



SMPV - der Weg zur Musik Schweizerischer Musikpädagogischer Verband
SSPM - un chemin vers la musique Société Suisse de Pédagogie Musicale
SSPM - in cammino verso la musica Società Svizzera di Pedagogia Musicale
www.smpv.ch www.sspm.ch

Aus der Rechtsberatungspraxis des Schweizerischen Musikpädagogischen Verbandes SMPV

Dr. iur. Yvette Kovacs, Rechtsberaterin des SMPV und Rechtsanwältin in Zürich

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	S. 3
2.	Probezeit im Arbeitsverhältnis	S. 4
3.	Überstundenarbeit des Angestellten	S. 5
4.	Weisungsrecht des Arbeitgebers	S. 6 / 7
5.	Mobbing	S. 8
6.	Rauchen am Arbeitsplatz	S. 9
7.	Weiterbildung im Arbeitsverhältnis	S. 10
8.	Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	S. 11
9.	Kündigung im Krankheitsfall	S. 12
10.	Kann die Musikschule einen Schüler einfach umteilen	S. 13
11.	Die Änderungskündigung im Angestelltenverhältnis	S. 14
12.	Pensenabbau: Anspruch auf Arbeitslosengelder?	S. 15
13.	Begründung der Kündigung im Arbeitsverhältnis	S. 16 / 17
14.	Recht auf Arbeitszeugnis	S. 18
15.	Referenzauskünfte	S. 19
16.	Musikschule und Politik	S. 20 / 21
17.	Die Auflösung des Privatlehrervertrages (Freelancer)	S. 22
18.	Wann ist über eine Lärmbelästigung?	S. 23
19.	Unfall auf dem Arbeitsweg – bin ich bei einem Teilzeitpensum versichert?	S. 24
20.	Keine Freibeträge mehr für Kunst- und Kulturschaffende bei den Sozialversicherungsbeiträgen	S. 25

1. Zur Einleitung

Der Schweizerische Musikpädagogische Verband SMPV hat als eine der gefragtesten Dienstleistungen für seine Mitglieder eine Rechtsberatungsstelle. Viele der dort aufgeworfenen Fragen wiederholen sich in der Praxis immer wieder, auch wenn die Beteiligten und die konkreten Umstände immer verschieden sind. Das Ziel dieser Broschüre besteht darin, diese immer wiederkehrenden Problembereiche und die Beantwortung der entsprechenden Fragen allen Mitgliedern in Fallbeispielen zugänglich zu machen. Dadurch sollen die Mitglieder für die Fragestellungen sensibilisiert werden, vielleicht können sie auch die konkrete Antwort für eigene ähnliche Fällen entdecken oder aber auch Probleme im Voraus vermeiden.

Die Fragen und Antworten in dieser Broschüre sind stark vereinfacht, sodass die Lektüre den Gang zum Anwalt nicht ersetzt, wenn es sich um konkrete juristische Streitigkeiten handelt. Vielmehr soll diese Broschüre helfen, die Problemstellungen zu erkennen und erste Lösungsansätze bieten. Indessen darf nie aus den Augen verloren werden, dass jeder konkrete Fall einzigartig ist und die rechtliche Lösung dementsprechend angepasst sein muss.

Jede Ähnlichkeit mit lebenden Personen oder konkreten Fällen ist rein zufällig. Die Fragestellungen sind aufgrund einer Vielzahl von konkreten Fällen konstruiert und frei erfunden.

Die teilweise oder vollständige Wiedergabe dieser Broschüre ohne die ausdrückliche Zustimmung der Verfasserin ist untersagt.

Zürich, im Oktober 2008

Dr. iur. Yvette Kovacs
Rechtsanwältin

2. Bin ich in der Probezeit rechtlos?

Frage eines SMPV-Mitglieds:

Mein Arbeitgeber will eine Probezeit von einem Jahr festlegen und behauptet, er könne während dieses Jahres begründungslos innerhalb einer Woche kündigen.

Muss ich mir das gefallen lassen?

Antwort Dr. Kovacs:

Der Sinn der Probezeit ist, dass der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber einander kennen lernen, bevor eine lange Kündigungsfrist die rasche Auflösung des Arbeitsverhältnisses behindert. In Art. 335 OR (Schweizerisches Obligationenrecht) wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden kann. Als Probezeit gilt jeweils der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Durch schriftliche Vereinbarung, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag, können abweichende Vereinbarungen getroffen werden, jedoch die Höchstdauer der Probezeit von drei Monaten nicht überschritten werden. Bei einer Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung derselben.

Aus diesen Bestimmungen folgt, dass nie eine längere Probezeit als drei Monate vereinbart werden darf. Sollte dennoch vertraglich eine längere Zeitspanne vorgesehen sein, ist die entsprechende Abmachung nichtig und es gilt die Maximaldauer von drei Monaten. Für die ganze Restdauer gelten die normalen Kündigungsfristen. Die Begrenzung der Probezeit auf diese drei Monate wird "knallhart" gehandhabt, da während der Probezeit kein Kündigungsschutz besteht. Es kann also auch bei Militärdienst, Krankheit, Niederkunft etc. mit den kurzen Fristen der Probezeit gekündigt werden. Man kann sogar die siebentägige Kündigungsfrist in der Probezeit wegbedingen, sodass das Arbeitsverhältnis unverzüglich mit dem Zugang der Kündigung enden und auf einen beliebigen Termin ausgesprochen werden kann.

Probezeitkündigungen sind solche, die während der Dauer der Probezeit zugehen. Die Kündigungsfrist kann aber nach der Probezeit ablaufen.

Die Normaldauer der Probezeit von einem Monat und die Maximaldauer von drei Monaten gelten auch bei Teilzeitarbeit.

Fazit: Das geschilderte Vorgehen des Arbeitgebers ist eindeutig rechtswidrig. Das hat zur Folge, dass die Regelung nichtig ist und die Probezeit auf die dreimonatige Maximaldauer zurückgestutzt wird.

3. Überstundenarbeit:

Muss ich über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zur Verfügung stehen und was bekomme ich dafür?

Frage des SMPV-Mitglieds:

Ich arbeite an mehreren Musikschulen und bin durch die Lektionen und die dazwischenliegenden Reisezeiten restlos ausgebucht. Nun ist eine Kollegin unerwartet für längere Zeit krank und die Musikschulleitung verlangt, dass ich für sie einspringe.

Antwort Dr. Kovacs:

Überstundenarbeit ist diejenige Arbeitszeit, die über die vertraglich vereinbarte oder übliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Überschreitet sie die nach Arbeitsgesetz festgelegte Höchst Arbeitszeit von 45 respektive 50 Stunden, so ist dies Überzeitarbeit. In Anwendung von Artikel 321c OR (Schweizerisches Obligationenrecht) ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit er sie zu leisten vermag, sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann und diese Arbeitsleistung notwendig ist.

Normalerweise hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der zusätzlich zum Normallohn einen Zuschlag von mindestens einem Viertel enthält. Es kann aber auch schriftlich vereinbart werden, dass die Überstundenarbeit durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen wird.

Fazit: Im konkreten Fall hat das SMPV-Mitglied offenbar mehrere teilzeitliche Tätigkeiten an verschiedenen Musikschulen übernommen und ist dadurch vollständig ausgelastet. Daher ist die Übernahme der Vertretung der erkrankten Kollegin auf lange Sicht nicht zumutbar. Demgegenüber ist eine kurzfristige Überbrückung bis zur Organisation einer Vertretung für die Kollegin aufgrund der Treuepflicht zur Musikschule wohl zumutbar, wenn nicht ein 100-prozentiges Pensum, sondern ein paar Stunden zu überbrücken sind. Verweigert der Arbeitnehmer unberechtigterweise Überstundenarbeit, so erfüllt er seine vertraglichen Pflichten nicht und wird schadenersatzpflichtig.

Die geleisteten Überstunden sind mit einem Zuschlag von 25% abzugelten oder wenn dies vereinbart wird, durch Freizeit von gleicher Dauer.

4. Weisungsrecht des Arbeitgebers:

Darf mich der Musikschulleiter in ein anderes Schulhaus versetzen?

Frage eines SMPV-Mitglieds:

Unsere Musikschule wird umgebaut. Für diese Zeit konnte der Schulbetrieb nur so aufrecht erhalten werden, dass in einer anderen Gemeinde Schulhausräumlichkeiten bezogen wurden. Bin ich nun verpflichtet, einen täglichen Arbeitsweg von einer halben Stunde in Kauf zu nehmen?

Antwort Dr. Kovacs:

In Anwendung von Art. 321b OR (Schweizerisches Obligationenrecht) kann der Arbeitgeber über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen. Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen. Zudem gilt Art. 321a OR wonach der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren hat. Im Gegenzug hat der Arbeitgeber in Anwendung von Art. 327a OR dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendigen Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.

Mit der Ausübung des Weisungsrechts konkretisiert der Arbeitgeber einseitig den Inhalt des Arbeitsvertrages. Grenze dieses Weisungsrechts ist all das, was ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Weitere Grenzen sind öffentlich-rechtliche Bestimmungen, wie Arbeitnehmerschutz und Ruhezeitvorschriften etc., desgleichen Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers, insbesondere auch der Gleichbehandlungsgrundsatz, wonach alle Arbeitnehmer gleich zu behandeln sind und ohne sachlichen Grund, keine Diskriminierungen erfolgen dürfen. Unsinnige oder schikanöse Weisungen verletzen die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer und müssen nicht befolgt werden.

Das Weisungsrecht findet auch in den Abmachungen des einzelnen Arbeitsvertrages und der anwendbaren Gesamt- oder Normalarbeitsverträge seine Schranken. Wurden zum Beispiel ein konkreter Arbeitsort und konkrete Arbeitszeiten sowie konkrete Arbeitsmodalitäten im Arbeitsvertrag festgeschrieben, können sie nicht einseitig durch Weisungen geändert werden.

Ausnahme sind immer dringliche betriebliche Bedürfnisse, die nur vorübergehend dem Arbeitnehmer andere Arbeiten oder einen anderen Arbeitsort aufzwingen. Weigert sich der Arbeitnehmer, solche Weisungen zu befolgen, so verletzt er seine Treuepflicht, sofern die Leistung der anderen Arbeit oder ein anderer Arbeitsort zumutbar wären. Was zumutbar ist, ist eine Ermessensfrage und entzieht sich der scharfen Abgrenzung. Entscheidend ist bei einer Versetzung an einen anderen Arbeitsort die Zumutbarkeit des neuen Arbeitsweges. Ein Umzug und die Aufgabe des aktuellen Lebensmittelpunktes kann nie gegen den Willen des Arbeitnehmers verlangt werden. Werden wegen dringender betrieblichen Notwendigkeiten der Arbeitsort oder gewisse Modalitäten nur vorübergehend geändert, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diese Weisungen zu befolgen, wenn diese nach den Umständen zumutbar sind. Dabei wird eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers vorgenommen. Wesentlich ist, dass die Versetzung nicht zu lange dauert, das Privatleben nicht zu stark beeinträchtigt und dass die Mehrkosten (zum Beispiel längerer Arbeitsweg und Verkehrsmittel) ersetzt werden. Als unzumutbar war zum Beispiel die vertragswidrige Versetzung eines Arbeitnehmers aus einer Filiale in Zürich nach Gais eingestuft worden, da der Arbeitsweg vier Stunden täglich betragen hätte und die Arbeitnehmerin Familienpflichten hatte. Eine andere Versetzung von Lausanne nach Biel wurde ebenfalls als unzulässig bezeichnet, da die Arbeitnehmerin entgegen dem bisherigen Arbeitsort über Mittag nicht zum Kochen für die Familie nach Hause konnte. Demgegenüber wurde ein neuer

Arbeitsweg von 90 Minuten mit öffentlichen Verkehrsmitteln noch als zumutbar erachtet und die einseitige Anordnung durch Weisung geschützt. Ein Wechsel ins grenznahe Ausland wurde demgegenüber als unzumutbar abgelehnt.

Was andere Weisungen anbetrifft, wie Weisungen betreffend Arbeitszeit, Aufgaben und Verhalten im Betrieb, so sind diese Weisungen ebenfalls durch den Arbeitsvertrag begrenzt. Unzulässig sind plötzliche Änderungen der Arbeitszeiten, wenn bisherige Zeiten vereinbart sind und keine bloss vorübergehende betriebliche Notwendigkeit vorliegt. Verhaltensregeln am Arbeitsplatz sind zulässig, soweit sie notwendig und zumutbar sind. So zum Beispiel, das Verbot, privat zu telefonieren und so die Geschäftstelefonlinie zu blockieren; Anordnungen, Fenster zu schliessen, um Durchzug zu vermeiden; die Weisung, künftig ein Einzelbüro mit Kollegen zu teilen. Bei sehr spezialisierten gehobenen Stellungen können jedoch Fachanweisungen wegen des Spezialwissens des Arbeitnehmers unzulässig sein: Als Beispiele in der Praxis werden Lehrer an Privatschulen genannt, deren fachliche Kompetenzen Weisungen im Fachbereich durch den Arbeitgeber ausschliessen können. Dabei ist zu unterscheiden, zwischen dem pädagogischen, fachlichen Bereich, den der Lehrer alleine und weisungsfrei ausführen kann und dem administrativen Bereich, wie dem Abfassen von Schülerberichten, über die Weisungen erlassen werden können.

Fazit: Die bloss vorübergehende Anordnung eines anderen Arbeitsortes mit längerem Arbeitsweg ist mangels wichtiger Eigeninteressen des Arbeitnehmers zulässig, soweit sich die zeitliche und örtliche Begrenzung dieser Anordnungen nicht als übermässig ergeben. Ein Arbeitsweg von 30 Minuten ist bei Ersatz der entsprechenden Mehrauslagen nicht zu beanstanden.

5. Bin ich ein Mobbing-Opfer?

An wen muss ich mich wenden und was kann ich dagegen tun?

Frage des SMPV-Mitglieds:

Wir haben an unserer Musikschule einen Kaffeeraum, wo wir locker zusammensitzen und uns unter Kollegen austauschen. Letzte Woche hörte ich rege Gespräche, während ich auf dem Korridor im Anmarsch war. Als ich jedoch in das Kaffeezimmer eintrat, verstummten alle jäh und es entstand peinliche Stille.

Antwort Dr. Kovacs:

Mobbing ist ein systematisches, über längere Zeit andauerndes und ohne begründeten Anlass erfolgendes feindliches Verhalten mit dem Zweck, eine Person am Arbeitsplatz zu schikanieren, auszugrenzen oder sogar vom Arbeitsplatz zu entfernen. Die Tathandlungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie scheinbar normal und mit nur unmerklich feindlichem oder diskriminierendem Unterton versehen sind: Mobbing kann im Abbrechen von Gesprächen bestehen, wenn die betreffende Person eintritt oder mitreden will, in unsachlicher Kritik an Leistungen und Verhalten, im nicht ernst Nehmen der Person, in Intrigenspielen, Beleidigungen, in sexuellen Belästigungen, im lächerlich Machen, Schikanieren, Ignorieren etc. Mobbing kann von einzelnen oder mehreren Mitarbeitern, Vorgesetzten oder Untergebenen ausgehen. Wesentlich ist, dass Mobbing nur vorliegt, wenn die Handlungen wiederholt und regelmässig (z.B. einmal pro Woche) über einen längeren Zeitraum (z.B. mehrere Monate) erfolgen. Oft sind die einzelnen Handlungen an sich nicht schlimm, werden aber durch die Wiederholung und Dauer unerträglich.

Mobbing ist meistens im Arbeitsverhältnis zu finden, kann aber auch in anderen Rechtsverhältnissen stattfinden. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen im OR (Schweizerisches Obligationenrecht) enthalten keine ausdrücklichen Vorschriften zum Mobbing. Vielmehr hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Pflichten die Arbeitnehmer vor allen persönlichkeitsverletzenden Verhaltensweisen zu schützen. Hierzu gehört auch der Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Untergebene. Nimmt der Arbeitgeber diese Schutzpflicht nicht wahr oder mobbt er gar selbst, so wird er schadenersatz- und genugtuungspflichtig. Schadenersatz soll den Ausgleich der finanziellen Einbussen des Gemobbten ausgleichen (z.B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses und Arbeitslosigkeit), Genugtuung soll die seelische Unbill des Gemobbten ausgleichen. In schweren Fällen stehen auch strafrechtliche Instrumente bereit (bei Delikten wie Beschimpfung, üble Nachrede, Tätlichkeiten, Sexualdelikte, telefonische Belästigung etc.). Ist die Persönlichkeitsbeeinträchtigung schwer und unternimmt der Arbeitgeber nichts dagegen, kann die betreffende Person die Arbeit einstellen ohne den Lohnanspruch zu verlieren. In schweren Fällen kann auch eine fristlose Kündigung durch den Gemobbten gerechtfertigt sein.

Wesentlich ist, dass nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz und nicht jedes schlechte Arbeitsklima Mobbing im rechtlichen Sinne darstellt. Kein Mobbing liegt vor, wenn von einem Mitarbeiter die Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Pflichten verlangt wird, wenn ein Vorgesetzter einfach ein wenig taktlos ist oder wenn einzelne isolierte Verhaltensweisen feindlich wirken.

Fazit: Das oben geschilderte Verhalten ist für sich allein betrachtet kein Mobbing. Es fehlt die Intensität, Regelmässigkeit und länger anhaltende Zeitdauer. Wird dagegen diese Situation immer wieder und monatelang vorkommen, so kann sich dies zur Mobbingsituation entwickeln. Der Betroffene hat sofort den Arbeitgeber/Vorgesetzten zu informieren und diesen zu bitten, die Fehlbaren zu ermahnen, das Mobbingverhalten zu unterlassen. Unternimmt der Vorgesetzte/Arbeitgeber nichts oder zu wenig, so macht er sich schadenersatz- und genugtuungspflichtig. Der Arbeitnehmer kann seine Rechte gerichtlich durchsetzen.

6. Rauchen am Arbeitsplatz

In letzter Zeit fragen SMPV-Mitglieder immer öfter, ob sie verlangen können, dass an ihrem Arbeitsplatz nicht geraucht werde.

Antwort Dr. Kovacs:

Der Arbeitgeber ist schon öffentlich-rechtlich aufgrund der Verordnung zum Arbeitsgesetz verpflichtet, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dafür zu sorgen, dass Nichtraucher nicht durch das Rauchen anderer Personen belästigt werden. Dabei reicht schon die subjektive Empfindung der Belästigung, sodass eine effektive Gefährdung der Gesundheit nicht immer nötig ist.

Privatrechtlich ist die Materie in Art. 328 OR (Schweizerisches Obligationenrecht) geregelt. Das Bundesgericht hat dazu in einem wegweisenden Grundsatzentscheid vom Februar 2006 festgehalten, dass der Arbeitgeber (z.B. Musikschule) arbeitsrechtlich verpflichtet ist, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen, insbesondere auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber selbst hat nicht gerechtfertigte Angriffe auf die Gesundheit des Arbeitnehmers zu unterlassen und hat ihn auch gegen entsprechende Angriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten zu schützen. Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer jene Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung und dem Stand der Technik nötig und anwendbar sind und nach den Verhältnissen des Betriebes angemessen und zumutbar sind. Dazu gehört die Pflicht, für eine einwandfreie Beschaffenheit der Arbeitsräume zu sorgen, einschliesslich der Räume, mit denen der Arbeitnehmer in Berührung kommt, wie Arbeitsstätte, Treppen, Notausgänge, Aufzüge, Korridore, Pausen-, Wasch- und Ankleideräume, Toiletten, Küche etc. Aus dieser Fürsorgepflicht des Arbeitgebers werden die Vorschriften zum Schutz vor Passivrauchen abgeleitet.

Demgemäss ist (unter Berücksichtigung der Lüftungsmöglichkeiten) ein Bereich zu bezeichnen, in dem Rauchen erlaubt ist. Werden die Nichtraucher aber schon dadurch belästigt, so ist auf Verlangen der betroffenen nicht rauchenden Arbeitnehmer unter Umständen ein umfassendes Rauchverbot zu erlassen. Grenze derartiger Schutzmassnahmen für Nichtraucher ist die Verhältnismässigkeit und Zumutbarkeit für den arbeitgebenden Betrieb. Die auferlegten Massnahmen müssen für den Arbeitgeber wirtschaftlich tragbar sein und die Kosten müssen in einem vernünftigen Verhältnis zur Wirksamkeit stehen.

Fazit: Der Arbeitgeber verletzt daher seine Fürsorgepflicht, wenn er dem Gesuch eines Arbeitnehmers nicht entspricht, der rauchfreie Räumlichkeiten am Arbeitsplatz verlangt, wenn dies nach dem Stand der Technik möglich wäre und dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung seiner Umstände zumutbar wäre. Dieses Recht kann der Arbeitnehmer mit gerichtlicher Klage durchsetzen, wenn der Arbeitgeber innert nützlicher Frist auf Aufforderung hin keine Abhilfe schafft.

7. Weiterbildung liegt im Trend:

Gibt es eine Pflicht dazu und wer zahlt dafür?

Frage eines SMPV-Mitglieds:

Ich bin teilzeitlich bei verschiedenen Musikschulen angestellt. Die Musikschulleitung verlangt nun an einer dieser Stellen mit einem kleinen Pensum von 15%, dass ich die Weiterbildung in demselben Mass besuche, wie andere Kollegen, die zu 100% angestellt sind.

Antwort Dr. Kovacs:

Berufliche Weiterbildung ist heutzutage ein politischer und rechtlicher "Dauerbrenner". Wer im Beruf weiterkommen oder auch nur die Stelle behalten will, kommt nicht darum herum, sich ständig auf den neuesten Stand des Wissens zu bringen. Sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer sind daran interessiert, dass sich der Arbeitnehmer ständig weiterbildet. Rechtlich gehört es zu den Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber zu achten und zu schützen hat, dass er sich weiterbilden kann (Art. 328 OR, Schweizerisches Obligationenrecht). Daher muss der Arbeitgeber für die notwendige Weiterbildung des Arbeitnehmers die diesbezügliche Freizeit gewähren. Wenn es sich sogar um eine Einarbeitung oder eine vom Arbeitgeber verlangte Weiterbildung handelt, stellt die aufgewendete Zeit Sollarbeitszeit dar (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, Artikel 13 Abs. 4). Die Kosten sind in diesen Fällen vollumfänglich vom Arbeitgeber zu zahlen.

Wird dagegen die Weiterbildung vom Arbeitnehmer gewünscht, so hat der Arbeitgeber wenn möglich und zumutbar die entsprechende Freizeit zu gewähren. Die Kosten muss er indessen nur tragen, wenn dies entsprechend vereinbart wird (Artikel 327a OR).

Fazit und Antwort auf die gestellte Frage: Wenn der Arbeitgeber die Weiterbildung anordnet, so gilt dies als volle Arbeitszeit, die bezahlt werden muss. Überschreitet die Weiterbildung die vereinbarte Arbeitszeit, so gilt diese als Überstundenleistung, die nur dann erbracht werden muss, wenn sie notwendig und zumutbar ist. Gleichzeitig muss sie durch Lohn mit mindestens 25% Zuschlag respektive mit Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Die Kosten der Weiterbildung sind bei Anordnung durch den Arbeitgeber von diesem zu tragen.

8. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung:

Habe ich bei Krankheit tatsächlich keinen Lohn zugute?

Frage eines SMPV-Mitglieds:

Ich bin seit mehr als 10 Jahren an einer Musikschule angestellt und war im letzten Jahr zwei Monate krank. Die Musikschule hat eine Vertretung angestellt und mir mitgeteilt, die Vertretung koste ja auch etwas, weshalb mein Lohn an diese ausbezahlt werde und ich dafür die Stunden nicht nachholen müsse.

Muss ich das akzeptieren?

Antwort Dr. Kovacs:

In Anwendung von Art. 324a OR (Schweizerisches Obligationenrecht) hat der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat, oder für mehr als drei Monate eingegangen ist, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist. Sind durch Abrede, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag, nicht längere Zeiten bestimmt, hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten. Einige Kantonsgerichte haben Skalen entwickelt, welche diese angemessene Lohnfortzahlung ab dem zweiten Dienstjahr konkretisieren. Es gibt drei anerkannte Skalen, nämlich die Berner, die Zürcher und die Basler Skala, die je für bestimmte Kantone unterschiedliche Lohnfortzahlungspflichten festhalten. Dabei werden grundsätzlich alle Verhinderungsfälle während eines Dienstjahres zusammengerechnet. Grundsätzlich entspricht der geschuldete Lohn während der Krankheit dem vollen Lohn. Eine Ausnahme bildet der Fall, in dem der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung obligatorisch versichert ist. Dann hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die Versicherungsleistungen mindestens 80% des Lohnes decken.

Von all diesen Regelungen zu unterscheiden ist der spezielle Kündigungsschutz während einer Krankheit des Arbeitnehmers, welcher hier nicht abgehandelt wird.

Fazit: Im konkreten Fall hat das SMPV Mitglied während mehr als zehn Jahren für die zur Diskussion stehende Musikschule gearbeitet. Bei zehn Dienstjahren muss der Lohn gemäss Berner Skala für 17, gemäss Zürcher Skala für 16 und gemäss Basler Skala für 13 Wochen gezahlt werden. Das heisst, dass bei zwei Monaten (8 Wochen) Krankheit in allen Kantonen die Lohnfortzahlungspflicht ohne weiteres besteht. Der Arbeitnehmer muss dafür weder seine Stunden nachholen, noch muss er für die Vertretung aus seinem eigenen Lohn aufkommen. Dieses Betriebsrisiko ist Sache der Arbeitgeberschaft. Die Musikschule muss daher bedingungslos den gesamten Lohn (ausser bei Versicherung des Arbeitnehmers mit mindestens 80-prozentiger Leistung durch die Versicherung) für die zwei Monate Krankheit des Mitgliedes zahlen. Ob und wie sie die Vertretung regelt, ist ihre Sache und sie kann insbesondere dem Arbeitnehmer keinen Lohnabzug dafür aufbürden. Ausnahme davon wäre der Fall, dass im selben Dienstjahr wie die Krankheit des Arbeitnehmers schon andere Abwesenheiten mit Lohnfortzahlungspflicht angefallen wären. Dann wären alle Abwesenheitszeiten zusammen zu zählen und die darauf entfallende Lohnfortzahlungspflicht auszurechnen.

9. Kündigung im Krankheitsfall

Eine Arbeitnehmerin wurde wegen schwerer gesundheitlicher Probleme hospitalisiert, worauf die Musikschule ihr prompt nach einer Woche die Kündigung mit sofortiger Wirkung zustellte. Die Begründung war, dass es unzumutbar sei auf ihre Genesung zu warten, man müsse sofort eine neue Lehrkraft für die Schüler einstellen.

Ist dies zulässig?

Antwort Dr. Kovacs:

Art. 336c OR (Schweizerisches Obligationenrecht) bestimmt, dass nach Ablauf der Probezeit der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter anderem dann nicht kündigen darf, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen. Die Kündigung, die während einer dieser Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Von dieser Vorschrift kann durch vertragliche Abrede ausschliesslich zugunsten des Arbeitnehmers, nicht aber zu dessen Ungunsten, abgewichen werden.

In Anwendung von Art. 335c OR kann nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht fristlos, sondern je nach der Anzahl Dienstjahre mit einer bestimmten Kündigungsfrist gekündigt werden. Die fristlose Entlassung kann nur in Ausnahmefällen und nur bei Vorliegen wichtiger Gründe erfolgen, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.

Von der Frage der Kündbarkeit wegen Krankheit deutlich zu unterscheiden ist die Frage, ob und wie lange der Arbeitgeber dem kranken Arbeitnehmer den Lohn zu bezahlen hat, wenn dieser nicht arbeiten kann. Es kann nämlich durchaus vorkommen, dass der Arbeitnehmer wohl nicht entlassen werden darf, aber dennoch nach einer gewissen Zeit seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung verliert.

Art. 324a OR bestimmt, dass der Arbeitgeber dem kranken oder sonst unverschuldet an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmer für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten hat, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen ist. Sind durch Abrede oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im 1. Dienstjahr den Lohn für 3 Wochen und nachher für eine angemessenen längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Dasselbe gilt bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin. Diese «angemessene Dauer» ist regional stark verschieden, haben doch die Kantonsgerichte eine sogenannte «Berner Skala», eine «Zürcher Skala» und eine «Basler Skala» mit einer Abstufung des Lohnfortzahlungsanspruchs in Wochen je nach geleisteten Dienstjahren entwickelt.

Fazit: Eine Kündigung während der Krankheit ist nichtig und entfaltet daher während der gesetzlich festgelegten Sperrfristen gar keine Rechtswirkung. Separat zu klären ist die Frage, wie lange der Lohn während des Arbeitsverhältnisses bezahlt wird, was ebenfalls von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der regional anwendbaren Skala der Gerichte abhängt. Im zur Diskussion stehenden Fall ergab sich, dass das Arbeitsverhältnis erst nach 180 Tagen mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf Ende des Monats gekündigt werden konnte. Die Anstellung dauerte daher noch rund 9 Monate weiter. Die Lohnfortzahlungspflicht endete dagegen nach bereits 14 Wochen, d. h. nach rund 3 1/2 Monaten.

Anhand dieses Beispiels ist ersichtlich, dass der Kündigungsschutz wohl zum Erhalt der Arbeitsstelle beitragen kann, jedoch die finanzielle Sicherheit des Arbeitsplatzes durch den gelegentlich wegfallenden Lohn in keiner Weise gleichzeitig gegeben ist.

10. Kann die Musikschule einen Schüler einfach umteilen?

Frage eines SMPV-Mitgliedes:

Die Musikschulleitung hat mir einen neuen Schüler am Anfang des Schulsemesters zugeteilt. Einige Tage danach teilte die Schulleitung mit, man habe den Schüler einem anderen Lehrer zugeteilt. Ist dies rechtens?

Antwort Dr. Kovacs:

Grundsätzlich ist das Verhältnis zwischen Musiklehrer und Musikschule durch einen entsprechenden Anstellungsvertrag und durch Schulordnung/Anstellungsreglement/Besoldungsreglement und allfällige Merkblätter über Spezialgebiete (Versicherungsfragen etc.) geregelt. Je nach Rechtsform gilt zusätzlich die entsprechende öffentlich-rechtliche Schulregelung oder aber privatrechtlich das ZGB (Schweizerisches Zivilgesetzbuch) und das OR (Schweizerisches Obligationenrecht). Rechtlich besteht an Musikschulen zum einen zwischen dem Schüler (respektive den Eltern) und der Schule ein so genannter Unterrichtsvertrag. Zum anderen besteht zwischen der Musikschule und dem Lehrer in heute immer selteneren Fällen eine öffentlich-rechtliche Beziehung und in der Mehrzahl der Fälle ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 319 ff. OR. Das Arbeitsverhältnis wird regelmässig für unbefristete Dauer abgeschlossen und kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist und eines vertraglichen Kündigungstermins (meist Semesterende) gekündigt werden. Das konkrete Pensum der Lehrkraft wird semesterweise je nach Schülerzahl und Angebot festgelegt. Ist das Pensum einmal festgelegt, gilt jede Veränderung desselben als Teilkündigung respektive Kündigung des Arbeitsvertrages, sodass dies nur unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine möglich ist. Der Arbeitgeber befindet sich im Annahmeverzug, wenn er die Unterrichtsleistung des Lehrers für bestimmte zugeteilte Pensen nicht beanspruchen will, und er ist verpflichtet, den Lohn des Lehrers zu entrichten, ohne dass dieser zu einer Nachleistung verpflichtet wäre (Art. 324 OR).

Im zu beurteilenden Fall lag ein Anstellungsvertrag vor, in welchem festgehalten wurde, dass das Unterrichtspensum von Semester zu Semester neu vereinbart würde. Zusätzlich galt eine Schulordnung, in der festgehalten war, dass die Abmeldung/Umteilung eines Schülers jeweils bis zu einem bestimmten Datum schriftlich an die Ortsschulleitung zu richten sei und vor der Abmeldung der Musikschullehrer zu orientieren sei. Ohne schriftliches und rechtzeitiges Abmeldungs-/Umteilungsgesuch verlängere sich die Vertragsdauer und die Zahlungspflicht automatisch um ein Semester. Zudem könne auf begründeten Wunsch eines Lehrers oder Schülers auf den Semesterwechsel hin durch die Ortsschulleitung eine Umteilung vorgenommen werden. Grundsätzlich erfolge die Zuteilung der Schüler durch die Ortsschulleitung, wobei Wünsche nach Möglichkeit berücksichtigt würden.

Fazit: Im zur Diskussion stehenden Fall musste die Musikschulleitung akzeptieren, dass willkürliche Umteilungen nach der formellen Zuteilung eines Schülers nicht rechtens waren. Vielmehr musste die Schule entweder bei einer Umteilung einen Ersatzschüler stellen oder dem Lehrer ohne Schüler das Semestergeld bezahlen. Erst auf das neue Semester hin konnte die Umteilung vorgenommen werden. Werden diese Regeln durch die Musikschule nicht eingehalten, so tut der Lehrer gut daran, sich unverzüglich schriftlich und beweisbar (eingeschriebener Brief, Fax mit Faxprotokoll oder Mail mit Lesebestätigung) bei der Musikschule zu wehren und seine Leistung sofort anzubieten. Ansonsten nimmt er die Pensenreduktion widerspruchslos entgegen, wodurch er sie genehmigt. Lenkt die Musikschule nicht ein, so bleibt der Weg an das Arbeitsgericht, um die Unstimmigkeiten beizulegen. Indessen reicht es meistens, wenn die Musikschule die rechtliche Situation klargestellt erhält, um diese zu einem rechtmässigen Verhalten zu bewegen. Meistens sind die Musikschulleiter keine rechtlich geschulten Personen, so dass entsprechende Aufklärungsarbeit Wunder wirkt.

11. Die Änderungskündigung:

Muss eine Änderung des Arbeitsvertrages akzeptiert werden, wenn sonst mit der Kündigung gedroht wird?

Frage des SMPV-Mitglieds:

Meine Musikschule, bei der ich seit 12 Jahren als Lehrerin angestellt bin, hat mir mitten im Semester einen neuen Arbeitsvertrag unterbreitet, welcher eine Lohnreduktion von $\frac{1}{4}$ des bisherigen Lohns mit sofortiger Wirkung vorsieht. Im Begleitbrief wurde mitgeteilt, dass für den Fall, dass ich mit dem neuen Arbeitsvertrag nicht einverstanden sei, das Arbeitsverhältnis nicht verlängert werde. Wie soll ich reagieren?

Antwort Dr. Kovacs:

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in den Artikeln 334 ff. OR (Schweizerisches Obligationenrecht) geregelt. Dort wird festgehalten, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden kann. Vorbehaltlich einer geradezu missbräuchlichen Kündigung und der Kündigungen zur Unzeit kann aus beliebigen Gründen unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Insbesondere ist eine sogenannte Änderungskündigung, bei der eine Partei der anderen Partei neue Vertragsbedingungen vorschlägt und gleichzeitig die Kündigung erklärt für den Fall, dass die andere Partei den vorgeschlagenen neuen Vertragsbedingungen nicht zustimmt, rechtens. Diese Änderungskündigung ist im Obligationenrecht nicht geregelt, weshalb die normalen Regeln für Kündigungen gelten.

Voraussetzung für die Zulässigkeit der Änderungskündigung ist jedoch, dass die Änderungskündigung nicht sofort zum Nachteil des Arbeitnehmers eintritt, sondern erst nach Ablauf der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist. Während der laufenden Kündigungsfrist gelten daher weiterhin die bisherigen Arbeitsbedingungen. Werden die neuen Vertragsbedingungen abgelehnt, gelten vorerst die bisherigen Vertragsbedingungen weiter. Wurde schon mit der Unterbreitung des neuen Vorschlags die Kündigung für den Fall der Nichtannahme klar und unmissverständlich ausgesprochen, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist. Wurde dagegen die Kündigung für den Fall der Nichtannahme nur angedroht, so gelten die bisherigen Arbeitsbedingungen weiter, bis eine ordentliche Kündigung ausgesprochen und wirksam wird.

Fazit: Die Änderungskündigung ist grundsätzlich zulässig, auch wenn sie nach vielen Dienstjahren erfolgt. Indessen müssen die normalen Kündigungsfristen und -termine eingehalten werden. Im zur Diskussion stehenden konkreten Fall ist eine sofortige Vertragsänderung daher nicht möglich, vielmehr ist diese erst nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist auf den nächsten Kündigungstermin möglich. Das SMPV-Mitglied hat daher die Möglichkeit, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter den alten Bedingungen weiter zu arbeiten und ab diesem Zeitpunkt die neuen Vertragsbedingungen zu akzeptieren oder aber diese abzulehnen, was die Kündigung zur Folge haben wird. Die sofortige Änderung der Arbeitsbedingungen muss auf keinen Fall akzeptiert werden. Dagegen sollte sich der Arbeitnehmer sofort wehren, damit nicht der Anschein des Einverständnisses gemacht wird. Es ist daher rasch und beweisbar gegen die sofortige Änderung der Arbeitsbedingungen zu protestieren (Fax mit Faxprotokoll, eingeschriebener Brief, Mail mit Lesebestätigung).

12. Pensenabbau: Anspruch auf Arbeitslosengelder?

Ein spezielles Problem der Musiklehrerpersonen ist die schleichend eintretende Arbeitslosigkeit. Das Arbeitspensum der angestellten Musiklehrer an Musikschulen variiert in jedem Semester, was häufig dazu führt, dass ein Verlust von 1 – 2 Wochenstunden pro Semester schliesslich den Verlust des ganzen Arbeitsplatzes zur Folge haben kann. Häufig gelangen daher Personen mit der Frage an die Rechtsberatungsstelle, ob sie berechtigt sind, Arbeitslosengelder zu beziehen und wie sie vorzugehen haben.

Antwort Dr. Kovacs:

Sie haben Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn Sie kumulativ folgende sieben Voraussetzungen erfüllen:

1. Sie sind ganz oder teilweise arbeitslos.
2. Sie haben einen anrechenbaren Arbeitsausfall mit Lohneinbusse erlitten: Ein Arbeitsausfall ist entschädigungsberechtigt, wenn er mindestens zwei aufeinander folgende volle Arbeitstage mit der entsprechenden Lohneinbusse dauert. Der Arbeitsausfall von teilweise Arbeitslosen ist entschädigungsberechtigt, wenn er innerhalb von zwei Wochen mindestens zwei volle Arbeitstage ausmacht. Dabei genügt es, wenn der Arbeitsausfall in zwei aufeinander folgenden Wochen den Stundenwert von zwei vollen Arbeitstagen ausmacht. Die Lohneinbusse muss mehr als 20 bzw. 30 % des versicherten Verdienstes betragen, zumal das Taggeld 70 bzw. 80 % des versicherten Verdienstes beträgt. Nur bei Erfüllen dieses Mindestverdienstauffalles gibt es einen Anspruch auf Taggelder.
3. Sie wohnen in der Schweiz.
4. Sie haben die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht noch beziehen Sie eine Altersrente der AHV.
5. Sie haben die Beitragszeit erfüllt oder sind davon befreit. Der Arbeitslose muss innerhalb der letzten 2 Jahre vor der Erstanmeldung mindestens 12 Beitragsmonate nachweisen (Rahmenfrist für die Beitragszeit 2 Jahre).
6. Sie sind vermittlungsfähig. Der Arbeitslose muss bereit sein, eine zumutbare Arbeit anzunehmen, er muss arbeitsfähig und verfügbar sein. Er muss die Arbeitslosigkeit möglichst vermeiden oder verkürzen. Die Zumutbarkeit einer Arbeit wird nach den berufs- und ortsüblichen Arbeitsbedingungen, den Fähigkeiten, der bisherigen Tätigkeit und den persönlichen Verhältnissen in jedem konkreten Fall beurteilt.
7. Sie erfüllen die Kontrollvorschriften. Der Arbeitslose muss sich persönlich melden, sich beraten und kontrollieren lassen. Der stufenweise Pensenabbau erfährt bedauerlicherweise keine Sonderbehandlung. Vielmehr kann erst ab einem Arbeits- und Lohnausfall von 20 – 30 % eine Arbeitslosenentschädigung geltend gemacht werden. Massgeblich für die Berechnung des Taggeldes ist der letzte Monatslohn respektive entsprechend der obigen Ausführungen allenfalls der Durchschnitt der letzten 12 Monate. Was weiter zurückliegt und von höheren Pensenzahlen her stammt, wird nicht berücksichtigt. Sobald alle sieben Voraussetzungen erfüllt sind, ist die Arbeitslosigkeit sofort mit folgenden Dokumenten beim RAV oder bei der Wohnsitzgemeinde zu melden:
 - Wohnsitzbescheinigung;
 - AHV-Ausweis;
 - Kündigungsschreiben;
 - Arbeitszeugnis des letzten Arbeitgebers und von früheren Stellen;
 - Diplome;
 - Bescheinigungen über die persönliche Aus- und Weiterbildung;
 - Nachweis der Bemühungen um Arbeit während der Kündigungsfrist;
 - allfällige Arztzeugnisse und Rentenbescheide.

13. Die Begründung der Kündigung im Arbeitsverhältnis: Rausschmiss ohne Begründung: Bin ich dem ausgeliefert?

Frage eines SMPV-Mitglieds:

Die Musikschulleitung hat mich entlassen. Auf meine Frage nach dem Grund, liess man nur verlauten "es wisse doch jeder, warum".

Muss ich mir das gefallen lassen?

Antwort Dr. Kovacs:

Art. 335 OR (Schweizerisches Obligationenrecht) bestimmt, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden kann. Anders ist es bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die bis zum Ende der Befristung laufen, es sei denn, es liegen wichtige Gründe vor, die die Weiterführung unzumutbar machen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Aus dieser Bestimmung geht hervor, dass beide Parteien eines Arbeitsvertrages, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ein Recht auf schriftliche Begründung der Kündigung beanspruchen können. Diese Begründung soll die Beurteilung ermöglichen, ob eine missbräuchliche oder ungerechtfertigte Kündigung vorliegt. Verweigert der Kündigende die Begründung oder bringt er unwahre Gründe vor, so ist dies eine Vertragsverletzung, die zu Schadenersatz führen kann, wenn zum Beispiel dadurch unnötiger Aufwand für einen Prozess generiert wird. Die ausbleibende oder unrichtige Kündigung kann schliesslich dazu führen, dass der Kündigende darauf verklagt werden kann, eine wahre Begründung zu liefern.

Der Inhalt der Begründung muss wahr und vollständig sein und ist innert geschäftsüblicher, kurzer Frist zu erstatten. Die Kündigungsgründe müssen auch gegenüber der Arbeitslosenkasse offengelegt werden.

Die Begründungspflicht gilt auch während der Probezeit und auch bei fristloser Auflösung eines Arbeitsverhältnisses.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber frei, aus irgendwelchen Gründen zu kündigen, wenn sie wahr und sachlich gegeben sind. Vorbehalten bleiben sogenannte "missbräuchliche Kündigungen" im Sinne von Artikel 336 OR, wenn unter anderem aus folgenden Gründen gekündigt wird:

- wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei Kraft ihrer Persönlichkeit zusteht
- weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt
- ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln
- weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht
- weil die andere Partei Militär- oder Zivildienst leistet
- weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmersverband angehört

Die Aufzählung dieser Missbrauchstatbestände ist nicht abschliessend. Die missbräuchliche Kündigung hat jedoch nicht die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses zur Folge, sondern lediglich die Entschädigungspflicht. Dabei ist zu beachten, dass gegen missbräuchliche Kündigungen spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist schriftlich Einsprache zu erheben ist und mangels Einigung innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage einzureichen ist, ansonsten der Anspruch verwirkt ist (Artikel 336a und b OR).

Fazit ist, dass eine Verweigerung der schriftlichen Begründung nichts an der Gültigkeit der ausgesprochenen Kündigung ändert und weder die Verweigerung noch die Unrichtigkeit der

Begründung zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses führen. Vielmehr kann die Begründungspflicht klageweise durchgesetzt werden und allenfalls Entschädigungsansprüche geltend gemacht werden.

Fazit: Das Vorgehen der Musikschulleitung ist eindeutig unrechtmässig. Die Musikschule hat die Kündigung zu begründen, was vorab durch schriftliche Aufforderung und bei weiterer Weigerung durch Klage durchsetzbar ist.

14. Recht auf Arbeitszeugnis

Frage eines SMPV-Mitgliedes: Ich bin in einem geringfügigen Teilzeitpensum an einer Musikschule angestellt. Nun habe ich von der Musikschulleitung ein Arbeitszeugnis verlangt. Darauf hat man mir mitgeteilt, dass ich angesichts meines geringen Pensums nur eine so genannte Arbeitsbestätigung über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses erhalte, da man im Übrigen auch keinerlei Einblick in meine Lehrtätigkeit gehabt habe. Muss ich das akzeptieren?

Antwort Dr. Kovacs:

Art. 330a OR (Schweizerisches Obligationenrecht) bestimmt Folgendes:

"Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken."

Der Arbeitgeber hat demgemäss dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen jederzeit ein Zeugnis auszustellen, d. h. während des Arbeitsverhältnisses (Zwischenzeugnis), bei oder nach dessen Beendigung (Schlusszeugnis). Dabei hat der Arbeitnehmer nach seiner Wahl das Anrecht auf ein sogenanntes Vollzeugnis, das neben der Art und der Dauer der Beschäftigung auch Angaben über die Leistungen und das Verhalten enthält, oder aber auf eine blosser Arbeitsbestätigung, die nur Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses enthält. Wünscht der Arbeitnehmer ein Vollzeugnis, darf der Arbeitgeber dies nicht verweigern.

Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen wahr sein. Das Zeugnis soll aber auch das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig erschweren und daher grundsätzlich wohlwollend formuliert werden.

Den Arbeitgeber trifft die Pflicht, sich im Rahmen des Zumutbaren die erforderlichen Informationen über seinen Arbeitnehmer zu beschaffen, damit er ein Vollzeugnis erstellen kann. Sind ihm keinerlei Klagen oder Beanstandungen bekannt, so ist grundsätzlich ein gutes Zeugnis auszustellen. Der Arbeitgeber kann sich seiner Verpflichtung nicht entschlagen, indem er seinen Kontroll- und Informationspflichten nicht nachkommt, was die Leistungen des Arbeitnehmers anbetrifft.

Der Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses ist zwingend (Art. 362 OR). Daher kann der Arbeitnehmer auf die Ausstellung des Zeugnisses nicht im Voraus rechtswirksam verzichten (zum Beispiel im Arbeitsvertrag) und der Arbeitgeber hat auch kein Zurückbehaltungsrecht bis zur Begleichung von irgendwelchen Gegenforderungen.

Konsequenterweise hat der Arbeitnehmer das Recht, den Arbeitgeber mit einer Klage auf Ausstellung eines Zeugnisses gerichtlich zu zwingen. Dieser Weg steht auch dann offen, wenn der Arbeitnehmer bloss die Berichtigung eines nach Form oder Inhalt unrechtmässigen Zeugnisses verlangt (blosse Arbeitsbestätigung anstatt Vollzeugnis).

Sowohl gegenüber dem Arbeitnehmer wie auch Dritten gegenüber wird der Arbeitgeber bei Ausstellung eines unwahren Zeugnisses haftbar.

Fazit: Man muss sich nicht mit einer blossen Arbeitsbestätigung zufrieden geben. Man hat das Recht auf die Ausstellung eines Vollzeugnisses. Dieser Anspruch kann notfalls gerichtlich durchgesetzt werden.

15. Referenzauskünfte zwischen altem und neuem Arbeitgeber

Frage des SMPV-Mitglieds:

Ich habe eine tolle Stelle in Aussicht gehabt. Plötzlich ist nun eine Absage der Musikschule eingegangen. Auf meine Nachfrage hin hiess es, die Referenzauskunft der alten Arbeitgeberin sei unbefriedigend gewesen.

Kann ich mich wehren?

Antwort Dr. Kovacs:

Referenzen sind Auskünfte von Seiten des alten Arbeitgebers über einen Arbeitnehmer, die einem potentiellen neuen Arbeitgeber erteilt werden. Sogenannte Referenzen sollen den im Arbeitszeugnis vermittelten Eindruck vertiefen und bei Fragen weitergehende Auskünfte vermitteln.

Grundsätzlich müssen sich solche Referenzauskünfte im Sinne von Art. 330 a OR (Schweizerisches Obligationenrecht) an den Grundsätzen für die Erstellung eines Arbeitszeugnisses orientieren. Referenzauskünfte müssen daher wahr sein und sich auf die Eignung des Arbeitnehmers für die Arbeitsstelle beschränken. Referenzauskünfte dürfen den Arbeitnehmer nicht unnötig daran hindern, eine neue Arbeitsstelle anzutreten.

Das Einholen und die Erteilung von Referenzauskünften sind Datenbearbeitungen (Art. 328 b OR und Datenschutzgesetz). Das bedeutet, dass heute eine Referenz nur noch mit Zustimmung des Arbeitnehmers eingeholt respektive erteilt werden darf, da in aller Regel eine Beurteilung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers und damit schützenswerte Personendaten zur Diskussion stehen. Die Benennung einer Referenzperson in den Bewerbungsunterlagen gilt dabei als Zustimmung zur Einholung der Referenz.

Werden diese Prinzipien missachtet, führt dies zu Schadenersatz- und Genugtuungsansprüchen des betroffenen Arbeitnehmers gegenüber den sich austauschenden Arbeitgebern. Droht eine Persönlichkeitsverletzung durch falsche Referenzauskünfte des alten Arbeitgebers, kann der Arbeitnehmer ein gerichtliches Verbot erwirken, welches dem alten Arbeitgeber die Erteilung der umstrittenen Referenzauskünfte untersagt.

Fazit: Die Frage des SMPV-Mitglieds ist daher so nicht schlüssig zu beantworten. Vielmehr ist abzuklären, ob die Referenzauskünfte des alten Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer erlaubt wurden (hat er den alten Arbeitgeber als Referenz angegeben?) und ob diese Auskünfte der Wahrheit entsprochen haben. Sollte eines dieser Kriterien nicht gegeben sein, so war die Referenzauskunft rechtswidrig. Der alte Arbeitgeber kann schadenersatzpflichtig gemacht werden und die Erteilung derartiger Referenzauskünfte kann ihm gerichtlich untersagt werden.

16. Musikschule und Politik

Dürfen Lehrpersonen an Musikschulen politische Flyer an ihre Schülerinnen und Schüler verteilen, die zur Weitergabe an die Eltern bestimmt sind?

Antwort Dr. Kovacs:

1. Darf eine Musikschule bei Wahlen und Abstimmungen politisch Stellung beziehen?

Öffentliche Unternehmen, die staatlich subventioniert sind, sind bei Wahlen und Abstimmungen gehalten, sich neutral zu verhalten. Diese Schranke gilt insbesondere dann, wenn der eigentliche öffentliche Auftrag an das Unternehmen in Frage steht und die Stimmbürger in die Lage versetzt werden sollen, diese Frage ohne Zutun von Behörden und öffentlichen Unternehmen zu entscheiden.

Öffentliche Unternehmen dürfen nur unter besonderen Umständen auf Abstimmungen einwirken, insbesondere dort, wo sie in der Umsetzung ihres gesetzlichen oder statutarisch umschriebenen Auftrags betroffen sind, ihre (wirtschaftlichen) Interessen vertreten und somit ähnlich wie ein Privater berührt sind. Jedoch müssen sie in solchen Fällen ihre Interessen sachlich darlegen und einem höheren Grad an Objektivität genügen als Private. Werden diese Grundsätze verletzt, kann eine Wahl oder Abstimmung aufgehoben werden, wenn die unzulässige Intervention diese beeinflusst hat oder dazu geeignet war.

Im konkreten Fall dürfte die Teilnahme am Abstimmungskampf von der Ausgestaltung des Flyers abhängen: Dieser muss sachliche und objektive Informationen und Stellungnahmen enthalten und darf den Stimmbürger nicht in irreführender Weise in seinem Stimmverhalten beeinflussen.

2. Darf die Musiklehrperson in der Musikschule Flyer an Schüler verteilen?

Musiklehrer sind Arbeitnehmer im Sinne von Art. 319 ff. OR an einer Musikschule. In diesem Rahmen sind sie u. a. zur Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet und haben die berechtigten Interessen desselben in guten Treuen zu wahren (Art. 321 a OR).

Wenn die Lehrperson privat Flyer verteilt, so bleibt ihr dies unbenommen, sofern sie nicht rein schon durch diese Tätigkeit gegen ihre Loyalitätspflicht gegenüber der Musikschule verstösst. Als treuwidrig im Sinne von Art. 321 a OR wird aber ausdrücklich der Missbrauch von Einrichtungen des Betriebs für private Zwecke bezeichnet. Wenn die Lehrperson also politische Flyer in den Räumlichkeiten der Schule verteilt, so kann dies einen Missbrauch der Schule als Institution darstellen, zumal die entsprechenden Flyer allenfalls der Schule zugerechnet werden.

Zwar bestimmt Art. 336 Abs. 1 lit. b, dass eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich ist, wenn sie ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmer ein verfassungsmässiges Recht ausübt. Vorbehalten wird aber der Fall, bei dem die Rechtsausübung eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt oder die Zusammenarbeit im Betrieb beeinträchtigt. Dies ist nach Lehre und Rechtsprechung dann heikel zu entscheiden, wenn der Arbeitnehmer von der Meinungsäusserungsfreiheit in Angelegenheiten Gebrauch macht, die die Interessen des Unternehmens als Arbeitgeberschaft tangiert. Die Interessenabwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers nach strikter Unterstützung der Unternehmensziele und des Arbeitnehmers nach freier Entfaltung seiner Persönlichkeit, insbesondere freier Meinungsäusserung im politischen Bereich, ist im Einzelfall nicht einfach. Der Arbeitgeber darf unter Umständen Anordnungen treffen, die öffentliche Positionsbezüge des Arbeitnehmers verbieten.

Die Verletzung der Treuepflicht durch die Verteilung politischer Flyer kann folgende Rechtsfolgen zeitigen:

- Möglichkeit der Arbeitgeberschaft, gegen den Arbeitnehmer auf Unterlassung des treuwidrigen Verhaltens zu klagen.
- Begründung einer Schadenersatz- und Genugtuungspflicht.

- Allenfalls fristlose Vertragsauflösung durch die Arbeitgeberschaft bei schweren Verletzungen.

Fazit: Generell muss allen Lehrpersonen geraten werden, sich bei ihrer Schule (Arbeitgeberschaft) vorab zu erkundigen, ob das Verteilen politischer Flyer im jeweiligen konkreten Einzelfall erwünscht ist bzw. genehmigt wird. Nur so kann sich die Lehrperson Unannehmlichkeiten sicher ersparen.

17. Privatunterrichtsvertrag: Fristlose Kündigung

Frage eines SMPV-Mitglieds:

Ich bin Klavierlehrer und unterrichte seit Jahren zu Hause. Nun hat mir einer meiner Schüler aus heiterem Himmel mitgeteilt, er habe einen neuen Lehrer kennen gelernt und werde ab sofort nicht mehr meinen, sondern seinen Unterricht besuchen. Darf er das? Welche Kündigungsfrist muss er einhalten und wie lange habe ich Anrecht auf mein Honorar?

Antwort Dr. Kovacs:

Mit dem Abschluss eines Privatlehrervertrages verpflichtet sich der Musikpädagoge, seinem Studenten das Spielen eines Instrumentes beizubringen und ihn mit dem nötigen theoretischen und praktischen Wissen dazu auszustatten. Der Vertrag zwischen dem privaten Musiklehrer und seinem Schüler wird als einfacher Auftrag im Sinne der Art. 394 ff. OR (Schweizerisches Obligationenrecht) qualifiziert. Für den Vertrag zwischen einer Musikschule, dem dort angestellten Musiklehrer und dem Studenten, respektive dessen Eltern, gelten andere Regeln, die hier nicht zur Diskussion stehen.

Werden Lehrmittel und technische Hilfsmittel angeboten, so kommen Elemente des Kaufvertrags dazu; erfolgt die Bezahlung des Unterrichtshonorars ratenweise, können auch die Regelungen des Abzahlungsrechts zur Anwendung kommen.

Art. 404 OR bestimmt, dass der Auftrag von jeder Partei jederzeit gekündigt werden kann. Erfolgt dies jedoch zur Unzeit, so ist der zurücktretende Teil zum Ersatz des dem andern verursachten Schadens verpflichtet. Gesetzlich sind weder Kündigungstermine, Kündigungsfristen oder eine Begründung der Kündigung erforderlich. Dieses freie Kündigungsrecht ist gemäss herrschender bundesgerichtlicher Rechtsprechung zwingend: Die Parteien können darauf nicht verzichten und sie können auch keine anderslautenden vertraglichen Regelungen vereinbaren.

Diese Besonderheit des Auftragsrechtes (bei anderen Vertragsarten ist es typisch, dass gerade wegen der vertraglichen Bindung keine freie Kündigungsmöglichkeit vorhanden ist) ist sehr umstritten und gibt zu enorm viel Kritik Anlass: Sie bewirkt ja, dass ein einmal eingegangener Vertrag häufig ohne Vorwarnung und ohne Begründung aufgelöst werden kann. Dadurch erlöschen die gegenseitigen Ansprüche per sofort, das heisst, der Honoraranspruch des Lehrers bezieht sich nur auf die bereits erteilten Stunden.

Vorbehalten bleibt die Auflösung zur Unzeit, das heisst, die Auflösung in einem ungünstigen Moment ohne sachliche Rechtfertigung, die der anderen Partei besondere Nachteile verursacht. In diesem Fall ist nicht nur das Honorar für die erteilten Stunden zu bezahlen, sondern es können auch Schadenersatzansprüche entstehen. Das setzt aber voraus, dass die betroffene Partei nicht selbst vertragliche Pflichten verletzt oder einen sachlich vertretbaren Grund zur Auftragsauflösung gesetzt hat. Schadenersatz ist unabhängig vom Verschulden für das sogenannte negative Vertragsinteresse geschuldet, das heisst, der Lehrer ist so zu stellen, als ob er den Vertrag mit dem Schüler gar nicht eingegangen wäre: Dazu gehören die Kosten des Vertragsabschlusses, die infolge der Auflösung unnütz gewordenen Dispositionen (Miete von Räumlichkeiten und Apparaturen), die Generalunkosten bei technischen Vorbereitungen und ausnahmsweise der entgangene Gewinn, wenn andere entgeltliche Aufträge nachweisbar abgelehnt wurden und eine Wettmachung durch neue Aufträge nicht möglich ist (Ablehnung anderer Schüler, um den Platz für den kündigenden Studenten freizuhalten). Der entgangene Gewinn widerspiegelt sich also in der mangelnden Kompensationsmöglichkeit.

Fazit: Der Schüler darf jederzeit den Privatlehrervertrag mit dem Musiklehrer künden. Der Musiklehrer hat nur Anrecht auf das Honorar für die bisher erteilten Stunden. Allfällige Vereinbarungen von Kündigungsfristen und Terminen sind kraft zwingender gesetzlicher Bestimmung unwirksam. Nur bei Kündigung zur Unzeit hat der Musiklehrer das Recht auf Schadenersatz.

18. Wann ist Üben eine Lärmbelästigung?

Gilt das Üben/Musizieren während rund zweier Stunden pro Tag als übermässige Immission gegenüber den andern Mietern, wenn die Ruhezeiten tags- und nachtsüber eingehalten werden? Diese Frage stellte ein SMPV-Mitglied der SMPV-Rechtsberaterin Dr. iur. Yvette Kovacs. Hier ihre Antwort.

Antwort Dr. Kovacs:

Art. 257 f. Abs. 2 OR (Schweizerisches Obligationenrecht) bestimmt, dass der Mieter einer unbeweglichen Sache auf Hausbewohner und Nachbarn Rücksicht nehmen muss. Verletzt der Mieter trotz schriftlicher Mahnung des Vermieters seine Pflicht zur Sorgfalt oder Rücksichtnahme weiter, sodass dem Vermieter oder den Hausbewohnern die Fortsetzung des Mietverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist, so kann der Vermieter fristlos, bei Wohn- und Geschäftsräumen mit einer Frist von mindestens 30 Tagen, auf Ende eines Monats kündigen.

Der Umfang dieser Rücksichtnahmepflicht der Mieter ergibt sich regelmässig zusätzlich aus den vertraglichen Vereinbarungen im Mietvertrag sowie aus den Hausordnungen, sofern diese Vertragsbestandteil geworden sind.

Nicht jede Beeinträchtigung des ungestörten Wohngenusser der Mitmieter stellt eine Verletzung der Rücksichtnahmepflicht dar. Vielmehr haben die Mieter eines Mehrfamilienhauses duldsam zu sein und die sich aus dem üblichen Gebrauch der Mietsache durch die Mitmieter ergebenden Beeinträchtigungen und Einschränkungen in Kauf zu nehmen. Die Annahme einer Rücksichtnahmepflichtverletzung erfordert somit eine über das übliche Mass hinausgehende Beeinträchtigung der Mitmieter. Handelt es sich lediglich um den vertragsgemässen Gebrauch der Wohnung, so sind die damit verbundenen Unannehmlichkeiten für andere unvermeidlich und daher hinzunehmen. Insbesondere sind die Wohngeräusche der Mitmieter, wie das Musizieren, zu den durch den Mietvertrag und die Hausordnung zugelassenen Zeiten in moderater Lautstärke zulässig.

Diese Begriffe (übermässige Einwirkungen, moderate Lautstärke etc.) sind nicht klar umrissen, sondern bieten immer Ermessensspielraum. Daher kann keine allgemein gültige zahlenmässige Antwort für die Zulässigkeit des Musizierens abgegeben werden. Vielmehr wird grundsätzlich auf den normalen durchschnittlichen Mieter mit durchschnittlichen Bedürfnissen im durchschnittlichen Haus abgestellt. Hernach wird aber auch die Besonderheit einer besonders hellhörigen Bauweise respektive einer speziellen Empfindlichkeit von Nachbarn in die Beurteilung miteinbezogen. Desgleichen ist der Ortsgebrauch und die allgemeine Lärmbelastung relevant.

Fazit: Als Faustregel kann gesagt werden, dass das Musizieren/Üben auf einem Musikinstrument ausserhalb der Ruhezeiten vormittags und nachmittags für je eine Stunde als sicher zulässig betrachtet werden kann. Sind die Übungszeiten wesentlich länger oder wird aneinander an einem längeren Stück geübt oder ist das Instrument besonders schrill und durchdringend oder ist das Haus besonders hellhörig, so bedeutet dies für den Musiker, dass er sich nach einem speziellen Übungsraum umzusehen hat. Desgleichen kann er sich aber auch mit den Nachbarn in Verbindung setzen und entsprechende Übungszeiten (während Abwesenheiten der Nachbarn oder nach deren Wünschen) vereinbaren. Wichtig ist, dass vor dem Eskalieren von Unstimmigkeiten, insbesondere vor dem Gang eines Mieters zum Vermieter respektive zum Gericht, eine einvernehmliche Lösung angestrebt wird nach dem Motto «Leben und leben lassen im gemeinsamen Wohnhaus...

19. Unfall auf dem Arbeitsweg – bin ich bei einem Teilzeitpensum versichert?

Ich bin bei mehreren Musikschulen je teilzeitlich als Flötenlehrerin tätig. Ich bin auf dem Arbeitsweg mit dem Velo verunfallt. Nun stellt sich die Musikschule auf den Standpunkt, dass Mitarbeiter im Teilzeitpensum nicht unfallversichert sind und schon gar nicht für Unfälle ausserhalb der Musikschule Leistungen beanspruchen können.

Wie sieht die Rechtslage aus? Kann ich trotzdem Leistungen beanspruchen?

Antwort Dr. Kovacs:

Die Zahl der Musiklehrer, die an zahlreichen Stellen in einem Teilzeitpensum beschäftigt sind, nimmt stetig zu. Deshalb gibt es auch vermehrt Fälle, in denen sich bei einem Unfall derartige Fragen stellen.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind gegen Berufsunfälle versichert. Zudem sind sie bei einer wöchentlichen Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber von mindestens 8 Stunden auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Arbeitet der Arbeitnehmer dagegen bei zwei Arbeitgebern je weniger als 8 Stunden, insgesamt aber mehr als 8 Stunden pro Woche, so ist er gegen Nichtberufsunfälle nicht obligatorisch versichert. Beschäftigungen bei mehreren Arbeitgebern werden nämlich nicht zusammengezählt, wenn die minimal erforderliche Stundenzahl berechnet wird. Ist die minimale Beschäftigungszeit pro Arbeitgeber nicht erreicht, wird bei diesem auch keine Prämie für Nichtberufsunfälle erhoben und der Arbeitnehmer ist für Nichtberufsunfälle nicht dem UVG unterstellt und kann sich nur privat gegen Nichtberufsunfälle versichern. Umgekehrt genügt es, dass eines von mehreren Arbeitsverhältnissen mindestens 8 Stunden pro Woche beträgt, damit der Arbeitnehmer auch gegen Nichtbetriebsunfälle versichert ist und zwar für alle Lohnausfälle zusammengezählt.

Bei einem Unfall auf dem Arbeitsweg stellt sich die Frage, ob dies einen Betriebsberufsunfall oder ein Nichtberufsunfall darstellt: Als Arbeitsweg wird die Strecke zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsort des Versicherten definiert. Grundsätzlich muss der kürzeste Weg ohne Unterbruch zurückgelegt werden. Indessen wird von der Rechtsprechung auch eine geringfügige Unterbrechung von maximal einer Stunde toleriert, wenn kleinere Besorgungen unterwegs erledigt werden, ohne dass damit der Arbeitsweg grundlegend geändert würde. Werden aber Abstecher gemacht, die den Arbeitsweg wesentlich verändern oder verlängern, so gilt ein Unfall nicht mehr als Berufsunfall, da der Arbeitsweg verlassen wurde. Bei Unfällen bei derartigen Abstechern sind daher nur Arbeitnehmer versichert, die auch gegen Nichtberufsunfall versichert sind.

Im konkreten Fall des ratsuchenden SMPV-Mitgliedes handelt es sich um einen Velounfall auf dem direkten Arbeitsweg vom Wohnort zur Musikschule. Die Musikschulleitung derjenigen Musikschule, zu der der Arbeitsweg führte, muss daher im Rahmen der Berufsunfallversicherung den Schaden bei der Unfallversicherung geltend machen. Gleichzeitig schuldet die Musikschule den Arbeitslohn des verunfallten Lehrers wegen unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung gleich wie bei Erkrankung der Lehrkraft. In dem Mass, in dem der Arbeitgeber diese Leistungen ausrichtet, ist er berechtigt, auf die Leistungen der Berufsunfallversicherung Rückgriff zu nehmen. Dies deshalb, damit die Auszahlung an den Arbeitnehmer nicht doppelt erfolgt.

Wäre demgegenüber der Arbeitnehmer von seinem Arbeitsweg massgeblich abgewichen, sodass der Fall als Nichtberufsunfall behandelt worden wäre, so wäre er nur versichert gewesen, wenn er bei einem der Arbeitgeber mehr als 8 Stunden pro Woche gearbeitet hätte. Wäre keine Deckung vorhanden gewesen, so wäre nach wie vor die beschränkte Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zu beachten gewesen: Jeder Arbeitgeber ist nämlich verpflichtet, seinem Arbeitnehmer während seiner unverschuldeten Arbeitsverhinderung während einer beschränkten Zeit, je nach der Anzahl Dienstjahre, den vollen Lohn zu bezahlen.

Fazit und Antwort auf die gestellte Frage: Der Unfall auf dem direkten Arbeitsweg gilt als Berufsunfall. Der Musiklehrer erhält daher Deckung von der Berufsunfallversicherung der Musikschule, auch wenn er sich nicht im Gebäude der Musikschule befunden hat.

20. Keine Freibeträge mehr für Kunst- und Kulturschaffende bei den Sozialversicherungsbeiträgen

Ich verdiene bei meiner Musikschule nur etwa CHF 2'000.-. Ich habe gehört, dass derart kleine Verdienste vom Arbeitgeber gegenüber der Ausgleichskasse nicht abzurechnen sind und keine Sozialabzüge erfolgen. Stimmt das?

Antwort Dr. Kovacs:

Die von Ihnen geschilderte Rechtslage ist bis 31. Dezember 2009 richtig. Ab 1. Januar 2010 gilt jedoch neu folgendes:

Die Abgabefreiheit gilt für geringfügige Entgelte bis CHF 2'200.- grundsätzlich weiter. Im Normalfall wird daher nur auf Antrag des Arbeitnehmers bei derart kleinen Löhnen mit der Ausgleichskasse abgerechnet.

Indessen gilt neu ab 1. Januar 2010 diese Regelung für die Branche der Kunst- und Kulturschaffenden nicht mehr, um deren soziale Sicherheit zu verbessern. Es gibt keinen Freibetrag mehr. Neu müssen alle Entgelte der Mitarbeiter von Theater, Fernsehen, Radio oder Schulen im künstlerischen Bereich mit der Ausgleichskasse abgerechnet werden. Die Arbeitgeber müssen daher ab nächstem Jahr auch Arbeitnehmer mit geringfügigen Entschädigungen in der genannten Branche bei der AHV- Ausgleichskasse anmelden und deren Löhne in der Jahresabrechnung angeben.

Durch diese neue Regelung fallen die Kunst- und Kulturschaffenden nicht mehr durch die Maschen der AHV-Gesetzgebung und können auch Guthaben für das Alter äufnen. Kontrollieren Sie daher Ihre Lohnabrechnungen ab 1. 1. 2010, ob der Arbeitgeber die Sozialabzüge richtig vorgenommen hat, damit Sie im Alter besser gestellt sind.