

ARBEITSRECHTLICHE UND VERSICHERUNGSTECHNISCHE INFORMATIONEN

Die Kündigung

Ein Arbeitsvertrag kann jederzeit von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist gekündigt werden. Wenn nichts vereinbart wurde, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäss OR:

Während der Probezeit 7 Tage auf einen beliebigen Tag, im ersten Anstellungsjahr 1 Monat je auf Ende eines Monats, von 2. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr 2 Monate, ab dem 10. Anstellungsjahr 3 Monate.

Kündigung zur Unzeit (Sperrfristen)

Wird eine Kündigung während nachgenannten Sperrfristen ausgesprochen ist sie nichtig und muss nach Ablauf der Sperrfrist erneut ausgesprochen werden:

- Während ein Arbeitnehmer obligatorischen Militärdienst oder Zivildienst leistet. Dauert die Dienst mehr als elf Tage, erstreckt sich die Sperrfrist auf vier Wochen vor und vier Wochen nach dem Dienst.
- Wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise zur Arbeitsleistung verhindert ist. Im ersten Jahr während 30 Kalendertagen, ab zweiten bis zum fünften während 90 und ab dem sechsten während 180 Tagen. Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Kündigung rechtsgültig, auch wenn der Arbeitnehmer noch arbeitsunfähig ist.
- Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

Die Kündigungsbeschränkungen kommen nur zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber kündigt. Der Arbeitnehmer hingegen kann während diesen Sperrfristen jederzeit rechtswirksam kündigen.

Unterbruch der Kündigungsfrist

Ist eine Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigung bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der restlichen Kündigungsfrist nicht exakt auf den letzten Tag eines Monats, so verschiebt sich der Endtermin auf das Monatsende.

Weitere Aspekte im Rahmen der Kündigung

- **Lohn- und Taggeldzahlungen während der Kündigungsfrist:** dem Gekündigten stehen selbstverständlich die gleichen Leistungen wie im ungekündigten Verhältnis zu. Die Leistungen können sogar die Kündigung überdauern – je nach Leistungsreglement der Versicherung des Unternehmens.
- **Ferienbezug während der Kündigungsfrist:** der Arbeitgeber kann grundsätzlich den Zeitpunkt der Ferien bestimmen. Aber das Gesetz sagt auch, dass Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht ausbezahlt werden dürfen. Während der Mitarbeiter noch keine neue Stelle gefunden hat, ist eine Ferienanordnung nicht zuzumuten. In diesem Fall wird der Ferienanteil mit dem letzten Salär ausbezahlt. Wenn aber der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist eine Stelle gefunden hat, ist ein Ferienbezug zumutbar.
- **Auf Stellensuche während der Kündigungsfrist:** Im OR heisst es: „Dem Arbeitnehmer ist nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle benötigte Zeit zu gewähren“. Damit sind aber nur konkrete Vorstellungsgespräche gemeint und nur nach Absprache mit dem Arbeitgeber. Während der Dauer der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer verpflichtet seine Arbeitsleistung dem Arbeitgeber zu den vereinbarten Arbeitszeiten zur Verfügung zu stellen.
- **Freistellung:** wird eine Freistellung angeboten, ist es zumutbar, dass mit dieser Freistellung auch sämtliche Ferienansprüche (sofern von kürzerer Dauer als die Freistellungszeit) kompensiert werden. Überstunden hingegen darf der Arbeitgeber nur im Einverständnis des Arbeitnehmers kompensieren lassen (oft ergibt sich ein solches Einverständnis aus den allgemeinen Anstellungsbedingungen). Es ist empfehlenswert, sich die Einzelheiten der Freistellung schriftlich bestätigen zu lassen. Im Übrigen gelten auch während der Freistellung die Regelungen von Sperrfristen, welche zum Unterbruch der Kündigungsfrist führen.

- **Aufhebungsvereinbarung:** ein Vertrag kann auch ohne Einhaltung der Kündigungsfristen aufgelöst werden, sofern beide Vertragspartner damit einverstanden sind und keine gesetzlichen Vorschriften umgangen werden. Eine Aufhebungsvereinbarung soll von beide Parteien ausgehandelt werden und schriftlich festgehalten sein. Zum Beispiel kann ein Arbeitsgeber eine sofortige Kündigung ohne Begründung vorschlagen und dem Arbeitnehmer eine Abfindung „per Saldo aller Ansprüche“ anbieten. Sind in dieser Abfindung mindestens der Lohn bis Ende der Kündigungsfrist, die Entschädigung nichtbezogener Ferien und Überstunden enthalten und der Arbeitnehmer willigt ein, so endet der Vertrag per diesem Datum“.

Zeugnisse

Von einem guten Zeugnis kann die berufliche Zukunft abhängen. Das Wichtigste beim Austritt aus einem Unternehmen ist deshalb der Blick auf das Arbeitszeugnis. 20 Prozent der Arbeitgeber haben gemäss einer Umfrage das Zeugnis als «sehr wichtige» und 77 Prozent als «wichtige Entscheidungshilfe» beim Beurteilen von Stellenbewerbungen erachtet.

Die wenigsten Angestellten können mit dem Zeugnistext jedoch viel anfangen. Grund: Die Sätze sind oft sehr förmlich gehalten, und ihre genaue Bedeutung erschliesst sich nicht unbedingt auf den ersten Blick. Häufig hat dies nicht mit bösem Willen der Personalchefs oder des Arbeitgebers zu tun, sondern eher mit dem unbeholfenen Formulieren der Zeugnisse. Was bleibt, ist ein Unbehagen bei jedem späteren Stellenwechsel. Das müsste nicht sein. Erstens sind Zeugnisse nicht unergründlich verschlüsselt oder codiert, sondern einfach interpretationsbedürftig. Das heisst: Wer weiss, was in einem Zeugnistext entscheidend ist, kennt auch die Note, die er von seinem früheren Arbeitgeber erhalten hat. Und er kann rechtzeitig reklamieren, wenn er mit dem Zeugnis nicht einverstanden ist. Immer mehr Arbeitgeber bemühen sich übrigens, klar und unmissverständlich zu formulieren.

Dies wird teilweise durch einen Vermerk auf dem Zeugnis selbst betont - etwa mit dem Standardsatz **«Wir bekennen uns zu uncodierten Zeugnissen»**. Woran aber erkennt man ein gutes, woran ein schlechtes Zeugnis? Jedes Zeugnis muss gemäss Gesetz Aussagen enthalten über Leistung und Verhalten am Arbeitsplatz, und zwar in einer objektiven und fairen Weise.

Zeugnisse müssen im Prinzip wohlwollend formuliert sein

Dieser Grundsatz ist unbestritten, doch zeugen die vielen gerichtlichen Streitigkeiten über Arbeitszeugnisse davon, dass der Teufel im Detail steckt. Immerhin: Die Gerichte verlangen, dass Zeugnisse grundsätzlich wohlwollend formuliert sein müssen.

Notwendiger Inhalt: Ein Zeugnis muss die hauptsächlichen Aufgaben des Beschäftigten aufzählen, seinen Verantwortungsbereich erwähnen und auf allenfalls erfolgte Beförderungen hinweisen. Diese Punkte enthalten keine Wertungen, sie sind einfach zu überprüfen und sollten beim Erhalt des Zeugnisses auf ihre Vollständigkeit hin kontrolliert werden. Von grösster Bedeutung hingegen ist die Beurteilung der Arbeitsleistung und des Verhaltens während der gesamten Dauer der Beschäftigung. Das heisst aber auch, dass einzelne uner-

freuliche Vorfälle nicht willkürlich aufgebauscht werden dürfen. Nicht jedes Zeugnis, das auf den ersten Blick gut klingt, sagt auch tatsächlich etwas Positives über einen Angestellten aus. Bei der Interpretation ist darauf zu achten, was fehlt und was betont wird.

Ein Zeugnis ohne Urteil über die Qualität der geleisteten Arbeit oder den Umgang mit Vorgesetzten und Mitarbeitern ist ein für jeden Angestellten schlechtes Zeugnis.

Auf jeden Fall «zur vollen Zufriedenheit» verlangen. Zur Beurteilung der Arbeitsleistung: Wer der Ansicht ist, gute Arbeit geleistet zu haben, sollte auf jeden Fall darauf achten, dass ihm zugestanden wird, die ihm übertragenen Arbeiten «zur vollen Zufriedenheit» oder «zur vollsten Zufriedenheit» erfüllt zu haben. Die Qualifikation «zur Zufriedenheit» entspricht etwa der Schulnote «genügend». Der Begriff «vollste Zufriedenheit» ist an sich sprachlicher Unsinn, so wie ein Glas nur voll, aber nie am vollsten sein kann. Trotzdem hat sich diese Formulierung in Zeugnissen für die Bestnote durchgesetzt. Bei Zeugnis-Prozessen lehnen es viele Gerichte aus sprachlichen Gründen aber ab, «vollste Zufriedenheit» in den Text aufzunehmen. Unzulässig sind Formulierungen wie etwa «Er bemühte sich stets» oder «er tat sein Möglichstes». Diese Aussagen betreffen den Leistungswillen eines Beschäftigten, eine innere Tatsache, über die der Arbeitgeber keine sichere Kenntnis haben kann.

Bei der Beurteilung des Verhaltens entspricht der gebräuchlichste Satz «Im Umgang mit Vorgesetzten und Mitarbeitern war er stets freundlich und korrekt» der Note gut. Steht nur «korrekt», deutet dies darauf hin, dass die Person nicht sehr umgänglich und beliebt war. Wird die Qualifikation «freundlich und korrekt» durch einen weiteren positiven Ausdruck wie etwa «zuvorkommend» ergänzt, kann man dies mit einem «sehr gut» im Verhalten übersetzen.

Wenn ein Hinweis auf den Grund der Vertragsauflösung fehlt, wird davon ausgegangen, dass dem Angestellten gekündigt worden ist. Wer selbst kündigt, muss deshalb darauf bestehen, dass dies im Zeugnis erwähnt wird. In der Regel heisst die entsprechende Formulierung: «Der Austritt erfolgt auf eigenen Wunsch» (siehe Tabelle) Ein gutes Zeugnis ergänzt diesen Satz mit einem Ausdruck des Bedauerns über den Weggang. Eine Top-Note erhält vom Arbeitgeber, wenn zuletzt noch erwähnt wird, dass die austretende Person jederzeit wieder eingestellt würde.

Arbeitgeber haftet für unrichtige Zeugnisaussagen

Der Inhalt eines Zeugnisses muss wahr sein, er darf daher auch ungünstige Beurteilungen der Leistung oder des Verhaltens enthalten. Wer ein unrichtiges Zeugnis ausstellt, kann sogar schadenersatzpflichtig werden.

Beispiel: Wer einen Buchhalter fristlos entlässt, weil dieser grössere Beträge veruntreut hat, muss unter bestimmten Umständen für den Schaden eines künftigen Arbeitgebers haften, der im Vertrauen auf ein gutes Zeugnis den straffälligen Buchhalter einstellt. Auch der umgekehrte Fall ist möglich: Wenn ein Arbeitgeber ein unrichtiges schlechtes Zeugnis ausstellt und damit einem Arbeitnehmer das Fortkommen erschwert, muss er seinem ehemaligen Arbeitnehmer den Schaden ersetzen, falls dieser deswegen erst nach längerer Zeit eine neue Arbeit findet.

Zu wenig bekannt ist, dass Angestellte jederzeit ein Recht auf ein Zeugnis haben, also nicht nur beim Austritt. Zwischenzeugnisse werden immer häufiger verlangt. Es sollte nicht nur am Ende eines Arbeitsverhältnisses ans Zeugnis gedacht werden. Wenn Vorgesetzte wechseln und mit ihnen ein gutes Verhältnis bestand, sollte ein Zwischenzeugnis verlangt werden. Niemand weiss mit Sicherheit, wie gut die Zusammenarbeit mit dem Nachfolger aussieht. Gute Zwischenzeugnisse können spätere schlechtere Zeugnisse aus demselben Unternehmen entkräften.

Zudem: Im schlimmsten Fall bleibt noch die Wahl zwischen einem Arbeitszeugnis und einer Arbeitsbestätigung. Jeder Angestellte kann nämlich wählen, ob er ein Zeugnis oder nur eine Bestätigung will. Die Arbeitsbestätigung enthält lediglich den Namen des Beschäftigten, seine Stellung und Funktion im Unternehmen sowie Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses.

Wer ein gutes Zwischenzeugnis in seinen Händen hat, mit einem neuen Chef nicht auskommt und deshalb die Stelle verlässt, ist mit dem Zwischenzeugnis und einer kurzen Arbeitsbestätigung besser bedient als mit einem schlechten Schlusszeugnis.

Im Notfall sein Recht kostenlos vor Gericht einklagen

Weigert sich ein Betrieb, auf Verlangen eines Angestellten ein Arbeitszeugnis auszustellen, sollten die Arbeitnehmer den Weg zum Gericht einschlagen. Falsche Scheu vor solchen Verfahren ist unangebracht: Die Gerichte haben im Allgemeinen wenig Verständnis für Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern die Zukunft verbauen wollen. Solche Prozesse sind bis zum Streitwert von CHF 30'000 kostenlos.

Die Pensionskasse

Mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist endet auch die Mitgliedschaft in der Pensionskasse des Arbeitgebers.

Für die Risiken Tod und Invalidität bleibt der Arbeitnehmer während eines Monats nach Auflösung des Vorsorgeverhältnisses bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung versichert.

Das angesparte Alterskapital samt Zinsen gehört dem austretenden Mitarbeiter. In der Regel wird dieses Geld nicht ausbezahlt, sondern direkt der Pensionskasse des neuen Arbeitgebers überwiesen.

Das Freizügigkeitskonto

Gibt es zum Zeitpunkt des Austritts, aber noch keinen neuen Arbeitsgeber, so wird dieses Kapital auf ein sogenanntes Freizügigkeitskonto bei einer Bank überwiesen. Da gibt es weiter Zinsen, aber keine Beiträge mehr. Beim späteren Eintritt in die Pensionskasse eines neuen Arbeitsgebers, muss die Bank durch den neuen Arbeitsgeber angewiesen werden, das Geld entsprechend zu überweisen.

In besonderen Fällen kann die Freizügigkeitsleistung auch ausbezahlt werden: wenn eine selbständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, wenn die Schweiz endgültig verlassen wird, wenn das Kapital weniger als der Minimal-Jahresbeitrag beträgt. Bei verheirateten Versicherten müssen beide Ehepartner eine schriftliche Einwilligung zur Auszahlung geben.

Das Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU hat hinsichtlich der Barauszahlung ab 1. Juni 2007 Folgen: Verlässt ein Arbeitnehmer die Schweiz und wird er der obligatorischen Versicherung eines EU-Staates unterstellt, kann er sich denjenigen Teil der Austrittsleistung, welcher dem BVG-Obligatorium entspricht, nicht mehr auszahlen lassen. Dieser Teil muss auf ein Freizügigkeitskonto überwiesen werden.

Die Unfallversicherung

30 Tage nach Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. Lohnanspruchs endet der Schutz der obligatorischen Unfallversicherung.

Besteht Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, sind die Risiken aus Unfällen automatisch bei der SUVA versichert. Besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, kann eine Abredeversicherung, welche vor Ende des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden muss – siehe auch nächster Abschnitt! Besteht überhaupt kein Schutz, so kann eine Zusatzvereinbarung mit Ihrer Krankenkasse die Unfallrisiken abdecken.

Abredeversicherung

Der UVG-Versicherungsschutz endet 30 Tage nach dem letzten Tag mit Lohnzahlung. Genauer: Für einen Arbeitnehmer, der auch gegen Nichtberufsunfälle versichert ist (mindestens acht Wochenstunden bei einem Arbeitgeber, Pensen bei mehreren Arbeitgebern werden nicht zusammengezählt), endet die Versicherung mit dem 30. Tage nach dem Tag, an dem auch der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.

Für Mitarbeitende, welche nicht innert 30 Tagen wiederum in ein neues Arbeitsverhältnis eintreten, ist auf jeden Fall der Abschluss einer sogenannten „Einzelabredeversicherung“ (Fortführung der Nichtberufsunfall-Versicherung) empfehlenswert, was für längstens 180 Tage möglich ist.

Das entsprechende Formular kann beim UVG-Versicherer bezogen werden. Ehemalige Arbeitnehmer müssen die Prämie - sie beträgt CHF 25.00 pro Monat - für die gewünschte Abrededauer zum Voraus (also vor Ende der 30-tägigen Nachdeckungsfrist der Nichtberufsunfallversicherung) bezahlt haben (gesamthaft oder monatlich). Die Dauer der gewünschten Abredeversicherung ist auch auf dem Empfangsschein einzutragen. Dieser gilt für die Versicherten als Versicherungsausweis (Police).

Diese Möglichkeit empfiehlt sich - neben der Fortführung der BVG-Versicherung, der Krankentaggeldversicherung, der Überwachung der AHV-Minimalbeiträge pro Jahr - auch bei einem unbezahlten Urlaub.

Versicherungsleistungen im Krankheitsfall

Unabhängig ob Sie eine Stelle haben oder nicht, Sie sind für die Heilungs- und Pflegekosten obligatorisch bei Ihrer Krankenkasse versichert. Im arbeitsvertraglichen Verhältnis, zahlt Ihr Arbeitgeber 100 % des Lohnausfalls im Rahmen der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht (Stichwort: Basler-, Berner- und Zürcher-skala). Oftmals besteht eine Krankentaggeldversicherung, die beispielsweise ab 31. oder 61. Tag 80 % des versicherten Lohnes während bis zu 720 Tagen übernimmt.

Einige Firmen offerieren auch nach Ende des Arbeitsverhältnis noch „Nachgenussmöglichkeiten“. Der Arbeitgeber ist verpflichtet Sie darüber zu informieren. Beziehen Sie Leistungen von der Arbeitslosenkasse, sind Sie wiederum mit 30 Tagen Krankentaggeld bzw. max. 44 Tage über die ganze Rahmenfrist gedeckt. Wir empfehlen hier eine Krankentaggeld – Zusatzversicherung ab dem 30. Tag von Ihrer Krankenkasse zu überprüfen.