

Job verloren – diese Rechte haben Betroffene

Kündigung durch Arbeitgeber Eine Versicherung hat bei einer Entlassung mehrere arbeitsrechtliche Vorschriften verletzt. Das Beispiel zeigt, welche rechtlichen Ansprüche Angestellte geltend machen können.

Bernhard Kislig

Ernst Müller (Name geändert) hätte nicht damit gerechnet, dass er zwei Jahre vor der Pensionierung noch entlassen wird. Da seine ehemalige Arbeitgeberin gleich mehrere arbeitsrechtliche Vorschriften verletzt hat, geht er nun rechtlich gegen das Unternehmen vor, bei dem es sich um eine Versicherungsgesellschaft handelt. Auf Anfragen dieser Zeitung hat das Unternehmen nicht reagiert.

Von anderen umstrittenen Kündigungen im Betrieb liess Müller sich zunächst nicht abschrecken: «Ich fühlte mich sicher, und aufgrund meines fortgeschrittenen Alters wäre die Stellensuche nicht einfach gewesen.»

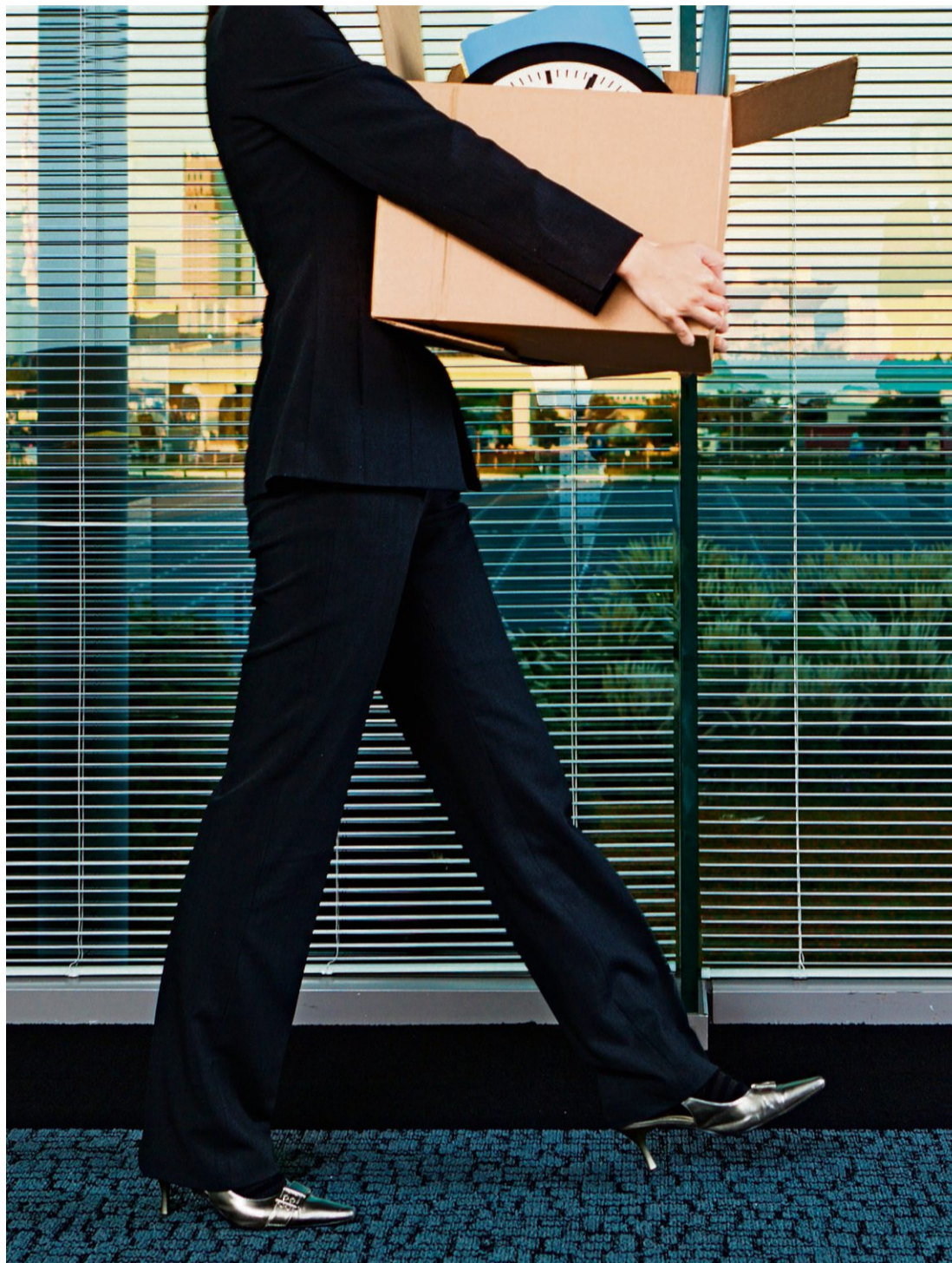
Während Ferien entlassen

In den Sommerferien kommt es trotzdem zum Eklat. Per eingeschriebenen Brief mahnt das Unternehmen Müller ab. Der Vorwurf: Er sei unangekündigt der Arbeit ferngeblieben und solle umgehend wieder am Arbeitsplatz erscheinen. Kurz darauf folgt ebenfalls per Einschreiben die fristlose Kündigung – rückwirkend auf das Datum der Abmahnung.

Doch Ernst Müller erhält die beiden Schreiben erst, als er von seinen Ferien zurückkehrt. Das ist zu spät – die Arbeitgeberin lässt nicht mehr mit sich diskutieren. Er ist sich sicher, dass sein Urlaub im internen System korrekt erfasst war. Doch er darf nicht mehr darauf zugreifen.

Glücklicherweise kommt es eher selten zu solchen Kündigungen. Doch das Beispiel eignet sich aufgrund mehrerer umstrittener Punkte, um generell auf einige Rechte und Ansprüche einzugehen, die Angestellte bei einer Entlassung geltend machen können.

Eine Arbeitgeberin darf nicht erwarten, dass Angestellte während der Ferien eine Abmahnung oder eine Kündigung entgegennehmen können. Das bedeutet aber nicht, dass Abmahnung und Kündigung deshalb hinfällig werden. «Sie gelten erst dann als zugestellt, wenn die Empfängerin oder der Empfänger aus den Ferien zurückgekehrt ist», sagt Roger Rudolph, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Zürich. Damit verschiebt sich das



Auch wer seinen Schreibtisch räumen muss, hat Rechte. Foto: Getty Images

Entlassung per Whatsapp ist erlaubt

Für eine Kündigung gibt es keine Formvorschriften. Angestellte können somit auch mündlich oder sogar per Whatsapp-Nachricht entlassen werden. Wenn aber eine Kündigung nicht gegen Quittung oder per Einschreiben zugestellt wird, gibt es unter Umständen ein Beweisproblem. So zum Beispiel, wenn die Kündigung mündlich und ohne Zeugen erfolgt. (ki)

Vertragsende, wenn die Ferienrückkehr und damit die Kündigungsfrist in den nächsten Monat fallen.

Was allerdings nicht geht, ist die Annahme von Post zu verweigern, um eine Kündigung hinauszuschieben. Bei einer solchen Verweigerungshaltung gilt das Schreiben trotzdem als zugestellt.

Einigermassen erstaunt ist Ernst Müller, als ihm die ehemalige Arbeitgeberin nach der Kündigung ein Arbeitszeugnis ver-

weigert. Dieses erhält er erst, nachdem er mit einem Anwalt Druck gemacht hat. Dabei ist in diesem Punkt die Rechtslage «sonnenklar», wie Experte Roger Rudolph festhält: Angestellte haben in jedem Fall Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Und wer das nicht möchte, kann auch nur eine Arbeitsbestätigung verlangen.

Schliesslich ist Müller auch inhaltlich nicht mit dem Arbeitszeugnis einverstanden. Denn dort steht, dass er von sich aus

Sperrfristen, die eine Kündigung verhindern

Während einer Krankheit, eines Unfalls oder eines Mutterschaftsurlaubs darf niemand ordentlich entlassen werden. Eine Kündigung wäre ungültig und müsste später erneut ausgesprochen werden. Dabei ist aber zu relativieren: Die Sperrfrist gilt nicht unbeschränkt. Wenn die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall andauert, ist nach einer gewissen Zeit trotzdem eine Kündigung möglich.

Anders ist es, wenn Angestellte nach der Entlassung und vor Ablauf der Kündigungsfrist erkranken. In diesem Fall verschiebt sich der Termin – je nachdem, wie lange die Krankheit dauert – nach hinten. (ki)

gekündigt habe. Und wer ohne entschuldigen Grund eine zumutbare Arbeit kündigt, muss längere Zeit auf Arbeitslosengeld verzichten. Konkret geht es um 31 bis 60 Einstelltage.

«Schlicht unwahr»

Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts kann man laut Roger Rudolph in diesem Fall nicht von einer Kündigung des Angestellten ausgehen: «Die Nichtannahme von Briefen während der Ferien ist keine Kündigung – diese Aussage im Arbeitszeugnis ist schlicht unwahr.»

Die im Fall von Ernst Müller ausgesprochene Rückwirkung der Kündigung ist nicht möglich. Umstritten sind oft auch die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung. Diese ist nur zulässig, wenn dafür «wichtige Gründe» vorliegen. Typische Beispiele für diesen interpretationsbedürftigen Begriff sind Delikte am Arbeitsplatz wie Diebstahl oder sexuelle Belästigung.

Auch schwere Beschimpfungen zählen dazu, wobei hier je nach beruflicher Branche unterschiedliche Rechtsauffassungen möglich sind. So gibt es zum Beispiel verschiedene Urteile vor Bezeichnung «Arschloch». In einer Anwaltskanzlei dürfte das Grund genug für eine fristlose Kündigung sein, auf einer Baustelle möglicherweise nicht – wobei es immer sehr auf die konkreten Umstände ankommt und darauf, ob etwa eine vorangegan-

Die missbräuchliche Kündigung

Für langjährige und ältere Angestellte gilt eine erhöhte Fürsorgepflicht. Eine Firma darf in diesem Fall nicht einfach eine ordentliche Kündigung aussprechen, sondern muss zum Beispiel bei nachlassender Leistung versuchen, innerhalb des Betriebs eine geeignetere Beschäftigung zu finden. Wird die erhöhte Fürsorgepflicht verletzt, ist die Kündigung missbräuchlich.

Es gibt weitere Beispiele für missbräuchliche Kündigungen. In einem solchen Fall haben Betroffene Anspruch auf eine Entschädigung von einem bis zu sechs Monatslöhnen. Wie hoch sie ausfällt, beurteilen Gerichte individuell. (ki)

gene Provokation des Arbeitgebers vorliegt.

Kein ausreichender Grund für eine fristlose Kündigung ist unter anderem eine ungenügende Leistung. Wie bei weiteren leichteren Pflichtverletzungen gilt auch hier: Angestellte müssen zuerst verwarnet werden.

Auch bei Ernst Müller wäre eine Kündigung ohne vorherige Verwarnung schwierig zu rechtfertigen. Denn aufgrund des fortgeschrittenen Alters und der langjährigen Tätigkeit gilt für ihn eine erhöhte Fürsorgepflicht.

Gericht muss entscheiden

Ernst Müller geht rechtlich gegen seine frühere Arbeitgeberin vor. Da in der Schlichtung keine Einigung erzielt werden konnte, dürfte es zu einer Gerichtsverhandlung kommen dürfte. Soweit sich das anhand der vorliegenden Informationen einschätzen lässt, rechnet Arbeitsrechtsexperte Roger Rudolph mit guten Chancen für den betroffenen Angestellten. Es sei vertretbar, diese Forderungen vor Gericht geltend zu machen.

Rudolph weist aber darauf hin, dass Gerichte in solchen Streitfällen meistens nicht einer Partei zu 100 Prozent recht geben. Zudem sei ein solches Verfahren nicht nur ein finanzielles Risiko, sondern für manche Personen eine erhebliche Belastung. Somit spricht in vielen Fällen auch einiges für eine frühzeitige Kompromisslösung.

Leserinnen und Leser fragen

Muss ich Minusstunden nachholen?

Seit Anfang Jahr habe ich 120 Minusstunden angesammelt. Darf die Arbeitgeberin nachträglich das Pensum reduzieren, weil zu wenig Arbeit vorhanden ist? Und kann sie mich dazu verpflichten, die Minusstunden nachzuholen?

Nein und Nein. Ein vereinbartes Pensum darf nicht einseitig reduziert werden. Anders wäre es, wenn Arbeit auf Abruf ohne fixes Pensum vereinbart worden wäre, sagt Roger Rudolph, Professor für Arbeits- und Privatrecht an der Universität Zürich. Kann die Arbeitgeberin ihre An-

gestellten wegen Arbeitsmangel nicht beschäftigen, liegt ein Arbeitgeberverzug vor, bei dem sie lohnzahlungspflichtig bleibt. Entsprechend besteht bei Minusstunden auch keine «Nachleistungspflicht». Solche Stunden müssen also nicht nachgeholt werden. Roger Rudolph weist auf seltene Ausnahmen hin, die in der Rechtsliteratur umstritten sind. So zum Beispiel bei einer Existenzgefährdung des Betriebs oder bei Naturkatastrophen.

Werden bei Schenkung Ergänzungsleistungen gekürzt?

Ist es korrekt, dass Erbvorbezüge nicht verjähren und dadurch

allfällige Ergänzungsleistungen reduziert werden?

Ja, ein Erbvorbezug verjährt grundsätzlich nicht. Der von Ihnen erwähnte Hinweis auf allfällige Ergänzungsleistungen ist in diesem Zusammenhang wichtig. Wenn die Rente für den Lebensunterhalt nicht ausreicht, besteht zwar ein Anspruch auf Ergänzungsleistungen. Doch diese werden gekürzt, wenn aufgrund von Erbvorbezügen kein Vermögen mehr da ist. Bei solchen Erbvorbezügen sprechen Fachleute von einem Vermögensverzicht, der mit Ergänzungsleistungen verrechnet wird. Der Vermögensverzicht verjährt zwar nicht, doch das Gesetz sieht im-

merhin eine Reduktion von 10'000 Franken pro Jahr vor. Mit anderen Worten: Ein Erbvorbezug von 50'000 Franken ist nach fünf Jahren abgeschrieben und führt danach nicht mehr zu einer Kürzung der Ergänzungsleistungen. Doch genau genommen dauert es noch etwas länger. Denn die Reduktion gibt es erst rund zwei Jahre nach dem Erbvorbezug. Im Kalenderjahr des Erbvorbezugs und im ganzen darauffolgenden Jahr werde jeder verschenkte Betrag aus einem Vermögen grösser als 30'000 Franken – so klein er auch sein möge – als Vermögensverzicht bei Ergänzungsleistungen berücksichtigt, sagt Michael Meier, Sozialversiche-

rungsexperte an der Universität Zürich.

Kann der Hausverkauf an eines unserer Kinder angefochten werden?

Mein inzwischen verstorbener Mann und ich haben unsere Ferienwohnung einer Tochter zum Wert einer Marktschätzung verkauft. Die andere Tochter, die Geld erbt, kritisiert nun, dass die Wohnung teurer hätte verkauft werden sollen. Kann sie auf den Verkauf noch Einfluss nehmen?

Kaum. Die andere Tochter müsste nachweisen können, dass Sie die Käuferin des Ferienhauses bewusst begünstigt haben. So

müsste sie beispielsweise belegen, dass bei der Schätzung ein Gefälligkeitsgutachten erstellt worden ist. Wenn für das Haus beim Verkauf an die Tochter eine seriöse Schätzung vorgelegen ist, die den von Ihnen genannten Preis über 300'000 Franken bestätigt, wäre ein solches Unterfangen aber nahezu aussichtslos.



Bernhard Kislig
Der Autor beantwortet Fragen zu Arbeitsrecht, Konsumrecht, Sozialversicherungsrecht und Mietrecht.

Senden Sie uns Ihre Frage an geldundrecht@tamedia.ch