

ARBEITSRECHT

MAI 2025
NEWSLETTER **05**

KOMMENTIERTE ENTSCHEIDE – PRAXISFÄLLE – PERSPEKTIVEN



Liebe Leserin, lieber Leser

Mit der Revision des Datenschutzgesetzes rücken das Auskunftsrecht der Arbeitnehmer und die damit verbundenen Pflichten der Arbeitgeberin stärker in den Fokus. Der Umgang mit dem Personaldossier bleibt besonders heikel, was unser erstes Top-Thema näher beleuchtet.

Personalreglemente sind ein bewährtes Mittel, um Arbeitsbedingungen klar und einheitlich zu regeln – doch deren konkrete Ausgestaltung

bringt einige Herausforderungen mit sich. Unser zweites Top-Thema zeigt, was Arbeitgeberinnen in diesem Zusammenhang beachten müssen.

Beste Grüsse

Marc Ph. Prinz, Herausgeber, Head of Employment VISCHER

IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema: Auskunftsrecht Seite 1
- FAQ: Auskunftsrecht Seite 4
- Top-Thema: Personalreglement Seite 5
- Gerichtsentscheid: Pflichtverletzung bei Krankheit Seite 8
- Gerichtsentscheid: Zeiterfassung in Kurzarbeit Seite 11

Das Auskunftsrecht des Arbeitnehmers und die Pflichten der Arbeitgeberin im Umgang mit Personendaten

Auskunftsrechte des Arbeitnehmers und die damit eng verbundenen Informationspflichten der Arbeitgeberin haben mit Inkrafttreten des revidierten Datenschutzgesetzes (DSG) an Aufmerksamkeit gewonnen. Neu ist das Thema zwar nicht, aber trotzdem Gegenstand ständiger Diskussionen. Nachstehend werden einige praxisrelevante Themenfelder beleuchtet.

■ **Von Philipp Haymann und Tina Ackermann**

Bedeutung des Datenschutzes im Arbeitsverhältnis

Die Arbeitgeberin hat bei der Bearbeitung von Personendaten die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen (Art. 328b OR).

Personendaten dürfen demnach nur sofern notwendig und ausschliesslich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bearbeitet werden. Ergänzend wird auf das DSG verwiesen, welches die vorrangigen Schutzrechte

der Arbeitnehmer in dieser Hinsicht begründet.

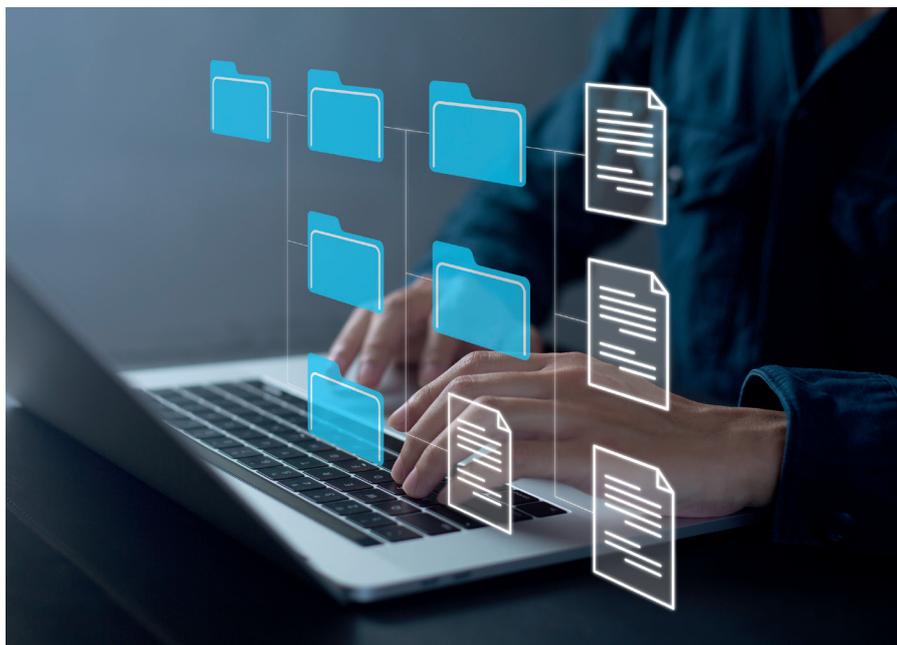
Damit sind auf das Arbeitsverhältnis die allgemeinen Datenbearbeitungsgrundsätze anwendbar. Diese besagen, dass die Datenbearbeitung rechtmässig, verhältnismässig, transparent und zweckgebunden zu erfolgen hat. Dabei beziehen sich die Grundsätze auf alle Personendaten, d.h. auf alle Angaben, die sich auf eine bestimmte natürliche Person beziehen (Art. 5 lit. a DSG). Das DSG erfasst somit alle Daten von den besonders schützenswerten Angaben (z. B. Gesundheitsdaten, religiöse oder politische Ansichten etc.) über Personalien bis hin zu E-Mail-Korrespondenzen. Seit der jüngsten Revision des DSG beschränkt sich der Schutz von Personendaten auf diejenigen von natürlichen Personen. Die Vorgaben zur Bearbeitung der Personendaten



Das Personalreglement – ganz einfach, oder?

Personalreglemente sind in der Schweiz mittlerweile zum Standard geworden. Deren Einsatz ist oftmals sinnvoll und kann bedeutende Vorteile bieten, es lauern jedoch einige Fallstricke, die erhebliche (Kosten-)Risiken bergen und die (vermeintlichen) Vorteile zunichtemachen können.

■ Von Julien Boulter und Anna Neukom Chaney



Was ist ein Personalreglement, und wozu dient es?

Ein Personalreglement ist im Grundsatz ein separates Dokument, in dem die Arbeitgeberin jene Weisungen und/oder vertraglichen Vereinbarungen bündelt, die für alle Mitarbeitenden oder zumindest bestimmte Gruppen gelten sollen. Die Arbeitgeberin muss so nicht unzählige (Einzel-)Weisungen erteilen, und die Einzelarbeitsverträge sind erheblich kürzer. Ein Personalreglement verfolgt somit keinen Selbstzweck, sondern soll primär die Abwicklung der Arbeitsverhältnisse vereinfachen. Gerade in grösseren Unternehmen oder in Konzernverhältnissen schafft ein Personalreglement zudem Transparenz und Einheitlichkeit, weil die Mitarbeitenden wissen, was für wen gilt. Es erleichtert auch die Arbeit der Personalabteilung, die nicht jeweils in zig Einzelarbeitsverträgen die für eine Gruppe von Mitarbeitenden geltenden Regelungen zusammensuchen muss. Neben diesem praktischen Nutzen wer-

den Personalreglemente von Arbeitgeberinnen zunehmend auch als Aushängeschild eingesetzt, das optisch ansprechend die Vorzüge einer Anstellung im Unternehmen aufzeigt.

Ein Personalreglement ist weder gesetzlich vorgeschrieben, noch gibt es Vorgaben zu dessen Inhalt. Arbeitgeberinnen können stattdessen Weisungen nach Bedarf im Einzelfall erlassen und die vertraglich zu regelnden Punkte direkt in den Einzelarbeitsverträgen festhalten. Entscheidet sich die Arbeitgeberin für ein Personalreglement, ist sie bei der Ausgestaltung – innerhalb der Schranken des zwingenden Rechts – frei.

Beim Einsatz eines Personalreglements müssen jedoch vertragsrechtliche Grundregeln und spezifische Schranken des Arbeitsrechts beachtet werden. Entscheidend ist hierbei zunächst, welche Themenbereiche in das Personalreglement aufgenommen werden.

Weisung oder vertragliche Vereinbarung?

Neben dem Gesetz wird ein Arbeitsverhältnis durch die Weisungen der Arbeitgeberin und die vertraglichen Vereinbarungen zwischen der Arbeitgeberin und Mitarbeitenden geregelt. Wichtig ist die Unterscheidung zwischen einer Weisung und einer vertraglichen Vereinbarung, weil hiervon die Gültigkeit einer Regelung und deren Änderbarkeit abhängt.

Im Rahmen des Weisungsrechts darf die Arbeitgeberin ihren Mitarbeitenden – allgemeine oder einzelfallbezogene – Anordnungen über die Ausführung der Arbeit und ihr Verhalten am Arbeitsplatz erteilen (z.B. betreffend Arbeitstechnik, Qualität, Sicherheit, Arbeitszeit und -ort) und diese einseitig abändern. Die Arbeitgeberin kann beispielsweise anordnen, dass die Mitarbeitenden bei der Bedienung einer bestimmten Maschine ab sofort einen Schutzhelm tragen müssen oder dass die Znünipause nicht mehr um 8.45 Uhr, sondern erst um 9.00 Uhr beginnt. Dies kann formfrei (also auch mündlich) erfolgen, und weder die Erteilung noch die Änderung einer Weisung bedarf die Zustimmung der Mitarbeitenden.

Zentrale Aspekte eines Arbeitsvertrags (z.B. der Lohn) dürfen hingegen nicht mit Weisungen geregelt werden, sondern setzen eine vertragliche Vereinbarung voraus. Zudem wird das Weisungsrecht der Arbeitgeberin durch bereits bestehende vertragliche Vereinbarungen eingeschränkt, denn mit ihrem Weisungsrecht kann eine Arbeitgeberin selbst dann keine einseitige Änderung von vertraglichen Vereinbarungen im Einzelarbeitsvertrag oder im Personalreglement durchsetzen, wenn die Thematik ursprünglich mittels Weisung hätte geregelt werden können. Wenn beispielsweise vertraglich vereinbart wurde, dass sich der Arbeitsort ausschliesslich am Standort in Zürich befindet und die Mitarbeitenden den Arbeitsbeginn frei zwischen 7.30 Uhr und 8.00 Uhr bestimmen dürfen, kann die Arbeitgeberin nicht (mehr) einseitig anordnen, dass die Mitarbeitenden neu um 7.00 Uhr am Standort in Aarau bereitstehen müssen.

Personalreglemente enthalten in der Praxis regelmässig sowohl vertragliche Vereinbarungen als auch Regelungen mit Weisungscharakter. Wenn nun aber das Personalre-



Besprechung BGer-Urteil 4A_486/2024 vom 15. Januar 2025

Rechtsprechung zur Krankmeldung: Wiederholte Pflichtverletzung rechtfertigt Kündigung

Ein Arbeitgeber hat eine Mitarbeitende fristlos entlassen, weil sie ihrer Pflicht zur rechtzeitigen Krankheitsmeldung nicht nachkam. Das Bundesgericht musste sich im Urteil 4A_486/2024 vom 15. Januar 2025 der Frage widmen, ob die fristlose Kündigung wegen wiederholter Verstösse gegen die Informationspflicht zulässig war und ob der Arbeitgeber korrekt vorgegangen ist.

■ Von Dr. iur. David Schneeberger, Rechtsanwalt, M.A. HSG

Sachverhalt / Hintergrund

Mit Arbeitsvertrag vom 1. August 2020 stellte die B (Arbeitgeberin, Beschwerdegegnerin) die A (Arbeitnehmerin, Beschwerdeführerin) als Head-Brauerin ein. Neben der Bierherstellung war sie im Verkauf und in der Kundenbetreuung tätig.

Mit Schreiben vom 27. Oktober 2021 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2022 unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist. Sie begründete die Kündigung mit unhaltbaren Spannungen im Team. Direkt nach der Kündigung wurde die Arbeitnehmerin für zwei Tage freigestellt. Am 1. November 2021 räumte sie ihren Spind, verliess den Betrieb aber vorzeitig wegen Unwohlseins. Am Folgetag meldete sie sich krank.

Am 8. November 2021 forderte die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin per E-Mail auf, am 9. November mit einem Arztzeugnis im Betrieb zu erscheinen oder bis 19:00 Uhr eine schriftliche Erklärung und das Zeugnis vorzulegen. Die Arbeitnehmerin antwortete, dass sie nicht erscheinen könne, und stellte ein Arztzeugnis in Aussicht. Der Arbeitgeber verlangte eine Erklärung bis 8:00 Uhr des Folgetags.

Am 10. November 2021 reichte die Arbeitnehmerin ein Arztzeugnis ein, das eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 11. November 2021 bescheinigte. Die Arbeitgeberin erkundigte sich, ob sie am 12. November 2021 wieder arbeitsfähig sei. Die Arbeitnehmerin antwortete, dass sie an diesem Tag einen Arzttermin

habe und danach weitersehen werde. In den folgenden Tagen (12. bis 15. November) meldete sie sich nicht mehr.

Am 15. November 2021 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Arbeitnehmerin reichte daraufhin ein weiteres, undatiertes Arztzeugnis ein, das ab dem 12. November eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bescheinigte.

Mit Klage verlangte die Arbeitnehmerin Lohnfortzahlung bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung. Das Bezirksgericht wies die Klage ab. Auch das Obergericht hielt die Kündigung für rechtmässig. Die Arbeitnehmerin erhob Beschwerde in Zivilsachen beim Bundesgericht. Dieses entschied mit Urteil vom 15. Januar 2025 (BGer-Urteil 4A_486/2024).

Entscheid des Bundesgerichts (gekürzt)

3.

Die Beschwerdeführerin rügt in tatsächlicher Hinsicht, die Vorinstanz habe den Zustellungszeitpunkt des ersten Arztzeugnisses falsch ermittelt. Am Montag, 8. November 2021, sei sie noch nicht im Besitz dieses Zeugnisses gewesen, habe sie es doch erst am Mittwoch, 10. November 2021, erhalten. Da sie am Montag, 8. November 2021, somit noch nichts von ihrer Krankschreibung bis und mit Donnerstag, 11. November 2021, gewusst habe, gehe auch der Vorwurf fehl, sie hätte die Beschwerdeführerin bereits am Montag, 8. November 2021, über ihre vor-

aussichtliche Arbeitsunfähigkeit orientieren müssen.

Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dieser Sachverhaltsrüge erübrigt sich. Die Beschwerdeführerin bezeichnet den vorinstanzlichen Sachverhalt an einer anderen Stelle ihres Rechtsmittels ausdrücklich als massgeblich. Im Einzelnen führte sie dazu Folgendes aus:

«Mit der vorliegenden Beschwerde in Zivilsachen wird eine Rechtsverletzung geltend gemacht, konkret ob die Bestimmung von Art. 337 OR durch die Vorinstanz richtig angewandt wurde. Vor Bundesgericht streitig ist somit einzig, ob die Voraussetzungen für die fristlose Entlassung der Beschwerdeführerin vom 15. November 2021 als gegeben zu beurteilen sind. Da keine unrichtige Feststellung des Sachverhalts gerügt wird, ist dabei auf den durch die Vorinstanz festgestellten Sachverhalt abzustellen.»

Sieht man von den hier nicht einschlägigen prozessualen Eventualbegehren ab, **kann eine Partei vor Gericht nicht gleichzeitig einen bestimmten Standpunkt und dessen Gegenteil vertreten**. Solche Rügen sind widersprüchlich und erlauben keine Rückschlüsse auf den wirklichen Willen einer Partei. Sie missachten das Begründungserfordernis von Art. 42 Abs. 2 BGG. Folglich ist auf diese Sachverhaltsrüge der Beschwerdeführerin nicht einzutreten.

4.

In rechtlicher Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe Art. 337 OR falsch angewandt. Sie sei am Dienstag, 9. November 2021, von der Beschwerdegegnerin aufgefordert worden, bis am Mittwoch, 10. November 2021, um 12:00 Uhr ein Arztzeugnis vorzulegen, ansonsten sie mit einer fristlosen Kündigung rechnen müsse. Dieser Aufforderung sei sie nachgekommen.

Am Donnerstag, 11. November 2021, habe sie der Beschwerdegegnerin mitgeteilt, dass sie am Freitag, 12. November 2021, erneut einen Arzttermin haben und danach weitersehen werde. Am Montag, 15. November 2021, sei sie schliesslich fristlos entlassen worden, ohne dass ihr dieser Schritt vorgängig korrekt angedroht worden wäre. Die Beschwerdegeg-