



## Long Covid

**Einige Personen, die sich mit dem Coronavirus angesteckt haben, leiden unter Langzeitfolgen von Covid-19, die in manchen Fällen die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. Was gilt aus arbeitsrechtlicher Sicht, wenn ein Arbeitnehmer über längere Zeit hinweg teilweise oder komplett arbeitsunfähig ist? In diesem Legal Compass werden diverse Aspekte erläutert, die Arbeitgeberinnen beachten sollten.**

**Autor**



**Dr. Michel Verde**  
Rechtsanwalt

### 1. Langzeiterkrankt – und nun?

Grundsätzlich gelten bei Fällen, in denen die Arbeitsfähigkeit aufgrund von Covid-19-Langzeitfolgen eingeschränkt oder ganz aufgehoben ist, die gleichen Regeln wie bei jeder anderen krankheitsbedingten (Teil-)Arbeitsunfähigkeit. Eine Besonderheit von Long Covid ist, dass es sich um ein neues und vielfältiges Krankheitsbild handelt, zu dem noch wenig Erfahrungswerte vorliegen. Man darf aber davon ausgehen, dass in der Mehrheit der Fälle die volle Arbeitsfähigkeit wieder erlangt werden kann, auch wenn der Genesungsprozess zum Teil lange dauert und schrittweise erfolgt.

Wie bei anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, deren Genesung viel Zeit in Anspruch nimmt und nicht genau planbar ist, besteht auch bei Long Covid die Ungewissheit, wann und in was für Genesungsschritten der Arbeitnehmer seine Arbeitsfähigkeit wieder zu 100% erreichen wird, ja ob er überhaupt wieder an seine ursprüngliche Arbeitsstelle zurückkehren kann oder ein Stellenwechsel erforderlich wird. Dies ist für beide Seiten eine herausfordernde Situation: Für die Arbeitgeberin, die sich Planungssicherheit wünscht und die ausgefallene Arbeitsleistung nicht über längere Zeit hinweg von den anderen Mitarbeitern erbringen lassen kann; für den Arbeitnehmer, der nicht weiss, ob er sich beruflich wieder neu orientieren muss. Für ihn besteht zudem die Ungewissheit, ob die Arbeitgeberin ihn überhaupt zurückhaben möchte oder ob sie seine Stelle lieber mit jemand anderem neu besetzt.

Eine derartige Situation wirft diverse arbeitsrechtliche Fragen auf, zum Beispiel wie lange der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung hat und ob er vor einer Kündigung geschützt ist. Ein in der Praxis mindestens genauso wichtiges Thema ist die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in den Arbeitsalltag: Zum einen bedeutet der Verlust eines Mitarbeiters – wie auch dessen längere Abwesenheit – für den Betrieb oft nicht nur eine prozentuale Einbusse an Arbeitskapazität, sondern auch ein Verlust an Fachwissen und Kompetenz. Ob ein neuer Mitarbeiter diesen Verlust ausgleichen kann, ist ungewiss, ebenso ob er sich gut ins bestehende Team einfügt. Es liegt daher durchaus im Interesse der Arbeitgeberin, den erkrankten Arbeitnehmer bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen. Ebenso liegt es in ihrem Interesse, den betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen einer vorhandenen Teilarbeitsfähigkeit einsetzen zu können. Erstens kann damit erreicht werden, dass der Mitarbeiter fachlich und in Bezug auf Betriebsabläufe à jour bleibt und seine Praxiserfahrung nicht zu degenerieren beginnt. Zudem bleibt er so besser im Team integriert. Zweitens ist ein Mitarbeiter bei langer Genesungsdauer im Normalfall nicht zunächst 100% arbeitsunfähig und anschliessend wieder zu 100% arbeitsfähig, sondern er erlangt die Arbeitsfähigkeit in vielen Fällen nur schrittweise. Ein Zuwarten mit der Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit bis der Arbeitnehmer

wieder vollständig arbeitsfähig ist, bedeutet für die Arbeitgeberin unnötig hohe Kosten; dies nicht nur aufgrund der Lohnfortzahlungspflicht, die in einem solchen Fall ohne eine an sich mögliche Gegenleistung erfüllt wird, sondern auch weil der Ausfall eines Mitarbeiters in der Regel kompensiert werden muss – sei es anhand von Überstunden, welche die Arbeitskolleginnen und -kollegen leisten, sei es anhand der vorübergehenden Anstellung eines Ersatzmitarbeiters. Überdies kann es sich positiv auf die Genesung auswirken, wenn der betroffene Arbeitnehmer nicht die ganze Zeit nur zu Hause sitzt und mit seiner Krankheit und deren Behandlung befasst ist, sondern im Rahmen der vorhandenen Arbeitsfähigkeit mit einem Fuss im Erwerbsleben stehen und seinen Beruf ausüben kann. Damit kann auch einer allenfalls drohenden (Berufs-)Invalidität entgegengewirkt werden. Nicht zu vergessen ist auch die positive Wirkung auf die Motivation des betroffenen Mitarbeiters, wenn er seitens der Arbeitgeberin und der Arbeitskolleginnen und -kollegen Unterstützung und Wertschätzung erfährt.

## **2. Besteht eine Lohnfortzahlungspflicht?**

Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder vereinbarungsgemäss mehr als drei Monate dauern wird, hat der Arbeitnehmer im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern ihn kein grobes Verschulden am Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit trifft. Dies gilt auch bei einer Long Covid-Erkrankung. Auch wenn man als Arbeitgeberin versucht sein könnte, die Verweigerung einer Impfung, die gemäss heutigem Kenntnisstand das Risiko einer Covid-19-Erkrankung erheblich senkt, als grobes Selbstverschulden des Arbeitnehmers zu betrachten, ist es unwahrscheinlich, dass eine solche Argumentation vor Gericht Erfolg hätte. Selbst im Bereich des Sozialversicherungsrecht führt das blosses Unterlassen von Präventionsmassnahmen in der Regel nicht zu einer Leistungskürzung.

Im ersten Dienstjahr beträgt der Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a Abs. 2 OR drei Wochen. Anschliessend verlängert sich die Dauer dieses Anspruches mit der steigenden Zahl Dienstjahre, wobei die Gerichte je nach Kanton unterschiedliche Skalen verwenden. Am weitesten verbreitet ist die sog. Berner Skala, wonach der Lohnfortzahlungsanspruch im zweiten Dienstjahr ein Monat beträgt, im dritten und vierten Dienstjahr zwei Monate, im fünften bis neunten drei Monate und sich anschliessend pro fünf weitere Dienstjahre um einen Monat verlängert. Die anderen beiden in der Praxis verwendeten Skalen – die Zürcher Skala und die Basler Skala – sehen eine ähnliche Dauer vor. Im Bereich des öffentlichen Personalrechts dauert der Lohnfortzahlungsanspruch in der Regel deutlich länger, zum Beispiel zwei Jahre im Bundespersonalrecht (Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV).

Der Lohnfortzahlungsanspruch nach Art. 324a OR besteht pro Dienstjahr und erneuert sich entsprechend in jedem Dienstjahr von Neuem. Nach vorherrschender Auffassung handelt es sich bei diesem Anspruch nicht um ein Zeitguthaben, sondern um ein Geldguthaben, sodass sich die Dauer des Lohnfortzahlungsanspruches proportional verlängert, wenn der Mitarbeiter nicht zu 100%, sondern nur teilweise arbeitsunfähig ist. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von 50% zum Beispiel dauert der Lohnfortzahlungsanspruch im ersten Dienstjahr somit sechs Wochen. Zu beachten ist auch, dass es sich beim Lohnfortzahlungsanspruch um ein Gesamtanspruch für sämtliche Arbeitsunfähigkeitsfälle während des Dienstjahres handelt. Er entsteht daher nicht bei jedem Arbeitsverhinderungsfall von Neuem, sondern kann durch verschiedene, voneinander unabhängige Arbeitsverhinderungsfälle aufgebraucht werden.

Zum Lohn zählt in diesem Zusammenhang nicht nur der fixe Monatslohn, sondern auch die anderen Bestandteile der Gesamtvergütung gehören dazu, die der Arbeitnehmer verdient hätte falls er gearbeitet hätte, wie zum Beispiel Provisionen, Boni oder verschiedene Zulagen.

In der Praxis wird diese gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht häufig durch eine Krankentaggeldversicherung ergänzt oder ersetzt. Typischerweise decken Krankentaggeldversicherungen 80% des Lohnes während einer Maximaldauer von 720 oder 730 Tagen, wobei in der Regel eine Wartefrist von bis zu 90 Tagen besteht, bevor der Anspruch auf die Versicherungsleistung entsteht.

### **3. Was kann oder soll man als Arbeitgeberin tun, um betroffene Mitarbeiter zu unterstützen?**

Mit einem koordinierten Vorgehen kann ein Arbeitnehmer dabei unterstützt werden, seine Arbeitsfähigkeit schrittweise zu steigern und im Optimalfall wieder seine volle Arbeitsfähigkeit in seiner angestammten Tätigkeit zu erlangen. Die Arbeitgeberin kann dazu Hand bieten, indem sie ihn einlädt, gemeinsam zu erörtern, mit welchen Massnahmen eine Wiedereingliederung am Arbeitsplatz schrittweise erfolgen kann. Mit einem schlichten Arztzeugnis kommt man dabei nicht weit, da sich ein solches nur darüber äussert, für wie lange und zu welchem Prozentsatz ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist, wobei in der Praxis tendenziell ein zu hoher Arbeitsunfähigkeitsgrad bescheinigt wird. Zielführende Massnahmen zur Wiedereingliederung eines erkrankten Arbeitnehmers bedingen erstens die Kooperation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeberin; zweitens erfordern sie eine Analyse der aus medizinischer Sicht vorhandenen Arbeitskapazität des Arbeitnehmers sowie der Bedingungen, unter denen die vorhandene Arbeitsfähigkeit eingesetzt werden kann, ohne die Genesung zu gefährden. Daher ist in der Regel der Einbezug des behandelnden Arztes angezeigt – mit Einverständnis des Arbeitnehmers versteht sich. Dabei geht es nicht darum, dass die Arbeitgeberin mit dem Arzt die medizinische Diagnose bespricht – diese geht der Arbeitgeberin grundsätzlich nichts an. Sinn und Zweck ist vielmehr, gemeinsam zu erörtern, über welche Ressourcen der Arbeitnehmer aus medizinischer Sicht gegenwärtig verfügt, wie sie sich im Verlauf des Genesungsprozesses voraussichtlich steigern werden und wie der Arbeitnehmer sie optimal im Betrieb einsetzen kann.

Als Instrument bietet sich hierzu ein sog. ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil an. Dabei werden in einem Formular, das die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer zusammen ausfüllen, die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sowie die Anforderungen, welche die Arbeitstätigkeit in physischer und psychischer Hinsicht stellt, erfasst. Gestützt darauf kann der behandelnde Arzt spezifisch mit Blick auf die Arbeitsplatzsituation beurteilen, in welchem Ausmass der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner physischen und psychischen Ressourcen in der Lage ist, seiner Arbeitstätigkeit nachzugehen. Gemeinsam kann dann erörtert werden, wie die Arbeitstätigkeit optimal ausgestaltet werden kann, welche Massnahmen oder Anpassungen am Arbeitsplatz sinnvoll sind und welche Entwicklung hinsichtlich des Genesungsprozesses zu erwarten ist. Zum Beispiel kann es notwendig sein, dem Arbeitnehmer mehr Zeit für bestimmte Aufgaben zur Verfügung zu stellen, weil er krankheitsbedingt in gewissen Belangen langsamer ist, oder es kann erforderlich sein, dass er jeweils nur halbtags arbeitet, weil er schneller erschöpft ist. Unter Umständen kann auch eine vorübergehende Änderung der Arbeitstätigkeit dazu beitragen, dass der Arbeitnehmer in einem grösserem Umfang arbeiten kann.

In einzelnen Fällen kann es sinnvoll sein, ein professionelles Case Management anzubieten. Besteht eine Krankentaggeldversicherung, so bietet diese allenfalls eine solche Dienstleistung an, in Rahmen deren die Wiedereingliederung im Betrieb in Angriff genommen werden kann.

Eine andere Massnahme, um die Reintegration ins Erwerbsleben zu fördern und eine drohende Invalidität zu verhindern, ist die Früherfassung des betroffenen Arbeitnehmers bei der IV-Stelle. Mit der Früherfassung von arbeitsunfähigen Arbeitnehmern bei der IV-Stelle soll dem Eintritt einer Invalidität entgegengewirkt werden. Ziel ist der Erhalt des bisherigen Arbeitsplatzes oder – falls eine Berufsinvalidität besteht, welche die Fortführung des bisherigen Berufes hindert – die Eingliederung an einem neuen Arbeitsplatz, wenn möglich bei der bisherigen Arbeitgeberin. Dies erfordert in der Regel den Einbezug der Arbeitgeberin.

Die Arbeitgeberin ist gestützt auf Art. 3b Abs. 2 lit. c IVG berechtigt, einen arbeitsunfähigen Angestellten bei der zuständigen IV-Stelle zu melden. Hierzu steht ein Meldeformular zur Verfügung. Voraussetzung ist, dass die Gefahr besteht, dass der betroffene Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr an seinem Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann (Art. 3a IVG und Art. 1<sup>ter</sup> IVV). Sinn macht eine Meldung bei der IV-Stelle vor allem dann, wenn keine Wiedereingliederungsmassnahmen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer zustande gekommen sind oder wenn unsicher ist, ob die Wiedereingliederung problemlos möglich ist. Die Arbeitgeberin muss den Arbeitnehmer vorgängig über die beabsichtigte Meldung informieren (Art. 3b Abs. 3 IVG). Eine Zustimmung des Arbeitnehmers ist hingegen nicht nötig.

Nach erfolgter Meldung klärt die IV-Stelle ab, ob Massnahmen für eine Frühintervention angezeigt sind. Hierzu kann sie nebst den betroffenen Arbeitnehmer auch die Arbeitgeberin zu einem Beratungsgespräch einladen sowie sie dazu aufzufordern, die für die Abklärung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Sofern die Arbeitgeberin es war, welche die Meldung bei der IV-Stelle erstattet hat, informiert die IV-Stelle auch die Arbeitgeberin darüber, ob Massnahmen zur Frühintervention angezeigt sind.

Während im öffentlichen Personalrecht zum Teil vorgeschrieben ist, dass Wiedereingliederungsmassnahmen geprüft und gegebenenfalls ergriffen werden (zum Beispiel Art. 11a Abs. 1 BPV), besteht im privatrechtlichen Arbeitsrecht nach OR keine solche ausdrückliche Pflicht. Allerdings kann es die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin (Art. 328 OR) gebieten, dass zumindest die Möglichkeit einer Frühintervention durch die IV-Stelle in Anspruch genommen wird, um einer drohenden Invalidität entgegenzuwirken.

Wichtig ist auf jeden Fall, dass die Wiedereingliederungsmassnahmen nicht dazu führen, dass die Genesung des Arbeitnehmers beeinträchtigt wird. Gegebenenfalls kann es sogar notwendig sein, einen zu arbeitsfreudigen Mitarbeiter aufzufordern, seine Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag ruhiger anzugehen.

#### **4. Ist der Arbeitnehmer zur Mitwirkung verpflichtet?**

Eingliederungsmassnahmen erfordern die Mitwirkung des Arbeitnehmers. Was gilt, wenn er sich weigert, bei Wiedereingliederungsbemühungen mitzumachen oder im Umfang der vorhandenen Arbeitsfähigkeit zu arbeiten?

Im Prinzip ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, sich darum zu bemühen, seine Arbeitsfähigkeit wieder zu erlangen, und im Umfang einer vorhandenen Teil-Arbeitsfähigkeit seine Arbeitstätigkeit fortzusetzen. Einerseits ergibt sich dies aus seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht, andererseits schuldet die Arbeitgeberin bei nur teilweiser Arbeitsunfähigkeit keine Lohnfortzahlung für dasjenige Ausmass an Arbeitsleistung, die der Arbeitnehmer zu erbringen unterlässt, obschon er dazu in der Lage wäre. Wenn der Arbeitnehmer in Bezug auf eine andere Arbeitstätigkeit in grösserem Umfang in der Lage ist zu arbeiten, als in seiner angestammten Tätigkeit, darf die Arbeitgeberin ihm (vorübergehend) eine solche alternative Arbeitstätigkeit zuweisen. Begrenzt wird diese Pflicht des Arbeitnehmers einerseits dadurch, dass die Arbeitsbemühungen sowie eine allfällige alternative Tätigkeit für ihn zumutbar sein müssen. Andererseits darf die Genesung des Arbeitnehmers nicht gefährdet werden. Widersetzt sich der Arbeitnehmer ungerechtfertigterweise, ist die Arbeitgeberin berechtigt, den Lohn entsprechend zu kürzen.

Im Bereich des öffentlichen Personalrechts ist die Mitwirkungspflicht zum Teil explizit gesetzlich vorgesehen, so zum Beispiel in Art. 11a Abs. 2 BPV. Eine Verweigerung der Mitwirkung kann etwa dazu führen, dass der Lohn gekürzt wird (Art. 57 Abs. 4 BPV) oder die Kündigungssperrfrist entfällt (Art. 31a Abs. 4 BPV).

In Bezug auf die Früherfassung und Frühintervention durch die IV-Stelle sieht Art. 7 Abs. 2 IVG vor, dass der Arbeitnehmer an allen zumutbaren Massnahmen aktiv teilnehmen muss, die der Erhaltung seines bestehenden Arbeitsplatzes oder der Eingliederung ins Erwerbsleben (oder in einen gleichgestellten Aufgabenbereich) dienen, wozu auch die Frühinterventionsmassnahmen zählen. Ansonsten droht ihm eine Leistungskürzungen oder gar eine Leistungsverweigerung (Art. 7b IVG).

Leistet eine Krankentaggeldversicherung Taggeldzahlungen für den kranken Arbeitnehmer, ist zu beachten, dass ihn als versicherte Person eine Schadensminderungspflicht trifft. Demnach hat er Massnahmen vorzukehren, um seine Arbeitsfähigkeit im möglichen Ausmass wiederzuerlangen und die vorhandene Restarbeitsfähigkeit bei der Arbeitgeberin zu nutzen. Aus versicherungsrechtlicher Sicht kann auch ein Berufswechsel ein Thema sein, was in diesem Legal Compass jedoch nicht weiter vertieft werden soll. Grenze bildet auch hier der Grundsatz der Verhältnismässigkeit; vor allem müssen die in Betracht kommenden Massnahmen für den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner persönlichen Verhältnisse zumutbar sein. Verstösse gegen die Schadensminderungspflicht können im Einzelfall dazu führen, dass die Leistungen der Krankentaggeldversicherung gekürzt werden oder in gravierenden Fällen sogar ganz entfallen.

## 5. Kann gekündigt werden?

Während einer (unverschuldeten) Long Covid-Erkrankung geniesst der Arbeitnehmer den gleichen Kündigungsschutz wie bei anderen Krankheitsfällen. Voraussetzung dafür ist, dass die durch Long Covid verursachten gesundheitlichen Einschränkungen zu einer teilweisen oder vollständigen Arbeitsunfähigkeit führen. Zudem muss die Probezeit abgelaufen sein, es sei denn, es gibt im betreffenden Arbeitsverhältnis keine Probezeit.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, dauert die Sperrfrist, die den Arbeitnehmer im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis vor einer Kündigung schützt, gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR im ersten Dienstjahr 30 Tage, im zweiten bis und mit fünften Dienstjahr 90 und ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage. Dabei handelt es sich nicht um Arbeitstage, sondern um Kalendertage. Wechselt der Arbeitnehmer während der Dauer der Sperrfrist in ein Dienstjahr mit längerer Sperrfrist – zum Beispiel vom ersten in das zweite Dienstjahr – gilt die längere Sperrfrist. Keinen Einfluss auf den Kündigungsschutz hat das Ausmass der Arbeitsunfähigkeit: Die Anzahl Tage, während denen der Arbeitnehmer vor einer Kündigung geschützt ist, hängt nicht davon ab, ob er ganz oder nur teilweise arbeitsunfähig ist. Auch besteht eine Sperrfrist unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung hat oder nicht.

Trifft die Kündigung während der Dauer einer Sperrfrist beim Arbeitnehmer ein, ist sie ungültig und muss wiederholt werden nachdem der Arbeitnehmer die Arbeitsfähigkeit wieder vollständig erlangt hat oder die Sperrfrist abgelaufen ist. Erhält der Arbeitnehmer die Kündigung hingegen vor Beginn einer Sperrfrist, ist die Kündigung gültig, jedoch wird der Lauf der Kündigungsfrist durch die Sperrfrist gehemmt.

Der Kündigungsschutz besteht grundsätzlich auch dann, wenn der Arbeitnehmer es unterlässt, der Arbeitgeberin seine Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen, oder wenn er trotz Krankschreibung arbeitet. Vorbehalten bleiben Fälle, bei denen das Verhalten des Arbeitnehmers rechtsmissbräuchlich ist.

Sofern eine Krankentaggeldversicherung besteht, die im konkreten Fall Taggelder zahlt, gilt es zu prüfen, ob die Versicherung die Taggelder auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus ausrichtet. Bei Krankentaggeldversicherungen nach dem Versicherungsvertragsgesetz VVG ist dies häufig der Fall. Trifft dies nicht zu, stellt sich die Frage, ob mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses so lange zugewartet werden soll, wie der Arbeitnehmer Anspruch auf Taggelder hat. In einigen Gesamtarbeitsverträgen ist ausdrücklich vorgesehen, dass ein Mitarbeiter nicht entlassen werden darf, solange ihm Taggeldleistungen ausbezahlt werden (z.B. Art. 7.3.2 GAV für das Maler- und Gipsergewerbe bezüglich Mitarbeiter ab dem 6. Dienstjahr oder vollendeten 45. Lebensjahr).

## Ihr Kontakte für Arbeitsrecht



**Peter Haas**  
*Partner*

T: +41 31 328 75 75  
[peter.haas@eversheds-sutherland.ch](mailto:peter.haas@eversheds-sutherland.ch)

---



**Olivier Dunant**  
*Partner*

T: +41 22 818 45 00  
[olivier.dunant@eversheds-sutherland.ch](mailto:olivier.dunant@eversheds-sutherland.ch)

---



**Dr. Michel Verde**  
*Senior Associate*

T: +41 44 204 90 90  
[michel.verde@eversheds-sutherland.ch](mailto:michel.verde@eversheds-sutherland.ch)

---

### **eversheds-sutherland.ch**

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind ausschliesslich zu Informationszwecken gedacht und können keinesfalls eine angemessene Rechtsberatung ersetzen. Eversheds Sutherland AG, mit Sitz in Zürich (Schweiz), übernimmt keinerlei Verantwortung für Handlungen, die gestützt auf die in diesem Dokument enthaltenen Informationen getroffen werden.

© Eversheds Sutherland 2022. Alle Rechte vorbehalten. Eversheds Sutherland ist ein globaler Anbieter von juristischen Dienstleistungen, der seine Dienstleistungen über verschiedene, voneinander unabhängige Rechtsträger erbringt. Eversheds Sutherland ist der Name und die Marke, unter der die Mitglieder von Eversheds Sutherland Limited (Eversheds Sutherland (International) LLP und Eversheds Sutherland (US) LLP) sowie die von diesen kontrollierten oder verwalteten oder mit diesen verbundenen Unternehmen sowie die Mitglieder von Eversheds Sutherland (Europe) Limited (nachfolgend je einzeln als "Eversheds Sutherland Gesellschaft" und zusammen als "Eversheds Sutherland Gesellschaften" bezeichnet) juristische oder andere Dienstleistungen für Klienten auf der ganzen Welt erbringen. Die Eversheds Sutherland Gesellschaften bestehen und sind reguliert gemäss den jeweils auf sie anwendbaren behördlichen und gesetzlichen Bestimmungen und treten unter ihrer jeweiligen Firma auf. Die Verwendung des Namens Eversheds Sutherland dient nur der Beschreibung und bedeutet nicht, dass die Eversheds Sutherland Gesellschaften eine Gesellschaft bilden oder Teil einer globalen LLP sind. Die Mandatsvereinbarung zwischen dem Klienten und der beauftragten Kanzlei ist massgebend bezüglich der Verantwortung für die Erbringung der jeweiligen Dienstleistungen an einen Klienten. Eversheds Sutherland AG, mit Sitz in Zürich (Schweiz), ist Mitglied von Eversheds Sutherland (Europe) Ltd.