

«Darf ich trotz eines Burn-outs in die Ferien?»

Arbeitsrecht Wer ein Burn-out hat, darf unter gewissen Voraussetzungen in die Ferien verreisen. Diese und neun weitere Auskünfte erteilten eine Anwältin und ein Anwalt an der letzten Rechtshotline des «Forums».



Ist die Ärztin oder der Arzt einverstanden, dürfen Patientinnen und Patienten mit einem Burn-out in die Ferien fahren. Foto: iStock

Rahel Guggisberg

1 Wegen eines Burn-outs bin ich bis auf weiteres krankgeschrieben. Im Juli wollten wir in die seit langem gebuchten Ferien fahren. Mein Arzt empfiehlt mir, diese Reise zu machen. Geht das rechtlich?

Die Arbeitsunfähigkeit ist nicht in jedem Fall gleichbedeutend mit der Ferienuntauglichkeit. Ist Ihr Arzt einverstanden, dass Sie in die Ferien fahren, dann ist das arbeitsrechtlich in Ordnung. Der Urlaub wird aber als Ferienbezug angerechnet.

2 Mein Chef will nicht glauben, dass ich ein Burn-out habe. Ein Zeugnis meines Arztes bestätigt eines. Nun will mein Chef, dass ich zu einem anderen Arzt gehe. Geht das?

Ihr Chef kann auf seine Kosten verlangen, dass Sie zu einem Vertrauensarzt gehen, den er wählt. Sie können mit dem Vertrauensarzt offen reden, denn auch dieser ist an das Arztgeheimnis gebunden. Eine Diagnose darf der Vertrauensarzt nicht stellen. Er kann nur die Arbeitsunfähigkeit bestätigen oder ablehnen.

3 Ich hatte vor zwei Jahren ein Burn-out und fiel deshalb fünf Monate aus. Insgesamt habe ich an diesem Ort zehn Jahre gearbeitet und hatte

stets gute Qualifikationen. Darf mein Arbeitgeber im Zeugnis das Burn-out erwähnen?

Laut Bundesgericht darf eine Erkrankung im Arbeitszeugnis nur unter gewissen Voraussetzungen erwähnt werden: Die Krankheit hatte einen gravierenden Einfluss auf die Leistung oder auf das Verhalten des Arbeitnehmers. Oder sie stellte seine Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgabe infrage und bildete damit einen sachlichen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Beides liegt in Ihrem Fall nicht vor. Deshalb darf Ihre damalige Krankheit im Zeugnis nicht erwähnt werden.

4 Ich bin schwanger. Mein Chef bietet mir nach dem Mutterschaftsurlaub nur eine 100-Prozent-Stelle an. Ich will

Hotline

Diese Zeitung führt regelmässig Beratungs-Hotlines durch. Am Mittwoch standen eine Anwältin und ein Anwalt zum Arbeitsrecht Rede und Antwort.

Die nächste Hotline zum Thema Eherecht findet am Mittwoch, 18. September, von 16 bis 19 Uhr statt. Auch dann werden wieder ausgewählte Fachpersonen Ihre Fragen beantworten.

«Wenn Sie ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle einfach verlassen und nicht mehr zurückkehren, kündigen Sie damit das Arbeitsverhältnis fristlos.»

Raphael Ciapparelli
Bracher & Partner



Raphael Ciapparelli
Bracher & Partner
Langenthal



Selina Castelberg
Krneta Advokatur
Bern

aber nur noch 60 Prozent arbeiten und muss meine Stelle darum kündigen. Bekomme ich deshalb Sperrtage beim RAV, weil ich selber kündige?

Nein. In Ihrem Fall bekommen Sie keine Sperrtage. Sie müssen aber schon acht Wochen nach der Geburt des Kindes wieder eine Arbeit suchen und sich beim RAV melden.

5 Ich bin zu 60 Prozent angestellt, im Moment aber zu 40 Prozent krankgeschrieben. Weil es im Betrieb viel Arbeit gibt, muss ich trotz Arzzeugnis etwa 50 Prozent arbeiten. Kann ich die Entschädigung der Überstunden durchsetzen?

Nein. Überstunden sind die Arbeitszeit, die über das vertragliche Pensum hinausgehen. Das ist bei Ihnen nicht der Fall, weil Sie 60 Prozent angestellt sind und weniger als diese arbeiten.

6 Wie viele Wochen Ferien im Jahr stehen mir zu?

Von Gesetzes wegen garantiert sind dem Arbeitnehmer pro Kalenderjahr fünf Ferienwochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr und danach vier Wochen. Meist steht die Anzahl Ferienwochen im Arbeitsvertrag, im Personalreglement oder in einem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag.

7 Ich bin im dritten Monat schwanger und arbeite in einem Restaurant. Mein Chef hat allen Mitarbeitenden einen neuen Vertrag mit einem tieferen Lohn vorgelegt, der ab November gelten soll. Als Grund gibt er an, der Betrieb laufe nicht mehr gut. Muss ich dies akzeptieren?

Schwangere sind während der gesamten Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Niederkunft vor einer Kündigung geschützt. Dieser Schutz bezieht sich auf den gesamten Arbeitsvertrag. Das bedeutet: Eine Änderung des bisherigen Vertrags gegen Ihren Willen ist nichtig. Dieses Vorgehen stellt eine unzulässige Änderungskündigung dar. Die finanziellen Schwierigkeiten Ihres Arbeitgebers heben diesen Kündigungsschutz nicht auf. Ihre Ansprüche aus dem Vertrag bleiben bis zum Ablauf des Kündigungsschutzes bestehen.

8 Meine Freundin hat vor einem Monat die Kündigung erhalten. Letzte Woche hat ihr der Frauenarzt bei einer Untersuchung gesagt, dass sie im vierten Monat schwanger ist. Ist die Kündigung gültig?

Nein. Die Kündigung ist nichtig. Zum Zeitpunkt der Kündigung war die Frau bereits schwanger. Und eine Schwangere kann nicht entlassen werden.

9 Ich arbeite seit einem halben Jahr in einer Hotelküche. Mir gefällt es dort nicht mehr, da ich zu oft Teller spülen muss. Darf ich einfach nicht mehr zur Arbeit erscheinen?

Wenn Sie ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle einfach verlassen und nicht mehr zurückkehren, kündigen Sie damit das Arbeitsverhältnis fristlos. In diesem Fall hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel Ihres Monatslohns entspricht. Zudem kann er daraus entstandene Schadenersatzansprüche geltend machen.

10 Mein Arbeitgeber hat mir gekündigt, weil ich mich gegen die Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems, das für die Arbeitnehmer Nachteile bringt, gewehrt habe. Kann ich dagegen vorgehen?

Ja, es handelt sich dabei um eine Rachekündigung des Arbeitgebers. Diese ist missbräuchlich. Dagegen können Sie während der Kündigungsfrist beim Arbeitgeber Einsprache erheben. Wenn keine Einigung erzielt wird, haben Sie die Möglichkeit, innert 180 Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen gerichtlich einzufordern.