



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Welche Rechte habe ich als Arbeitnehmer?



Département de la santé, des affaires sociales et de la culture
Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur
Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse

- 4 Recht auf eine Schlussabrechnung
- 5 Arbeitsunfähigkeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 5 Kündigung und Rechte der Arbeitnehmenden
- 6 Recht auf ein Arbeitszeugnis
- 7 Recht auf Kündigungsschutz
- 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Übergang zur Arbeitslosenversicherung
- 7 Auskünfte zum Arbeitsrecht
- 8 Kündigung
- 10 Nützliche Links

Intro

Da der Arbeitsvertrag ein zweiseitiger Vertrag ist, umfasst er Rechte und Pflichten sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch auf Seiten des Arbeitnehmers. Die vorliegende Broschüre soll einige Hauptelemente im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen aufgreifen.

Recht auf eine Schlussabrechnung

Am Ende eines Arbeitsverhältnisses muss eine Schlussabrechnung erstellt werden. Diese enthält:

- den Lohn
- die Bezahlung von Überstunden
- die Bezahlung einer Entschädigung für nicht bezogene Ferien
- die Bezahlung von Spesen
- der Anteil am 13. Monatsgehalt (pro rata für die gearbeiteten Monate).

Achtung, Gratifikationen werden anders behandelt; oft muss zum Zeitpunkt der Auszahlung ein Arbeitsverhältnis vorliegen, um Anspruch auf eine Gratifikation zu haben.

Überstunden: die Regel sieht vor, dass Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % bezahlt werden müssen, wenn der Arbeitsvertrag nichts Besonderes vorsieht. Der Arbeitsvertrag kann vorsehen, dass Überstunden in Zeit ausgeglichen werden müssen, d. h. durch Freizeit von gleicher Dauer. Achtung: Im Gastgewerbe, das in einem nationalen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt ist, müssen Überstunden mit 100% des Bruttolohns vergütet werden, wenn das Unternehmen die Arbeitszeit erfasst und der Überstundensaldo dem Mitarbeiter jeden Monat schriftlich mitgeteilt wird. Die Auszahlung der Überstunden erfolgt spätestens (bei Austritt des Mitarbeiters) zusammen mit der letzten Lohnzahlung.

Negativer Stundensaldo: Was passiert, wenn der Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses noch Stunden zu leisten hat? In diesem Fall muss untersucht werden, welche Gründe zum negativen Stundensaldo geführt haben:

- Wenn der negative Stundensaldo darauf zurückzuführen ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht genug Arbeit verschafft hat, muss der Arbeitgeber für diese Minusstunden aufkommen, indem er sie übernimmt.
- Wenn der negative Stundensaldo vom Arbeitnehmer zu verantworten ist, weil er aus persönlichen Gründen früher von der Arbeit weggegangen oder später zur Arbeit gekommen ist, muss er sie übernehmen.

Wenn der Arbeitnehmer **zu viele Ferien** bezogen hat, weil das Arbeitsjahr nicht vollständig ist?

- Wenn der Arbeitsvertrag vom Arbeitnehmer gekündigt wird, können sie im auferlegt werden.
- Wenn der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber gekündigt wird, muss er die Folgen tragen.

Arbeitsunfähigkeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmer haben meist eine Versicherung, die ihnen bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Taggeldzahlungen gibt. Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag werden diese Leistungen in der Regel auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterbezahlt.

Wenn das Arbeitsverhältnis endet, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, bei der Krankentaggeldversicherung (KTV) einen «freien Übertritt» von der Kollektivversicherung des ehemaligen Arbeitgebers in eine Einzelversicherung zu beantragen. Zu beachten gilt es, dass für den Übertritt eine Frist eingehalten werden muss. Diese Frist variiert je nach Versicherung (in der Regel zwischen 30 und 90 Tagen). Da die Kosten für den Übertritt teilweise teuer sind, ist es wichtig sich vorgängig zu informieren.

Wenn der Arbeitgeber keine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, gilt im Falle einer Arbeitsunfähigkeit die Berner Skala.

Kündigung und Rechte der Arbeitnehmenden

Ein Arbeitszeugnis kann während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses und bis zu zehn Jahre nach dessen Beendigung verlangt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Arbeitszeugnis auszustellen. Der Arbeitnehmer kann zwischen einem vollständigen Zeugnis (Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Qualität der Arbeit und Verhalten des Arbeitnehmers) und einem eingeschränkten Zeugnis (nur Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses) wählen. Diese Wahl ist jedoch nicht endgültig, nach Erhalt eines vollständigen Zeugnisses kann der Arbeitnehmer die Ausstellung eines eingeschränkten Zeugnisses verlangen und umgekehrt. Wenn der Arbeitgeber sich weigert, ein Arbeitszeugnis auszustellen, oder wenn der Arbeitnehmer mit dem Inhalt des Arbeitszeugnisses nicht zufrieden ist, kann der Arbeitnehmer vor Gericht gehen und die Ausstellung des Arbeitszeugnisses oder dessen Berichtigung verlangen.

Recht auf ein Arbeitszeugnis

Wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber entlassen wird ohne die Gründe im Kündigungsschreiben zu erwähnen, kann der Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, diese schriftlich nachzureichen. Ist der Arbeitnehmer der Ansicht, dass die Kündigung missbräuchlich ist (Rachekündigung), muss er vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich Einsprache gegen die Kündigung erheben und die Wiedereinstellung beantragen. Wenn der Arbeitgeber nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist die Kündigung zurückzieht, kann der Arbeitnehmer innerhalb von 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage wegen missbräuchlicher Kündigung einreichen.

Häufig kommt es vor, dass der Arbeitgeber vom entlassenen Arbeitnehmer verlangt die Restferien zu nehmen oder Überstunden während der Kündigungsfrist auszugleichen. Dabei ist zu beachten, dass dies nur durchgesetzt werden kann, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- der Arbeitnehmer muss während der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht befreit sein
- die restlichen Ferien und/oder die auszugleichenden Überstunden dürfen nur einen Teil des freigewordenen Zeitraums darstellen. Es gibt keine genaue Regel für das Verhältnis zwischen der Anzahl zu beziehende Ferientage und der Kündigungsfrist, da auch andere Kriterien berücksichtigt werden müssen, wie z. B. die Schwierigkeit, für den entlassenen Arbeitnehmer eine neue Stelle zu finden. Ein Ausgleich der restlichen Ferien und etwaiger

Überstunden während der Kündigungsfrist wird eher zugelassen, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach der Entlassung eine neue Stelle gefunden hat.

- Sobald der Vertrag (durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber) gekündigt wird, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die notwendige Zeit einräumen, um eine andere Stelle zu suchen, in der Regel einen halben Tag pro Woche oder zwei Zeiträume von zwei Stunden. Bei Arbeitnehmern im Monatslohn, führt dieses Recht in der Regel nicht zu einer Lohnkürzung.

Was tun, wenn der Arbeitgeber die geltende Kündigungsfrist nicht eingehalten hat? Beispielsweise kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag am 20. Juni auf den 31. Juli, obwohl die Kündigungsfrist zwei Monate beträgt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber in einem eingeschriebenen Schreiben aufgefordert werden die Kündigungsfrist einzuhalten, in diesem Fall also bis zum 31. August, und der Arbeitnehmer hat seine Arbeitskraft anzubieten. Falls der Arbeitgeber darauf nicht reagiert oder auf seiner Position beharrt, sollte sich der Arbeitnehmer rasch arbeitslos melden und bei der Schlichtungsbehörde für Arbeitsrecht ein Schlichtungsgesuch einreichen, um die Zahlung des Lohns bis zum Ende der Kündigungsfrist zu verlangen. Die Arbeitslosenkasse kann die Arbeitslosenentschädigung vorstrecken und wird den während der Kündigungsfrist ausbezahlten Betrag vom Arbeitgeber zurückfordern.

Recht auf Kündigungsschutz

Der Arbeitnehmer ist in bestimmten Zeiträumen vor einer Entlassung geschützt. Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls betragen die Sperrfristen:

- 30 Tage im ersten Dienstjahr
- 90 Tage vom 2. bis und mit 5. Dienstjahr
- 180 Tage ab dem 6. Dienstjahr.

Bei **Zivil- oder Militärdienst** sowie falls die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert während vier Wochen vorher und nachher.

Eine Sperrfrist gilt zudem während der **Schwangerschaft** und in den 16 Wochen nach der **Niederkunft**.

Wenn der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag während einer Sperrfrist kündigt, hat die Kündigung keine Wirkung und ist nichtig.

Wenn hingegen nach der Kündigung eine Sperrfrist eintritt, ist die Kündigung gültig. Wenn diese Sperrfrist jedoch in die Kündigungsfrist fällt, wird die Kündigungsfrist ausgesetzt und beginnt erst nach Ablauf der Sperrfrist wieder zu laufen. In diesem Fall muss das neue Ende des Arbeitsverhältnisses definiert werden, wobei zu beachten ist, dass die Kündigungsfrist auf Ende eines Monats endet. Wenn die Kündigungsfrist aufgrund einer Sperrfrist beispielsweise bis zum 25. Juni verlängert wird, fällt das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 30. Juni.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Übergang zur Arbeitslosenversicherung

Sobald der Arbeitsvertrag gekündigt wurde, muss sich der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist um eine Stelle bemühen. Er muss eine bestimmte Anzahl von Stellen suchen, um nicht von der Arbeitslosenversicherung bestraft zu werden. Um herauszufinden, wie viele Stellenangebote vorzuweisen sind, sollte sich der Arbeitnehmer rasch mit dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) in Verbindung setzen. Um keine Arbeitslosenentschädigung zu verlieren, muss sich der gekündigte Arbeitnehmer auf jeden Fall spätestens am letzten Tag der Kündigungsfrist arbeitslos melden und so schnell wie möglich ein möglichst vollständiges Dossier zusammenstellen, indem er Ausweispapiere, Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen, Kündigungsschreiben usw. vorbereitet.

Zudem sollte überprüft werden, ob die Kündigungsfrist eingehalten wurde und ob die Kündigungsfrist verlängert wird infolge Krankheit oder Unfall während der Kündigungsfrist. Schlussendlich ist vom Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis zu verlangen.

Auskünfte zum Arbeitsrecht

Bei allen Fragen zum Arbeitsvertrag bietet die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (DAA) den im Wallis tätigen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ihre Unterstützung an:

→ 027 606 74 01

Kündigung

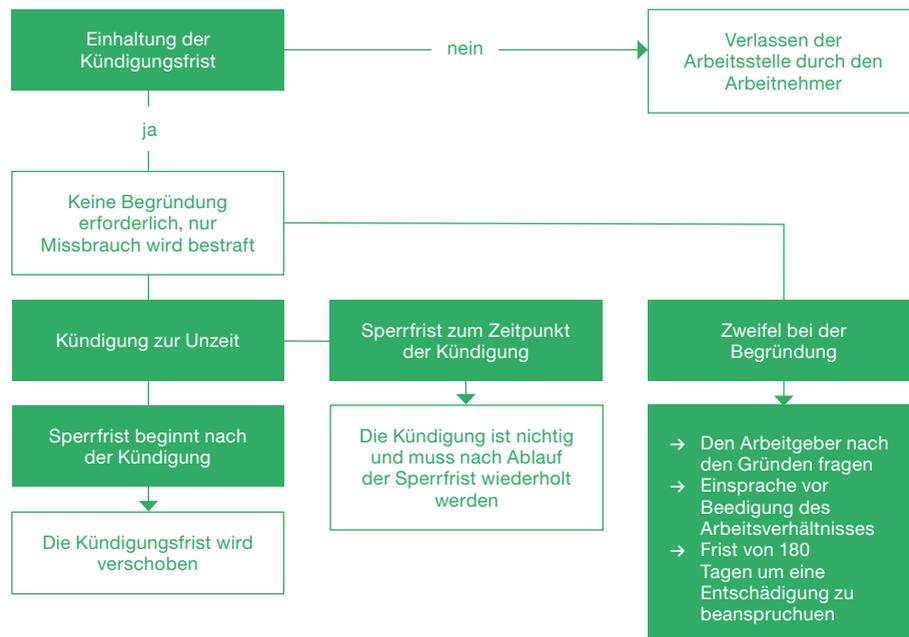
Ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

- Grundsätzlich jederzeit möglich, ausser in den untenstehenden Ausnahmen.
- Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsfristen.
- Eine Vereinbarung zwischen den Parteien ist unter gewissen Bedingungen jederzeit möglich.

Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

- Jederzeit möglich.
- Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist.
- Eine Vereinbarung unter den Parteien ist unter bestimmten Bedingungen jederzeit möglich.

Schema ordentliche Kündigung



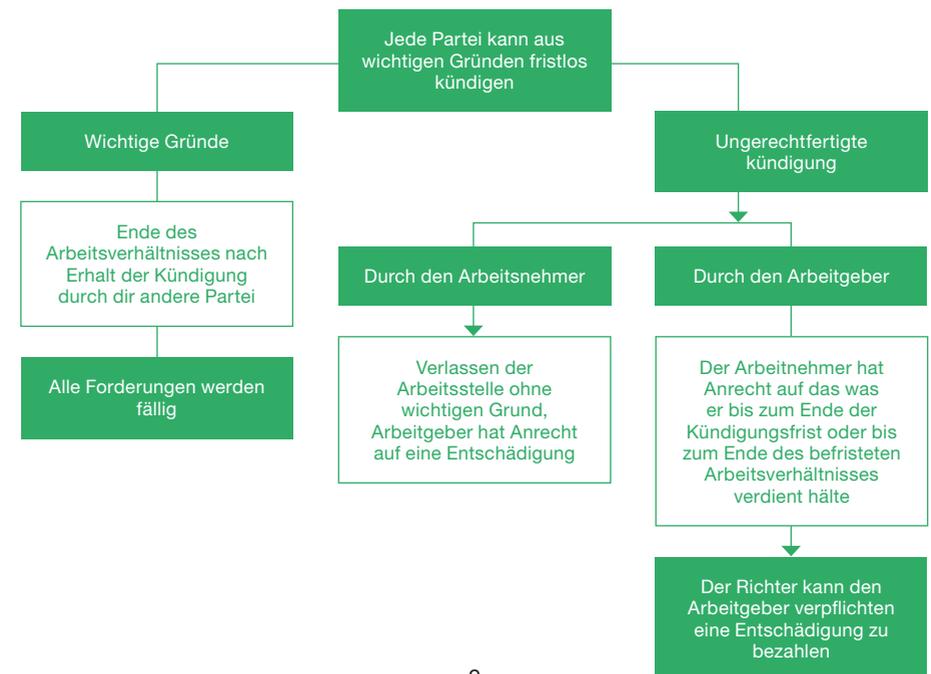
Mögliche missbräuchliche Kündigungen

- Persönlichkeit / diskriminierende Kündigung
- Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts
- Verhinderung von Rechtsansprüchen aus dem Arbeitsvertrag
- RacheKündigung
- Erfüllung der Dienstpflicht
- Gewerkschaftliche Tätigkeit
- Arbeitnehmervertreter
- Nichteinhaltung des Verfahrens im Falle einer Massenentlassung

Sperrfrist

- Arbeitsunfähigkeit
 - 30 Tage im 1. Jahr
 - 90 Tage vom 2. bis zum 5. Jahr
 - 180 Tage ab dem 6. Jahr
- Zivil- oder Militärdienst
 - Während der gesamten Dauer des Dienstes
 - Während 4 Wochen vor und nach dem Dienst, wenn er mindestens 11 Tage gedauert hat
- Schwangerschaft
 - Während der gesamten Dauer der Schwangerschaft
 - Während der 16 Wochen nach der Entbindung

Schema der fristlosen Kündigung



Nützliche Links



Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht enthält die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Es ist in mehreren Gesetzen geregelt. Die wichtigsten sind das Obligationenrecht (Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag), das Arbeitsgesetz (allgemeiner Arbeitnehmerschutz, Arbeits- und Ruhezeiten, jugendliche Arbeitnehmer, schwangere Frauen und stillende Mütter) und das Unfallversicherungsgesetz (Sicherheit am Arbeitsplatz).



SECO

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ist die Schweizer Arbeitsmarkt-behörde und als solche für das Bundesgesetz für Arbeitsvermittlung und Personalverleih sowie das Arbeitslosenversicherungsgesetz zuständig. Die Kantone, die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), die Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) und die Arbeitslosenkassen sind verantwortlich für die Durchsetzung der Gesetze.



Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse

Die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (DAA) beschäftigt rund 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ihnen bei allen Fragen, die die Arbeitsbeziehungen und -bedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, zur Verfügung stehen.



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de la santé, des affaires sociales et de la culture
Service de protection des travailleurs et des relations du travail

Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur
Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse



Rue des Cèdres 5, 1950 Sion
Tél. 027 606 74 00 – spt@admin.vs.ch – www.vs.ch/web/spt