

# Hueberli—Lawyers

## **Aktuelles aus dem Arbeitsrecht**

Tipps und Tricks aus der Praxis



# AGENDA

- I. **Einleitung**
- II. **Über mich**
- III. **Arbeitsrechtliche Fragestellungen**
  - A. Covid-19
  - B. Home-Office
  - C. Kurzarbeit
  - D. Lohnvergleichsanalyse
  - E. Offene Fragen
- IV. **Kontakt**



## II. Über uns

Gut begleitet in wirtschaftsrechtlichen Fragen – und darüber hinaus.



- Gesellschaftsrecht
- Mergers & Acquisitions
- Handels- und Vertragsrecht
- Arbeitsrecht
- Wettbewerbs- und Immaterialgüterrecht
- Digital Economy, IT-Recht, Datenschutz
- Erbrecht
- Sachenrecht und Immobilien
- Beglaubigungen und Beurkundungen

# Hueberli—Lawyers



+41 71 988 30 00



[www.hueberli.com](http://www.hueberli.com)



[contact@hueberli.com](mailto:contact@hueberli.com)



Bahnhofstrasse 18, 8630 Wattwil  
(Wattwil, Rapperswil-Jona, Zürich)



# III. Arbeitsrechtliche Fragestellungen

# A. Covid-19

# Covid-19

## QUESTION

*Dürfen Arbeitnehmer (Stand heute) aus Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fernbleiben?*

# Covid-19

## A N S W E R

- Nein, unter **Einhaltung von Schutzmassnahmen** müssen selbst besonders gefährdete Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung erbringen
- Arbeitgeber hat besondere Verpflichtungen:
  - Sicherstellung **Schutz der Gesundheit** und Vornahme **Präventionsmassnahmen** am Arbeitsplatz (Art. 6 Arbeitsgesetz und Art. 10 der VO über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie)
- Je nach Branche gibt es Schutzkonzepte (z.B. Gastgewerbe, Coiffeure)

# Covid-19

## QUESTION

*Was muss der Arbeitgeber tun, um die Arbeitnehmer vor einer Ansteckung bei der Arbeit zu schützen?*



# Covid-19

## A N S W E R

- Basis: Gesetzliche **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers
  - Sicherstellung Gesundheitsschutz und Prävention durch Massnahmen, wie **z.B.**:
    - Bereitstellung von Hände-Desinfektionsmittel
    - Information über richtiges Händewaschen
    - Anordnung Home-Office
    - Verpflichtung zur Tragung von Masken
    - Installation von Trennwänden bei Kundenschalter
    - Händeschütteln untersagen

# Covid-19

## QUESTION

*Darf der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern, wenn der Arbeitgeber die vorgeschriebenen Schutzmassnahmen nicht oder nur ungenügend umsetzt?*

# Covid-19

## A N S W E R

- Ja, die Arbeit darf diesfalls verweigert werden
- Allerdings ist eine Arbeitsverweigerung klar zu begründen (empfohlen wird eine vorgängige schriftliche Information über die Missstände unter Fristansetzung)
- Der Arbeitgeber hat den Lohn in diesem Fall weiterzubezahlen

# Covid-19

## QUESTION

*Kann ein Unternehmen den Betrieb vorläufig aufgrund der Covid-19-Pandemie schliessen, obwohl es für die Mitarbeiter Kurzarbeitsentschädigungen erhält?*

# Covid-19

## A N S W E R

Ja: Muss ein Unternehmen aus ökonomischen und gesundheitlichen Gründen den Betrieb vorläufig schliessen, während es für die Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung erhält, geht der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung für die Arbeitnehmer *nicht* verloren.

**Beispiel:** Ein Coiffeursaloon hat für seine Mitarbeiter Kurzarbeit beantragt. Die Behörden ordnen daraufhin erneut Betriebsschliessungen an. Der Anspruch der Mitarbeiter auf Kurzarbeitsentschädigung geht wegen dieser behördlichen Anordnung nicht verloren.

# Covid-19

## QUESTION

*Der Stellenantritt eines neuen Arbeitnehmers ist demnächst geplant. Wegen der Covid-19-Pandemie können wir kein richtiges Onboarding sicherstellen bzw. wissen wir nicht, ob wir genügend Arbeit für ihn haben. Können wir den Stellenantritt verschieben?*

# Covid-19

## A N S W E R

- Möglich, sofern Einverständnis des Arbeitnehmers vorliegt
- *Einseitig* angeordnete Verschiebung ist nicht möglich
- Kündigung **vor oder während** Probezeit grundsätzlich möglich (7-tägige Frist); juristisch ist allerdings umstritten, ob zulässig.

# Covid-19

## QUESTION

*Ein Arbeitnehmer hat Ferien gebucht, welche er auf Grund der aktuellen Lage (Covid-19-Pandemie) nicht antreten kann. Er möchte jetzt trotzdem zur Arbeit kommen. Muss ich ihm dies als Arbeitgeber erlauben?*



# Covid-19

## A N S W E R

- **Grundsatz:** Arbeitgeber bestimmt Zeitpunkt Ferien
- Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber möglich, auf den bereits geplanten Ferienbezug zu bestehen
- Kurzfristige Anordnungen von Ferienbezug durch Arbeitgeber sind üblicherweise nicht zulässig: es gilt eine Ankündigungsfrist von **mind. 3 Monaten** (Faustregel)
- Arbeitnehmer muss sich in den Ferien aber **(hypothetisch) erholen** können: Solange keine komplette Ausgangssperre existiert, sollte dies möglich sein; **Bedürfnisse und Wünsche** der Arbeitnehmer sind zu beachten

# Covid-19

## QUESTION

*Darf der Arbeitgeber die Weisung erteilen, dass die Arbeitnehmer ihre Überstunden kompensieren müssen, wenn nicht genügend Arbeit vorhanden ist?*

# Covid-19

## A N S W E R

- **Grundsatz:** Überstundenkompensation setzt üblicherweise die Zustimmung des Arbeitnehmers voraus (in Bezug auf die Kompensation an sich sowie Zeitpunkt und Dauer)
- **Aber:** wenn z.B. Betrieb aufgrund schlechter Auftragslage geschlossen werden muss, soll Arbeitgeber ausnahmsweise die Kompensation der Überstunden *einseitig* anordnen können (Hintergrund: Arbeitnehmer haben auf die Interessen des Betriebs Rücksicht zu nehmen)

# Covid-19

## QUESTION

*Ein Arbeitnehmer ist in ein Gebiet gereist, in welchem **während des Aufenthalts oder bei Rückkehr** in der Schweiz eine Quarantäne-Pflicht besteht (Land kommt während Aufenthalt auf die Liste). Muss ich als Arbeitgeber Lohn bezahlen?*

# Covid-19

## A N S W E R

- **Geschäftsreisen (angeordnet):** ja, es besteht Lohnfortzahlungspflicht für die Quarantänezeit
- **Private Reisen:** grundsätzlich keine Lohnfortzahlung für die Quarantänezeit, jedoch

### Differenzierung:

- **Stand das Reiseziel *noch nicht* auf der Liste:**

die angeordnete Quarantäne/Arbeitsverhinderung ist damit **unverschuldet**: Lohnanspruch resp. Anspruch auf Erwerbsersatz (wenn keine Tätigkeit vom Home-Office möglich ist); EO = 80% des Lohnes, max. CHF 196 pro Erwerbstag.

- **Stand das Reiseziel bereits zur Zeit der Abreise auf der Liste:** Kein Anspruch auf Lohn resp. Erwerbsersatz ([www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch)).

# Covid-19

## QUESTION

*Mein Arbeitnehmer hatte Kontakt mit einer erkrankten Person. Darf er **sicherheitshalber** Zuhause bleiben und nicht zur Arbeit gehen? Was gilt es zu beachten?*

# Covid-19

## A N S W E R

- Ärztliche Klärung, ob „Selbstquarantäne“ nötig ist
- Je nach Art und Dauer des Kontakts mit der positiv-getesteten Person kann sie formell **angeordnet** werden
  - Anspruch auf Lohn (bei Möglichkeit der Home-Office-Arbeit) oder Erwerbsersatz
- **Ohne** behördliche Anordnung oder Arztzeugnis:
  - Grundsätzlich keinen Anspruch auf einen Lohn oder Erwerbsersatz
  - Arbeitgeber ist nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet (*darf* jedoch natürlich bezahlen)

# Covid-19

## QUESTION

*Ein Arbeitnehmer erhält in der Tracing-App die Nachricht, mit einem positiv auf Covid-19 getesteten Person in Kontakt gewesen zu sein. Wie habe ich als Arbeitgeber vorzugehen? Zu welchen Lasten geht der Arbeitsausfall?*



# Covid-19

## A N S W E R

- **Vorbemerkung:** Arbeitgeber darf einen Download und eine Nutzung der Corona-Tracing-App nicht vorschreiben (trotz des Weisungsrechts)
- Im Gegensatz zu behördlich oder ärztlich angeordneter (unverschuldeter) Quarantäne ist für den Fall, dass sich eine Person nach Benützung der App in die Quarantäne begibt, keine Taggeldlösung bzw. kein Erwerbssersatz vorgesehen. Ansonsten Quarantäne von Arzt anordnen lassen!
- Grundsätzlich keine Lohnfortzahlungspflicht

# Covid-19

## QUESTION

*Ich muss mich in Quarantäne begeben, weil es vom Arzt oder einer Behörde angeordnet wurde.  
Erhalte ich weiterhin meinen Lohn?*

# Covid-19

## A N S W E R

- Anspruch auf Taggelder der Erwerb ersatzordnung (EO), wenn keine Home-Office-Arbeit möglich ist
- Höhe der Vergütung: 80% des Lohnes, maximal CHF 196 pro Erwerbstag (Ferien ausgeschlossen)
- Entschädigung muss durch Angestellte selber bei Ausgleichskasse beantragt werden

# Covid-19

## QUESTION

*Führen die Massnahmen des Bundesrats aufgrund der Covid-19-Pandemie zu einer Verlängerung der Probezeit?*

# Covid-19

## A N S W E R

- Nein, die Probezeit verlängert sich nicht
- die gesetzliche Aufzählung zur effektiven Verkürzung infolge **Krankheit, Unfall oder unfreiwillig übernommenen gesetzlicher Pflichten** ist abschliessend
- **Aber:** Wird Arbeitnehmer tatsächlich krank, verlängert sich die Probezeit entsprechend

## **B. Home-Office**

# Home-Office

## QUESTION

*Dürfen Arbeitgeber ihre Angestellten zu Home-Office verpflichten?*

# Home-Office

## A N S W E R

- Grundsätzlich **ja**: Dies aufgrund der Treuepflicht des Arbeitnehmers und der Tatsache, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu schützen hat
- **Hintergrund:** vor der Covid-19-Pandemie war für die Home-Office-Arbeit eine Zustimmung des Arbeitnehmers nötig
- Arbeit muss auch „unter *herausfordernden* Bedingungen“ (z.B. im Home-Office) geleistet werden



# Home-Office

## QUESTION

*Ich bin Risikopatient und würde gerne von Zuhause aus arbeiten. Mein Chef sieht das anders und findet, das Risiko sei im Büro nicht erhöht. Was kann ich tun?*

# Home-Office

## A N S W E R

- Der Arbeitgeber trägt die **Fürsorgepflicht** gegenüber seinen Arbeitnehmern. Er hat die Gesundheit seiner Angestellten zu schützen. Aufgrund des Fürsorgebedürfnisses hat der Arbeitgeber besonders darauf zu achten, dass die Arbeitnehmer keinem **unnötigen Risiko** ausgesetzt werden
- Bieten die allgemein empfohlenen Vorsichtsmassnahmen in einem konkreten Fall (z.B. Chemotherapie-Patient) keinen genügenden Schutz, kann das dazu führen, dass ein Verbleib am Arbeitsplatz für diese Person nicht mehr zumutbar ist

# Home-Office

## QUESTION

*Wenn Arbeitnehmer im Home-Office arbeiten, muss ich als Arbeitgeber dann das Equipment zur Verfügung stellen (z.B. Laptop, Drucker, Telefon) und für die Telefonkosten aufkommen?*

# Home-Office

## A N S W E R

- OR 327a: Trotz der Krise sind die Arbeitgeber von Gesetzes wegen verpflichtet, die Kosten zu übernehmen, welche dem Arbeitnehmer aufgrund der Home-Office-Arbeit entstehen.
- Differenzierung zwischen **Arbeitsgeräten** und **Auslagen**:
  - Die vertragliche Regelung zur Home-Office-Arbeit ist relevant
  - Gibt es *keine* Regelung im Vertrag, hat der Arbeitgeber nur die **notwendigen Kosten** zu ersetzen; Telefonkosten, Spesen (Porto etc.) sind in jedem Fall zu vergüten
  - Miete? > nächste Folie

# Home-Office

## QUESTION

*Hat der Arbeitgeber sich an der Miete der Wohnung des Arbeitnehmers zu beteiligen?*

# Home-Office

## A N S W E R

- **Entscheid vom 23. April 2019 des Bundesgerichts (BGer 4A\_533/2018):**
  - Ja, wenn Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen *geeigneten* Arbeitsplatz zur Verfügung stellen will oder kann
  - Beteiligung an Raummiete, Druckkosten, Strom, Internet, IT, Büromaterial etc.
- steuerrechtliche Relevanz (Anteil der Mietkosten)
- *Zu empfehlen:* Regelung im Arbeitsvertrag

# Home-Office

## QUESTION

*Wer trägt die Kosten bei Schäden, die im Rahmen der Home-Office-Arbeit entstehen?*

# Home-Office

## A N S W E R

- Für Schäden am **persönlichen Equipment, welches zur Arbeitsausführung benötigt wird**, hat der Arbeitgeber aufzukommen; dies soweit, als es direkt mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängt
- Davon ausgenommen sind *absichtliche* Beschädigungen
- Arbeitnehmer müssen aber ihrerseits ebenfalls für Schäden aufkommen, welche sie dem Arbeitgeber verursachen (z.B. Kind beschädigt Geschäfts-Laptop)
- Ggf. besteht Anspruch gegenüber Betriebshaftpflichtversicherung



# Home-Office

## QUESTION

*Können Arbeitnehmer dazu verpflichtet werden, wieder ins Büro zurückzukommen?*

# Home-Office

## A N S W E R

- **Ja:** sofern die Arbeitnehmer nicht zur Risikogruppe gehören
- Bei Arbeitnehmern der **Risikogruppe:** Es sind geeignete Schutzmassnahmen am Arbeitsort nötig. Personen dürfen z.B. **keinen engen Kontakt mit anderen Personen haben und/oder brauchen eine persönliche Schutzausrüstung.** Falls dies sichergestellt ist und die Präsenz des Arbeitnehmers unabdingbar ist, ist es möglich, auch gefährdete Arbeitnehmer an den Arbeitsort zurückzuholen. Ansonsten kann der Arbeitnehmer bei vollem Lohn im Home-Office aus arbeiten.

# C. Kurzarbeit

# Kurzarbeit

## QUESTION

*Was ist Kurzarbeit und was bezweckt sie?*

# Kurzarbeit

## A N S W E R

- „**Kurzarbeit**“: Vorübergehende Reduktion oder vollständige Einstellung der vertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **vereinbarten Arbeitszeit**; das Arbeitsverhältnis bleibt dabei bestehen
- Kurzarbeit bezweckt die **Verhinderung von Kündigungen**, die sich aufgrund von negativ auswirkenden und ausserhalb des Machtbereichs der Arbeitgeberin liegenden Gegebenheiten aufdrängen
- **Arbeitslosenversicherung** deckt den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern über einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten (**80%** des anrechenbaren Verdiensts)

# Kurzarbeit

## QUESTION

*Was sind die Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit?*

# Kurzarbeit

## A N S W E R

- **Grundsatz:** Arbeitsausfall muss auf behördliche Massnahmen oder andere, vom Arbeitgeber *nicht* zu beeinflussende Umstände zurückzuführen sein (z.B. Covid-19-Pandemie). Auch wirtschaftliche Gründe (Finanz- oder Wirtschaftskrisen) zählen dazu.
- Auf **Arbeitsvertragsebene** müssen weitere Voraussetzungen erfüllt sein:  
z.B. Nicht-gekündigtes Arbeitsverhältnis.

# Kurzarbeit

## QUESTION

*Welche Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Kurzarbeitsentschädigung?*



# Kurzarbeit

## A N S W E R

- Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt wird, haben Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn:
  - CH-Sozialversicherungssystem unterstehend,
  - obligatorische Schulzeit zurückgelegt und AHV-Rentenalter noch nicht erreicht,
  - in einem **ungekündigten Anstellungsverhältnis** stehend,
  - die Arbeitsausfälle sind auf das Auftreten des Ereignisses (z.B. Covid-19) zurückzuführen und es darf erwartet werden, dass durch Kurzarbeit die Arbeitsplätze erhalten bleiben können,
  - **Einverständnis zur Kurzarbeit** gegeben wurde haben,
  - geleisteten Arbeitsstunden/Arbeitszeiten kontrollierbar (Zeiterfassung) sind,
  - der **Arbeitsausfall mindestens 10%** der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebs (oder der betroffenen Betriebsabteilung) normalerweise insgesamt geleistet werden.

(Arbeitslosenversicherungsgesetz)

# Kurzarbeit

## QUESTION

*Wie melde ich als Arbeitgeber Kurzarbeit (aufgrund Covid-19) an? Wie erfolgt die Abrechnung?*

# Kurzarbeit

## A N S W E R

- **Zweistufiges Verfahren:**
  1. Voranmeldung bei kantonaler Amtsstelle
  2. Abrechnung an Arbeitslosenkasse
- Zu verwenden sind ausschliesslich die eServices und Formulare für die Kurzarbeitsentschädigung, welche online verfügbar sind:  
vgl. <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kae-covid-19.html> (Stand heute)
- Wichtig: Anmeldung für Gesamtbetrieb oder für spezifischen Betriebsteil (10% Regel!)

# Kurzarbeit

## QUESTION

*Wie hoch ist die Kurzarbeitsenschädigung?*

# Kurzarbeit

## A N S W E R

- Kurzarbeitsentschädigung = 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden **anrechenbaren Verdienstauffalls**
- **Beispiel:** 100%-Pensum, CHF 6'000.- versicherter Verdienst, 50% Kurzarbeit (d.h. der Arbeitnehmer arbeitet vorübergehend nur noch 50%):  
--> Arbeitgeber bezahlt 50% Lohn (CHF 3'000.-), Kurzarbeitsentschädigung von 80% von 50% des Lohnausfalls (CHF 2'400.-) = **Total CHF 5'400.-**

# Kurzarbeit

## QUESTION

*Darf ich als Arbeitgeber Kündigungen aussprechen, wenn der Arbeitnehmer Kurzarbeit angeordnet bekommen hat?*

# Kurzarbeit

## A N S W E R

- Grundsätzlich **ja**: Kurzarbeit hat keinen Einfluss auf die Kündigungsfreiheit von Schweizer Arbeitgebern
- Kündigungen bleiben nach wie vor möglich (die ausserordentliche Lage aufgrund Covid-19 begründet keine *eigene Kündigungssperrfrist*)
- **Aber Vorsicht:** wenn der Arbeitnehmer (unverschuldet) am Virus erkrankt ist, sind die gesetzlichen Sperrfristen zu beachten (vgl. Art. 336c OR)
- Anspruch des Arbeitgebers auf Kurzarbeitsentschädigung kann aber entfallen

# Kurzarbeit

## QUESTION

*Was ist die Höchstdauer der Kurzarbeitsentschädigung?*



# Kurzarbeit

## A N S W E R

- **Maximale Bewilligungsdauer** ab 1. September 2020: 3 Monate
- Ab 1. September 2020 gilt eine **Höchstbezugsdauer** von 18 Monaten (statt üblicherweise 12 Monate)

# D. Lohngleichheitsanalyse

# Lohnvergleichsanalyse

QUESTION

Gesetzesänderung im Gleichstellungsgesetz (GIG), in Kraft seit 1. Juli 2020:

*Wie lautet die Neuregelung und wer ist betroffen?*

# Lohnleichheitsanalyse

## A N S W E R

- Arbeitgeber mit **100+** Arbeitnehmern
- bis zum **30. Juni 2021**: Durchführung erste Analyse (Wiederholung alle 4 Jahre)
- bis zum **30. Juni 2022**: Überprüfung durch: Revisionsunternehmen, Frauenorganisation oder Arbeitnehmervertretung gemäss GIG
- Bis zum **30. Juni 2023**: Arbeitgeber muss Arbeitnehmer, Aktionäre etc. über Ergebnis informieren
- Auswertung anhand wissenschaftlicher und rechtskonformer Methode  
(kostenloses Tool des Bundes: “**Logib**”)

**F. Haben Sie noch Fragen?**



# BESTEN DANK!



+41 71 988 30 00



[www.hueberli.com](http://www.hueberli.com)



[contact@hueberli.com](mailto:contact@hueberli.com)



Bahnhofstrasse 18, 8630 Wattwil  
(Wattwil, Rapperswil-Jona, Zürich)

## Hueberli—Lawyers