

Arbeitsrechtliches Kolloquium 4/25

22. Oktober 2025

Daniella Lützelschwab, lic.iur.

Nadine Truttmann, lic.iur., RA und Notarin

ZGp Zürcher Gesellschaft für
Personal-Management



Fälle

1. Gesetzliche Lohnfortzahlungspflichten
2. Kündigungsschutz für Chronisch-Kranke
3. Anordnen von Überstunden
4. Konkurrenzverbot
5. Diskriminierung oder Schutz der Kundinnen?

Fall 1: Gesetzliche Lohnfortzahlungspflichten

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Lohnfortzahlung dienen der finanziellen Absicherung des Lebensunterhalts. Frau S. wohnt in Baselstadt und arbeitet in Bern in einer Filiale der M. AG. Ihre Lebenskosten fallen hauptsächlich in Baselstadt an.

Frage:

1. Gilt für sie deshalb die Basler Skala, oder gilt für sie die Berner Skala (Arbeitsort) oder die Zürcher Skala (Sitz der Unternehmung)?

Fall 2: Kündigungsschutz für Chronisch-Kranke

In einem Unternehmen wurde bei einem langjährigen Mitarbeitenden eine Diabetes Kategorie 1 ärztlich festgestellt. Der Mitarbeitende ist arbeitsfähig, muss jedoch zukünftig die notwendige Insulin-Dosis, je nach erreichten Blutzuckerwerten, intravenös zuführen. Es kommt immer wieder mal vor, dass der Mitarbeitende am Arbeitsort eine kurze Phase der Unterzuckerung erfährt, wobei seine Kolleginnen und Kollegen meist rasch reagieren, so dass die Situation kontrollierbar bleibt.

Frage:

1. Der Mitarbeitende fragt sich, wie sein Kündigungsschutz aussieht, sollte ihn die Krankheit fortlaufend an der Arbeit be- oder verhindern.

Fall 3: Anordnen von Überstunden

Die L AG. hat am Donnerstag für den kommenden Montag, Überstunden angeordnet. Als Begründung hat sie darauf hingewiesen, dass kurzfristig ein neuer und grosser Auftrag eingetroffen sei, welchen man unbedingt annehmen will und müsse und für welchen man – angesichts der fachlichen Qualifikationen - nicht auf temporäre Mitarbeitende ausweichen könne. Konkret muss in den kommenden vier Wochen statt der vereinbarten 40 Stunden/Woche, jeweils 46 Stunden gearbeitet werden.

Frau Y, Mutter von zwei kleinen Kindern, will diese Überstunden nicht leisten, da sie darauf angewiesen ist, dass sie ihre Kinder am Morgen in die Krippe bringen, über Mittag die Einkäufe tätigen und am Abend rechtzeitig die Unternehmung wieder verlassen kann, um die Kinder abzuholen. Herr K. will ebenfalls keine Überstunden leisten, da er einen Arbeitsweg von 1 ½ Std. hat und ohnehin immer schon spät nach Hause kommt.

Fall 3: Anordnen von Überstunden

Frau S. will am Abend noch Freunde treffen, ins Training gehen und „auch mal etwas anderes machen, als immer nur arbeiten“, weshalb auch sie die Leistung der Überstunden ablehnt. Zudem wäre es ja eine Diskriminierung, wenn kinderlose Frauen „schlechtere“ Arbeitsbedingungen hätten, als solche ohne oder als die männlichen Kollegen.

Fragen:

1. Wer entscheidet, ob Überstunden geleistet werden müssen?
2. Können die drei vollzeittätigen Mitarbeitenden Y, K und S die Überstunden folgenlos ablehnen?
3. Hat Frau S. Recht mit ihrem Vorwurf von Diskriminierung?
4. Welche rechtlich korrekte Reaktionsmöglichkeit hat die L. AG in den drei Fällen?



Fall 4: Konkurrenzverbot

Der Aussendienstmitarbeitende F. verpflichtet sich in seinem Einzelarbeitsvertrag, im Falle einer Kündigung in den nächsten 10 Jahren keine selbständige Tätigkeit aufzunehmen, welche in Konkurrenz zu seiner Arbeitgeberin steht und sich in einem Umkreis von 30 km zu ihr liegt. Sollte er sich nicht an diese Vereinbarung halten, verpflichtet er sich vertraglich zu einer Zahlung von CHF 50'000.--.

Fragen:

1. Ist die Vereinbarung rechtsgültig?
2. Welche Regelungen gelten rund um das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot?

Fall 5: Diskriminierung oder Schutz der Kundinnen?

Der Inhaber eine Physiotherapie-Praxis kündigt einem Physiotherapeuten mit der Begründung, er müsse ihn ersetzen, weil viele Kundinnen sich nur noch von einer Frau behandeln lassen wollten.

Fragen:

1. Ist die Kündigung zulässig?
2. Wenn nein, wieso und zu welchen Folgen führt sie?

Nächstes Arbeitsrechtliches Kolloquium

27. November 2025

