

ARZTZEUGNISSE – WANN EIN ZWEITER BLICK SICH LOHNT

Wenn Arbeitnehmer arbeitsunfähig sind, legen Sie meistens ein Arztzeugnis vor. Aber wann braucht man eigentlich ein Arztzeugnis? Was muss drinstehen? Und wann sollte man als Arbeitgeberin genauer hinschauen?

KÜNDIGUNG VOR STELLENANTRITT

Arbeitnehmende öffentlich-rechtlicher Anstellungsbehörden profitieren im Gegensatz zu Arbeitnehmenden privatrechtlicher Arbeitgeber in der Regel von einem erhöhten Kündigungsschutz. Dies wird von den öffentlich-rechtlichen Anstellungsbehörden oftmals vergessen, was zu hohen Entschädigungszahlungen an die gekündigten Arbeitnehmenden führen kann.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE KÜNDIGUNG ÄLTERER ARBEITNEHMENDER

Ältere und langjährige Arbeitnehmende sind mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung eine wichtige Stütze für viele Unternehmen.

MISSBRÄUCLICHE KÜNDIGUNG – NEUER BUNDESGERICHTSENTSCHEID (4A_368/2023) BETREFFEND ANFORDERUNGEN AN INTERNE UNTERSUCHUNGEN VON ARBEITGEBERINNEN BEI VERDACHT AUF EIN STRAFBARES VERHALTEN

Arbeitnehmende öffentlich-rechtlicher Anstellungsbehörden profitieren im Gegensatz zu Arbeitnehmenden privatrechtlicher Arbeitgeber in der Regel von einem erhöhten Kündigungsschutz. Dies wird von den öffentlich-rechtlichen Anstellungsbehörden oftmals vergessen, was zu hohen Entschädigungszahlungen an die gekündigten Arbeitnehmenden führen kann.

VERTRAGSANPASSUNGEN UND ÄNDERUNGSKÜNDIGUNGEN – WAS GILT ES ZU BEACHTEN?

Am 1. September 2023 tritt das revidierte Datenschutzgesetz sowie die dazugehörige Verordnung in Kraft. Damit verbunden sind insbesondere auch weitergehende Pflichten der Arbeitgeberinnen und neue Rechte für Mitarbeitende.

DATENSCHUTZ IM ARBEITSVERHÄLTNIS – WORAUF ALS ARBEITGEBER/IN ZU ACHTEN IST

Am 1. September 2023 tritt das revidierte Datenschutzgesetz sowie die dazugehörige Verordnung in Kraft. Damit verbunden sind insbesondere auch weitergehende Pflichten der Arbeitgeberinnen und neue Rechte für Mitarbeitende. Der aktuelle Newsletter behandelt daher insbesondere die Anforderungen, welche an die Arbeitgeberinnen als Datenbearbeiterinnen gestellt werden, und welche Daten in welchen Fällen bearbeitet werden dürfen.

KÜNDIGUNGEN ÖFFENTLICH-RECHTLICHER ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSE IM KANTON AARGAU

Arbeitnehmende öffentlich-rechtlicher Anstellungsbehörden profitieren im Gegensatz zu Arbeitnehmenden privatrechtlicher Arbeitgeber in der Regel von einem erhöhten Kündigungsschutz. Dies wird von den öffentlich-rechtlichen Anstellungsbehörden oftmals vergessen, was zu hohen Entschädigungszahlungen an die gekündigten Arbeitnehmenden führen kann.

GÜLTIGKEIT VON RÜCKZAHLUNGSVEREINBARUNGEN BEI AUS- UND WEITERBILDUNGEN

Regelmässige Aus- und Weiterbildungen liegen nicht nur im Interesse der Arbeitnehmenden, sondern auch im Interesse der Arbeitgeberin. Durch regelmässige Aus- und Weiterbildungen werden die jeweiligen Arbeitnehmenden auf den aktuellsten Wissensstand gebracht, was sich regelmässig auch positiv auf das Unternehmen auswirkt. Heutzutage werden die Kosten für Aus- und Weiterbildungen deshalb oft von der Arbeitgeberin übernommen.

ABGRENZUNG ZWISCHEN ARBEITSVERTRAG UND AUFTRAG

Das Bundesgericht bestätigte kürzlich den Entscheid des Kantonsgerichts Genf, wonach Uber Fahrer und Fahrerinnen als Angestellte und nicht selbständig Erwerbende gelten würden (BGer 2C_34/2021 vom 30.05.2022). Der Entscheid des Bundesgerichts ist das Ergebnis eines jahrelangen Prozesses, welcher aufzeigt, dass flexible Arbeitsmodelle in rechtlicher Hinsicht nicht immer leicht zu qualifizieren sind. In der Praxis ist insbesondere die Abgrenzung zwischen Arbeitsvertrag und Auftrag im Einzelfall schwierig und oftmals Thema gerichtlicher Auseinandersetzungen. Die wesentlichen Merkmale der beiden Vertragstypen sowie deren Unterschiede werden in vorliegendem Newsletter deshalb kurz zusammengefasst.

RECHTLICHE BESONDERHEITEN BEI TEILZEITARBEIT – WORAUF ARBEITGEBER ACHTEN SOLLTEN

Teilzeitarbeit hat in der Schweiz stark an Bedeutung und Beliebtheit gewonnen. Grundsätzlich gelten für Teilzeitangestellte die gleichen gesetzlichen Bestimmungen wie für Vollzeitmitarbeitende. Diese Bestimmungen sind allerdings auf die Vollzeitarbeit zugeschnitten, sodass sich bei deren Anwendung auf Teilzeitarbeitsverhältnisse gewisse Besonderheiten ergeben können. Dieser Newsletter zeigt auf, welche Besonderheiten Arbeitgeber bei Teilzeitmitarbeitenden zu beachten haben.