

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

Factsheet zum Referat vom 15.09.2022

Georges Chanson, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Zürich

Inhalt

Ein Inhaltsverzeichnis zu diesem Dokument findet sich nachstehend auf den Seiten 18/21 bis 20/21.

Bedeutsame Bundesgerichtsentscheide

(ohne Anspruch auf Vollständigkeit, vorwiegend amtlich publizierte bzw. zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmte Urteile)¹

– **Arbeitsvertrag: Vertragsqualifikation Uber "Eats"**

[TF 2C 575/2020](#) du 30.05.2022

(zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt)

Arrêt du Ile Cour de droit public, Uber Switzerland GmbH c. Office cantonal de l'emploi du canton de Genève

(recours contre l'arrêt de la Cour de justice du canton de Genève, Chambre administrative, du 29.05.2020 ([ATA/535/2020](#)))

Objet: Location de services

Hinweis: Ein weiterer Uber-Fall wird nachstehend unter [Verwaltungsrecht: Uber Fahrdienst als Genfer Transportunternehmen](#) behandelt

Thema

Arbeitsvertrag, aber kein Personalverleih

¹ Bei den nachstehend erwähnten und verlinkten Besprechungen und Zusammenfassungen dieser Urteile handelt es sich ausschliesslich um Fundstellen, die im Internet frei zugänglich sind, d.h. ohne Aufsätze und Beiträge in Zeitschriften aus kostenpflichtigen Plattformen.

Regeste, private

Konkret geht aus den Vertragsunterlagen hervor, dass sich die Essens-Zusteller in einer Situation der Unterordnung befinden, die dem Arbeitsvertrag eigen ist. Eine Situation des Personalverleihs kann daher nicht von vornherein ausgeschlossen werden. Aus deren Vertrag geht jedoch hervor, dass die Beziehung zwischen Uber CH und den Restaurantbetreibern nicht unter den Begriff des Personalverleihs fällt.

Es ist nicht Aufgabe des Obersten Gerichtshofs, im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits alle Konsequenzen der Feststellung zu bestimmen, dass Uber Eats-Lieferanten einen Arbeitnehmerstatus haben.

Tatsächliches

Im März 2019 hatte das Genfer Arbeitsamt nach vorangegangenen Abklärungen gegenüber Uber Switzerland GmbH (Uber CH) festgehalten, dass die über die Plattform Uber Eats ausgeübten Tätigkeiten unter den bewilligungspflichtigen Personalverleih fielen und das Büro in Carouge zwingend als Zweigniederlassung errichtet werden müsse. Uber CH machte dagegen insbesondere geltend, dass sie nicht Partei der Vertragsbeziehungen mit den Restaurantbesitzern und Lieferdiensten sei, die nur mit Uber Portier verbunden seien. Das Amt bestätigte seine Auffassung mit Entscheid vom 11.06.2019 und verlangte die Beantragung einer Verleihbewilligung, was die Chambre administrative de la Cour de justice Genève mit Entscheid vom 29.05.2020 bestätigte. Das Bundesgericht hiess die Beschwerde von Uber CH gut. Es kommt zum Schluss, dass kein Personalverleih – d.h. eine dreiseitige Beziehung zwischen dem Arbeitgeber (bzw. Verleiher), dem Arbeitnehmer und dem Einsatzbetrieb – vorliege. Gestützt auf die Merkmale der vertraglichen Beziehung bestehe zwischen Uber CH und den Kurieren ein Arbeitsverhältnis. Hingegen bestehe zwischen Uber CH und den Gastronomiebetrieben kein Personalverleihvertrag. Dazu fehlt es insbesondere an einem Übergang der Weisungsbefugnisse gegenüber den Kurieren auf die Gastronomiebetriebe sowie an der Integration der Kuriere in die Organisation der Restaurants.

Medienmitteilungen Bundesgericht

- [bger.ch](https://www.bger.ch), Urteile vom 30.05.2022 (2C_575/2020, 2C_34/2021) zu Fahrdienst "Uber" und Essenslieferdienst "Uber Eats", 03.06.2022
- [bger.ch](https://www.bger.ch), Arrêts du 30.05.2022 (2C_575/2020, 2C_34/2021) concernant le service de transport «Uber» et le service de livraison de repas «Uber Eats», 03.06.2022

Besprechungen

- [arbeitsrecht-aktuell.ch](https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch), Nicolas Facincani, Uber ist Arbeitgeber, kein Personalverleih bei Uber Eats, 05.06.2022
- [lawinside.ch](https://www.lawinside.ch), Ariane Legler, Le service de livraison Uber Eats relève-t-il de la location de services?, 20.07.2022
- [swissblawg.ch](https://www.swissblawg.ch), Patricia Meier, Medienmitteilung vom 3. Juni 2022: Urteile zu Fahrdienst "Uber" und Essenslieferdienst "Uber Eats", 03.06.2022

– Arbeitsvertrag: Vertragsqualifikation

BGer 4A 360/2021 vom 06.01.2022

(keine amtliche Publikation vorgesehen)

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

(Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 19.05.2021, [LA210008-O](#))

Gegenstand: Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts;
Vertragsqualifikation

Hinweis: Der Entscheid wird auch nachstehend unter [Verfahren: Fristwahrung](#) / [Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts](#) behandelt.

Thema

Vorübergehende Tätigkeit einer Anwältin als Konsultantin unter dem Namen einer anderen Anwaltskanzlei konkret nicht als Arbeitsverhältnis qualifiziert

Regeste, private

Die Vertragsqualifikation ist eine Rechtsfrage (E. 5.1.1). Der Arbeitsvertrag weist nach der gesetzlichen Definition im Wesentlichen vier Merkmale auf: Das Erbringen einer Arbeitsleistung, die Entgeltlichkeit, die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation (sog. Subordinations- oder Unterordnungsverhältnis) und das Vorliegen eines Dauerschuldverhältnisses (E. 5.1.3).

Aufgrund der minimalen "organisatorischen Einbindung" der Beschwerdeführerin musste nicht ein eigentliches Subordinationsverhältnis angenommen werden (E. 5.4).

Der Entscheid der SVA über die Einstufung der Tätigkeit als selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit war für die Frage, ob die Zusammenarbeitsvereinbarungen konkret als Arbeitsverträge zu qualifizieren sind, nicht ausschlaggebend (E. 5.3, speziell 5.3.2).

Aus den massgeblichen materiellen Kriterien (wie insbesondere Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation; Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmerin und die Tragung des Unternehmensrisikos durch die Arbeitgeberin) lassen sich keine einheitlichen, schematisch anwendbaren Lösungen ableiten, wann ein Vertragsverhältnis als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist.

Die Vertragsqualifikation ist jeweils unter Würdigung der gesamten Umstände des Einzelfalls vorzunehmen. Weil dabei vielfach Merkmale zu Tage treten, die sowohl für als auch gegen einen Arbeitsvertrag sprechen, muss sich der Entscheid des Gerichts danach richten, was im konkreten Fall überwiegt. Entscheidend ist dabei die Würdigung des Gesamtbildes nach dem Massstab der Verkehrsanschauung.

Tatsächliches

"Zusammenarbeitsvereinbarung" einer bisher teilzeitlich selbständigen Rechtsanwältin und einer Anwaltskanzlei (als AG organisiert) über eine temporäre Zusammenarbeit für die Dauer von zwei Monaten mit Erbringung von anwaltlichen Dienstleistungen durch die Klägerin als Konsultantin unter dem Label der

Beklagten. Die Sozialversicherungsanstalt (SVA) des Kantons Zürich hat diese Erwerbstätigkeit als eine unselbständige qualifiziert. Nachdem beide Parteien je eine fristlose Auflösung des Vertragsverhältnisses erklärt hatten, reichte die Anwältin beim Zürcher Arbeitsgericht eine Forderungsklage über gut 29'000 Franken ein, wobei den Entscheidungspublikationen nicht zu entnehmen ist, wofür. Das Arbeitsgericht trat auf diese Klage mit der Begründung, es liege kein Arbeitsverhältnis vor, nicht ein, was sowohl vom Zürcher Obergericht wie vom Bundesgericht bestätigt worden ist.

Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch, Nicolas Facincani, Zuständigkeit des Arbeitsgerichts für Zusammenarbeitsvereinbarungen, 18.02.2022
- lawstyle.ch, Boris Etter, Verhältnis zwischen Konsulentin und Anwaltskanzlei ist kein Arbeitsvertrag, 18.02.2022
- swissblawg.ch, Patricia Meier, 4A_360/2021: Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts; Vertragsqualifikation, 18.02.2022

Zusammenfassung

- droitdutravail.ch, Newsletter mars 2022

– Arbeitsvertrag: Bonus, Qualifikation

BGer 4A 169/2021 vom 18.01.2022

(zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt)

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

(Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts St. Gallen, III. Zivilkammer, vom 10.02.2021, [BO.2019.36-K3](#))

Gegenstand: Arbeitsvertrag; Bonus

Hinweis: Der Entscheid ist ein verfahrensrechtlicher und wird auch nachstehend unter [Verfahren: Gegenstandslosigkeit](#) behandelt.

Thema

Arbeitsvertrag. Bonus im Umfang von 20% des Basissalärs als Lohnbestandteil qualifiziert

Regeste, private

Konkret ist von einer unechten Gratifikation auszugehen, da der Arbeitgeberin aufgrund des Vertragstexts bei der Kalkulation des Bonus zwar ein Ermessen zustand, dieses jedoch nicht derart ausgeprägt war, dass davon ausgegangen werden müsste, die Zusprache des Bonus sei freiwillig (E. 3.3.2).

Tatsächliches

Arbeitsvertrag eines Senior Manager Marketing mit einem Jahresgehalt von CHF 130'000 und folgender Vertragsklausel:

Variable Pay: 20 % of annual base salary, pro rata temporis (Payment in

March of the following year, based on achievement of the agreed business and individual objectives.

Zwischen den Parteien war streitig (was der Standpunkt der Arbeitgeberin war), ob im Rahmen des Arbeitsvertrags eine echte Gratifikation im Sinne von [Art. 322d OR](#) vereinbart worden sei, auf deren Ausrichtung weder der Höhe noch dem Grundsatz nach ein Rechtsanspruch bestehe. Streitig war der Bonus für das Jahr 2017, wo der Arbeitnehmer CHF 26'400.45 eingeklagte, während ihm für den prorata-Bonus für den Januar 2018 mehr überwiesen worden ist, als er verlangt hatte. Diesbezüglich wies das Kreisgericht die Klage über die Forderung für den Januar 2018 aufgrund nachträglicher Zahlung als gegenstandslos ab. Das Kantonsgericht reduzierte auf Berufung der Arbeitgeberin hin die Bonusanspruch für das Jahr 2017 auf CHF 25'735.60 und nahm eine Korrektur der erstinstanzlich zugesprochenen Parteientschädigungen vor. Dagegen hat die Arbeitgeberin beim Bundesgericht Beschwerde erhoben, die diese vollumfänglich abgewiesen hat.

Besprechungen

- [arbeitsrecht-aktuell.ch](#), Nicolas Facincani, Unzulässige Verweigerung des Bonus (Gratifikation), 06.03.2022
- [droitdutravail.ch](#), François Bohnet/Aurélien Witzig, Gratification, collaboration à la preuve et ouverture à appel d'une décision de classement partiel faute d'objet; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_169/2021, Newsletter DroitDuTravail.ch avril 2022
- [swissblawg.ch](#), Patricia Meier, 4A_169/2021: Arbeitsvertrag; Bonus, Rechtsmittel bei Gegenstandslosigkeit (amtl. Publ.), 05.03.2022

Zusammenfassung

- [droitdutravail.ch](#), Newsletter avril 2022

– Arbeitsvertrag: Beendigung (Massenentlassung)

BGer 4A 531/2021 vom 18.07.2022

(zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt)

Arrêt du Ire Cour de droit civil, A. c. Poste CH SA

(recours en matière civile contre l'arrêt du 02.09.2021 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud (P318.048912-210689 438, [HC / 2021 / 591](#))

Objet: contrat de travail; notion d'établissement en cas de licenciement collectif (art. 335d CO)

Thema

Massenentlassung, Betriebsbegriff: Einzelne Poststelle als Betrieb

Regeste, private

Als Betrieb ist eine organisierte Struktur zu verstehen, die mit Personal und materiellen sowie immateriellen Mitteln ausgestattet ist, mit denen die Arbeitsziele erreicht werden können. Wenn ein Arbeitgeber mehrere Betriebe besitzt, die Teil desselben Unternehmens sind, wird das Vorliegen einer möglichen Massenentlassung in jedem einzelnen Betrieb und nicht auf Unternehmensebene bestimmt (E. 5.3).

Jede Poststelle, die eine Filiale ist, gilt als "Betrieb" im Sinne von [Art. 335d OR](#), d.h. als eine organisierte Struktur, die es ermöglicht, die Arbeitsziele zu erreichen, und die eine gewisse Autonomie genießt. Die in einem geographisch nahen Betrieb ausgesprochenen Kündigungen müssen separat gezählt werden (E. 5.6).

Tatsächliches

Streitig war bei einer Arbeitnehmerin, welche bei der Post CH AG in der Einheit "Poststellennetz" in einer Filiale angestellt war, ob der Begriff des Betriebs im Sinne von [Art. 335d OR](#) der gesamtschweizerischen Einheit "Poststellen-Netz" entspreche (womit das Massentlassungsverfahren hätte angewendet werden müssen) oder nur die einzelne Filiale (bei der sie angestellt war) zu betrachten sei.

Besprechungen

- [arbeitsrechtplus.ch](#)., Boris Etter, Jede Postfiliale gilt bei Massentlassung als Betrieb im Sinne von Art. 335d OR, 10.08.2022
- [arbeitsrecht-aktuell.ch](#), Nicolas Facincani, Der Betriebsbegriff bei Massentlassungen, 10.08.2022
- [droitdutravail suisse.com](#), Philippe Ehrenström, Licenciement collectif: notion d' "établissement", 10.08.2022

Zusammenfassung

- [droitdutravail.ch](#), Newsletter septembre 2022

– Öffentliches Dienstrecht: Beendigung, Probezeit

[BGE 148 III 126](#) ([BGer 8C 317/2021](#) vom 08.03.2022)

Urteil der I. sozialrechtlichen Abteilung i.S. A. c. Schweizerische Bundesbahnen SBB

(Beschwerde gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.03.2021, [A-3757/2020](#))

Gegenstand: Öffentliches Personalrecht (Beendigung des öffentlichen Dienstverhältnisses)

Thema

Öffentliches Personalrecht: Beendigung des öffentlichen Dienstverhältnisses in der durch Erkrankung verlängerten Probezeit

Regeste

Ziff. 1 Abs. 3 und Ziff. 22 [Gesamtarbeitsvertrag 2019 der SBB \(GAV\)](#) i.V.m. [Art. 335b Abs. 3 OR](#); Verlängerung der Probezeit bei Krankheit.

Bei krankheitsbedingtem Arbeitsausfall während der Probezeit verlängert sich diese um die Anzahl der ganzen Arbeitstage, an denen die arbeitnehmende Person effektiv an der Arbeitsleistung verhindert war. Die Verlängerung der Probezeit bzw. der Endtermin der Probezeit bestimmt sich dergestalt, dass die effektiven Ausfalltage real "abzuarbeiten" sind (E. 3 und 5.2.4-5.2.8).

Da die Probezeit im vorliegenden Fall erst an einem Dienstag endete und die Kündigung dem Beschwerdeführer tags zuvor eröffnet wurde, brauchte nicht geprüft zu werden, ob bei einem Ablauf bereits am vorangehenden Sonntag die für das Fristende geltende Sonderregel des [Art. 78 OR](#) zum Tragen käme (E. 5.2.9).

Tatsächliches

Ein Produktionsmitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag und einer Probezeit von 3 Monaten trat am Tag des Vertragsschlusses am 16.03.2020 seine Arbeit an. Vom Montag, 15.06.2020, bis Freitag, 19.06.2020, war er krankgeschrieben. Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs beendete die SBB das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 12.06.2020 auf den 22.06.2020, welche anderntags an den Mitarbeiter und an seinen Rechtsvertreter mit eingeschriebener Post versandt, aber von beiden nicht abgeholt wurde. Bei der Rückkehr zur Arbeit am Mo. 22.06.2020 wurde ihm ein auf diesen datierte Kündigungsverfügung mit Beendigung auf den 29.06.2020 ausgehändigt. Strittig war, wann die Probezeit geendet hat. Aufgrund des Verweises im Gesamtarbeitsvertrag galten gemäss Bundesgericht die Regeln von [Art. 335b OR](#).

Weil der Arbeitsvertrag am Tag des Stellenantritts abgeschlossen worden ist, ging das Bundesgericht analog zu [BGE 144 III 152](#) E. 4.4.3 davon aus, dass dieser Tag nicht mitzuzählen sei und dass das Arbeitsverhältnis ohne die Erkrankung am 16.06.2020 geendet hätte. Damit wären innerhalb der Probezeit zwei Arbeitstage infolge Krankheit versäumt gewesen (der 15. und 16.06.2020). Diese waren real abzuarbeiten, was nicht am arbeitsfreien Wochenende vom 20./21.06.2020, sondern erst ab Montag, 22.06.2020 möglich gewesen sei, weshalb die Probezeit nicht am Sonntag, 21.06.2020, sondern am Dienstag, 23.06.2022, geendet habe und die (zweite) Kündigungsverfügung noch in der Probezeit ausgehändigt worden sei. Deshalb könne das Schicksal der ersten Kündigungsverfügung offenbleiben.

Besprechungen

- www.arbeitsrecht-arbeitsrecht.ch, Nicolas Facincani/Stephanie Villiger, Verlängerung der Probezeit infolge Krankheit, 08.04.2022
- lawinside.ch, Victor Sellier, La prise en compte des jours chômés dans le calcul de la prolongation du temps d'essai, 10.08.2022

Zusammenfassung

– droitdutravail.ch, Newsletter avril 2022

– Unterstellung Arbeitsgesetz

BGE 148 II 203 (BGer 2C 470/2020 vom 22.12.2021)

Urteil der II. öffentlich-rechtlichen Abteilung i.S. VPOD c. Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt
(Beschwerde gegen das Urteil des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt als Verwaltungsgericht vom 10.04.2020, [VD.2019.13](#))

Gegenstand: 24-Stunden-Betreuung

Thema

Unterstellung einer 24-Stunden-Betreuung (als Dreiparteienverhältnis) unter das Arbeitsgesetz

Regeste, private

Die Ausnahme von der Anwendung des Arbeitsgesetzes auf Privathaushalte nach [Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG](#) gilt nur in Fällen, in denen der betroffene Arbeitnehmer direkt vom Privathaushalt angestellt wird, und nicht bei dreiseitigen Beziehungen, in denen ein Unternehmen Arbeitnehmer in Privathaushalte vermittelt.

Tatsächliches

Arbeitsvertrag einer Aktiengesellschaft mit einer Arbeitnehmerin als "Seniorenbetreuerin 24h"-Begleitung in einem Turnus von jeweils 21 Tagen während denen sie (inkl. Wochenende) beim zu betreuenden Kunden wohnt und danach von einer anderen Mitarbeiterin für die Dauer von 21 Tagen abgelöst wird. Der VPOD rügt beim Arbeitsinspektorat Basel-Stadt, dass damit die arbeitsgesetzlichen Höchstarbeits- und Ruhezeitvorschriften nicht eingehalten seien. Sowohl das Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt Basel-Stadt wie das Appellationsgericht des Kantons als Verwaltungsgericht entschieden, dieses Arbeitsverhältnis sei nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt. Das Bundesgericht hiess die Beschwerde gut und stellte fest, dass [Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG](#), d.h. die Nichtunterstellung privater Haushalte unter das Arbeitsgesetz, auf Dreiparteienverhältnisse nicht anwendbar sei.

Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch, Nicolas Facincani, 24-Stunden-Betreuung unter dem Arbeitsgesetz, 24.01.2022
- careinfo.ch, Vanessa von Bothmer / Kurt Pärli, Bundesgerichtsurteil: Für Angestellte von Betreuungsagenturen gilt das Arbeitsgesetz, Februar 2022
- droitdutravail.ch, Jean Christophe Schwaab, Un ménage à trois n'est pas un ménage privé ; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 2C_470/2020, Newsletter DroitDuTravail.ch février 2022

Zusammenfassung

– droitdutravail.ch, Newsletter février 2022 (Regeste)

– Sozialversicherung: MSE für Parlamentarierin

BGE 148 V 253 (BGer 9C 469/2021 vom 08.03.2022)

Urteil der II. sozialrechtlichen Abteilung i.S. A. c. Ausgleichskasse des Kantons Berns
(Beschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 14.07.2021, [200 20 625 EO](#))

Gegenstand: Erwerbsersatz bei Mutterschaft

Thema

Wegfall Erwerbsersatz bei Mutterschaft einer Parlamentarierin durch Teilnahme am Parlamentsbetrieb

Regeste

[Art. 16d Abs. 3 EOG](#); [Art. 25 EO](#)V; Mutterschaftsentschädigung; Nationalrätin.

Das Parlamentsmandat einer Nationalrätin stellt eine Erwerbstätigkeit im Sinne von [Art. 16d Abs. 3 EOG](#) dar. Nimmt die Mutter diese Tätigkeit vorzeitig wieder auf, endet der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung (E. 5). Wird die vorübergehend aufgenommene Parlamentstätigkeit wiederum eingestellt, lebt der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nicht erneut auf (E. 6). Eine Parlamentarierin verliert den Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung bei vorzeitiger Wiederaufnahme ihres politischen Mandats und bei einem dabei erzielten jährlichen Einkommen von über Fr. 2'300.- ([Art. 34d Abs. 1 AHVV](#)) auch in Bezug auf ihre weiteren Erwerbstätigkeiten (E. 7).

Tatsächliches

Seit der Geburt ihres Kindes im Dezember 2018 bezog Nationalrätin Kathrin Bertschy Mutterschaftsentschädigung (MSE). Weil sie in der März-Session 2019 an einzelnen Kommissionssitzungen und Abstimmungen im Rat teilgenommen hatte, verweigerte ihr die Berner Ausgleichskasse die gesamte MSE ab 04.03.2019 und zwar auch für die selbständige Tätigkeit, die sie neben ihrem Parlamentsmandat vor der Geburt, aber nicht während des Mutterschaftsurlaubes ausgeübt hatte. Sowohl das Berner Verwaltungsgericht wie das Bundesgericht haben ihre Beschwerde gegen die Einstellung der MSE abgewiesen.

Medienmitteilungen Bundesgericht

- bger.ch, Urteil vom 08.03.2022 (9C_469/2021), Vorzeitiges Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung, 04.04.2022
- bger.ch, Arrêt du 08.03.2022 (9C_469/2021), Extinction anticipée du droit à l'allocation de maternité, 04.04.2022

Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch, Nicolas Facincani, Vorzeitiges Ende der Mutterschaftsentschädigung, 26.05.2022
- sui-generis.ch, Sabine Steiger-Sackmann, Verlust der Mutterschaftsentschädigung wegen Ausübung eines Parlamentsmandates, 04.05.2022
- swissblawg.ch, Patricia Meier, 9C_469/2021: Erwerbssersatz bei Mutterschaft (amtl. Publ.), 06.04.2022

– Verwaltungsrecht: Uber Fahrdienst als Genfer Transportunternehmen

TF 2C 34/2021 du 30.05.2022

(keine amtliche Publikation vorgesehen)

Arrêt du Ile Cour de droit public, 1. Uber Switzerland GmbH 2. Uber B.V. c. Service de police du commerce et de lutte contre le travail au noir du canton de Genève

(recours contre l'arrêt de la Cour de justice du canton de Genève, Chambre administrative, du 17.11.2020, [ATA/1151/2020](http://ata.1151/2020))

Objet: Loi sur les taxis et les voitures de transport avec chauffeur (LTVTC); exploitant d'entreprise de transport

Hinweis: Ein weiterer Uber-Fall wird vorstehend unter [Arbeitsvertrag: Vertragsqualifikation Uber "Eats"](#) behandelt. Siehe dort [Medienmitteilungen Bundesgericht](#) und [Besprechungen](#).

Thema

Qualifikation von Uber als Betreiber eines Transportunternehmens nach dem Genfer Gesetz über Taxis und Transportfahrzeuge mit Chauffeur (LTVTC)

Regeste, private

Da es in der Streitsache um die Anwendung kantonalen Rechts geht, ist die Überprüfungsbefugnis des Bundesgerichts darauf beschränkt, ob das kantonale Gericht willkürlich entschieden hat, beziehungsweise ob verfassungsmässige Rechte in der gerügten Weise verletzt wurden.

Es ist in Anbetracht der Merkmale der vertraglichen Beziehung nicht willkürlich, von einem Arbeitsvertrag zwischen den in Genf tätigen Uber-Fahrern und Uber B.V. auszugehen. Dementsprechend ist es nicht unhaltbar, Uber B.V. als Transportunternehmen gemäss kantonalem Genfer Recht zu qualifizieren.

Tatsächliches

Der Genfer Service de police du commerce et de lutte contre le travail noir unternahm nach Anzeige eines Uber-Fahrers Abklärungen gegenüber Uber Switzerland GmbH (Uber CH) und Uber B.V. In seiner Verfügung vom 29.10.2019 stellte die Dienststelle fest, dass Uber B.V. ein Betreiber eines Transportunternehmens im Sinne von Art. 4 Bst. c des Genfer Gesetzes vom 13. Oktober 2016 über Taxis und Transportfahrzeuge mit Chauffeur (LTVTC; RS/GE H 1 31) sei und die Pflichten eines Betreibers eines Transportunternehmens sowie

die Pflichten gegenüber ausländischen Anbietern nicht einhalte. Es wies Uber B.V. an, seine entsprechenden Pflichten zu erfüllen, insbesondere die Pflichten in Bezug auf den sozialen Schutz der Fahrer und die in ihrer Branche üblichen Arbeitsbedingungen, und überdies die Gepflogenheiten gemäss Art. 25 Abs. 3 Satz 3 [LTVTC](#) einzuhalten. Auf Rekurs von Uber CH und Uber B.V. hin bestätigte die Chambre administrative des Cour de justice Genève am 17.11.2020 die genannte Verfügung. Dagegen haben die beiden Uber-Gesellschaften erfolglos Beschwerde beim Bundesgericht geführt. Nicht zu beantworten war im vorliegenden Verfahren die Frage, ob das von Uber B.V. betriebene System mit dem Freizügigkeitsabkommen ([FZA](#)) vereinbar ist, was von den zuständigen Behörden zu entscheiden sei.

– Verfahren: Fristwahrung / Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts

[BGer 4A 360/2021](#) vom 06.01.2022

(keine amtliche Publikation vorgesehen)

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A. c B. AG
(Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich,
I. Zivilkammer, vom 19.05.2021, [LA210008-O](#))

Gegenstand: Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts;
Vertragsqualifikation

Hinweis: Der Entscheid wird auch vorstehend unter [Arbeitsvertrag: Vertragsqualifikation](#) behandelt. Siehe dort [Besprechungen](#) und [Zusammenfassung](#).

Thema

Fristwahrung bei Nachsendeauftrag (Zustellfiktion ab Avisierung Nachsendung). Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts verneint

Regeste, private

Eine eingeschriebene Sendung, die nicht direkt zugestellt werden kann und nicht innert der Abholfrist von 7 Tagen abgeholt wird, gilt als am letzten Tag dieser Frist zugestellt (Zustellungsfiktion). Bei einem Nachsendeauftrag wird die siebentägige Frist (Zustellungsfiktion) erst durch die Hinterlegung der Abholungseinladung an der Nachsendeadresse ausgelöst (E. 1.1).

Es ist nicht ersichtlich, wie die Anwältin mit diesem Nachsendeauftrag ihre Melde- und Informationspflichten gemäss [Art. 12 BGFA](#) verletzt hätte und es gibt keine konkreten Anhaltspunkte für einen missbräuchlichen Nachsendeauftrag (E. 1.3).

Schafft ein Kanton ein Arbeitsgericht, so ist die Frage, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag besteht, eine doppelrelevante Tatsache. Beruft sich der Kläger auf das Vorliegen eines Arbeitsvertrags, sind die von ihm behaupteten Tatsachen für die Beurteilung der Zuständigkeit grundsätzlich (ausser bei Offensichtlichkeit des Gegenteils) als wahr zu unterstellen. Sie werden erst im Moment der materiellen Prüfung des eingeklagten Anspruchs untersucht (E. 5.1.2).

Tatsächliches (Ergänzung)

Die Anwältin hatte die Post angewiesenen Zustellungen an die Kanzleiadresse an ihren Wohnort weiterzuleiten. Die Beschwerdegegnerin hatte geltend gemacht, damit sei Art. 12 BGFA verletzt und die Beschwerde sei verspätet.

– **Verfahren: Teilklagen**

BGer 4A 307/2021 vom 23.06.2022

(keine amtliche Publikation vorgesehen)

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung, A. c. B. AG

(Beschwerde gegen den Beschluss des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 23.04.2021, [RA210006-O](#)²⁾³)

Gegenstand: Teilklagen; Verfahrensart

Thema

Aufteilung von Forderungen aus dem gleichen Arbeitsverhältnis in auf insgesamt 4 Teilklagen mit einem Streitwert von je unter 30'000 Franken (Objektive Klagenhäufung) als missbräuchlich qualifiziert. Überweisung vom vereinfachten ins ordentliche Verfahren

Regeste, private

Konkret wurde die Teilklage nicht dazu eingesetzt, um den im Gesetz für das vereinfachte Verfahren und die Kostenfreiheit vorgesehene Maximalbetrag einzuhalten, sondern die Klägerin versuchte, die im Gesetz vorgesehenen Streitwertgrenzen zu umgehen. Das ist nicht Zweck der Teilklage. Mit mehreren Teilklagen wird das für Streitwerte bis CHF 30'000 vorgesehene vereinfachte, kostenlose Verfahren für einen Streitwert von über CHF 100'000 in Anspruch genommen und der Zweck der Streitwertbegrenzung ausgehöhlt, was missbräuchlich ist (E. 2.3.2.2.3).

Tatsächliches

Eine Zahnärztin und spätere Geschäftsführerin eine Zahnarztpraxis hat anfänglich in zwei gleichzeitig eingereichten Klagen als Missbrauchsentschädigung und später für Lohnansprüche je CHF 29'999 (also dreimal diesen Betrag) und in einer vierten Klage nochmals Ferienlohn, Arbeitszeugnisse und die Erstellung von Schlussrechnungen eingefordert, was einen Gesamtstreitwert von insgesamt mindestens CHF 113'597 ergab. Das Arbeitsgericht ging nach Eingang der ersten beiden Klagen anfänglich noch von unterschiedlichen Lebenssachverhalten aus, vereinigte sie zwar, aber führte die Prozesse im vereinfachten Verfahren weiter. Mit dem Eingang zweier weiterer Klagen sei jedoch evident geworden, dass sich alle vier Klagen aus demselben Lebenssachverhalt

² Beschwerdeentscheid gegen die Verfügung des Arbeitsgerichtes Zürich, 3. Abteilung, im vereinfachten Verfahren vom 09.02.2021 (AH200005-L). publiziert in den Entscheidungen des Arbeitsgericht Zürich 2021 Nr. 20

³ Sammeldatei der Publikationen aller 3 Entscheide: https://arbrch.ch/4A_307_2021

"dem Arbeitsverhältnis der Klägerin gegen die Beklagte" ergeben würden und mithin als objektive Klagenhäufung aufzufassen seien, was die Anwendung von [Art. 93 Abs. 1 ZPO](#) über die Zusammenrechnung der Streitwerte und damit auch den Wechsel des Verfahrens (Art. 93 Abs. 2 ZPO e contrario) zur Folge habe.

Besprechungen

- [arbeitsrecht-aktuell.ch](#), Nicolas Facincani, Teilklagen im Arbeitsrecht, 06.08.2022
- info.arbeitsrecht.zav-Nachricht⁴, Georges Chanson, Missbräuchliche Häufung von Teilklagen, auszugsweise unter https://fgarbr.ch/iaz_220711_Teilklagen.pdf abrufbar

– Verfahren: Gegenstandslosigkeit

BGer 4A 169/2021 vom 18.01.2022

(zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt)

Urteil der I. Zivilrechtlichen Abteilung i.S. A GmbH c. B

(Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts St. Gallen, III. Zivilkammer, vom 10.02.2021, [BO.2019.36-K3](#))

Gegenstand: Arbeitsvertrag; Bonus

Hinweis: Der Entscheid wird vorstehend unter [Arbeitsvertrag: Bonus, Qualifikation](#) behandelt. Siehe dort [Besprechungen](#) und [Zusammenfassung](#)

Thema

Kostenfolgen bei Gegenstandslosigkeit. Abschreibung infolge Gegenstandslosigkeit ist ein Endentscheid

Regeste, private

Abschreibung zufolge Gegenstandslosigkeit gemäss [Art. 242 ZPO](#) ist ein Endentscheid im Sinn von [Art. 308 Abs. 1 lit. a ZPO](#), welcher der Berufung unterliegt, sofern der Streitwert gemäss [Art. 308 Abs. 2 ZPO](#) erreicht ist. Ist der Streitwert nicht erreicht, unterliegt er als Endentscheid der Beschwerde gemäss [Art. 319 lit. a ZPO](#).

Tatsächliches (Ergänzung)

Die Arbeitgeberin hat den Entscheid des Kreisgerichts, die Klage teilweise infolge Gegenstandslosigkeit abzuschreiben, nicht separat mit Beschwerde angefochten, sondern in der Berufung ans Kantonsgericht die vollumfängliche Abweisung der Klage beantragt. Das Kantonsgericht trat diesbezüglich auf die Berufung nicht ein, was vom Bundesgericht im Beschwerdeverfahren der Arbeitgeberin als zutreffend bestätigt worden ist.

⁴ interne Nachrichten für Mitglieder der Fachgruppe Arbeitsrecht des Zürcher Anwaltsverbands

– **Verfahren: neue Tatsachen + Beweismittel (Aktenschluss)**

BGE 147 III 475 (BGer 4A 50/2021 vom 06.09.2021)

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A AG c. B
(Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich,
I. Zivilkammer, vom 04.12.2020, [LA200023-O](#))

Gegenstand: Arbeitsrecht

Thema

Bestätigung der Rechtsprechung, wonach neue Tatsachen und Beweismittel in der Hauptverhandlung vor den eigentlichen Parteivorträgen einzubringen sind

Regeste

Art. 229 Abs. 2 ZPO; Zeitpunkt des Aktenschlusses. Können neue Tatsachen und Beweismittel "zu Beginn der Hauptverhandlung" unbeschränkt vorgebracht werden, sind diese vor den ersten Parteivorträgen nach Art. 228 ZPO in das Verfahren einzubringen (Bestätigung der Rechtsprechung; E. 2.3.2 und 2.3.3).

Tatsächliches

In der Klage eines fristlos entlassenen CEO hatte bereits das Arbeitsgericht Zürich die Verletzung der Treuepflicht verneint. Es hatte auf die schriftliche Klage eine schriftliche Klageantwort eingeholt und die Parteien danach zur Hauptverhandlung vorgeladen. Wie sich aus der auszugsweisen Wiedergabe des erstinstanzlichen Verhandlungsprotokolls im Berufungsentscheid⁵ ergibt, gab es ein Scharmützel: Der Anwalt der Arbeitgeberin beantragte, dass im Sinne der neuen bundesgerichtlichen Rechtsprechung zunächst die Tatsachenvorträge gehalten würden. Das Bundesgericht verlangte (in [BGE 147 III 67](#) und danach zweimal bestätigt), dass zu Beginn der Hauptverhandlung, also vor Replik und Duplik, die neuen Tatsachen und Beweismittel vorzutragen seien. In der Folge kam es offensichtlich zu einem Hin und Her und der Anwalt des Klägers hat Teile seines Plädoyers für seinen ersten Vortrag in seinem zweiten Vortrag vorgetragen. In den Rechtsmittelverfahren machte die Arbeitgeberin geltend, entlastende Tatsachen seien prozessual zu spät vorgebracht worden. Das Bundesgericht bestätigte zwar⁶ – unter ausführlicher Auseinandersetzung mit der Literatur – seine bisherige Rechtsprechung und hielt fest, "zu Beginn der Hauptverhandlung" gemäss [Art. 229 Abs. 2 ZPO](#) meine einen Zeitpunkt vor den ersten Parteivorträgen im Sinne von [Art. 228 ZPO](#). Allerdings habe der Anwalt der Arbeitgeberin jenen des Klägers in gegen Treu und Glauben verstossender Weise unterbrochen und sei darin von der ersten Instanz noch unterstützt worden. Deshalb seien die vorgebrachten Tatsachen im vorliegenden Fall zu berücksichtigen. In der Sache beurteilte das Bundesgericht die fristlose Entlassung wie die beiden Vorinstanzen als ungerechtfertigt.

⁵ [LA200023-O](#), dort E. III.2.2, S. 14 - 16

⁶ E. 2.3.2 + 2.3.3

Besprechung

- baerrkarrer.ch, Cinzia Catelli/Predrag Sunaric, BGer 4A_50/2021: Tatsachenvortrag «zu Beginn der Hauptverhandlung», in: AJP 11/2011, S. 1425-1428, 01.11.2021
- droitdutravail.ch, François Bohnet, L'admission des faits et moyens de preuve nouveaux à l'ouverture des débats principaux : l'étau se resserre. Traduction et commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_50/2021, Newsletter novembre 2021
- lawinside.ch, Marion Chautard, Invocation des novae limitée à la phase d'allegation, 20.11.2021
- www.swissblawg.ch, Patricia Meier, 4A_50/2021: Arbeitsrecht; Novenschranke/-verbot (Art. 229 Abs. 2 ZPO); Konkurrenzverbot/Treuepflichtverletzung (amtl. Publ.), 29.09.2021

Praxishinweise

Änderungen OR, [Arbeitsvertrag](#)

- Verlängerung Mutterschaft infolge Hospitalisierung des Neugeborenen inkl. Anpassung zeitlicher Kündigungsschutz (Revision Erwerbsersatzgesetz, EOG, vom 18.12.2020): [Art. 329f](#) + [336c OR](#), in Kraft ab 01.07.2021, [AS 2021 288](#)
- Einführung Adoptionsurlaub mit Anpassung Ferienkürzung (Revision Erwerbsersatzgesetz, EOG, vom 01.10.2021): **Art. 329b Abs. 3 Bst. c und e, 329j + 362 Abs. 1 OR**, in Kraft ab 01.01.2023, [AS 2022 468](#)

Änderungen Arbeitsgesetz ([ArG](#))

keine besonders erwähnenswerten Änderungen in den vergangenen 13 Monaten

Änderungen ArG-Ausführungsverordnungen

- Nacht- und Sonntagsarbeit (Dringlichkeit, Unentbehrlichkeit, Bewilligung): [Art. 27, 28, 40](#) + [41ArGV 1](#) sowie Anhang, in Kraft ab 01.04.2022, [AS 2022 100](#)
- Anpassungen bei den Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen: Art. 12, 27, 27a, 43, 48, 51, 51a + 51b [ArGV 2](#), in Kraft ab 01.04.2022, [AS 2022 100](#)

Exkurs Corona

Über das Covid-19-Notrecht mit arbeitsrechtlichem Bezug, Fundstellen, einschlägige Literatur und erste Entscheide orientiert mein immer wieder nachgeführtes *Factsheet Corona & Arbeitsrecht*⁷, abrufbar unter <https://arbrch.ch/Corona01>. Dort⁸ werden insbesondere erste Entscheide zu folgenden Fragestellungen vorgestellt:

- Lohnfortzahlung nach [Art. 324a OR](#) bei verspäteter Auslandsrückkehr
- Lohnfortzahlung in der Kündigungsfrist nach [Art. 324 OR](#) bei pandemiebedingter Betriebsschliessung
- Ausweitung des Kündigungsschutzes analog zu [Art. 336c OR](#) auf besonders gefährdete Arbeitnehmende
- Kündigung infolge Verweigerung von Corona-Massnahmen (öffentliches Dienstrecht)
- Kündigung infolge Verweigerung von Betriebstestungen (öffentliches Dienstrecht).

⁷ Factsheet mit Fundstellen zu Vorschriften / Informationen, Stand derzeit: 13.09.2022

⁸ ab S. 20

Literatur

zufällige Auswahl, alphabetisch geordnet, ohne Anspruch auf Vollständigkeit

- Phillippe Ehrenström, Le droit du travail suisse de A à Z, L'essentiel par mots-clés, Zurich 2022, ISBN 978-3-297-32094-5, 281 p., CHF 81.90, [Verlagsinformation WEKA](#)
- Boris Etter/Nicolas Facincani/Reto Suter, Arbeitsvertrag: Der Einzelarbeitsvertrag (EAV) unter Einbezug der Art. 319-355 OR sowie Art. 361/362 OR, Stämpfli Handkommentar, Bern 2021, ISBN978-3-7272-3510-8, 1063 S., CH 275.00 [Verlagsinformation Stämpfli](#)
- Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. 3.A. 2022, Schriftenreihe Schweizerischer Gewerkschaftsbund, ISBN 978-3-7190-4424-4, 664 S., CH 98.00 [Verlagsinformation Helbing](#)
- Roger Rudolph, Richterliche Rechtsfindung im Arbeitsrecht, Zürich 2021, ISBN 978-3-7255-8269-3, 492 Seiten, CHF 119.00, [Verlagsinformation Schulthess](#)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|---|
| Inhalt | 1 |
| Bedeutsame Bundesgerichtsentscheide | 1 |
| – Arbeitsvertrag: Vertragsqualifikation Uber "Eats" | 1 |
| TF 2C_575/2020 du 30.05.2022 | 1 |
| Thema | 1 |
| Regeste, private | 2 |
| Tatsächliches | 2 |
| Medienmitteilungen Bundesgericht | 2 |
| Besprechungen | 2 |
| – Arbeitsvertrag: Vertragsqualifikation | 3 |
| BGer 4A_360/2021 vom 06.01.2022 | 3 |
| Thema | 3 |
| Regeste, private | 3 |
| Tatsächliches | 3 |
| Besprechungen | 4 |
| Zusammenfassung | 4 |
| – Arbeitsvertrag: Bonus, Qualifikation | 4 |
| BGer 4A_169/2021 vom 18.01.2022 | 4 |
| Thema | 4 |
| Regeste, private | 4 |
| Tatsächliches | 4 |
| Besprechungen | 5 |
| Zusammenfassung | 5 |
| – Arbeitsvertrag: Beendigung (Massenentlassung) | 5 |
| BGer 4A_531/2021 vom 18.07.2022 | 5 |
| Thema | 5 |
| Regeste, private | 6 |
| Tatsächliches | 6 |
| Besprechungen | 6 |
| Zusammenfassung | 6 |
| – Öffentliches Dienstrecht: Beendigung, Probezeit | 6 |
| BGE 148 III 126 (BGer 8C_317/2021 vom 08.03.2022) | 6 |
| Thema | 6 |
| Regeste | 7 |

| | |
|---|----|
| Tatsächliches | 7 |
| Besprechungen | 7 |
| Zusammenfassung | 8 |
| – Unterstellung Arbeitsgesetz | 8 |
| BGE 148 II 203 (BGer 2C_470/2020 vom 22.12.2021) | 8 |
| Thema | 8 |
| Regeste, private | 8 |
| Tatsächliches | 8 |
| Besprechungen | 8 |
| Zusammenfassung | 9 |
| – Sozialversicherung: MSE für Parlamentarierin | 9 |
| BGE 148 V 253 (BGer 9C_469/2021 vom 08.03.2022) | 9 |
| Thema | 9 |
| Regeste | 9 |
| Tatsächliches | 9 |
| Medienmitteilungen Bundesgericht | 9 |
| Besprechungen | 10 |
| – Verwaltungsrecht: Uber Fahrdienst als Genfer Transportunternehmen | 10 |
| TF 2C_34/2021 du 30.05.2022 | 10 |
| Thema | 10 |
| Regeste, private | 10 |
| Tatsächliches | 10 |
| – Verfahren: Fristwahrung / Sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts | 11 |
| BGer 4A_360/2021 vom 06.01.2022 | 11 |
| Thema | 11 |
| Regeste, private | 11 |
| Tatsächliches (Ergänzung) | 12 |
| – Verfahren: Teilklagen | 12 |
| BGer 4A_307/2021 vom 23.06.2022 | 12 |
| Thema | 12 |
| Regeste, private | 12 |
| Tatsächliches | 12 |
| Besprechungen | 13 |
| – Verfahren: Gegenstandslosigkeit | 13 |
| BGer 4A_169/2021 vom 18.01.2022 | 13 |

| | |
|---|----|
| Thema | 13 |
| Regeste, private | 13 |
| Tatsächliches (Ergänzung) | 13 |
| – Verfahren: neue Tatsachen + Beweismittel (Aktenschluss) | 14 |
| BGE 147 III 475 (BGer 4A_50/2021 vom 06.09.2021) | 14 |
| Thema | 14 |
| Regeste | 14 |
| Tatsächliches | 14 |
| Besprechung | 15 |
| Praxishinweise | 16 |
| Änderungen OR, Arbeitsvertrag | 16 |
| Änderungen Arbeitsgesetz (ArG) | 16 |
| Änderungen ArG-Ausführungsverordnungen | 16 |
| Exkurs Corona | 16 |
| Literatur | 17 |
| Inhaltsverzeichnis | 18 |
| Stand | 21 |
| Impressum | 21 |

Stand

Dieses Factsheet basiert auf dem Stand vom 02.10.2022. Eine Anpassung der Entscheid-Zitate wird nach entsprechender BGE-Publikation erfolgen.

Impressum

Georges Chanson Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

CHANSON Anwalt

Bodmerstrasse 10, Postfach, 8040 Zürich

Telefon 044 201 10 30 Fax 044 201 47 51

chanson@arbeitsrechtler.ch www.arbeitsrechtler.ch

PrivaSphere-Webformular für vertrauliche Zustellungen: <https://p4u.ch/chanson>

Georges Chanson führt eine Allgemeinpraxis mit Schwerpunkten im Vertragsrecht, bei Fragen im Zusammenhang mit Liegenschaften und im Erbrecht. Er ist im Arbeitsrecht spezialisiert. Als Arbeitsrechtler betreut er Unternehmen, Führungskräfte und Arbeitnehmende und engagiert sich bei Schulungen und Weiterbildungen in diesem Fachgebiet.

von Georges Chanson betreute Webseiten:

www.linkliste-arbeitsrecht.ch:

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

www.gav.arbeitsrechtler.ch:

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

www.nav.arbeitsrechtler.ch:

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

www.praxis.arbeitsrechtler.ch:

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

www.erv.arbeitsrechtler.ch:

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