

Legal News Switzerland

Marielle Oes und Ueli Sommer / 6. November 2026

Flexiblere Arbeitszeiten im Start-up-Kosmos

Bundesrat, Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (neuer Art. 32c ArGV 2) vom 28. Oktober 2026, in Kraft ab 1. Dezember 2026

Wer schon einmal eine Finanzierungsrunde oder einen Produktlaunch in einem jungen Unternehmen begleitet hat, weiss, dass solche Phasen nicht immer mit den Arbeits- und Ruhezeiten des Arbeitsgesetzes kompatibel sind. Die parlamentarische Initiative Dobler (16.442) verlangte deshalb 2016, dass beteiligte Start-up-Mitarbeitende Vertrauensarbeitszeit vereinbaren und auf die Zeiterfassung verzichten können. Zehn Jahre später liegt eine deutlich zurückhaltendere Lösung vor, die mit den Sozialpartnern ausgehandelt wurde. Das Gesetz bleibt unverändert, die Erfassungspflicht wird sogar ausdrücklich festgeschrieben. Gelockert werden auf Verordnungsstufe einzelne Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, und zwar nur (aber immerhin) für einen eng umschriebenen Kreis von Unternehmen, Personen und Projekten.

Die neue Regel

Nach Art. 10 Abs. 3 ArG muss die Tages- und Abendarbeit einschliesslich Pausen und Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen. Für die erfassten Mitarbeitenden erweitert Art. 32c Abs. 1 lit. a ArGV 2 diesen Rahmen auf 17 Stunden. Das betrifft nur die Spanne, in der gearbeitet werden darf, nicht die Menge der Arbeit. Wer beispielsweise am Morgen arbeitet, über Mittag eine lange Pause einlegt und am Abend an einem Call mit dem Team aus den USA teilnimmt, scheitert künftig nicht mehr an der 14-Stunden-Grenze. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden, die Pausen- und Überzeitregeln sowie der gesetzliche Zeitraum der bewilligungsfreien Tages- und Abendarbeit von 6 bis 23 Uhr bleiben unverändert. Die Regeln sind damit vergleichbar mit dem bestehenden Art. 32b ArGV2 für Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT).

Die tägliche Ruhezeit kann auf 9 Stunden verkürzt werden, auch mehrmals pro Woche, sofern sie im Durchschnitt von vier Wochen 11 Stunden beträgt (Art. 32c Abs. 1 lit. b ArGV 2). Es handelt sich um ein eigenständiges Regime. Die allgemeine Möglichkeit, die Ruhezeit einmal pro Woche auf 8 Stunden zu verkürzen, kommt also nicht noch hinzu. Wenn es die Umstände nicht anders zulassen, darf die Ruhezeit unterbrochen werden. Dabei gelten die Pikettregeln von Art. 19 Abs. 3 ArGV 1 sinngemäss, die eine Nachgewährung der Ruhezeit und Mindestblöcke vorsehen.

Neu dürfen Mitarbeitende zudem an höchstens sechs Sonntagen und in höchstens zehn Nächten pro Jahr ohne behördliche Bewilligung beschäftigt werden, wenn dies für das qualifizierende Projekt unbedingt notwendig ist (Art. 32c Abs. 1 lit. c ArGV 2). Entfallen ist damit nur die Bewilligung, nicht der Schutz. Der Lohnzuschlag von 50 Prozent für vorübergehende Sonntagsarbeit, der Zuschlag von 25 Prozent für vorübergehende Nachtarbeit und die Ersatzruhe bleiben zwingend geschuldet. Ebenso braucht es weiterhin das Einverständnis der betroffenen Person zur Leistung von Sonntags- und Nachtarbeit (Art. 17 Abs. 6 und Art. 19 Abs. 5 ArG).

Wer kann davon profitieren?

Erfasst sind nur Aktiengesellschaften (Art. 32c Abs. 3 ArGV 2), eine GmbH fällt damit nicht darunter. Das Unternehmen muss sich in der Aufbauphase befinden, ein hohes Wachstumspotenzial aufweisen und technologieorientierte Produkte oder Dienstleistungen entwickeln oder verbessern, die es auf dem Zielmarkt so noch nicht gibt oder die neue Bedürfnisse befriedigen. Typischerweise durchläuft es mehrere Finanzierungsrunden, eine Unterstützung etwa durch Innosuisse schadet dabei nicht. Seit dem Eintrag im Handelsregister dürfen höchstens fünf Jahre vergangen sein, ohne positiven operativen Cashflow höchstens zehn. Nach den amtlichen Erläuterungen geht der Status mit einem Börsengang, einem Verkauf an ein etabliertes Unternehmen oder einer Dividendenausschüttung verloren. Spin-offs, Franchise-Betriebe und Tochtergesellschaften etablierter Unternehmen sind ausgeschlossen.

Littler Switzerland AG
Bellariastrasse 51
8038 Zürich
Switzerland
+41 44 219 60 60
frontdesk@littler.ch
littler.ch

Die Mitarbeitenden müssen kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllen (Art. 32c Abs. 2 ArGV 2): Sie sind volljährig und verfügen über Fähigkeiten, die für das Unternehmen oder das Projekt unerlässlich sind. Sie arbeiten weitgehend autonom und legen mindestens etwa die Hälfte ihrer Arbeitszeit selbst fest. Sie sind über einen dokumentierten Beteiligungsplan angemessen am Unternehmen beteiligt, wobei ein symbolisches Paket kaum genügen dürfte. Und sie arbeiten in einem befristeten, termingebundenen Projekt, etwa in internationaler Zusammenarbeit oder in einer Phase, die für die Existenz des Unternehmens entscheidend ist.

Einordnung der Neuerung

Die Ausnahme legt den Fokus auf die betroffene Person und ihr spezifisches Projekt. Heisst: Im selben Start-up kann die CTO während eines Launches unter die Sonderregel fallen, während für ihr Team und für sie selbst nach Projektende wieder das ordentliche Regime gilt. Wer als höherer leitender Angestellter im Sinne von Art. 3 lit. d ArG gilt, braucht diese Regel ohnehin nicht.

Bemerkenswert ist, wie wenig vom ursprünglichen Anliegen der Initiative übrig geblieben ist. Sie wollte die Zeiterfassung abschaffen, jetzt schreibt die Verordnung sie ausdrücklich vor (Art. 32 Abs. 1 lit. d ArGV 2) und schliesst den Verzicht nach Art. 73a ArGV 1 aus. Möglich bleibt immerhin die vereinfachte Erfassung nach Art. 73b ArGV 1. Zudem konkretisiert die neue Verordnungsbestimmung zwei bestehende Pflichten: Der Arbeitgeber muss den Behörden Beteiligungsplan, Aktienbuch, Vereinbarungen und ein Verzeichnis der Beteiligten bereithalten (Art. 32c Abs. 4 ArGV 2) und Präventionsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken treffen (Art. 32c Abs. 5 ArGV 2). Dieser Grundgedanke ist nachvollziehbar, denn wer am Unternehmen beteiligt ist und unter Termindruck steht, setzt sich selbst wohl nicht immer Grenzen. Die vertraglichen Ansprüche nach OR, namentlich auf Vergütung von Überstunden (Art. 321c OR; sofern nicht schriftlich wegbedungen oder über Freizeit gleicher Dauer kompensiert), bleiben von der Neuerung unberührt.

Takeaways für Arbeitgeber

Die Regel bietet durchaus Vorteile, vor allem für Teams, die über Zeitzonen hinweg arbeiten. Sie ist aber eng gefasst und enthält auch *unbestimmte Begriffe*, sodass sie nur hält, was die Akten belegen. Bevor ein Unternehmen sie anwendet, sollte es für jede Person festhalten, wie die Beteiligung ausgestaltet ist, warum ihre Fähigkeiten unerlässlich sind, wie viel Zeitautonomie sie tatsächlich hat und welches befristete Projekt die Ausnahme rechtfertigt. Ebenso wichtig sind das Einverständnis für Nacht- und Sonntagseinsätze, ein laufender Überblick über die Vier-Wochen-Durchschnitte der Ruhezeit und ein dokumentiertes Präventionskonzept. Gründungsdatum, Cashflow und allfällige Dividenden sollte man im Auge behalten, denn mit dem Status als Jungunternehmen entfällt auch die Ausnahme. Daraus wird erkennbar, dass die entsprechende Dokumentation praktisch gesehen mit Aufwand verbunden sein wird. Mit

Littler Switzerland AG
Bellariastrasse 51
8038 Zürich
Switzerland
+41 44 219 60 60
frontdesk@littler.ch
littler.ch

welcher Strenge die Arbeitsinspektorate nun die offenen Begriffe auslegen werden, ist derzeit noch offen. Wie die Auslegung und Überprüfung der oben genannten kumulativen Voraussetzungen möglichst einheitlich erfolgen soll, war übrigens auch im Rahmen der Vernehmlassung ein diskutiertes Thema – auch hier wird einmal mehr die geplante Ergänzung zur SECO-Wegleitung (hoffentlich) zum Durchblick verhelfen. Bis dahin ist die vorsichtige Lesart die sicherere.

Über die Autoren:



Marielle Oes ist Associate bei Littler Switzerland.

Sie können sie unter **+41 44 219 60 66** oder **marielle.oes@littler.ch** erreichen.



Ueli Sommer ist Managing Partner bei Littler Switzerland.

Sie können ihn unter **+41 44 219 60 61** oder **ueli.sommer@littler.ch** erreichen.