

Beobachter

Irmtraud Bräunlich Keller

Job weg? So geht es weiter

Meine Rechte bei Kündigung und Arbeitslosigkeit



2., aktualisierte Auflage

Irmtraud Bräunlich Keller

Job weg? So geht es weiter

Meine Rechte bei Kündigung und Arbeitslosigkeit

Beobachter

Die Autorin

Irmtraud Bräunlich Keller, lic. rer. pol., ist Redaktorin und Arbeitsrechtsspezialistin beim Beobachter. Sie ist Autorin der Beobachter-Ratgeber «Arbeitsrecht. Vom Vertrag bis zur Kündigung», «Flexibel arbeiten: Temporär, Teilzeit, Freelance», «Mobbing – was tun?» und «So klappts mit der Lehre» sowie Koautorin von «OR für den Alltag».

Stand Gesetze und Rechtsprechung: April 2011

Dank

Die Autorin dankt Regina Jäggi, Rechtsanwältin und Sozialversicherungsexpertin im Beobachter-Beratungszentrum, für die kritische Durchsicht des Manuskripts sowie viele wertvolle Anregungen.

Beobachter-Buchverlag

2., aktualisierte Auflage, 2011

© 2009 Axel Springer Schweiz AG

Alle Rechte vorbehalten

www.beobachter.ch

Herausgeber: Der Schweizerische Beobachter, Zürich

Lektorat: Käthi Zeugin, Ursula Trümpy

Cover: Leanne Pedersen / Masterfile

Satz: Focus Grafik

ISBN 978 3 85569 447 1

ISBN 978 3 85569 547 8 (ePDF)

Dieses Buch wurde auf chlor- und säurefreiem Papier gedruckt.

Inhalt

Vorwort	9
1. Wenn die Kündigung droht	10
Die Firma in wirtschaftlichen Schwierigkeiten	10
Zur Rettung der Arbeitsplätze: Kurzarbeit	11
Wenn der Lohn ausbleibt	13
Konflikte mit dem Arbeitgeber	14
So verhalten Sie sich richtig	15
Kündigung aus heiterem Himmel?	16
Nicht vorschnell unterschreiben	17
Selber kündigen oder kündigen lassen?	18
Was gilt bei der Arbeitslosenversicherung?	19
2. Rechtsfragen rund um die Kündigung	20
Die ordentliche Kündigung	20
Die Kündigungsfristen	21
Ab wann gilt die Kündigung?	21
Fragen Sie nach dem Kündigungsgrund	22
Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen	23
Betroffen von einer Massenentlassung?	24
Die Konsultation der Angestellten	25
Kündigungsschutz bei Krankheit, Militärdienst und Mutterschaft	26
Die gesetzlichen Sperrfristen	27
Was gilt als Kündigungsfrist?	29
Zur Unzeit gekündigt: Werden Sie aktiv	30
Die missbräuchliche Kündigung	31
Verbotene Kündigungsgründe	31

Demütigende und verletzende Kündigung	32
So wehren Sie sich gegen eine missbräuchliche Kündigung	33
Diskriminierende Kündigung	34
Kündigung anfechten.....	35
Fristlos entlassen!	36
Zulässige Gründe für fristlose Kündigung	37
Fristlos gefeuert – was tun?	38
Stempeln nach fristloser Entlassung?	38
3. Während der Kündigungsfrist	39
Besondere Regeln für die letzten Monate	39
Restliche Ferien beziehen?	39
Per sofort freigestellt?	40
Ferien, Überstundenguthaben und Freistellung	41
Wenn Arbeitslosigkeit droht	42
Sofort eine Stelle suchen	42
Sich beim RAV anmelden	43
Das Arbeitszeugnis: ein wichtiges Dokument	44
Was sagt das Zeugnis wirklich aus?	45
Nicht zufrieden mit dem Zeugnis?	46
Referenzauskünfte – das mündliche Zeugnis	47
Der letzte Arbeitstag	47
So tilgen Sie Ihre Spuren	48
Die Schlussabrechnung	48
Per Saldo aller Ansprüche?	49
Sozialplan? Abfindung?	51
Stempeln trotz Abfindung?	52
Ein Ende im Streit	52
Das Verfahren vor Gericht	53
Wie hoch ist das Kostenrisiko?	54
Was ist ein Vergleich?	55

Wenn das Urteil gefällt ist	56
Stempeln schon während des Prozesses?	56

4. Wie steht es mit dem Versicherungsschutz? 58

Die Unfallversicherung	58
Abrediversicherung abschliessen	58

Absicherung im Krankheitsfall	59
--	----

AHV und Pensionskasse	60
Was geschieht mit dem Pensionskassengeld?	61

5. Arbeitslos: So kommen Sie zu Ihrem Geld 63

Die neue Situation meistern	63
Mit diesen Stellen haben Sie zu tun	65

Der Anspruch auf Arbeitslosentaggeld	66
Ganz oder teilweise arbeitslos	67
Alter und Wohnort	67
Kontrollvorschriften und Meldepflichten	68
Anrechenbarer Arbeitsausfall	68
Zwölfmonatige Beitragszeit erfüllt?	70
Von der Erfüllung der Beitragszeit befreit	71
Besonders wichtig: Vermittlungsfähigkeit	72

Wie hoch ist die Arbeitslosenentschädigung?	73
So wird das Taggeld berechnet	73
Stimmt die Abrechnung?	75
Taggeld auf Basis von Pauschalansätzen	75

Wann kommt das Geld, wie lange wird es gezahlt? ...	76
Die allgemeinen Wartefristen	76
Besondere Wartefristen	77
Einen Vorschuss verlangen?	78
Wichtig: die richtigen Formulare	78
So viele Taggelder stehen Ihnen zu	79
Der Anspruch auf «Stempelferien»	79

Das Ende der Zahlungen	80
Wann ist man ausgesteuert?	80
Neue Rahmenfrist möglich?	81
Der Anspruch auf Sozialhilfe	81

6. Das Ziel: eine neue Stelle..... 83

Was Sie von Ihrem Berater erwarten dürfen	84
So funktioniert die Zusammenarbeit	84

Welche Stellen sind zumutbar?	85
Anständige Lohn- und Arbeitsbedingungen	86
Rücksicht auf berufliche Fähigkeiten	87
Rücksicht auf Alter, Familiensituation, Gesundheitszustand	88
Zumutbarer Arbeitsweg	88
Wenn Sie eine unerwünschte Stelle zugewiesen erhalten	89

Streitpunkt Vermittlungsfähigkeit	90
Zeigen Sie sich vermittlungsbereit	90
Arbeitsfähig und verfügbar	91
Schon anderweitig disponiert?	92
Demnächst eine neue Stelle	93

Lohnt sich: der Zwischenverdienst	94
Was ist ein Zwischenverdienst?	94
Mehr Geld im Portemonnaie	95
Beitragszeiten dank Zwischenverdienst	96
Darauf müssen Sie bei Zwischenverdiensten achten ...	97

7. Kurse und andere Angebote des RAV..... 99

Finanzierte Weiterbildung	99
So kommen Sie zum geeigneten Kurs	100
Beschäftigungsprogramme	101
Motivationssemester und Praktikum	102

Einarbeitungs- und Pendlerkostenzuschüsse	102
Beiträge für lange Arbeitswege	103
Selbständig werden mithilfe der	
Arbeitslosenversicherung	104
Reden mit dem RAV	105
Verlängerte Rahmenfrist	105
So beantragen Sie Planungstaggelder	107
8. Arbeitslos in speziellen Situationen	108
Arbeitslos und krank	108
Was gilt bei einem Unfall?	109
Arbeitsunfähig während eines Zwischenverdiensts ...	110
Arbeitsunfähig schon vor der Arbeitslosigkeit	110
Arbeitslos und invalid	111
Wichtig: Arbeitsbereitschaft bekunden	113
Arbeitslos als Schwangere und als Mutter	113
Nach der Geburt: Mutterschaftsentschädigung	114
Arbeitslos als Wiedereinsteigerin	115
(Wieder-)Einstieg wegen finanzieller Notlage	116
Arbeitslos nach der Lehre	117
Wenig Geld für Lehrabgänger	118
Arbeitslos im fortgeschrittenen Alter	119
Mehr Taggelder, mehr Zeit	119
Stempeln trotz vorzeitiger Pensionierung	121
Arbeitslose «Arbeitgeber»	122
Arbeitslos nach Auslandsaufenthalt	123
Tätigkeit für ein Schweizer Unternehmen	
im Ausland	123
Tätigkeit in einem EU- oder EFTA-Land	123
Tätigkeit in einem Land ausserhalb der EU/EFTA....	124
Im Ausland zur Ausbildung	124

9. Ärger mit der Arbeitslosenversicherung ...	126
Die sogenannten Einstelltage	126
So können Sie sich wehren.....	128
Probleme mit dem RAV-Berater	129
Die Aufklärungspflicht der RAV-Berater	129
Wenn Sie schikaniert werden	130
Die Kasse fordert Geld zurück	131
Anhang	133
Checkliste Zeugnisbeurteilung	133
Musterbriefe	135
Weiterführende Links	141
Weitere Beobachter-Ratgeber	143

Vorwort

Der Verlust der Arbeitsstelle ist ein tiefer Einschnitt im Leben – nicht nur in finanzieller Hinsicht. Eine Kündigung bedeutet immer auch eine persönliche Kränkung und nagt am Selbstbewusstsein: Plötzlich ist man nicht mehr erwünscht, wird ausgemustert, während andere bleiben dürfen. Mit der Stelle verlieren viele Betroffene auch einen Teil ihrer Identität und einen wichtigen Lebensinhalt.

Nun hat es auch Sie getroffen. Oder Sie befürchten, Ihren Job demnächst zu verlieren. Versuchen Sie, die Vertragsauflösung trotz aller Widrigkeiten nicht allzu persönlich zu nehmen. Eine Entlassung kann mittlerweile jede und jeden treffen – die Lebensstelle, die unbefristete Festanstellung, ist ein Auslaufmodell; absolut sichere Arbeitsplätze gibt es heute kaum mehr.

Diesen neuen arbeitsmarktlichen Bedingungen muss auch der Staat Rechnung tragen: Im Herbst 2010 wurde einer Revision der Arbeitslosenversicherung zugestimmt; sie bringt diverse Anpassungen bei den Beiträgen und Leistungen mit sich, die seit April 2011 gelten.

Umso wichtiger ist es, dass Sie sich frühzeitig über Ihre Rechte und Pflichten informieren. Denn der Weg zurück ins Erwerbsleben ist ein Hürdenlauf, und die gesetzlichen Bestimmungen bei Arbeitslosigkeit sind mitunter komplex. Der vorliegende Ratgeber bietet Orientierungshilfe im Dschungel der rechtlichen Bestimmungen und Vorschriften; er beantwortet alle wichtigen Fragen rund um Kündigung, Arbeitslosigkeit und Versicherungsschutz. Kurz: Dieses Buch soll Ihnen den beruflichen Neustart erleichtern.

Irmtraud Bräunlich Keller
Zürich, im April 2011

1. Wenn die Kündigung droht

Im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Kündigungen können praktisch jederzeit – auch ohne Vorwarnung – ausgesprochen werden. Trotzdem kommen sie meist nicht völlig unerwartet. Wer rechtzeitig handelt, kann die Folgen eines Stellenverlustes mildern und hat auf dem Arbeitsmarkt die besseren Karten.

Die Firma in wirtschaftlichen Schwierigkeiten

Warnsignale beachten

Dass es der Firma, in der Sie angestellt sind, schlecht geht, zeigt sich in der Regel an deutlichen Warnsignalen: Übernahmen, Umstrukturierungen, Wechsel in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, fallende Aktienkurse. Höchste Alarmstufe bedeuten offene Rechnungen und Schwierigkeiten bei der Lohnzahlung.

Behalten Sie also den Geschäftsgang des Unternehmens im Auge. Warten Sie nicht passiv wie das Kaninchen vor der Schlange, ob es Sie treffen wird oder nicht, sondern analysieren Sie frühzeitig Ihre Situation und Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Und wappnen Sie sich schon früh für eine allfällige Stellensuche.

- Verlangen Sie bei jeder Versetzung und jedem Chefwechsel ein Zwischenzeugnis.
- Achten Sie darauf, dass Ihre Bewerbungsunterlagen auf dem neusten Stand und jederzeit einsatzbereit sind.
- Lesen Sie regelmässig die Stellenanzeigen und konsultieren Sie die Internet-Jobbörsen.

- Aktivieren Sie Ihr privates und berufliches Netzwerk. Signalisieren Sie, dass Sie offen sind für neue Herausforderungen.
- Brauchen Sie eventuell eine Weiterbildung oder einen Auffrischkurs? Fachkenntnisse à jour bringen können Sie unter Umständen auch mithilfe der Arbeitslosenversicherung (siehe Seite 99).
- Wenn Sie die Stelle schon lange nicht mehr gewechselt haben, lohnt sich eine Laufbahnberatung. Informieren Sie sich über moderne Bewerbungstechniken.



Analysieren Sie auch Ihre finanzielle Situation. Was würde eine Phase der Erwerbslosigkeit für Ihre Lebenshaltung bedeuten? Drängen sich Anpassungen auf? Sprechen Sie offen mit Ihrer Partnerin, Ihrem Partner. Falls Sie als Ernährer in einer traditionellen Ehe leben, ist für Ihre Frau vielleicht jetzt der Zeitpunkt gekommen, den Wiedereinstieg in den Beruf zu planen.

Muss eine Firma aus wirtschaftlichen Gründen Stellen abbauen und sind rund zehn Prozent der Belegschaft betroffen, gelten Sonderregeln (siehe Seite 24). Alles über Sozialpläne, Abfindungen etc. finden Sie auf Seite 51.

Zur Rettung der Arbeitsplätze: Kurzarbeit

Solange noch Hoffnung besteht, dass die Betriebsflaute vorübergehend ist, kann die Arbeitgeberin versuchen, die Arbeitsplätze mithilfe von Kurzarbeit zu retten. Darunter versteht man eine wirtschaftlich bedingte, unvermeidbare und vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit um mindestens zehn Prozent für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen in einem Unternehmen. Die Arbeitgeberin lässt ihre Angestellten zum Beispiel statt der üblichen 40 nur noch 25 Stunden wöchentlich arbeiten; die Arbeitslosenkasse hilft, den Lohnausfall zu tragen. Zweck der Kurzarbeit ist immer die Erhaltung der Arbeitsplätze. Keine Kurz-

arbeit ist ein Arbeitsausfall, der zum üblichen Betriebsrisiko gehört (etwa wegen Renovations- oder Revisionsarbeiten) oder durch typische saisonale Schwankungen verursacht wird, beispielsweise in Gärtnereibetrieben oder in der Baubranche.

Die durch die Kurzarbeit entstehenden Lohneinbussen werden durch eine Entschädigung der Arbeitslosenversicherung gedeckt, und zwar normalerweise während maximal zwölf Monaten innerhalb von zwei Jahren. Aus konjunkturellen Gründen hat der Bundesrat diese Bezugsdauer vorübergehend auf 24 Monate verlängert (bis 31. Dezember 2011). Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80 Prozent des Verdienstaufschlags. Bestimmte, von der Versicherung nicht übernommene Karenztage gehen zulasten des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Angestellten diese Kurzarbeitsentschädigung vorzuschüssen und sie zusammen mit dem reduzierten Lohn zum üblichen Zeitpunkt auszuzahlen. Während der Kurzarbeit werden wie üblich die vollen Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet und vom Lohn abgezogen.

So hilft die Arbeitslosenversicherung

Von Kurzarbeit ausgenommen

Für folgende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist keine Kurzarbeit möglich:

- Angestellte, die bereits eine AHV-Rente beziehen
- Aushilfen, die auf Abruf eingesetzt werden und deren Arbeitsausfall daher nicht bestimmbar ist
- Personen in befristetem oder gekündigtem Arbeitsverhältnis (sie können auf dem vollen Lohn beharren)
- Hohe leitende Angestellte und Mitbesitzer der Firma, die als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums deren Geschicke bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten
- Lehrlinge
- Temporärangestellte

Als Arbeitnehmer können Sie Kurzarbeit verweigern und den vollen Lohn verlangen. Allerdings müssen Sie dann mit einer Kündigung rechnen. Sind Sie bereits im gekündigten Arbeitsverhältnis oder wird während der Kurzarbeit gekündigt, ist der Zweck der Kurzarbeit – die Erhaltung des Arbeitsplatzes – nicht mehr gegeben. Deshalb haben Sie Anspruch auf den vollen Lohn. Nach Auffassung namhafter Arbeitsrechtler darf man sogar den Lohnausfall für die bereits geleistete Kurzarbeit zurückverlangen.



Ein Merkblatt über die Kurzarbeitsentschädigung können Sie im Internet beziehen (www.treffpunkt-arbeit.ch → Downloads und Formulare → Broschüren für Arbeitgeber). Dort finden Sie auch ein ausführliches Kreisschreiben über die Kurzarbeitsentschädigung.

Wenn der Lohn ausbleibt

Kommt Ihr Lohn immer wieder verspätet, oder ist der Arbeitgeber gar mit fälligen Zahlungen im Rückstand? Das bedeutet höchste Alarmstufe. Wenn der Lohn ausbleibt, sollten Sie nicht lange fackeln.

Mahnen Sie den Arbeitgeber schriftlich unter Ansetzung einer kurzen Frist. Kann er nicht zahlen, verlangen Sie, dass er für den aktuellen und künftigen Lohn Sicherheit leistet (Bankgarantie, Wertschriftendepot).

Sie dürfen die Arbeit verweigern, solange der Arbeitgeber mit fälligen Lohnzahlungen im Rückstand ist. Die Arbeitsniederlegung sollten Sie ihm schriftlich unter Ansetzung einer kurzen Frist androhen (Muster im Anhang). Ist der Arbeitgeber klar zahlungsunfähig, dürfen Sie – nach schriftlicher Vorankündigung – fristlos kündigen und Schadenersatz verlangen (Lohn während der Kündigungsfrist).

Die ausstehenden Löhne können Sie durch Betreibung oder Klage einfordern. Verlangen Sie Verzugszinsen von fünf Prozent.

**Ihre Rechte bei
Zahlungsverzug**

Gerät der Arbeitgeber in Konkurs, müssen Sie Ihre offenen Lohnforderungen beim Konkursamt eingeben; sie werden Teil des Konkursverfahrens. Melden Sie sich nach dem Konkurs sofort arbeitslos. Sie erhalten vom Tag der Anmeldung an Taggelder, sofern Sie die Voraussetzungen zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung erfüllen (siehe Seite 66).

Was gilt bei Konkurs?

Offene Lohnforderungen für die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses vor der Konkursöffnung sowie allfällige Lohnforderungen für Arbeitsleistungen nach dem Konkurs deckt die Arbeitslosenversicherung über die **Insolvenzentschädigung**, und zwar zu 100 Prozent (Obergrenze: 10 500 Franken pro Monat, Stand 2011). Ihren Anspruch auf Insolvenzentschädigung müssen Sie bis spätestens 60 Tage nach der Veröffentlichung des Konkurses im Schweizerischen Handelsamtsblatt bei der öffentlichen Kasse anmelden, die am Ort des Betriebs- und Konkursamts zuständig ist. Danach ist es zu spät. Ein Merkblatt zur Insolvenzentschädigung finden Sie im Internet (www.treffpunkt-arbeit.ch → Downloads und Formulare → Broschüren für Arbeitslose).



Die Insolvenzentschädigung kommt nur für Lohnansprüche auf, die noch während des Arbeitsverhältnisses entstanden sind. Kündigen Sie daher nicht voreilig fristlos, wenn der Lohn ausbleibt. Ansprüche für die Zeit nach der fristlosen Kündigung deckt diese Versicherung nicht.

Konflikte mit dem Arbeitgeber

Rechnen Sie mit einer Kündigung, weil der Arbeitgeber immer wieder Ihre Leistung kritisiert? Haben Sie Konflikte mit einer neuen Chefin? Sind Sie mit einer Änderung der Anstellungsbedingungen nicht einverstanden, oder werden Sie gar schikaniert und gemobbt?