

# Arbeitsrechtliche News und Evergreens

---

**Veranstaltung vom 6. September 2016**

**VOSER RECHTSANWÄLTE**  
**Stadtturmstrasse 19**  
**5401 Baden**

# Themen

## 1. Neuregelung der Arbeitszeit-Erfassung

lic. iur. Anna Brauchli, Rechtsanwältin



## 2. Überstunden und Überzeit

lic. iur. Patrick Bühlmann, Rechtsanwalt,  
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht



## 3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Dr. iur. Thomas Röthlisberger, Rechtsanwalt,  
Fachanwalt SAV Bau- und Immobilienrecht



## 4. Steuerfolgen der Erwerbstätigkeit

lic. iur. Barbara Sramek, Rechtsanwältin,  
eidg. dipl. Steuerexpertin



# Neuregelung der Arbeitszeit-Erfassung

**VOSER RECHTSANWÄLTE**

**Anna Brauchli  
Rechtsanwältin  
Stadtturmstrasse 19  
5401 Baden**

# Inhaltsübersicht

- 1. Einleitung**
- 2. Bisherige Regelung**
- 3. Änderungen der ArGV 1 per 1. Januar 2016**
  - 3.1. Verzicht auf Arbeitszeiterfassung**
  - 3.2. Vereinfachte Arbeitszeiterfassung**
- 4. Fazit**

# 1. Einleitung

- Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit im Arbeitsgesetz (ArG)
- Kritik: Die Regelung ist nicht zeitgemäss; die Arbeitszeit wird von vielen Betrieben nicht erfasst
- Pilotprojekt «Vertrauensarbeitszeit» in der Bankenbranche
- NEU: Möglichkeit für Arbeitnehmer unter genau definierten Bedingungen ganz auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten oder eine Vereinfachung zu vereinbaren
- Inkrafttreten der neuen Regelung per 1. Januar 2016
- Ziel der Revision: Anpassung der Arbeitszeiterfassung an die moderne Arbeitswelt und eine administrative Entlastung von Unternehmen

## 2. Bisherige Regelung

### **Pflicht zur Arbeitszeiterfassung in Art. 46 des Arbeitsgesetzes (ArG)**

- Pflicht des Arbeitgebers, den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden die erforderlichen Verzeichnisse oder anderen Unterlagen zur Verfügung zu halten.
- Die Verzeichnisse bzw. Unterlagen müssen namentlich folgende Informationen erfassen (Art. 73 der Verordnung 1 zum ArG (ArGV 1)):
  - die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage (d.h. Anfang und Ende jeder Arbeitsphase) (lit. c);
  - die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen (lit. d);
  - die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr (lit. e);
  - die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge (lit. h).

## 2. Bisherige Regelung

Gilt nur für unter den Geltungsbereich des ArG fallende Arbeitnehmer  
(ausgenommen sind z.B. höhere leitende Angestellte)

### 3. Änderungen der ArGV 1 per 1. Januar 2016

- Zwei neue Bestimmungen, die Abweichungen von der vorgenannten Regelung im ArG und ArGV 1 erlauben:
  1. Vollständiger Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1)
  2. Vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1)
- Grundsätze des ArG bezgl. Arbeits- und Ruhezeiten (Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot, Einhaltung der Ruhezeiten und Pausen, Grenzen der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit) gelten für die betroffenen Arbeitnehmer jedoch weiterhin.



## 3.1. Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

Art. 73a Abs. 1 ArGV 1:

Die Sozialpartner können in einem **Gesamtarbeitsvertrag** vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine **grosse Autonomie** verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als **120 000 Franken** verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; und
- c. **schriftlich individuell vereinbart** haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

## 3.1. Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

### Voraussetzungen des Verzichts:

1. Verzichtregelung in einem **Gesamtarbeitsvertrag** (GAV)
2. Der Arbeitnehmer verfügt bei seiner Arbeit über eine **grosse Autonomie** und kann seine Arbeitszeit **mehrheitlich** (mind. zu 50%) selber festsetzen
3. Bruttojahreseinkommen von **mehr als CHF 120'000**
4. **Individuelle Verzichtvereinbarung**, welche jährlich widerrufen werden kann

## 3.1. Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

### Zum Gesamtarbeitsvertrag:

Der **Gesamtarbeitsvertrag** muss

- von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein
- Folgendes vorsehen:
  - Spezifikation der Arbeitnehmerkategorien
  - Massnahmen des Gesundheitsschutzes und Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten
  - Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten

## 3.1. Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

Den Behörden zur Verfügung zu haltende **Unterlagen**:

- Gesamtarbeitsvertrag, der die Anforderungen von Art. 73a ArGV 1 erfüllt;
- Verzeichnis mit Lohnangaben der Arbeitnehmer, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben;
- Individuelle Verzichtserklärung von jedem betroffenen Arbeitnehmer.

## 3.1. Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

Bereits **Umsetzung** in einzelnen Branchen, z. B.:

- GAV zwischen der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK), dem Kantonalverband Aargauischer Kaufmännischer Verbände und der Schweizer Kader Organisation, gültig ab 1. September 2016
- Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (Anhang 1 zur Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten) zwischen dem Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz, dem Schweizerischen Bankpersonalverband und dem Kaufmännischen Verband Schweiz

## 3.2. Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

### Art. 73b Abs. 1 ArGV 1:

Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten zu einem **namhaften Teil selber festsetzen** können, **einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit** erfasst werden muss. Bei Nacht- und Sonntagsarbeit sind zusätzlich Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu dokumentieren.

## 3.2. Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

### Voraussetzungen:

1. Arbeitnehmer kann seine Arbeitszeit zu einem **namhaften Teil** (mind. 25%) selber festsetzen
2. **Kollektive Verzugsregelung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs. Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:
  - Spezifikation der Arbeitnehmerkategorien;
  - Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
  - Paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

=> **Ausnahme:** In Betrieben mit **weniger als 50 Arbeitnehmern** genügt eine individuelle schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und dem betroffenen Arbeitnehmer.

## 3.2. Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

### **Konsequenz:**

Es muss lediglich die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden, d.h. weder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit noch die Pausen müssen erfasst werden.

### **Den Behörden zur Verfügung zu haltende Dokumente:**

- Dokumentation der Gesamtdauer der täglich geleisteten Arbeit
- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche die Anforderungen gemäss Art. 73b ArGV 1 erfüllt



## 4. Fazit

- Gemäss Schätzungen des SECO werden voraussichtlich weniger als 10% der Arbeitnehmer auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können. Für den Grossteil der Arbeitnehmer wird es somit bei der vollständigen Arbeitszeiterfassung bleiben.
- Die Revision führt nicht zu einer Vereinfachung der Verhältnisse, sondern zu neuen Unsicherheiten.
- Angesichts der restriktiven Voraussetzungen ist zweifelhaft, ob gesetzgeberische Ziele (Anpassung an die moderne Arbeitswelt und administrative Entlastung von Unternehmen) erreicht werden.
- Auch bei der vereinfachten Arbeitszeiterfassung muss die täglich geleistete Arbeit irgendwie ermittelt werden.

# Überstunden und Überzeit

**VOSER** RECHTSANWÄLTE

**Patrick Bühlmann**  
**Rechtsanwalt**  
**Fachanwalt SAV Arbeitsrecht**  
**Stadtturmstrasse 19**  
**5401 Baden**

# Inhaltsübersicht

- 1. Wöchentliche Höchstarbeitszeit**
- 2. Definition Überzeit**
- 3. Definition Überstunden**
- 4. Gesetzliche Regelungen zur Behandlung von Überzeit und Überstunden**
- 5. Geltungsbereich der gesetzlichen Regelungen**
- 6. Fazit**
- 7. Übungsbeispiel**

# Art. 9 Abs. 1 ArG

## Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- 1 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:
  - a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
  - b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

# Art. 12 Abs. 1 ArG

## Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

- 1 Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden
  - a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
  - b. für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
  - c. zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.

## Art. 12 Abs. 2 ArG

### Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

- 2 Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:
  - a. 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;
  - b. 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

# Definition der Überzeit

Überzeit ist diejenige Zeit, die über die **gesetzlich vorgeschriebene** wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus gearbeitet wurde.

# Art. 321c Abs. 1 OR

## Überstundenarbeit

- 1 Wird gegenüber dem **zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist**, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

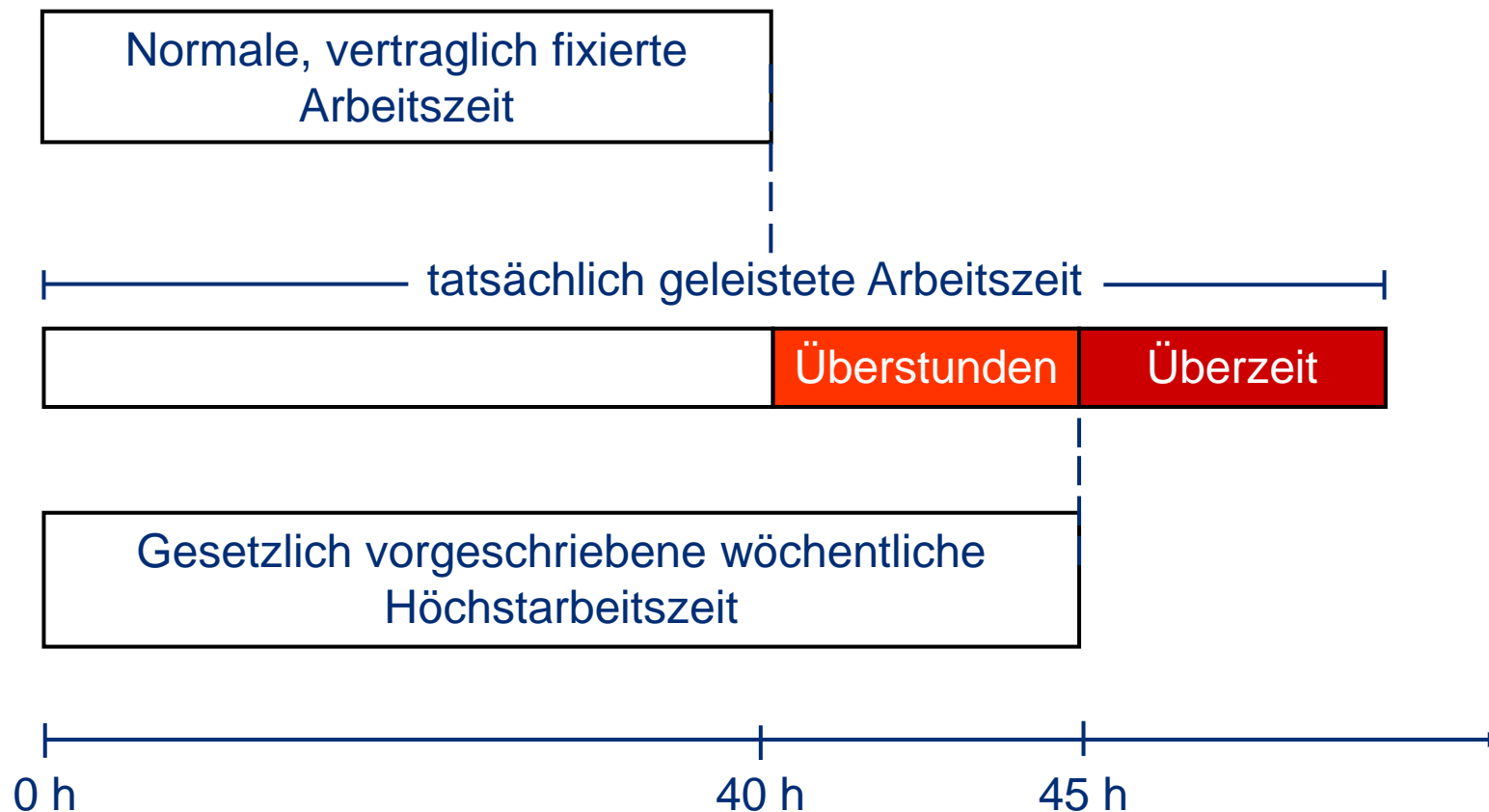
[...]



# Definition Überstunden

**Überstunden sind diejenige Zeit, die über die vertraglich fixierte Arbeitszeit hinaus gearbeitet wurde.**

# Überstunden – Überzeit



## Art. 321c Abs. 2 OR

### Überstundenarbeit

[...]

- 2 Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

[...]

## Art. 25 Abs. 2 ArGV1

[...]

- 2 Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit nach Artikel 13 Absatz 2 des Gesetzes ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.

# Art. 321c Abs. 3 OR

## Überstundenarbeit

[...]

- 3 Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

# Art. 321c Abs. 3 OR

## Überstundenarbeit

[...]

- 3 Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen **und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt**, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

# Art. 13 Abs. 1 ArG

## Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

- 1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

[...]

# Art. 13 Abs. 1 ArG

## Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

- 1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

[...]



## Art. 13 Abs. 2 ArG

[...]

- 2 Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

# Überstunden / Überzeit

**Warum ist überhaupt zwischen Überstunden und Überzeit zu unterscheiden?**

# Geltungsbereich der Vorschriften zum Arbeitsrecht

## **ACHTUNG!**

**Der Geltungsbereich von OR und ArG ist nicht deckungsgleich!**

**Deshalb sind nicht auf jedes Arbeitsverhältnis die selben Vorschriften (jene des OR und jene des ArG) anwendbar!**

# Geltungsbereich OR

**Das OR gilt für jedermann,  
für jeden Arbeitgeber und jeden Arbeitnehmer!**

## **ABER:**

**Viele Vorschriften des OR sind dispositiv,  
so auch Art. 321c Abs. 2 und 3 OR über die  
Kompensation und Entschädigung von Überstunden.  
Von diesen dispositiven Vorschriften darf abgewichen  
werden!**

# Geltungsbereich ArG

**Der Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG) ergibt sich direkt aus diesem selber:**

**Grundsätzlich ist das ArG auf alle öffentlichen und privaten Betriebe anwendbar (Art. 1 Abs. 1 ArG).**

**Das ArG definiert allerdings selber zahlreiche Ausnahmen von diesem Grundsatz.**

# Art. 2 Abs. 1 ArG

## Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, nicht anwendbar:

- a. auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, unter Vorbehalt von Absatz 2;
- b. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs unterstehen;
- c. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unter der Schweizerflagge unterstehen;
- d. auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, mit Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeitet oder verwertet werden, sowie auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe;
- e. auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, unter Vorbehalt von Absatz 3;
- f. auf Fischereibetriebe;
- g. auf private Haushaltungen.

# Art. 3 ArG

## Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:

- a. auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;
- b. auf das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;
- c. auf die Besatzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen;
- d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- e. auf Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;
- f. auf Heimarbeiternehmer;
- g. auf Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung;
- h. auf Arbeitnehmer, die dem Abkommen vom 21. Mai 1954 über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen.

# Art. 3 ArG

## Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:

- a. auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;
- b. auf das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;
- c. auf die Besatzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen;
- d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- e. auf Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;
- f. auf Heimarbeitnehmer;
- g. auf Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung;
- h. auf Arbeitnehmer, die dem Abkommen vom 21. Mai 1954 über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen.



# Art. 9 ArGV1

## Höhere leitende Tätigkeit

(Art. 3 lit. d ArG)

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheidungen von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

# Art. 4 ArG

## Familienbetriebe

- 1 Das Gesetz ist nicht anwendbar auf Betriebe, in denen lediglich der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner des Betriebsinhabers, seine Verwandten in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner sowie seine Stiefkinder tätig sind.
- 2 Sind im Betrieb auch andere als die in Absatz 1 erwähnten Personen tätig, so ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.
- 3 Auf jugendliche Familienglieder im Sinne von Absatz 1 können einzelne Vorschriften des Gesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze von Leben und Gesundheit der Jugendlichen oder zur Wahrung der Sittlichkeit erforderlich ist.

# Fazit

Für **Überstunden** kann durch schriftliche Vereinbarung von der gesetzlichen Regelung des OR abgewichen werden, d.h. jegliche Kompensation und jegliche Entschädigung wegbedungen werden.

Für **Überzeit** ist eine solche Vereinbarung nur zulässig, wenn es sich um einen Ausnahmefall handelt, in welchem das ArG nicht anwendbar ist.

## Beispiele:

- Arbeitnehmer übt eine höhere leitende Tätigkeit aus.
- Arbeitnehmer ist ein nahes Familienmitglied in einem Familienbetrieb.
- Arbeitnehmer ist in einem Betrieb der landwirtschaftlichen Urproduktion tätig.

# Übungsbeispiel - Fragestellung

**Herr Muster ist Arbeitnehmer der X AG.**

**Im schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien findet sich folgende Vereinbarung:**

*« Der Arbeitnehmer hat - auch bei Beendigung des Vertrages - keinen Anspruch auf finanzielle Vergütung oder zeitliche Kompensation von allfällig geleisteten Mehrstunden. Diese gelten als mit dem vereinbarten Lohn abgegolten. »*

**Herr Muster leistet im Verlauf des Kalenderjahres 2016 insgesamt 100 Überstunden und 100 Stunden Überzeitarbeit, welche nicht durch Freizeit kompensiert werden.**

**Schuldet ihm die X AG trotz der vertraglichen Vereinbarung eine Entschädigung für die total 200 Mehrstunden?**

# Übungsbeispiel - Differenzierte Antwort

Arbeitnehmer befindet sich ...	100 Überstd	100 Std Überzeit	
... <b>ausserhalb des Geltungsbereichs des ArG</b>	Keine Entschädigung	Keine Entschädigung	
... <b>im Geltungsbereich des ArG</b> und ist <ul style="list-style-type: none"> <li>• Büropersonal,</li> <li>• Technischer / anderer Angestellter, oder</li> <li>• Verkaufspersonal in Grossbetrieb des Detailhandels.</li> </ul> <i>(45-Stunden-Woche gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG)</i>	Keine Entschädigung	Keine Entschädigung 1. bis 60. Std:	61. bis 100. Std zu entschädigen!
... <b>im Geltungsbereich des ArG</b> und ist <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerblicher Handwerker</li> <li>• Verkaufspersonal in Klein- oder Mittelbetrieb des Detailhandels,</li> <li>• Personal einer Krankenanstalt oder eines Heimes,</li> </ul> <i>(50-Stunden-Woche gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG),</i> <b>oder</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmer in einem industriellen Betrieb.</li> </ul> <i>(45-Stunden-Woche gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG)</i>	Keine Entschädigung	1. bis 100. Stunde zu entschädigen!	

# Zum Vergleich: Situation **ohne** **schriftliche Parteivereinbarung!**

Arbeitnehmer befindet sich ...	100 Überstd	100 Std Überzeit
... ausserhalb des Geltungsbereichs des ArG	Zu entschädigen!	Zu entschädigen!
... im Geltungsbereich des ArG und ist <ul style="list-style-type: none"> <li>• Büropersonal,</li> <li>• Technischer / anderer Angestellter, oder</li> <li>• Verkaufspersonal in Grossbetrieb des Detailhandels.</li> </ul> <i>(45-Stunden-Woche gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG)</i>	Zu entschädigen!	Zu entschädigen!
... im Geltungsbereich des ArG und ist <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerblicher Handwerker</li> <li>• Verkaufspersonal in Klein- oder Mittelbetrieb des Detailhandels,</li> <li>• Personal einer Krankenanstalt oder eines Heimes,</li> </ul> <i>(50-Stunden-Woche gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG),</i> <b>oder</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmer in einem industriellen Betrieb.</li> </ul> <i>(45-Stunden-Woche gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG)</i>	Zu entschädigen!	Zu entschädigen!

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**VOSER RECHTSANWÄLTE**

**Dr. Thomas Röthlisberger**  
**Rechtsanwalt**  
**Fachanwalt SAV Bau- und Immobilienrecht**  
**Stadtturmstrasse 19**  
**5401 Baden**

# Inhaltsverzeichnis

- 1. Themenwahl**
- 2. Typen von Arbeitsverhältnissen**
- 3. Befristetes Arbeitsverhältnis**
- 4. Unbefristetes Arbeitsverhältnis**
- 5. Fristlose Kündigung**



# Themenwahl

- **Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen führt immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern**
- **Echter Evergreen in der anwaltlichen Beratungstätigkeit**

# Typen von Arbeitsverhältnissen

- **Befristetes Arbeitsverhältnis**
- **Unbefristetes Arbeitsverhältnis**
- **Mischformen möglich, bspw. unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Minimaldauer**

## **Befristetes Arbeitsverhältnis (Art. 334 OR)**

- **Endigt nach Zeitablauf ohne Kündigung**
- **Keine Probezeit ohne gegenseitige Vereinbarung**
- **Keine ordentliche Kündigung**
- **Keine Anwendung der Kündigungsschutzbestimmungen**
- **Fristlose Kündigung bei gegebenem Grund möglich**
- **Aufhebungsvertrag möglich**

# Unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 335 ff. OR)

- **Grundsatz der Kündigungsfreiheit**
- **Kündigungsparität**
- **Minimalkündigungsfrist ein Monat bei schriftlicher Abrede**
- **Kein Formerfordernis ausser Schriftlichkeit ist vereinbart**
- **Wirkung der Kündigung mit Zugang in den Machtbereich der anderen Partei (Briefkasten bzw. erstmalige Abholmöglichkeit)**
- **Kündigungsempfänger hat Anspruch auf schriftliche Begründung**
- **Aufhebungsvertrag möglich**

# Unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 335 ff. OR)

- **Kündigungsschutz bei**
  - **Missbräuchlicher Kündigung (Art. 336 ff. OR)**
  - **Kündigung zur Unzeit (Art. 336c f. OR)**
- **Missbräuchliche Kündigung kann gegebenenfalls bei ordentlicher oder fristloser Kündigung geltend gemacht werden; fristlose Kündigung während Sperrfrist möglich**

## **Fristlose Kündigung (Art. 337 ff. OR)**

- **Vorliegen eines wichtigen Grundes**
- **Nur Ausnahmsweise; Notventil**
- **«Einzigster Ausweg» gemäss Bundesgericht**
- **Anwendung nur mit grosser Zurückhaltung**
- **Abwarten des ordentlichen Kündigungs- bzw. Beendigungstermins muss unzumutbar sein**

## **Fristlose Kündigung (Art. 337 ff. OR)**

- **Nur bei besonders schweren Verfehlungen**
- **Bei leichteren oder mittleren Verfehlungen nur im Wiederholungsfall trotz Verwarnung**
- **Keine Formerfordernisse, ausser wenn Arbeitsvertrag Schriftlichkeit verlangt**

## **Fristlose Kündigung (Art. 337 ff. OR)**

- **Allenfalls strafbare Handlungen; wenn gegen Arbeitgeber oder Mitarbeiter gerichtet, reichen schon geringfügige Taten (Diebstahl, überhöhte Spesenabrechnungen, Betrug, ungetreue Geschäftsbesorgung, Urkundenfälschung (Arbeitsrapporte), Tätlichkeiten oder Körperverletzung)**
- **Allenfalls verminderte Integrität des Arbeitnehmers: Alkohol und Drogen, nur wenn Arbeitsverhältnis tangiert**
- **Allenfalls falsche Angaben im Bewerbungsverfahren (Täuschungen, wenn Bezug zu Anstellung)**



## **Fristlose Kündigung (Art. 337 ff. OR)**

- **Allenfalls grobe Pflichtverletzungen und grobe Illoyalität; in der Regel jedoch Verwarnung mit Androhung der fristlosen Kündigung erforderlich; schlechte Arbeitsleistung, gelegentliches Zuspätkommen, einmaliges Fernbleiben, einmalige Stempeluhrmanipulation, öffnen von vertraulicher Post genügen üblicherweise nicht**
- **Verdachtskündigungen bedingen, dass der Verdacht sich erhärtet**
- **Bei Streiks ist zwischen legalen und illegalen Streiks zu unterscheiden**

## **Fristlose Kündigung (Art. 337 ff. OR)**

- **Eine gültige Verwarnung muss ein konkretes Verhalten beanstanden und eine Sanktionierung für den Wiederholungsfall androhen; Empfehlung: fristlose Kündigung explizit androhen**
- **Nach erfolgter Verwarnung genügt ein weniger schwer wiegender Verstoss zur fristlosen Kündigung, dabei kann es sich auch um einen anderen Verstoss handeln**
- **Fristlose Kündigung ist üblicherweise innert zwei bis drei Arbeitstagen ab sicherer Kenntnis der Umstände auszusprechen; Abklärungen sind beförderlich vorzunehmen**

## **Fristlose Kündigung (Art. 337 ff. OR)**

- **Das Arbeitsverhältnis endet im Zeitpunkt des Zugangs der fristlosen Kündigung, unabhängig davon ob die Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht**
- **Anspruch auf Ersatz des hypothetischen Verdienstes zuzüglich Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen sowie allfällige Genugtuung wegen Persönlichkeitsverletzung bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber**
- **Der Lohnersatz ist sozialversicherungspflichtig, die Entschädigung nicht**

## Fazit

- **Erfahrung: Fristlose Kündigungen führen oft zu Rechtsstreitigkeiten**
- **Empfehlung: In der Regel ist eine ordentliche Kündigung, allenfalls verbunden mit einer Freistellung vorzuziehen**

# Steuerfolgen der Erwerbstätigkeit

**VOSER** RECHTSANWÄLTE

**Barbara Sramek**  
**Rechtsanwältin**  
**eidg. dipl. Steuerexpertin**  
**Stadtturmstrasse 19**  
**5401 Baden**

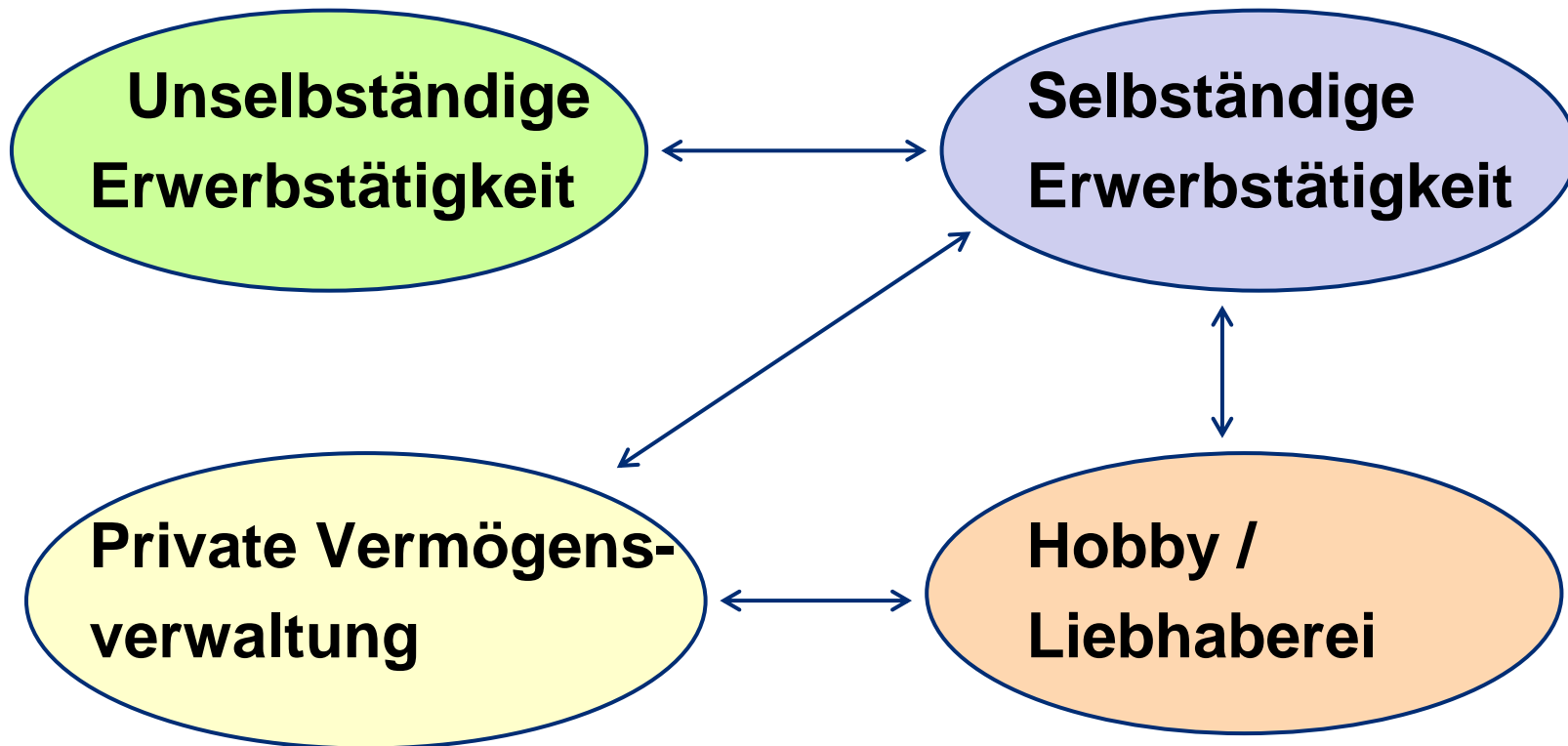
# Inhaltsverzeichnis

## **1. Abgrenzung**

**Unselbständige – selbständige Erwerbstätigkeit**

## **2. Spesenvergütungen**

## Erwerbstätigkeit?



# Unselbständige Erwerbstätigkeit

## Merkmale:

- **Arbeitsleistung auf Zeit gegen Entgelt**
- **Unterordnung unter die Weisungen des Arbeitgebers**
- **kein persönliches Unternehmerrisiko**
- **kein Kapitaleinsatz**



# Selbständige Erwerbstätigkeit

## Merkmale:

- **Tätigkeit auf eigenes Risiko**
- **Einsatz von eigenem Kapital**
- **frei gewählte Organisation**
- **Absicht der Gewinnerzielung**
- **sichtbare Teilnahme am Wirtschaftsverkehr**

# Besteuerung

<b>Unselbständige ET</b>	<b>Selbständige ET</b>
<p><b>Alle Einkünfte steuerbar:</b></p> <p>Lohn, Zulagen, Boni, Provisionen, Entgelt für Sonderleistungen, Naturaleinkünfte usw.</p>	<p><b>Gewinn ist steuerbar:</b></p> <p>Einnahmen ./.. geschäfts- mässig begründeter Aufwand</p> <p>inkl. Kapitalgewinne auf Geschäftsvermögen</p>

# Besteuerung

<b>Unselbständige ET</b>	<b>Selbständige ET</b>
<p>Berufsauslagen sind abziehbar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Fahrkosten</li><li>- Mehrkosten Verpflegung</li><li>- übrige Berufskosten</li></ul>	<p>Abschreibungen, Rückstellungen sind abziehbar</p> <p>Verluste sind abziehbar</p> <p>Unternehmer bezahlt Sozialversicherungsabgaben</p>

# Besteuerung

<b>Unselbständige ET</b>	
<b>Arbeitgeber:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Personalaufwand</li><li>- bezahlt Sozialversicherungsabgaben</li><li>- erstellt Lohnausweis</li></ul>	

# Abgrenzung Unselbständige – selbständige ET

## Fälle:

- **IT-Berater**
- **Freie Mitarbeiter**
- **Spitalärzte**
- **Uber-Fahrer**

## **Abgrenzung unselbständige – selbständige ET**

- **gesamte Umstände des Einzelfalles entscheiden**
- **grosses Gewicht hat das Mass der persönlichen und wirtschaftlichen Selbständigkeit**
- **Steuerliche Qualifikation ist für die Sozialversicherungsabgaben nicht bindend, wird aber in der Regel übernommen**

# Spesenvergütungen

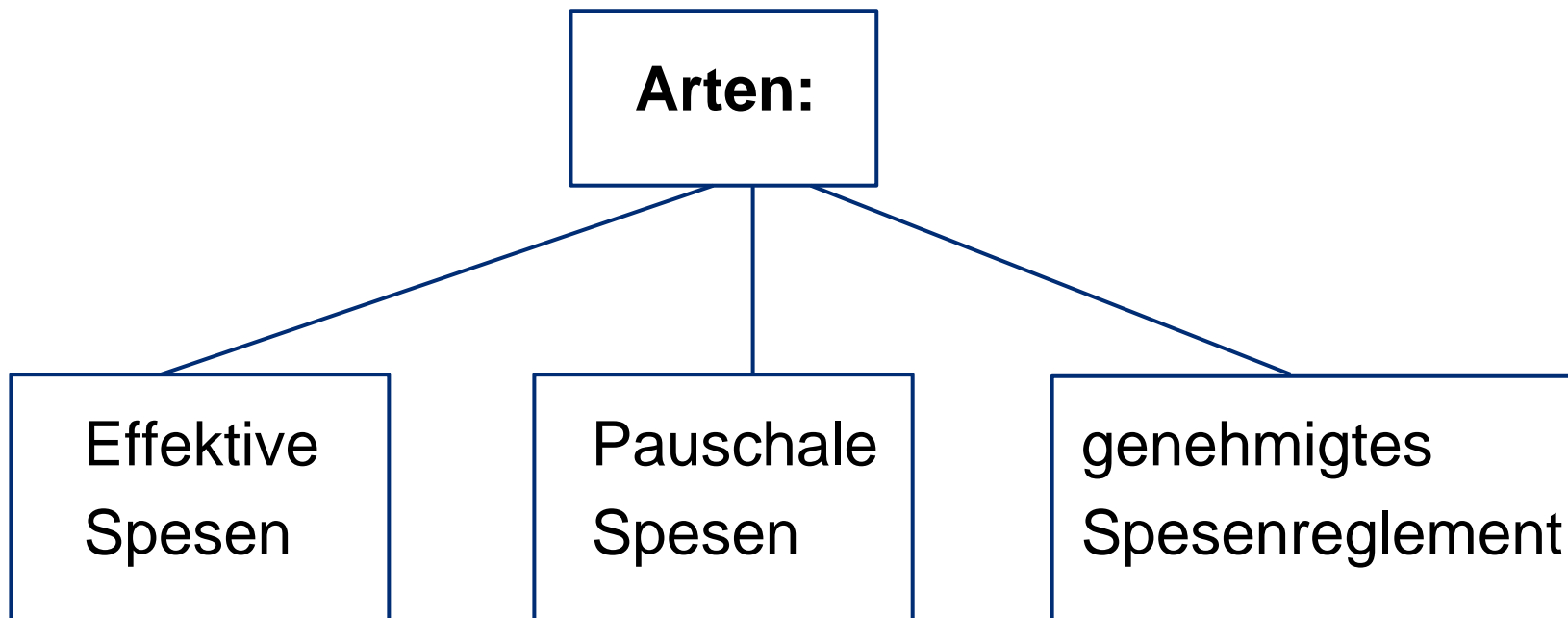
**Spesen:** Entschädigungen des Arbeitgebers für Auslagen, die dem Mitarbeiter im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit entstanden sind

Bsp.: Reisekosten, Verpflegungskosten, Übernachtungskosten, Repräsentationsauslagen



**kein steuerbares Einkommen soweit  
Auslagenersatz**

# Spesenvergütungen





## Effektive Spesenvergütungen

- Aufwändersatz anhand von Belegen oder Einzelfallpauschalen
- betragsmässige Deklaration auf dem Lohnausweis
- Ausnahme: Nur „X“ auf dem Lohnausweis, wenn die in der Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises aufgeführten Bedingungen eingehalten sind

# Pauschale Spesenvergütungen

- für einen bestimmten Zeitabschnitt
- betragsmässige Deklaration auf dem Lohnausweis
- müssen in etwa den effektiven Auslagen entsprechen: die Steuerbehörden verlangen oft vom Arbeitgeber Aufzeichnungen über einen repräsentativen Zeitraum
- wenn die Pauschalen zu hoch sind: Aufrechnung zum steuerbaren Erwerbseinkommen

## Genehmigte Spesenreglemente

- Arbeitgeber reichen Spesenreglement bei Steuerbehörden des Sitzkantons zur Genehmigung ein
- Musterreglement der Schweizerischen Steuerkonferenz
- auf Lohnausweisen ist Vermerk der Genehmigung durch den Sitzkanton anzubringen

# Genehmigte Spesenreglemente

## Vorteile:

- Effektive Spesen müssen auf Lohnausweis nicht ausgewiesen werden
- Pauschalspesen müssen auf Lohnausweis beziffert sein, werden von Steuerbehörden am Wohnsitz der Arbeitnehmenden aber ohne Prüfung anerkannt

**Besten Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit !**

**VOSER RECHTSANWÄLTE**