

Arbeitsrecht



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Worauf der Arbeitgeber achten muss



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

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

- 4 Unbefristeter Arbeitsvertrag
- 4 Befristeter Arbeitsvertrag
- 4 Was ist eine Sperrfrist?
- 5 Kann ein Arbeitsvertrag jederzeit gekündigt werden?
- 5 Was versteht man unter Unterbrechung der Kündigungsfrist?
- 5 Freistellung von der Arbeitspflicht
- 6 Was tun bei Verlassen der Arbeitsstelle?
- 6 Arbeitszeugnis
- 6 Zeit für die Suche einer neuen Arbeitsstelle
- 7 Schlussabrechnung
- 7 Leistungen von Versicherungen
- 7 Auskünfte zu arbeitsrechtlichen Fragen
- 7 Rechtliche Schritte gegen einen Arbeitnehmer
- 7 Verwaltungsformalitäten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 8 Kündigung
- 10 Nützliche Links

Intro

Jeder Arbeitgeber sollte das Arbeitsrecht kennen, damit sein Unternehmen reibungslos funktioniert. Die meisten Vorschriften finden sich im Obligationenrecht (OR), in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und im Arbeitsgesetz (ArG). Diese Broschüre gibt Auskunft über die wichtigsten Elemente im Bereich des Arbeitsrechts.

Unbefristeter Arbeitsvertrag

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können einen auf eine unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen kündigen:

- 1 Monat im ersten Dienstjahr
- 2 Monate vom 2. bis zum 9. Dienstjahr
- 3 Monate ab dem 10. Dienstjahr.

Achtung: Die Kündigungsfristen können in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag, in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder in einem Normalarbeitsvertrag (NAV) unterschiedlich geregelt sein.

Probezeit: In einem unbefristeten Vertrag gilt der erste Monat der Beschäftigung als Probezeit; diese Dauer kann durch schriftliche Vereinbarung der Parteien geändert werden (verkürzt oder bis zu drei Monate verlängert).

Befristeter Arbeitsvertrag

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet automatisch nach Ablauf der im Vertrag festgelegten Dauer, ohne dass der Vertrag gekündigt werden muss. Es kann eine Höchstdauer für den Vertrag festgelegt werden, so dass trotzdem die Möglichkeit besteht, eine Kündigung auszusprechen. Wie in einem unbefristeten Arbeitsvertrag kann eine Probezeit vereinbart werden.

Was ist eine Sperrfrist?

Nach der Probezeit kann der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag nicht zur «Unzeit» kündigen. Eine «Sperrfrist» ist eine Frist, die verhindert, dass einem Arbeitnehmer gekündigt wird, während er den obligatorischen Militärdienst leistet, krank oder unfallbedingt ausfällt, schwanger ist oder sich im Mutterschaftsurlaub befindet. In Artikel 336c des Obligationenrechts (OR) sind die verschiedenen Schutzfälle aufgelistet:

Bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von **Krankheit** oder **Unfall** betragen die Sperrfristen:

- 30 Tage im 1. Dienstjahr
- 90 Tage ab dem 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 Entbindung.

Eine Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber während der Sperrfrist ist nichtig (unwirksam und die Kündigung muss nach Ablauf der Sperrfrist erneut ausgesprochen werden). Eine Kündigung, die vor der Sperrfrist ausgesprochen wurde ist gültig; die Kündigungsfrist wird jedoch je nach Dienstjahren für eine bestimmte Zeit unterbrochen.

Kann ein Arbeitsvertrag jederzeit gekündigt werden?

Grundsätzlich kann jeder Arbeitsvertrag sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber unter Einhaltung der Kündigungsfristen gekündigt werden. In den folgenden Situationen ist das Kündigungsrecht jedoch eingeschränkt:

- Missbräuchliche Kündigung (z.B. Rache Kündigung)
- Kündigung zur Unzeit (z.B. bei Mutterschaftsurlaub oder Krankheit)
- Massenentlassung (es sind bestimmte Regeln nach Art. 335d OR zu beachten).

Was versteht man unter Unterbrechung der Kündigungsfrist?

Wenn eine Kündigung vor Beginn der Sperrfrist ausgesprochen wurde, wird die Kündigungsfrist unterbrochen. Dies ist beispielsweise bei einem Mitarbeiter der Fall, der krank wird, nachdem er über die Kündigung seines Arbeitsvertrags informiert wurde.

In diesem Fall muss der Arbeitnehmer, falls er weiterhin arbeitsunfähig ist und sich auf die Unterbrechung beruft, seinen Arbeitgeber über seinen Gesundheitszustand informieren (insbesondere indem er ihm weiterhin Arztzeugnisse zukommen lässt); sobald er wieder arbeitsfähig ist, muss er während der verlängerten Frist seine Arbeit wiederaufnehmen oder anbieten, seine Arbeit wieder aufzunehmen.

Freistellung von der Arbeitspflicht

Bei einer ordentlichen Kündigung kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer endgültig von seiner Arbeitspflicht befreien. Er kann ihm sogar den Zutritt zum Betrieb verbieten. Er bleibt jedoch verpflichtet, den Lohn bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter zu zahlen.

Der freigestellte Arbeitnehmer muss weiterhin seine Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber erfüllen, hauptsächlich seine Treue- und Sorgfaltspflicht. Er muss unter Umständen Aufgaben wie die Übergabe von Akten und Informationen an seinen Nachfolger übernehmen und seinem Arbeitgeber alles übergeben, was ihm für die Erfüllung seiner Tätigkeit anvertraut wurde (z. B. Kleidung, Laptop, Telefon usw.).

Sofern nichts anderes vereinbart wurde, kann der Arbeitnehmer eine neue berufliche Tätigkeit aufnehmen, wenn diese Tätigkeit nicht konkurrierend ist oder dem Arbeitgeber Schaden zufügt. In diesem Fall könnte der Arbeitgeber das Einkommen aus der neuen Beschäftigung vom noch geschuldeten Lohn abziehen.

Wie bei einer ordentlichen Kündigung verlängert die unverschuldete Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers die Kündigungsfrist (siehe «Unterbrechung der Kündigungsfrist»).

Der Arbeitgeber kann von seinem von der Arbeitspflicht befreiten Arbeitnehmer verlangen, dass er seine Ferien- und Überstundensalden in diesem Zeitraum ganz oder teilweise abbaut. Dabei muss er aber berücksichtigen, wie schwierig es

für den Arbeitnehmer ist, eine neue Arbeit zu finden, wie lange die Kündigungsfrist dauert und wie viele Ferientage dem Arbeitnehmer noch zustehen. Entscheidend ist also das Verhältnis zwischen der Dauer der Freistellung von der Arbeitspflicht und der Anzahl der verbleibenden Ferientage.

Der Arbeitgeber darf Überstunden nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers durch Freizeit von gleicher Dauer ausgleichen, wobei sich die Parteien über den genauen Zeitpunkt des Ausgleichs geeinigt haben müssen.

Was tun bei Verlassen der Arbeitsstelle?

Wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle abrupt und ohne triftigen Grund verlässt, muss der Arbeitgeber ihn schriftlich auffordern, die Arbeit wiederaufzunehmen. Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit nicht innerhalb der gesetzten Frist wieder auf, kann der Arbeitgeber bis zu einem Viertel des Monatslohns einbehalten. Falls der Arbeitgeber nachweisen kann, dass durch das Verlassen der Arbeitsstelle weiterer Schaden entstanden ist, kann die Entschädigung erhöht werden.

Wenn es nicht möglich ist, den geschuldeten Betrag vom letzten Lohn einzubehalten, muss der Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen nach Verlassen der Arbeitsstelle den Anspruch durch eine Klage oder Betreibung geltend machen, ansonsten der Anspruch verwirkt.

Arbeitszeugnis

Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber jederzeit ein Arbeitszeugnis ausstellen. Das Zeugnis muss sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie auf die Qualität der Arbeit und das Verhalten des Arbeitnehmers beziehen. Das Zeugnis muss in einer gängigen, klaren und verständlichen Sprache abgefasst sein. Es muss den folgenden vier Grundsätzen genügen: Wahrheit, Wohlwollen, Vollständigkeit und Klarheit.

Der Arbeitnehmer kann zwischen einem vollständigen Arbeitszeugnis (Art, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsqualitäten und Verhalten des Arbeitnehmers) und einem eingeschränkten Arbeitszeugnis (nur Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses) wählen. Diese Wahl ist jedoch nicht endgültig, nach der Abgabe eines vollständigen Zeugnisses kann der Arbeitnehmer ein eingeschränktes Zeugnis verlangen und umgekehrt.

Zeit für die Suche einer neuen Arbeitsstelle

Nach der Kündigung des Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die notwendige Zeit einräumen, um eine neue Stelle zu suchen. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, welche Partei den Vertrag gekündigt hat. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für diese Zeit Lohn zu zahlen. Es ist üblich, einen halben Tag oder zwei Zeiträume von je zwei Stunden pro Woche zu gewähren. Bei Arbeitnehmern, die im Monatslohn bezahlt werden, führt dieses Recht in der Regel nicht zu einer Lohnkürzung.

Schlussabrechnung

Am Ende des Arbeitsverhältnisses muss eine Schlussabrechnung erstellt werden. Es ist zwar sinnvoll, bei der Erstellung der Schlussabrechnung alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben können, festzuhalten; die Unterzeichnung einer Bescheinigung «per Saldo aller Ansprüche» schützt den Arbeitgeber jedoch nicht vor künftigen Ansprüchen des Arbeitnehmers (Art. 341 OR). Auf zwingende Bestimmungen des Gesetzes oder eines GAV kann nicht verzichtet werden.

Leistungen von Versicherungen

Die Versicherungsbedingungen können die Fortsetzung, die Einstellung oder die Kürzung der Leistungen bei Beendigung des Arbeitsvertrags während einer Arbeitsverhinderung vorsehen. Der Arbeitnehmer sollte rechtzeitig über diese Punkte informiert werden, damit gegebenenfalls die notwendigen Schritte eingeleitet werden können.

Auskünfte zu arbeitsrechtlichen Fragen

Bei Fragen zum Arbeitsvertrag bietet die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsbeziehungen (DAA) den im Wallis tätigen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ihre Unterstützung an:
→ 027 606 74 01

Rechtliche Schritte gegen einen Arbeitnehmer

Forderungen der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern verjähren je nach Fall in 5 oder 10 Jahren.

Achtung: Der Arbeitgeber muss auf bekannte Ansprüche gegen den Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinweisen, bevor er die Schlussabrechnung und das Arbeitszeugnis ausstellt. Andernfalls kann das Schweigen vom Arbeitnehmer als Verzicht auf mögliche Ansprüche verstanden werden.

Verwaltungformalitäten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Meldung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den vom Arbeitgeber abgeschlossenen Kollektivversicherungen sowie der Familienausgleichskasse.
- Weiterführung der beruflichen Vorsorge und Freizügigkeit
- Schriftliche Information des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
 - dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Krankenversicherung gemeldet werden muss
 - dass die Möglichkeit besteht, die Lohnausfallversicherung für Krankheit individuell weiterzuführen
 - dass die Möglichkeit besteht, die Unfallversicherung durch eine Sondervereinbarung bis zu 180 Tage zu verlängern.

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.

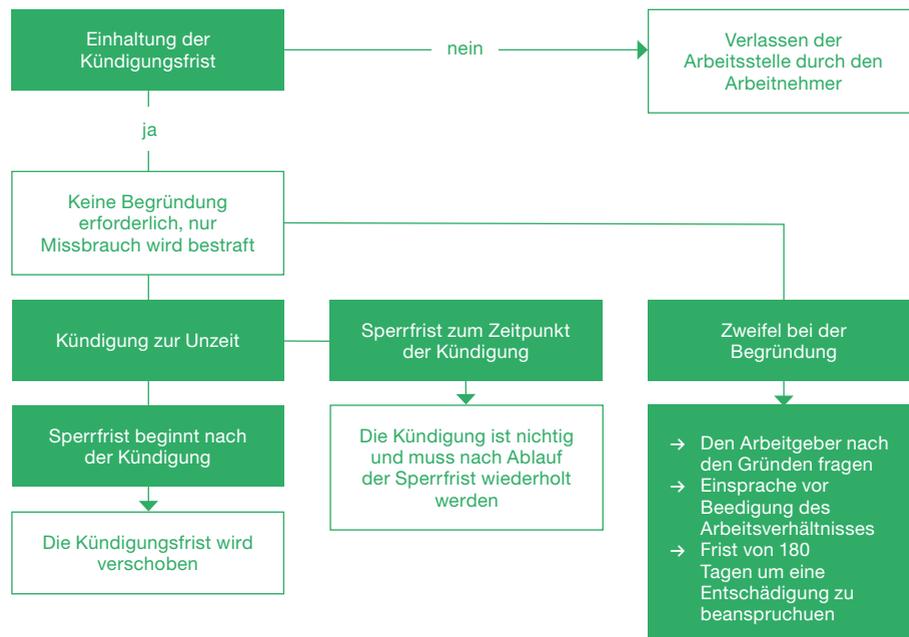
Mögliche missbräuchliche Kündigungen

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

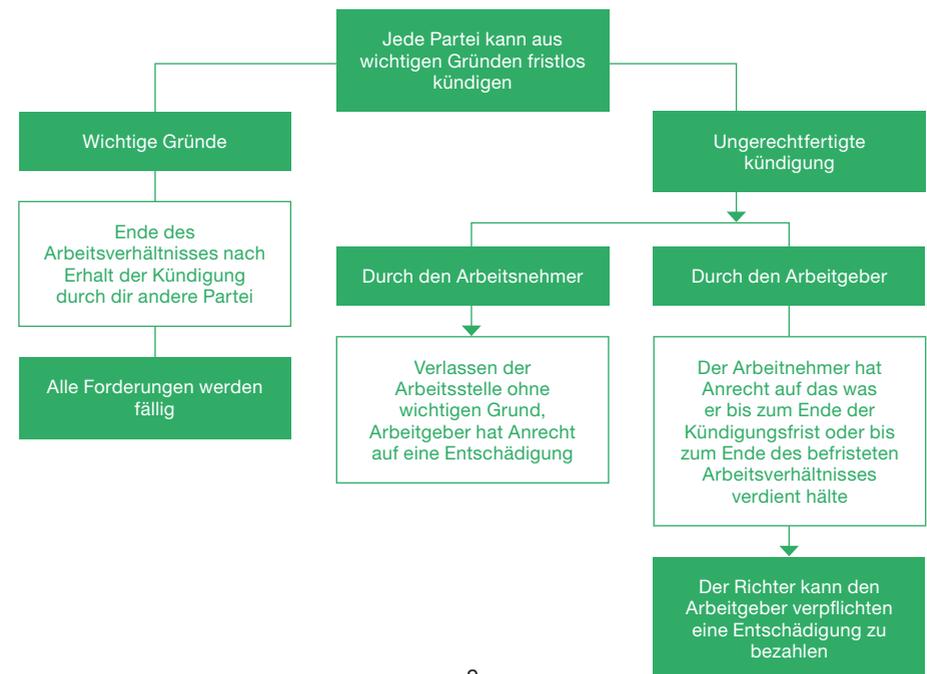
Sperrfrist

- 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 ordentliche Kündigung



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 Arbeitsmarktbehörde 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