

ARBEITSRECHT

DEZEMBER 2025-JANUAR 2026
NEWSLETTER 01

KOMMENTIERTE ENTSCHEIDE – PRAXISFÄLLE – PERSPEKTIVEN



Liebe Leserin, lieber Leser

Eine Schwangerschaft und die Geburt eines Kindes werfen auch im arbeitsrechtlichen Kontext diverse Fragen auf. Welche Rechte und Pflichten bestehen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses? In unserem ersten Top-Thema **Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Schwangerschaft und Mutterschaft** erfahren Sie alles, was Arbeitgebende wissen müssen.

Im Jahr 2026 treten einige neue gesetzliche Regelungen in Kraft, die für Arbeitgebende von besonderer Bedeutung sind. Die wichtigsten Änderungen werden Ihnen in unserem zweiten Top-Thema **Ausblick Arbeitsrecht 2026** aufgezeigt.

Beste Grüsse

Marc Ph. Prinz, Herausgeber, Head of Employment VISCHER

IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema:
Schwangerschaft und Mutterschaft Seite 1
- FAQ: Schwangerschaft und Mutterschaft Seite 5
- Top-Thema:
Ausblick Arbeitsrecht 2026 Seite 6
- Fachbeitrag:
KI am Arbeitsplatz Seite 8
- Fachbeitrag:
Arbeitszeugnis Seite 11

Schwangerschaft und Mutterschaft am Arbeitsplatz: Rechte und Pflichten der Arbeitgeber

Viele Arbeitnehmerinnen warten nach wie vor lange damit zu, den Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft zu informieren, aus Angst, dass dies negativ aufgenommen werden, ihre berufliche Entwicklung behindern oder zu einer Ausgrenzung am Arbeitsplatz führen könnte.

■ Von Lovrana Kraljevic

Schwangerschaft und Mutterschaft werden häufig und fälschlicherweise gleichgesetzt. Nach schweizerischem Recht beginnt die Schwangerschaft mit der Empfängnis und endet in der Regel mit der Geburt. Die Mutterschaft hingegen umfasst die Geburt eines

lebensfähigen Kindes oder eine Schwangerschaft, die mindestens 23 Wochen gedauert hat, sowie die Erholungsphase danach.

Sowohl während der Schwangerschaft als auch während der Mutterschaft geniesst die

Arbeitnehmerin einen besonderen gesetzlichen Schutz – gestützt auf das Arbeitsgesetz (ArG) und seine Verordnungen sowie auf das Obligationenrecht (OR). Die entsprechenden Bestimmungen dienen in erster Linie dazu, der Arbeitnehmerin in diesen besonderen Phasen Sicherheit, Gesundheit und finanzielle Stabilität zu gewährleisten.

Schwangerschaft am Arbeitsplatz: Überblick über Rechte und Pflichten

Arbeitszeiten, Arbeitsdauer und Ruhezeiten

Sobald ein Arbeitgeber von der Schwangerschaft seiner Arbeitnehmerin Kenntnis hat, muss er verschiedene Schutzvorschriften beachten. Die schwangere Arbeitnehmerin kann jederzeit und ohne Vorankündigung entscheiden, von der Arbeit fernzubleiben oder die Arbeit zu verlassen, ohne ein ärztliches Zeugnis vorlegen zu müssen, sofern sie



ihren Arbeitgeber entsprechend informiert (Art. 35a Abs. 2 ArG). Legt sie kein ärztliches Zeugnis vor, besteht jedoch auch kein Lohnfortzahlungsanspruch.

Die tägliche Arbeitszeit darf ohne Pausen neun Stunden nicht überschreiten (Art. 60 Abs. 1 ArGV). Wie alle anderen Arbeitnehmenden hat auch die schwangere Arbeitnehmerin Anspruch auf elf Stunden Ruhezeit pro Tag. Wird die Arbeit im Stehen verrichtet, verlängert sich diese tägliche Ruhezeit ab dem vierten Schwangerschaftsmonat auf mindestens zwölf Stunden, und es sind zusätzliche Pausen zu gewähren (Art. 61 Abs. 1 ArGV).

In den acht Wochen vor der Entbindung darf die Arbeitnehmerin zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht arbeiten. Arbeitet sie üblicherweise am Abend oder in der Nacht, muss der Arbeitgeber ihr, sobald er von der Schwangerschaft erfährt, eine gleichwertige Tagesstelle (zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr) anbieten. Diese Pflicht gilt auch für den Zeitraum zwischen der achten und der 16. Woche nach der Entbindung. Ist keine gleichwertige Stelle verfügbar, darf die Arbeitnehmerin auf die Verrichtung ihrer Arbeit verzichten und hat Anspruch auf 80% ihres Lohns (Art. 35b Abs. 2 ArG).

Arbeitsunfähigkeit und Lohn der Arbeitnehmerin

Grundsätzlich ist eine schwangere Frau arbeitsfähig, und die meisten schwangeren Frauen arbeiten auch bis kurz vor der Geburt. Bestimmte Umstände können jedoch dazu führen, dass eine schwangere Arbeitnehmerin arbeitsunfähig wird. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihr den Lohn weiterzuzahlen, sofern die folgenden kumulativen Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit der Schwangerschaft

Die Arbeitnehmerin muss aus medizinischen Gründen, die mit der Schwangerschaft in Verbindung stehen, arbeitsunfähig sein. Obwohl es sich dabei nicht um eine Krankheit handelt, muss die Arbeitnehmerin auf Verlangen des Arbeitgebers ein ärztliches Zeugnis vorlegen, das die Arbeitsunfähigkeit bestätigt.

2. Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses (Art. 324a Abs. 1 und 3 OR)

Das Arbeitsverhältnis muss entweder länger als drei Monate gedauert haben oder für eine Dauer von mehr als drei Monaten abgeschlossen worden sein. Diese Voraussetzung hat den Zweck, die Haftung des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit in befristeten oder unsicheren Arbeitsverhältnissen zu begrenzen.¹

Der geschuldete Lohn umfasst nicht nur den Grundlohn, sondern auch sämtliche regelmässig ausgerichteten Lohnbestandteile. Während des ersten Dienstjahrs ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Lohn während mindestens drei Wochen weiterzuzahlen (Art. 324a Abs. 2 OR). Danach kann die Dauer der Lohnfortzahlung gemäss den spezifischen Skalen (Basler, Zürcher oder Berner Skala) verlängert werden. Die Berner Skala beispielsweise, die in der Westschweiz häufig verwendet wird, sieht folgende Zeiträume vor:

Dienstjahr	Lohnfortzahlung während
1. Dienstjahr (bei mehr als 3 Monaten Anstellung)	3 Wochen
2. Dienstjahr	1 Monat
3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
20. bis 24. Dienstjahr	6 Monate
danach alle 5 Jahre	jeweils 1 Monat zusätzlich

Es ist wichtig klarzustellen, dass die dargelegte Lohnfortzahlungsdauer ein jährliches, gesamthaftes System darstellt, das pro Dienstjahr gilt. Dieses «Guthaben» deckt sämtliche Formen der Arbeitsunfähigkeit ab – Krankheit, Unfall, Mutterschaft usw.² Mit anderen Worten: Wird eine Arbeitnehmerin erstmals für eine Dauer arbeitsunfähig, die unter dem ihr aufgrund ihres Dienstalters zustehenden Maximalanspruch liegt, kann sie im Falle einer weiteren Arbeitsunfähigkeit im selben Dienstjahr nur noch den verbleibenden Restanspruch beanspruchen – selbst wenn diese weitere Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Ursache beruht.

Zudem kann von der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht im Sinne einer Versicherungslösung abgewichen werden, sofern eine entsprechende schriftliche Vereinbarung besteht – sei dies in Form einer individuellen Abmachung, eines Normalarbeitsvertrags oder eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) – und sofern diese Vereinbarung der Arbeitnehmerin insgesamt einen gleichwertigen Schutz bietet (Art. 324a Abs. 4 OR). Eine solche Versicherungslösung käme dann auch bei einer schwangerschaftsbedingten Abwesenheit zum Tragen.

Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft sowie während der 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR).³ Der in Art. 336c OR vorgesehene Schutz ist relativ zwingend: Er kann verlängert, jedoch nicht verkürzt werden. Er beginnt am ersten Tag der Schwangerschaft⁴ – auch wenn die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Kündigung noch nichts von ihrer Schwangerschaft weiss – und gilt unabhängig von ihrer Arbeitsfähigkeit.⁵

Zudem ist die Arbeitnehmerin nicht verpflichtet, einem künftigen Arbeitgeber ihre Schwangerschaft von sich aus mitzuteilen, weder in der vorvertraglichen Phase noch während der Probezeit.

Es ist zu beachten, dass die genannte Schutzfrist die Arbeitnehmerin nicht daran hindert, während der Schwangerschaft oder innerhalb der 16 Wochen nach der Entbindung selbst zu kündigen. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses bleibt unter den Voraussetzungen von Art. 341 OR ebenfalls möglich. Auch eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen bleibt in Ausnahmefällen zulässig; der Arbeitgeber muss sich dabei jedoch vergewissern, dass ein wichtiger Grund im Sinne des Gesetzes vorliegt, um das Risiko des Vorliegens einer missbräuchlichen Kündigung zu vermeiden.⁶

Abtreibung oder Totgeburt

Der Kündigungsschutz gilt auch für Arbeitnehmerinnen, die eine Fehlgeburt erlitten haben



Ausblick Arbeitsrecht 2026

Im neuen Jahr treten wichtige Neuerungen in Kraft, die für Schweizer Arbeitgebende von besonderer Bedeutung sind. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die relevanten Änderungen und deren praktische Auswirkungen.

■ Von Marc Ph. Prinz, Ilknur Özcan

Neue Regelungen zu Telearbeit zwischen Frankreich und Schweiz

Grundlagen der Besteuerung französischer Grenzgänger

Nach Art. 5 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit Art. 6 Abs. 2 DBG sind Personen ohne steuerlichen Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz nur beschränkt steuerpflichtig. Grundsätzlich unterliegt nur das in der Schweiz erzielte Erwerbseinkommen der Besteuerung. Bis 2024 war hierzu zwingend eine physische Präsenztätigkeit in der Schweiz erforderlich. Mit dem seit dem 1. Januar 2025 geltenden Art. 5 Abs. 1^{bis} DBG kann die Schweiz nunmehr auch Einkommen von ausländischen Personen besteuern, wenn diese eine unselbstständige Erwerbstätigkeit für Arbeitgebende mit Sitz, tatsächlicher Verwaltung oder Betriebsstätte in der Schweiz ausüben, selbst wenn die Arbeitstage im Ausland geleistet werden – sofern das anwendbare Doppelbesteuerungsabkommen der Schweiz ein Besteuerungsrecht einräumt.

Bei Personen ohne steuerrechtlichen Wohnsitz und Aufenthalt in der Schweiz kommt das Quellensteuerverfahren gemäss Art. 91 ff. DBG zur Anwendung, d.h. Arbeitgebende müssen die Steuern direkt vom Lohn abziehen und an die Steuerbehörden übermitteln.

Das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Schweiz und Frankreich (DBA CH-FR) folgt grundsätzlich dem Tätigkeitsortprinzip, d.h. besteuert wird dort, wo die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird (Art. 17 Abs. 1 DBG CH-FR). Für Grenzgänger in den Grenzkantonen gilt aber eine Sonderregelung: Nach der Vereinbarung von 1983 unterliegen französische Grenzgänger, die in den Grenzkantonen Bern, Solothurn, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Neuenburg, Jura, Waadt und Wallis arbeiten, vollumfänglich der Besteuerung in Frankreich, und es besteht keine Quellensteuerpflicht in der Schweiz. Dafür erhält die

Schweiz eine Ausgleichszahlung von 4,5% der jährlich an die Grenzgänger ausgerichteten Bruttovergütung.

Zusatzabkommen zum Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Schweiz und Frankreich

Das zunehmende Arbeiten im Homeoffice, welches durch die Covid-Pandemie begünstigt wurde, hat dazu geführt, dass zwischen den Staaten steuerliche Übergangsregelungen für Grenzgänger getroffen wurden. Die temporäre Lösung, welche zwischen der Schweiz und Frankreich getroffen wurde, wurde nun mit dem am 24. Juli 2025 in Kraft getretenen Zusatzabkommen zum Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Frankreich und Schweiz dauerhaft geregelt. Die Bestimmungen kommen ab dem 1. Januar 2026 zur Anwendung.

Gemäss den neuen Regelungen sollen Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich nun bis zu 40% der Arbeitszeit im Kalenderjahr in ihrem Homeoffice in Frankreich arbeiten können, ohne ihren Grenzgängerstatus zu verlieren.

Bei der steuerlichen Behandlung ist zu unterscheiden:

- *Grenzgänger mit Arbeitgebenden in den Kantonen Bern, Solothurn, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Neuenburg, Jura, Waadt und Wallis*

Sofern die Homeoffice-Tätigkeit nicht mehr als 40% im Jahr beträgt, wird das gesamte Einkommen weiterhin vollumfänglich in Frankreich besteuert, und die Schweiz erhält eine Ausgleichszahlung.

Wird die 40%-Grenze hingegen überschritten, gilt der Grenzgängerstatus ab dem ersten Homeoffice-Tag nicht mehr, und die Besteuerung erfolgt gemäss Art. 17 Abs. 1 DBA CH-F am Arbeitsort. Das hat zur Folge, dass das in der Schweiz erziel-

te Einkommen der Quellensteuer in der Schweiz unterliegt und die Homeoffice-Tage in Frankreich besteuert werden.

- *Übrige Kantone (inkl. Genf)*

Das neue Zusatzabkommen bewirkt in den übrigen Kantonen (einschliesslich Genf), dass eine Homeoffice-Tätigkeit von bis zu 40% der Arbeitszeit weiterhin als in der Schweiz ausgeübt gilt und somit der schweizerischen Quellenbesteuerung unterliegt.

Das Zusatzabkommen sieht zudem eine Ausgleichszahlung der Schweiz an Frankreich im Umfang von 40% der Steuereinnahmen vor, die auf das Einkommen aus der Homeoffice-Tätigkeit entfallen. Für französische Arbeitnehmende, die für eine Arbeitgeberin mit Sitz in Genf tätig sind, entrichtet die Schweiz jedoch nur für den Anteil der Homeoffice-Tätigkeit einen Ausgleich, der zwischen 15% und 40% liegt. Wird die 40%-Grenze überschritten, erfolgt die Besteuerung gemäss Art. 17 Abs. 1 DBA CH-FR am Arbeitsort. Das Einkommen, das den in der Schweiz physisch geleisteten Arbeitstagen zugeordnet werden kann, unterliegt der Quellenbesteuerung in der Schweiz; das Einkommen, das auf die Homeoffice-Tage entfällt, wird in Frankreich besteuert.

Neue Pflichten für Arbeitgebende

Vor dem Hintergrund der Ausgleichszahlungen zwischen den Staaten sieht das Zusatzabkommen einen automatischen Informationsaustausch (AIA) über Lohndaten vor.

Ab 2027 müssen Schweizer Arbeitgebende daher folgende Informationen über französische Grenzgänger an die kantonalen Steuerämter für das Steuerjahr 2026 melden:

- Name(n) und Vorname(n) der Person, Geburtsdatum, Postleitzahl des Wohnorts und, sofern verfügbar, weitere Angaben, welche die Identifikation der Person erleichtern (Adresse, Geburtsort, Zivilstand, Steuernummer)
- Kalenderjahr, in dem das Einkommen erzielt wurde
- Anzahl Homeoffice-Tage oder Homeoffice-Quote in Prozent
- Gesamtbetrag der ausbezahlten Bruttovergütungen