gerichtsstands für entsandte Arbeitnehmer, wie sie sich in der EU-Entsenderichtlinie⁵⁰ findet, enthält das LugÜ nicht.⁵¹

bb) Bilaterale Abkommen

- 12 Die Schweiz hat mit einer ganzen Reihe von Staaten bilaterale Abkommen getroffen. Von besonderer Bedeutung sind die bilateralen Abkommen mit der EU. Gegenstand dieser Abkommen sind die EU-Freizügigkeiten, insbesondere der *freie Personenverkehr* und das öffentliche Beschaffungswesen.⁵²

cc) Exkurs: EU-Arbeitsrecht

- 12a Da die Schweiz nicht Mitglied der EU ist, bildet das *EU-Arbeitsrecht* an sich keine unmittelbare *Rechtsquelle des schweizerischen Arbeitsrechts*.

⁵⁰ Richtlinie (EG) 96/71, ABl. der EG L018 vom 21.1.1997. Deren Artikel 6 sieht einen Gerichtsstand am Ort, an den der Arbeitnehmer entsendet wird, vor.

⁵¹ BBl 2009, 1796.

⁵² Vgl. Rz. 979 f.

Immerhin ist aber auf das Freizügigkeitsabkommen (FZA)⁵³ hinzuweisen, das vorsieht, dass die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) bis 21. Juni 1999 (Vertragsschluss) von den Vertragsparteien und somit auch von der Schweiz bei der Auslegung und Anwendung des Abkommens zu berücksichtigen ist.⁵⁴ Durch das FZA und den Anhang I zur Freizügigkeit übernimmt die Schweiz die Rechtslage zur Arbeitnehmerfreizügigkeit, wie sie auch innerhalb der EU Gültigkeit hat.⁵⁵ Von grosser praktischer Bedeutung ist auch Anhang II zum FZA über die *Koordination der Sozialen Sicherheit*. Hier übernimmt die Schweiz die Verordnung Nr. 883/2004/EG zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

Bestimmungen zum Arbeitsrecht finden sich auf EU-Ebene im Primärrecht (Vertrag über die Europäische Union [EUV], Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union [AEUV] und Grundrechtecharta der EU [GRC]). Zu den *Arbeitnehmergrundrechten* gehören u.a. das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen (Art. 31 Abs. 1 GRC),⁵⁶ das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub (Art. 31 Abs. 2), das Recht auf Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung (Art. 30), das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmassnahmen (Art. 28)⁵⁷ und das Recht auf Unterrichtung und Anhörung (Art. 27). Der auch in privaten Verhältnissen unmittelbar anwendbare Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit findet sich ebenfalls bereits auf Stufe des Primärrechts in Art. 157 AEUV. 12b

Wichtigste Kompetenznorm zum Erlass sekundärrechtlicher Richtlinien bildet Art. 153 AEUV. Gestützt darauf hat der europäische Gesetzgeber zahlreiche Richtlinien erlassen, namentlich zur Arbeitszeit, zu befristeten Arbeitsverträgen, Teilzeit- und Leiharbeit, zum Arbeitnehmerschutz (Sicherheit und Gesundheit sowie Mutterschutz) sowie Arbeitnehmerschutz bei Umstrukturierungen und in Unternehmenskrisen (Massenentlas- 12c

⁵³ Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit, SR 0.142.112.681.

⁵⁴ Art. 16 Abs. 2 FZA.

⁵⁵ In der EU stützt sich die Arbeitnehmerfreizügigkeit auf Art. 45 AEUV und auf die Verordnung (EU) 492/2011.

⁵⁶ Vgl. dazu z.B. EuGH, Urteil vom 12.02.2015, Rs. C-396/13, ECLI:EU:C:2015:86, (*Sähköalojen ammattiliitto*).

⁵⁷ Vgl. die Urteile EuGH, Urteil vom 11.12.2007, Rs. C-438/05, ECLI:EU:C:2007:772, (*Viking*); EuGH, Urteil vom 18.12.2007, Rs. C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809, (*Laval*); EuGH, Urteil vom 08.09.2011, Rs. C-297/10 und C-298/10, ECLI:EU:C:2011:560, (*Henings*); EuGH, Urteil vom 13.09.2011, Rs. C-447/09, ECLI:EU:C:2011:573, (*Prigge*).

sung, Betriebsübergang, Insolvenzschutz).⁵⁸ Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf,⁵⁹ zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Europäische Betriebsräte)⁶⁰ und von im Rahmen von Entsendungen einzuhaltenden Mindestarbeits- und Lohnbedingungen⁶¹ sowie Verordnungen zum Kollisionsrecht (Gerichtsstand und anwendbares Recht bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen) ergänzen das EU-arbeitsrechtliche Regelwerk. Trotz des beachtlichen Umfangs EU-arbeitsrechtlicher Rechtsquellen ist Arbeitsrecht in vielen Teilen noch immer im Kompetenzbereich der EU-Mitgliedstaaten. Auch innerhalb der EU finden sich deshalb unterschiedliche Lösungen von Fragen wie beispielsweise derjenigen des Kündigungsschutzes oder der Mindestlöhne.

12d Der schweizerische Gesetzgeber entschied sich nach der Ablehnung des EWR-Beitritts im Jahre 1992, ein ganzes Bündel an EU-Rechtsnormen auf dem Wege des *autonomen Nachvollzugs* zu übernehmen. Im Bereich des Arbeitsrechts wurde namentlich das Mitwirkungsgesetz verabschiedet und die Mitwirkungsrechte bei Massenentlassungen und Betriebsübergang wurden nach dem Vorbild der einschlägigen EU-Richtlinien konkretisiert. Auch wurden der Geltungsbereich der Vorschriften über den Gesundheitsschutz auf die öffentliche Verwaltung des Bundes (Art. 3 ArG) und die Bestimmungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten auf alle Betriebe, die in der Schweiz Arbeitnehmer beschäftigen, ausgeweitet (Art. 81 Abs. 1 UVG). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung hat der autonome Nachvollzug im Anwendungsbereich der Vorschriften zum Betriebsübergang (Art. 333 und 333a OR) und Massenentlassung (Art. 335d–g OR) zur Folge, dass die einschlägige *EuGH-Rechtsprechung im Interesse einer parallelen Rechtsentwicklung* zu berücksichtigen ist.⁶²

12e Wie das nationale Arbeitsrecht steht auch das EU-Arbeitsrecht in einem gewissen Spannungsfeld zum Wettbewerbsrecht. Namentlich Gesamtarbeitsverträge sind im wettbewerbsrechtlichen Sinne an sich problematisch. Der EuGH hat jedoch entschieden, dass das in Art. 101 AEUV verankerte Kartellverbot auf Gesamtarbeitsverträge (Tarifverträge), die der Verbesserung von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden dienen, nicht anzuwenden ist, da Wettbewerbsbeschränkungen

⁵⁸ Für eine Übersicht der entsprechenden EU-Richtlinien vgl. UEBE, Rz. 555 ff.

⁵⁹ Vgl. PÄRLI, Gleichbehandlung, Rz. 1445 ff.

⁶⁰ Vgl. LICCI, Arbeitnehmerschutz, Rz. 1872 und Rz. 1905.

⁶¹ Vgl. dazu JUNGHANSS, Personenfreizügigkeit, Rz. 1241 ff.

⁶² Vgl. den Leitentscheid BGE 129 III 335, E. 6 und zum Ganzen ausführlich PÄRLI, Einwirkungsformen, Rz. 1101 ff.

einem Tarifvertrag immanent seien und ansonsten die in Art. 28 GRC verankerte Tarifautonomie obsolet würde.⁶³

Nach einer zweijährigen Übergangsfrist wurde die europäische Datenschutzverordnung (DSGVO)⁶⁴ im Mai 2018 für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union verbindlich; eine Umsetzung in nationales Recht ist nicht erforderlich. Die DSGVO ersetzt die bisherige Datenschutzrichtlinie 95/46/EG sowie die jeweiligen nationalen Datenschutzgesetze der Mitgliedstaaten. Damit ist der Datenschutz innerhalb der Europäischen Union erstmals einheitlich gesetzlich geregelt. Die DSGVO gestattet den Mitgliedstaaten, eigene spezifischere Vorschriften⁶⁵ bezüglich des Datenschutzes in Beschäftigungsverhältnissen zu erlassen.⁶⁶ Es muss jedoch im Minimum das Schutzniveau der DSGVO gewährleistet sein. Die DSGVO entfaltet für schweizerische Unternehmen beispielsweise dann unmittelbar Wirkung, wenn sie innerhalb der EU eine Niederlassung oder eine Tochtergesellschaft betreiben. Ferner sind die Regelungen der DSGVO zu beachten, wenn sich der Lebensmittelpunkt des Arbeitnehmers eines schweizerischen Unternehmens in der EU befindet.⁶⁷ Die Arbeitgeberin ist unter bestimmten Bedingungen verpflichtet, einen Datenschutzbeauftragten zu ernennen.⁶⁸ Bei Verletzung von Regelungen der DSGVO drohen hohe Geldstrafen,⁶⁹ wobei deren tatsächliche Verhängung und Durchsetzung noch nicht absehbar sind. Die laufende Revision des DSG hat zum Ziel, in der Schweiz das gleiche Schutzniveau wie in der EU sicherzustellen sowie die gesetzlichen Regelungen des DSG und der DSGVO aufeinander abzustimmen.⁷⁰

⁶³ EuGH, Urteil vom 21.09.1999, Rs. C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430, (*Albany*), Randnummer 59 f.; EuGH, Urteil vom 15.07.2010, Rs. C-271/08, ECLI:EU:C:2010:426, (*Kommission/Deutschland*) Randnummer 47 ff.; EuGH, Urteil vom 04.12.2014, Rs. C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, (*FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*).

⁶⁴ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016.
⁶⁵ Der Begriff «spezifischere Vorschriften» ist unklar und bedarf einer Auslegung.

⁶⁶ Art. 88 DSGVO.

⁶⁷ Es empfiehlt sich, Reglemente, welche den Datenschutz betreffen (beispielsweise Regelungen zur Verwendung von Mitarbeiterfotos auf der Homepage des Unternehmens), in den Arbeitsvertrag zu integrieren.

⁶⁸ Art. 37 Abs. 1 DSGVO.

⁶⁹ Gemäss Art. 83 DSGVO bis zu EUR 20 Mio. oder 4 % des weltweiten Umsatzes; schweizerische Unternehmen sind deshalb gut beraten, die DSGVO zu beachten und umzusetzen.

⁷⁰ Man beachte aber die unterschiedlichen Zwecke: Die DSGVO hat im Gegensatz zum DSG neben dem Schutz der Grundrechte auch den Schutz des freien Datenverkehrs zum Ziel.

c) Nationales Recht

aa) Bundesverfassung

13 Die Arbeitsverfassung erscheint auch in der neuen Bundesverfassung nicht als geschlossene Regelung, sondern findet sich in verschiedenen Bereichen. Ebenso wie die Wirtschaftsverfassung, welche der Verfassungsgeber als marktorientierte Privatwirtschaft konzipierte,⁷¹ anerkennt auch die Arbeitsverfassung stillschweigend die Privatautonomie.

14 Elemente der Arbeitsverfassung finden sich unter anderem in folgenden Bestimmungen:

Art. 8 Abs. 3 BV	Auftrag zur Verwirklichung der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit von Frau und Mann
Art. 27 BV	Garantie der Wirtschaftsfreiheit, d.h. insbesondere der Berufswahlfreiheit, des freien Zugangs zu privatwirtschaftlichen Tätigkeiten sowie deren freie Ausübung
Art. 28 BV	Garantie der Koalitionsfreiheit und des Streikrechts, mit Vorbehalt
Art. 41 BV	Sozialziele, ohne unmittelbaren Anspruch oder definierte Zuständigkeit
Art. 100 Abs. 1 BV	Auftrag des Staates zur Vollbeschäftigungspolitik
Art. 110 Abs. 1 lit. a BV	Ermächtigung zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes
Art. 110 Abs. 1 lit. b BV	Kompetenz zur Regelung der Mitbestimmung in betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten
Art. 110 Abs. 1 lit. d BV	Ermächtigung zur Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen
Art. 111 f. BV	Auftrag zur Sicherstellung der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
Art. 113 BV	Ermächtigung zur Regelung der obligatorischen, beruflichen Vorsorge
Art. 114 BV	Kompetenz zur Regelung der obligatorischen Arbeitslosenversicherung
Art. 116 Abs. 2 BV	Ermächtigung zur Regelung von Familienzulagen
Art. 116 Abs. 3 BV	Auftrag zur Errichtung einer Mutterschaftsversicherung
Art. 117 BV	Ermächtigung zur Regelung der Kranken- und Unfallversicherung

⁷¹ VALLENDER/VEIT, 22.

Art. 121a BV	Steuerung der Zuwanderung (Masseneinwanderungsinitiative)
Art. 122 BV	Kompetenz zur Regelung des Privatrechts, inkl. Arbeitsrecht

Abbildung 2: Elemente der Arbeitsverfassung in der BV

bb) Arbeitsvertragsrecht

aaa) Arbeitsverträge im OR

Der *Einzelarbeitsvertrag* ist im Obligationenrecht bei den einzelnen Vertragsverhältnissen ausführlich geregelt (Art. 319 ff. OR). Insbesondere enthält das OR Bestimmungen zu Themen wie Entstehung des Arbeitsvertrags, Pflichten des Arbeitnehmers sowie der Arbeitgeberin, Ferien und Freizeit, Personalvorsorge und zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daneben enthält es auch Vorschriften zu besonderen Verträgen:

- Lehrvertrag (Art. 344 ff. OR)
- Handelsreisendenvertrag (Art. 347 ff. OR)
- Heimarbeitsvertrag (Art. 351 ff. OR)
- Gesamtarbeitsvertrag (Art. 356 ff. OR)

Einige der Regelungen im OR sind *dispositiver Natur*, d.h., die Vertragsparteien können von ihnen abweichen. Andere Normen sind *zwingend*. Hier ist nochmals zu differenzieren: *Absolut zwingende Normen* sind diejenigen, von denen weder zuungunsten des Arbeitnehmers noch zuungunsten der Arbeitgeberin abgewichen werden darf. *Relativ zwingende Normen* sind diejenigen, von denen nicht zuungunsten des Arbeitnehmers, wohl aber zuungunsten der Arbeitgeberin abgewichen werden darf. Das OR listet die absolut zwingenden Bestimmungen in Art. 361, die relativ zwingenden in Art. 362 auf. Zu beachten ist allerdings, dass diese beiden Kataloge unvollständig sind.

Eine bemerkenswerte Besonderheit des schweizerischen Arbeitsvertragsrechts im Vergleich mit anderen Ländern ist, dass dessen Regeln grundsätzlich auf sämtliche Arbeitsverträge Anwendung finden, unabhängig von Stellung und Lohnhöhe des Arbeitnehmers. Der CEO einer Grossbank kann sich hier demnach auf dieselben Schutzbestimmungen berufen wie ein Bauarbeiter. Dies erscheint angesichts der massiven Differenzen in der Lebensrealität der verschiedenen Arbeitsverhältnisse als inadäquat. Unseres Erachtens ist daher eine Beschränkung der Anwendbarkeit, wie sie der öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutz vorsieht,⁷² auch für die Schutzbestimmungen des OR zu erwägen. Als mögliche Begrenzung käme das Kriterium infrage,

⁷² Vgl. Rz. 931 ff.

das der Gesetzgeber jüngst im Schuldbetreibungs- und Konkursrecht herangezogen hat: Dort wird bei der Bestimmung der Konkursklassen auf den gemäss obligatorischer Unfallversicherung maximal versicherten Jahresverdienst abgestellt (Art. 219 Abs. 4 SchKG⁷³). *De lege ferenda* könnte diese Lohngrenze auch als Schranke für die Anwendung gewisser arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen berücksichtigt werden.

bbb) Arbeitsverträge in Spezialgesetzen

16 Neben den obligationenrechtlichen Grundlagen finden sich Regelungen in verschiedenen Spezialgesetzen:

- Leiharbeitsverhältnis: BG vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) [SR 823.11]
- Heuervertrag der Schiffsleute: BG vom 23. September 1953 über die Seeschifffahrt unter der Schweizer Flagge (Seeschifffahrtsgesetz, SSG), Art. 68–86 und 162 [SR 747.30]
- Handelsreisendenvertrag: BG vom 4. Oktober 1930 über die Handelsreisenden (Handelsreisendengesetz, HRG) [SR 943.1]
- Normalarbeitsvertrag: Dieser stellt eine Besonderheit dar. Es handelt sich dabei nicht um einen Arbeitsvertrag, sondern um eine kantonale Verordnung.⁷⁴

ccc) Kollektives Arbeitsrecht

17 Das kollektive Arbeitsrecht⁷⁵ definiert das Zusammenwirken der Tarifpartner:

- Mitwirkung: BG vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, MitwG) [SR 822.14]
- Betriebsordnungen⁷⁶: BG vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; Art. 37 ff.) [SR 822.11]
- Allgemeinverbindlicherklärung: BG vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) [SR 221.215.311]

⁷³ Bundesgesetz vom 11. April 1889 über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) [SR 281.1].

⁷⁴ Vgl. Rz. 859 ff.

⁷⁵ Vgl. Rz. 730 ff.

⁷⁶ Vgl. Rz. 870 ff.

- Beilegung Arbeitsstreitigkeiten: BG vom 12. Februar 1949 über die Eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (EEG/EES) [SR 821.42]
- Einigungswesen: BG vom 18. Juni 1914 betreffend die Arbeit in den Fabriken (Fabrikgesetz, FabrikG) [SR 821.41]
- Gesamtarbeitsvertrag: BG vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; Art. 356 ff.) [SR 220]

cc) Öffentlich-rechtliche Bestimmungen

Verschiedene öffentlich-rechtliche Bestimmungen treffen indirekt oder direkt privatrechtliche Arbeitsverhältnisse oder bilden die Grundlage für eine öffentlich-rechtliche Beschäftigung: 18

- BG vom 6. Oktober 2006 über Beiträge an die Aufwendungen der Kantone für Stipendien und Studiendarlehen im tertiären Bildungsbereich (Ausbildungsbeitragsgesetz) [SR 416.0]
- BG vom 16. Dezember 2005 über die Ausländerinnen und Ausländer [SR 142.20]
- BG vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) [SR 412.10] und die dazugehörige Vollzugsverordnung [SR 412.101]
- BG vom 6. Oktober 2000 über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) [SR 830.1]
- Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG) [SR 172.220.1] inkl. der zugehörigen Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG) [SR 172.220.11] sowie Inkraftsetzungsverordnung BPG für die SBB [SR 172.220.112]
- Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen (Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) [SR 823.20]
- BG vom 29. April 1998 über die Landwirtschaft (Landwirtschaftsgesetz, LwG) [SR 910.1] und Vollzugsverordnung [SR 910.11]
- BG vom 6. Oktober 1995 über die Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz, FHSg) [SR 414.71]
- BG vom 6. Oktober 1995 über den Binnenmarkt (Binnenmarktgesetz, BGBM) [SR 943.02]

- BG vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) [SR 823.11] und Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) [SR 823.111]
- BG vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, AZG) [SR 822.21]
- BG vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) [SR 822.11], welches insb. Bestimmungen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden enthält, und die zugehörigen VO 1 bis 5 (ArGV 1 bis 5) [SR 822.111; SR 822.112; SR 822.113; SR 822.114; SR 822.115]
- BG vom 30. September 1954 über die Vorbereitung der Krisenbekämpfung und Arbeitsbeschaffung [SR 823.31]
- BG vom 3. Oktober 1951 über die Bildung von Arbeitsbeschaffungsreserven der privaten Wirtschaft [SR 823.32]

dd) Sozialversicherungsrecht

19 Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen finden sich insbesondere in folgenden Gesetzen:

- BG vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung (KVG) [SR 832.10]
- BG vom 17. Dezember 1993 über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz, FZG) [SR 831.42]
- BG vom 19. Juni 1992 über die Militärversicherung (MVG) [SR 833.1]
- BG vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) [SR 831.40]; siehe auch Art. 331 ff. OR sowie Art. 89a ZGB
- BG vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) [SR 837.0]
- BG vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG) [SR 832.20]
- BG vom 19. März 1965 über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG) [SR 831.30]
- BG vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung (IVG) [SR 831.20]

- BG vom 25. September 1952 für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) [SR 834.1]
- BG vom 20. Juni 1952 über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (FLG) [SR 836.1]
- BG vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) [SR 831.10]

ee) Gleichstellung von Frau und Mann; Datenschutz

- BG vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) [SR 151] 20
- BG vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz (DSG) [SR 235.1]

2. Behörden und Organisationen

a) Überblick

- 21 Auch bei den Behörden bestehen Hierarchien. Zu unterscheiden sind drei Ebenen: die internationale, die nationale und die kantonale.

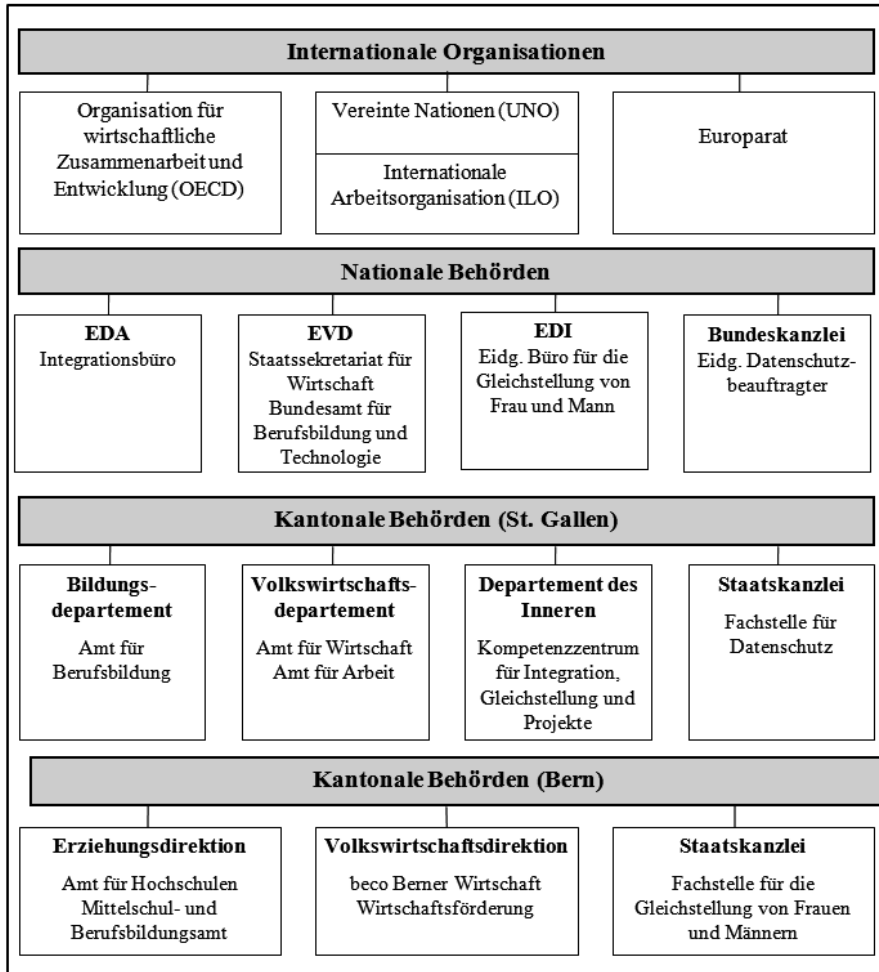


Abbildung 3: Übersicht der Organisationen und Behörden (national und in den Kantonen St. Gallen und Bern)

b) Internationale Organisationen

Die Schweiz ist Mitglied der *Vereinten Nationen* und hat die beiden UNO-Pakte ratifiziert.⁷⁷ Die *Internationale Arbeitsorganisation* (ILO) ist eine Spezialorganisation der UNO.⁷⁸ Sie verfolgt das Ziel der Schaffung weltweit gerechter Arbeitsbedingungen. 22

Die *Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung* (OECD) befasst sich im Bereich des Arbeitsrechtes insbesondere mit der Entwicklung bzw. Durchsetzung fundamentaler Arbeitsnormen. Der *Europarat* hat die Europäische Sozialcharta (ESC) geschaffen, deren Ziele die Förderung des Lebensstandards und der Schutz der sozialen Rechte sind. Obwohl die ESC von der Schweiz nicht ratifiziert wurde, arbeitet das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) mit dem Europarat zusammen. 23

c) Nationale Behörden

Das *Staatssekretariat für Wirtschaft* (SECO) entstand 1999 durch Zusammenschluss der beiden ehemaligen Bundesämter für Wirtschaft und Arbeit (BWA) sowie für Aussenwirtschaft (BAWI). Es befasst sich also sowohl mit der Binnen- als auch mit der Aussenwirtschaft. Es fungiert als Ansprechpartner für Kantone, Unternehmen, Wirtschaftsorganisationen und Sozialpartner und vertritt die Schweizer Interessen in der Ständigen Mission der Schweiz bei den internationalen Wirtschaftsorganisationen sowie im Integrationsbüro. 24

Das seit 1961 bestehende *Integrationsbüro* ist eine gemeinsame Dienststelle des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) und des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements (EVD). Es wurde vom Bundesrat unter anderem damit beauftragt, die Koordination integrationsrechtlicher Angelegenheiten wahrzunehmen und Verträge mit der EU auszuhandeln. 25

Das *Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation* (SBFI) ist das Kompetenzzentrum des Bundes für Fragen der Berufsbildung, der Fachhochschulen und der Innovationspolitik. Es arbeitet zu diesem Zweck eng mit den Berufsverbänden, den Kantonen, den Universitäten und Fachhochschulen zusammen. 26

Gerade im Bereich des Arbeitsrechtes haben Gleichstellungsfragen eine grosse praktische Bedeutung. Besonders wichtig ist im Zusammen- 27

⁷⁷ Vgl. Rz. 4 f.

⁷⁸ Vgl. Rz. 2.

hang mit Arbeitsverhältnissen auch der Datenschutz als Teil des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer. Auf Bundesebene sind hierfür das *Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann* bzw. der *Eidgenössische Datenschutzbeauftragte* zuständig.

d) Kantonale Behörden am Beispiel St. Gallen

28 Das *Amt für Arbeit* ist für den kantonalen Vollzug des Arbeitslosenversicherungsrechts und die öffentliche Arbeitsvermittlung zuständig. Dem Amt sind die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) des Kantons St. Gallen unterstellt und es wirkt als Bewilligungsstelle für private Vermittler.

29 Das *Amt für Wirtschaft* bezweckt die Standortförderung mit Standortmanagement und Standortpromotion. Es erteilt zudem die Arbeitsbewilligungen für Ausländer. Das kantonale Arbeitsinspektorat ist ebenfalls hier angegliedert. Dieses ist für die Überwachung der öffentlich-rechtlichen Vorschriften betreffend die Arbeits- und Ruhezeiten sowie für die Arbeitsplatzsicherheit und die Gesundheitsvorsorge zuständig.

30 Dem *Amt für Berufsbildung* ist das Lehrlingsamt angegliedert. Dieses bewilligt die Lehrverträge und gibt Lehrlingen sowie Lehrbetrieben Auskünfte. Die *Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen* ist für Gleichstellungsfragen, das *kantonale Kontrollorgan für den Datenschutz* für Datenschutzfragen zuständig.

e) Kantonale Behörden am Beispiel Bern

31 Das *beco (Berner Wirtschaft)* ist der Volkswirtschaftsdirektion unterstellt. Zu seinen Aufgabenbereichen gehören die Führung der Arbeitslosenkasse, die Arbeitsvermittlung, die Kontrolle der Arbeitsbedingungen sowie die Wirtschaftsförderung.

32 Die *Wirtschaftsförderung Kanton Bern* (WFB) bezweckt die Unterstützung von Berner Unternehmen. Im Zentrum der angebotenen Dienstleistungen stehen Beratung, Kontaktvermittlung zur Verwaltung und Finanzierungshilfen. Sie ist dem *beco* angegliedert.

33 Das *Mittelschul- und Berufsbildungsamt* (MBA) ist zuständig für die Mittelschulen (Maturitätsschulen, Handels- und Fachmittelschulen) und die Berufsbildung im Kanton Bern.

34 Im Kanton Bern gibt es drei Hochschulen: die Universität, die Berner Fachhochschule und die Pädagogische Hochschule. Es handelt sich dabei

um autonome Institutionen. Sie werden in ihren öffentlichen Aufgaben aber vom Kanton gesteuert und beaufsichtigt. Die Grundlagen dafür erarbeitet das *Amt für Hochschulen*.

Die kantonale *Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern* (FGS) ist das Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen im Kanton Bern. Für die Überwachung des Datenschutzes ist die kantonale *Datenschutzaufsichtsstelle* zuständig. 35

f) Kantonale Behörden am Beispiel Basel

Das kantonale *Amt für Wirtschaft und Arbeit* (AWA) gehört dem Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt an. Es ist zuständig für die Arbeitslosenversicherung, Bewilligungen für ausländische Arbeitskräfte und die Ausgestaltung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Das AWA ist ferner beauftragt, die Einhaltung der des öffentlichen Arbeitsrechts sicherzustellen. 35a

Die *Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern* ist dem Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt angegliedert und fördert in Zusammenarbeit mit der *Gleichstellungskommission* die Chancengleichheit. 35b

Fragen des Datenschutzes fallen in den Zuständigkeitsbereich des kantonalen *Datenschutzbeauftragten*. Er berät sowohl Organe des Kantons wie auch Privatpersonen und führt Kontrollen durch. 35c

Der dem Erziehungsdepartement angegliederte *Bereich Berufsbildung und Mittelschulen* koordiniert die kantonale Berufsbildung und ist für Lehrbetriebe zuständig. 35d

B. Inhalt des Arbeitsrechts

1. Abhängige Arbeit als Gegenstand

36 Das Arbeitsrecht als Sonderrecht regelt nur die *abhängige Arbeit*, d.h. die weisungsabhängige Arbeitsleistung unter Eingliederung in eine fremde Organisation aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags.⁷⁹ Die sogenannten freien Dienste, wie das Dienstleistungsgewerbe und die freien Berufe, unterliegen dagegen dem Auftrags- oder dem Werkvertragsrecht. Mit 86 % der Erwerbstätigen stehen die abhängig Beschäftigten aber im Vordergrund. 13 % sind selbstständig erwerbend und 1 % arbeiten bei Familienmitgliedern.⁸⁰

2. Statistische Angaben zu den Erwerbstätigen

37 Im Jahr 2014 waren in der Schweiz 4.63 Mio. Personen erwerbstätig,⁸¹ 53 % davon waren Männer, 47 % Frauen. Sieben von zehn Personen waren zwischen 25 und 54 Jahre alt.⁸² Die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen (15–64-jährige Bevölkerung) steigt zurzeit noch an, wird jedoch aus demografischen Gründen in den kommenden Jahrzehnten vermutlich abnehmen.⁸³

38 Ende 2014 waren im Handelsregister der Schweiz 156'577 Einzelunternehmungen (natürliche Personen) gegenüber 206'040 AG und 159'580 GmbH (juristische Personen) eingetragen.⁸⁴

3. Soziales Marktwirtschaftsprinzip

39 Heute wird vom System einer sozialen Marktwirtschaft, d.h. einer freien Marktwirtschaft mit sozialen Zügen ausgegangen. Der Staat garantiert die Freiheit der wirtschaftenden Parteien, greift aber soweit in den Wirtschaftsablauf ein, wenn der Gedanke der sozialen Gerechtigkeit dies erfordert. Die Bundesverfassung gibt dem Bund und den Kantonen vor, sich in

⁷⁹ REHBINDER, Arbeitsrecht, Rz. 2.

⁸⁰ Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik (BFS).

⁸¹ Personen im Alter ab 15 Jahren, die während der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Entlohnung gearbeitet haben oder trotz zeitweiliger Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz (wegen Krankheit, Ferien, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst usw.) weiterhin eine Arbeitsstelle als Selbstständigerwerbende oder Arbeitnehmer hatten oder unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet haben.

⁸² Erwerbstätigenstatistik (ETS) des BFS.

⁸³ Vgl. Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010–2060 des BFS.

⁸⁴ Statistik des Eidgenössischen Amtes für das Handelsregister (EHRA).

Ergänzung zu persönlicher Verantwortung und privater Initiative dafür einzusetzen, dass Erwerbsfähige ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten können.⁸⁵ Es gilt die Devise: so viel Freiheit wie möglich, so viel Zwang wie unbedingt notwendig.⁸⁶ Entsprechend sollte auch die Regelung des Arbeitsverhältnisses möglichst sachnah erfolgen. Es gilt der *Grundsatz der Subsidiarität*.⁸⁷ Die Regelung hat immer auf der kleinsten bzw. engsten dem Regelungsgegenstand angemessenen Ebene zu erfolgen, im Einzelarbeitsvertrag oder kollektiv im Betrieb, der Branche, der Region (Kanton), national oder international. Weil das Arbeitsrecht bezweckt zu verhindern, dass die Unternehmen den Wettbewerb auf dem Rücken der Arbeitnehmer austragen, sollten jene Unternehmen, die in Konkurrenz zueinanderstehen, die gleichen minimalen Arbeitsbedingungen einhalten müssen. Das zeigt auch die Wertentscheidung, welche der Gesetzgeber im Wettbewerbsrecht getroffen hat. Unlauteren Wettbewerb betreibt, wer Arbeitsbedingungen nicht einhält, die durch Rechtssatz oder Vertrag auch dem Mitbewerber auferlegt oder berufs- oder ortsüblich sind.⁸⁸ Entsprechend muss grundsätzlich immer jene Ebene als für eine Regelung angemessen angesehen werden, welche den Markt umfasst, auf dem die durch die entsprechenden Arbeitsverhältnisse geschaffenen Produkte in Konkurrenz zueinanderstehen. Der Rückgriff auf eine kleinere Einheit ist vorzubehalten, soweit die Arbeitsbedingungen für den Wettbewerb auf dem grösseren Markt nur noch eine untergeordnete Rolle spielen, weil andere Kriterien marktentscheidend sind.

Der Arbeitsmarkt ist aus drei Gründen ein *unvollkommener Markt*:

40

- Der Arbeitnehmer als Anbieter der Leistung kann eine *anormale Marktreaktion* an den Tag legen. Beispielsweise wird er bei sinkendem Lohn unter Umständen mehr statt weniger Arbeit anbieten, um eine Einkommenseinbusse abzuwenden.
- Der Arbeitnehmer ist existenziell auf das Anbieten der Leistung angewiesen, weil sie meist seine *einzigste Einkommensquelle* darstellt.
- Der Arbeitnehmer ist häufig weniger verkehrsgewandt als die Arbeitgeberin. Er ist deshalb im individuellen Arbeitsvertragsverhältnis die schwächere Partei und muss durch eine sonderrechtliche Behandlung geschützt werden.⁸⁹ Das Arbeitsrecht ist heute *Sozialrecht*, das diesen Schutz gewährleisten sollte und damit immer auch im Spannungsverhältnis zur Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft steht.

⁸⁵ Art. 41 Abs. 1 Bst. d BV.

⁸⁶ STÖBER, 43.

⁸⁷ STÖCKLI, Subsidiarität, 446 ff.

⁸⁸ Art. 7 UWG.

⁸⁹ GYGI, 217, 221.

4. Individualarbeitsrecht und öffentliches Arbeitsrecht

- 41 Das *Individualarbeitsrecht* regelt die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeberin als Teilnehmer am Privatrechtsverkehr. Das *öffentliche Arbeitsrecht*⁹⁰ begründet grundsätzlich öffentlich-rechtliche Pflichten zwischen dem Staat und Privaten. Das Recht der Arbeitsverbände und ihre Beziehungen zum jeweiligen Sozialpartner wird durch das *kollektive Arbeitsrecht*⁹¹ geregelt.

⁹⁰ Siehe hierzu § 4.

⁹¹ Siehe hierzu § 3.