

# NEWS

## STELLENMELDEPFLICHT UND BITCOIN ALS LOHN – WAS ARBEITGEBER WISSEN MÜSSEN

### STELLENMELDEPFLICHT

Nach Annahme der Eidgenössischen Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» wurde der Gesetzgeber beauftragt, eine Verpflichtung vorzusehen, wonach in Berufsarten mit hoher Arbeitslosenquote zwecks Bevorzugung inländischer Arbeitskräfte eine Stellenmeldepflicht gelten soll. Diese Meldepflicht bezweckt, die Position Arbeitssuchender auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die neuen Vorschriften und ihre Auswirkungen auf die Arbeitgeber werden im Folgenden erläutert.

#### Massgebliche Bestimmungen

Am 1. Juli 2018 treten Art. 21a des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer sowie Art. 53a ff. der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih in Kraft. Diese neuen Bestimmungen begründen eine Pflicht für den Arbeitgeber, offene Stellen in Berufsgruppen, welche eine gesamtschweizerische Arbeitslosenquote von 8% erreichen oder übersteigen, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren («RAV») zu melden. Per 1. Januar 2020 wird der Schwellenwert auf 5% gesenkt. Eine Liste der betroffenen Berufe findet sich auf der Seite <https://www.arbeit.swiss> («Job Room»), wo die entsprechenden Meldungen publiziert werden. Zudem wird es während 5 Werktagen ab der Publikation der Stelle im Job Room unzulässig sein, die entsprechende Stellenvakanz über andere Kanäle zu veröffentlichen (z.B. über Zeitungsinserate, Internet etc.).

Um den registrierten Arbeitssuchenden Vorrang einzuräumen, wird das RAV dem entsprechenden Arbeitgeber innert 3 Werktagen ab der Publikation der Stelle im Job Room Daten passender Profile zukommen lassen oder wird anzeigen, dass keine

Ab dem 1. Juli 2018 haben Arbeitgeber bei der Rekrutierung von Arbeitnehmern in bestimmten Branchen neue Pflichten zu beachten. Diese Pflichten werden nachfolgend erläutert.

**Virtuelle Währungen wie Bitcoin sind in aller Munde und gewinnen in der Realwirtschaft an Bedeutung. Dabei stellt sich auch die Frage, ob Lohnzahlungen in virtuellen Währungen zulässig sind und was dabei zu beachten ist.**

passenden Profile arbeitssuchender Personen vorhanden sind. Übermittelt das RAV Angaben zu passenden Kandidaten, sind die vom Arbeitgeber als geeignet angesehenen Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch oder einer Eignungsabklärung einzuladen. Der Arbeitgeber hat das RAV darüber zu informieren, a) welche Kandidaten als geeignet angesehen und welche Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen wurden, b) wenn ein vorgeschlagener Kandidat angestellt wurde und c) wenn die Stelle unbesetzt bleibt.

#### Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht

Für den Arbeitgeber besteht dann keine Stellenmeldepflicht, wenn a) die freie Stelle durch eine Person besetzt wird, die schon mindestens 6 Monate im Unternehmen arbeitet, b) die freie Stelle durch ein Familienmitglied eines Zeichnungsberechtigten des Unternehmens besetzt wird, c) die Beschäftigung maximal 14 Kalendertage dauert oder d) der Arbeitgeber freiwillig eine beim RAV registrierte, arbeitssuchende Person einstellt.

#### Strafen bei Verstoss

Ferner ist darauf hinzuweisen, dass ein Verstoss gegen die Stellenmeldepflicht oder die Vorgabe, geeignete Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch bzw. einer Eignungsabklärung einzuladen, eine Straftat darstellt, was eine Busse in der Höhe von bis zu CHF 40'000 zur Folge haben kann.

\* \* \*

## BITCOIN ALS LOHN

Der Bundesrat Schneider-Ammann hofft, dass die Schweiz zur Kryptonation wird, und das Staatssekretariat für internationale Finanzfragen ruft eine Arbeitsgruppe ins Leben, welche die rechtlichen Rahmenbedingungen darauf hin überprüfen soll, ob unter anderem in Bezug auf virtuelle Währungen Handlungsbedarf besteht. Bis seitens des Gesetzgebers spezifische Bestimmungen für virtuelle Währungen erlassen werden, stellt sich aber die Frage, ob Arbeitnehmer auch aktuell beispielsweise mit Bitcoins bezahlt werden können.

### Was ist Bitcoin?

Bitcoin ist zurzeit die bedeutendste virtuelle Währung und als solche nur über das Internet handelbar. Dabei übernimmt er faktisch die Funktion von Geld. Durch die dezentralisierte Blockchain-Technologie, worauf virtuelle Währungen basieren, wird er nicht staatlich kontrolliert und ist damit beachtlichen Wertschwankungen ausgesetzt. Dennoch kann er in die wichtigsten staatlichen Währungen gewechselt werden.

### Lohnzahlung in Bitcoin

Grundsätzlich gilt auch im Arbeitsrecht die Vertragsfreiheit, weshalb eine vertragliche Vereinbarung, wonach der Lohn in Bitcoin ausbezahlt wird, nicht ausgeschlossen ist (z.B. 1 Bitcoin pro Monat; ein Bitcoin entsprach Ende Juni 2018 rund CHF 6'000). Der Bitcoin ist aber kein gesetzliches Zahlungsmittel in der Schweiz, weshalb ein Lohn in Bitcoins entweder als Naturallohn oder als Lohn in Fremdwährung zu qualifizieren ist.

Für die Beurteilung der Zulässigkeit eines Lohnes in Bitcoins ist daran zu erinnern, welchen Zweck der Lohn für den Arbeitnehmer hat. Die Lohnzahlung dient dem Arbeitnehmer zur Existenzsicherung. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber einige Leitplanken im Arbeitsrecht aufgestellt, welche eine Umgehung der Lohnzahlungspflicht oder das Risiko des Verlusts der Lohnzahlung minimieren (z.B. Entgeltlichkeit der Arbeitsleistung, Diskriminierungsverbot, gewisse Voraussehbarkeit der Lohnhöhe, Überwälzungsverbot des Betriebsrisikos des Arbeitgebers auf den Arbeitnehmer, usw.).

Bitcoins und noch stärker andere virtuelle Währungen unterliegen beachtlichen Kursschwankungen. Arbeitgeber und -nehmer riskieren daher, dass die Lohnzahlung auf einmal entweder wesentlich geringer oder viel höher ausfällt.

## Ausgewählte Fallkonstellationen und Lösungsansätze

Der Arbeitgeber kann einem unerwarteten Kursanstieg nicht damit entgegnen, dass er einseitig den Lohn kürzt (z.B. Auszahlung von 0,6 statt 1 Bitcoin). Das Risiko eines Kursanstiegs kann aber entschärft werden, indem im Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt wird, zwischen der Zahlung in Bitcoins oder einem bestimmten Maximalbetrag in Schweizer Franken zu wählen. Eine solche Bestimmung ist von der Ermächtigung zu unterscheiden, den in Bitcoins vereinbarten Lohn auch in Schweizer Franken leisten zu können. In diesem Fall wäre der Kursanstieg voll zu berücksichtigen, eine Umrechnung in Schweizer Franken zum Zeitpunkt der Auszahlung aber möglich.

Der Arbeitnehmer trägt demgegenüber das Risiko eines Kurszerfalles. Im schlimmsten Fall führt dies dazu, dass der Arbeitnehmer gratis arbeiten muss bzw. musste. Dies verletzt den Grundsatz, dass eine Arbeitsleistung entgeltlich ist. Eine vergleichbare Situation besteht bei den sogenannten reinen Provisionsverträgen. Bei diesen erhält der Arbeitnehmer nur einen Lohn bzw. eine Provision, wenn er dem Arbeitgeber einen Kunden/Auftrag vermittelt (ohne Erfolg kein Lohn). Solche Verträge sind nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer im Durchschnitt effektiv ein angemessenes Entgelt für seine Arbeit erzielt. Der Arbeitnehmer muss folglich Lohnschwankungen hinnehmen, sofern der Lohn über mehrere Monate insgesamt angemessen ist. Übertragen auf den Bitcoin-Lohn bedeutet dies, dass ein solcher grundsätzlich zulässig ist, wenn trotz Kursschwankungen im Durchschnitt ein angemessenes Entgelt resultiert. Dies kann beispielsweise mit einer Mindestlohngarantie in Schweizer Franken im Arbeitsvertrag sichergestellt werden.

Für die Entscheidung der Zulässigkeit des Bitcoin-Lohns ist aber zusätzlich zu prüfen, ob damit verbotenerweise ein Betriebsrisiko auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden soll. Das Betriebsrisiko hat der Arbeitgeber zu tragen und kann dieses grundsätzlich nicht auf den Arbeitnehmer überwälzen. Bezweckt die Bezahlung des Lohnes in Bitcoins die Weiterreichung des Kursrisikos, welches sonst der Arbeitgeber zu tragen hätte, so ist dies ebenfalls problematisch.

Insgesamt sind Bitcoins folglich insbesondere bei zusätzlichen Vergütungen, zum Beispiel als Bonus, unproblematisch. Dem Arbeitnehmer verbleibt dabei in jedem Fall der Grundlohn.

**Fazit**

Mit zunehmender Verbreitung von Bitcoins und anderen virtuellen Währungen in der Realwirtschaft dürfte das Interesse der Unternehmen steigen, ihre Mitarbeiter auch in diesen Währungen bezahlen zu können. Es kann ausserdem einen innovativen Arbeitgeber auszeichnen, seine Lohnzahlungen auch in Bitcoins anzubieten. Eine Vereinbarung,

wonach der Lohn einzig in einer bestimmten Anzahl Bitcoins besteht (reiner Bitcoin-Lohn), ist unseres Erachtens aufgrund der aktuell fehlenden Kursstabilität aber unzulässig. Es bedarf daher entsprechenden Absicherungen zu Gunsten des Arbeitnehmers (und sinnvollerweise auch zu Gunsten des Arbeitgebers). Um die Vorteile eines Bitcoin-Lohnes optimal nutzen zu können, sind die aufgezeigten Lösungsansätze im Einzelfall zu prüfen und auf diesen anzupassen. Andernfalls drohen entweder teure Lohnkosten oder – bei fallenden Kursen – arbeitsrechtliche Streitigkeiten.



**STÉPHANIE FULD**  
Rechtsanwältin, lic. iur.  
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht  
Partnerin



**CYRILL SÜESS**  
Rechtsanwalt, lic. iur. HSG, LL.M.  
Managing Associate



**ELODIE LE GUEN**  
Rechtsanwältin, MLaw  
Associate



**ADRIAN TRUTMANN**  
Rechtsanwalt, MLaw  
Associate

**BIANCHISCHWALD GMBH**  
mail@bianchischwald.ch  
bianchischwald.ch

**GENÈVE**  
5, rue Jacques-Balmat  
Postfach 5839  
CH-1211 Genève 11  
**T** +41 58 220 36 00  
**F** +41 58 220 36 01

**ZÜRICH**  
St. Annagasse 9  
Postfach 1162  
CH-8021 Zürich  
**T** +41 58 220 37 00  
**F** +41 58 220 37 01

**LAUSANNE**  
12, avenue des Toises  
Postfach 5410  
CH-1002 Lausanne  
**T** +41 58 220 36 70  
**F** +41 58 220 36 71

**BERN**  
Elfenstrasse 19  
Postfach 133  
CH-3000 Bern 15  
**T** +41 58 220 37 70  
**F** +41 58 220 37 71