

Erwerbslosigkeit – was nun?

In der heutigen Zeit kann Erwerbslosigkeit jede(n) treffen. Auch wenn vielleicht im Moment keine Gefahr besteht, die Stelle zu verlieren, so ist es auf jeden Fall besser, sich bereits im Voraus über die Rechte und Pflichten als ArbeitnehmerIn sowie über die Möglichkeiten, die man im Fall von Erwerbslosigkeit hat, zu informieren.

Der SBK hat Ende September zusammen mit der Laufbahnberatung und dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) eine Informationsveranstaltung zum Thema Erwerbslosigkeit durchgeführt. Wir möchten einen Teil dieser Informationen allen Leserinnen und Lesern zugänglich machen. Für weiterführende Fragen wenden Sie sich an unsere Rechtsberatung.



■ Wie es zur Erwerbslosigkeit kommen kann

Wenn man nach der Auflösung einer Anstellung keine neue Stelle findet, wird man erwerbslos. Im Anstellungsvertrag werden die Modalitäten der Anstellung – Rechte und Pflichten von ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber – geregelt. Der Anstellungsvertrag ist eine gegenseitig übereinstimmende Willensäußerung, die von beiden (allen) Vertragsparteien unterzeichnet werden muss. Die Ausnahme ist eine öffentlich-rechtliche Anstellung mittels einer Verfügung. Beim Anstellungsvertrag spielen verschiedene Rechtsquellen eine Rolle: Bei privat-rechtlichen Anstellungen sind es die eidgenössischen Gesetze (z. B. Obligationenrecht, Arbeits-, Gleichstellungs-, Datenschutzgesetz), bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen kantonale resp. kommunale (Stadt, Gemeinde) Gesetze. Als Ergänzung

dazu gibt es bei beiden Anstellungsformen auf betrieblicher Ebene die sog. Anstellungsreglemente.



■ Rechtliche Aspekte einer Kündigung

Es gibt verschiedene Möglichkeiten für die Beendigung einer Anstellung. Befristete Verträge enden automatisch, unbefristete müssen gekündigt werden. Im Gegensatz zur Anstellung ist die Kündigung eine einseitige, empfangsbedürftige Willensäußerung. Die Gegenpartei muss sie nur zur Kenntnis nehmen, egal ob sie damit einverstanden ist oder nicht. Die Kündigung kann fristgerecht oder fristlos ausgesprochen werden. Für eine fristlose Entlassung braucht es gemäss Gesetz einen wichtigen Grund. Als Alternative dazu spricht der Arbeitgeber – wenn er jemanden möglichst schnell aus dem Betrieb haben will – eine ordentliche, fristgerechte Kündigung aus und stellt die ArbeitnehmerIn per sofort frei. Eine Freistellung ist der Verzicht des Arbeitgebers auf die angebotene Arbeitsleistung der Angestellten. Sie wird in der Praxis oft mit einer fristlosen Kündigung verwechselt, weil man von heute auf morgen nicht mehr zu arbeiten braucht.

Forts. Seite 2

Der wichtigste Unterschied dabei ist aber, dass bei einer Freistellung die Anstellung und Lohnzahlung erst nach Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist enden.



■ Selber kündigen oder sich kündigen lassen?

Als Arbeitnehmende(r) kann man in die Situation kommen, dass man vor die Entscheidung gestellt wird, ob man selber kündigen oder sich kündigen lassen soll. Es gibt dazu keine allgemein gültige Antwort, das bestimmt meistens die individuelle Situation. Wenn man die aktuelle Arbeitsmarktlage berücksichtigt, raten wir dringend, eine Stelle erst zu kündigen, wenn eine neue Anstellung gefunden ist und man den neuen Arbeitsvertrag in den Händen hält. Ist diese Möglichkeit aber nicht vorhanden und muss man sich selbst entscheiden, spielen einige Faktoren eine wichtige Entscheidungsgrundlage:

Die persönliche finanzielle Situation:

- Kündigt man als Arbeitnehmende(r) und wird daraufhin erwerbslos, ordnet das RAV zusätzliche Einstellstage an, d.h. die Arbeitslosenversicherung bezahlt dann je nach Beurteilung «des Falls» während ein bis zwei Monaten kein Arbeitslosengeld.
- Hinzu kommt, dass die Arbeitslosenversicherung (ALV) nie den ganzen Erwerbsausfall übernimmt. Wenn man noch Zahlungspflichten hat – z.B. für Kinder – erhält man 80% vom bisherigen Lohn. Wenn keine Unterhaltspflichten vorhanden sind, bezahlt die ALV 70% vom Lohn. Diese ALV-Entschädigung ist jedoch gegen oben beschränkt. (Konkrete Hinweise gibt gern die zuständige RAV-Stelle).

Begründung der Kündigung im Arbeitszeugnis:

- Wenn im Arbeitszeugnis resp. in der Kündigung klar zum Ausdruck kommt, dass der Arbeitgeber aufgrund von Differenzen oder Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung gekündigt hat, kann sich das nachteilig auf die Stellensuche auswirken. Wenn möglich sollte hier mit dem Arbeitgeber zusammen eine Lösung gesucht werden, die keinen ungünstigen Einfluss auf die weitere berufliche Zukunft hat. Im gemeinsamen Gespräch – sofern das noch möglich ist – lässt sich in der Regel eine Lösung finden, die für beide Seiten akzeptabel ist.

■ Mir wurde gekündigt – was muss ich tun?

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist in der Regel absehbar und für die Betroffenen schmerzhaft und sehr schwer zu akzeptieren. Speziell schwierig wird es für die Arbeitnehmenden dann, wenn zusammen mit der Kündigung eine sofortige Freistellung erfolgt. Man ist wie schockiert, nicht selten fühlt man sich als VersagerIn. Die Frage: «Warum gerade ich?» kann sehr quälend sein. Bei solchen Emotionen spielt es praktisch keine Rolle, ob als Kündigungsgrund allgemeine Restrukturierung oder personell schwierige Konstellationen (Differenzen) angegeben werden.



Lassen Sie sich nicht von diesen Gefühlen lähmen, sondern handeln Sie:

- Verlangen Sie als Erstes eine schriftliche Begründung der Kündigung.
- Wenn eine Freistellung erfolgte, fordern Sie eine schriftliche Bestätigung dieser Freistellung; bieten Sie dem Arbeitgeber Ihre Arbeit schriftlich an.
- Ein weiterer Schritt ist die Möglichkeit, mit Unterstützung unserer Rechtsberatung die Kündigung auf Missbräuchlichkeit zu überprüfen (Zeitpunkt der Kündigung, allfällige Sperrfrist usw.).
- Auch wenn sich eine Kündigung als missbräuchlich herausstellen sollte: Schauen Sie vorwärts! Versuchen Sie sich mit Ihrer beruflichen Neuorientierung abzufinden und diese als Chance wahrzunehmen. Je schneller Sie dazu «JA» sagen können, umso leichter fallen Ihnen die Bewältigung dieser schwierigen Zeit und die Verarbeitung der Geschehnisse.

Planen Sie Ihren Austritt aus dem Betrieb:

- Erstellen Sie eine Abrechnung von Überstunden und verbleibenden Ferientagen (eine Verrechnung mit einer Freistellung ist unter Umständen möglich).
- Überprüfen Sie Ihre Unfalldeckung und passen Sie diese bei Bedarf an (bei der Krankenkasse wieder einschliessen oder beim Arbeitgeber eine sog. Abredeversicherung abschliessen).
- Regeln Sie Ihre Pensionskasse (Überweisung der Freizügigkeitsleistung zum neuen Arbeitgeber oder auf ein Sperrkonto).
- Verlangen Sie ein Arbeitszeugnis, überprüfen Sie es und lassen Sie es bei Bedarf korrigieren.

■ Der Gang zum RAV

Wenn eine Kündigung – unter welchen Umständen auch immer – ausgesprochen wurde, müssen einige Regeln beachtet werden:

- Beginnen Sie alles zu dokumentieren, was Sie unternommen haben, um eine neue Stelle zu finden.
- Wenn Sie Ihre Stelle wegen zu grossem psychischen Druck (z. B. wegen Mobbing) oder unlösbaren Konflikten selber gekündigt haben, sollten Sie das beim RAV ebenfalls transparent machen.
- Es ist empfehlenswert, das für Sie zuständige RAV (Wohngemeinde) möglichst früh, aber auf jeden Fall noch vor Ablauf der Kündigungsfrist zu kontaktieren. Es kann 14 Tage oder länger dauern, bis ein erster Gesprächstermin mit der zuständigen Beratungsperson zustande kommt.
- Informationen erhalten Sie bei Ihrem zuständigen RAV oder im Internet unter: www.treffpunkt-arbeit.ch/seco/site/de/M7/navFrameset?secourl=de/M7/20011210111811



■ Überlassen Sie Ihre berufliche Neuorientierung nicht dem Schicksal

Das Ende einer Anstellung bedeutet für jede betroffene Person eine grosse Veränderung. Eine berufliche Neuorientierung wird heute im Vergleich zu früher hauptsächlich durch drei Faktoren erschwert:

- Durch die Quantität von Stellen auf dem Arbeitsmarkt (es gibt weniger freie Stellen)
 - Durch die Qualität der Arbeitsleistung (es werden stets höhere Anforderungen an die Arbeitnehmenden gestellt)
 - Durch unsere eigenen Erwartungen und Ansprüche an eine Arbeitsstelle.
- Heute ist eine Unternehmerhaltung anstelle einer Anspruchshaltung gefragt: Wo früher ein Telefonat reichte, um sich für eine Stelle zu bewerben, muss man sich heute «aktiv verkaufen». Diese Veränderung löst in uns verschiedene Empfindungen aus. Eine der wichtigsten ist die Angst: «Wie geht es weiter?».

Eine Laufbahnberatung kann in solchen Situationen sehr hilfreich sein. Sie ist eine Möglichkeit, auf diese Angst statt mit Aktivismus oder Lähmung sinnvoll zu reagieren. Ein Ziel der Beratung ist

es, die inneren (eigene Ressourcen, Fähigkeiten, Stärken) und äusseren (welche Stellen kommen in Frage) Möglichkeiten auszuloten. Das Erweitern der eigenen Fähigkeiten wie Flexibilität, Sozialkompetenz, Selbstverantwortung, lebenslanges Lernen usw. kann gegen Erwerbslosigkeit präventiv wirken und – wenn diese doch eintritt – können diese erworbenen und vertieften Kompetenzen die eigene Arbeitsmarktfähigkeit erhöhen.



■ Hier finden Sie kompetente Hilfe

Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten und scheuen Sie sich nicht, Hilfe anzunehmen, um die schwierige Situation einer Erwerbslosigkeit zu meistern. Unterstützung erhalten Sie an folgenden Stellen:

- Rechtsberatung SBK Sektion ZH/GL/SH, geöffnet: Mo und Do 13.30 – 16.30 und Di 10.00 – 12.30, Tel. 043 355 30 44 rechtsberatung@sbk-zh.ch oder www.sbk-zh.ch
- RAV: Regionale Arbeitsvermittlungszentren: Zuständig ist die Wohngemeinde, weitere Informationen unter www.rav.zh.ch und www.treffpunkt-arbeit.ch
- Laufbahnberatung Gesundheitsberufe, Tel. 043 259 97 30 oder im Internet unter www.puls-berufe.ch

Marta Palfalvi