

Ratgeber

Neuer Vertrag: Wie werden die Dienstjahre angerechnet?

Recht Ich arbeite seit 2014 bei meinem jetzigen Arbeitgeber. Nach der Geburt des ersten Kindes 2016 habe ich mein Pensum auf 40% reduziert. Seit Mitte 2017 habe ich einen neuen Vertrag (50%). Ich erwarte nun im Dezember mein zweites Kind. Gemäss Arbeitsvertrag gibt es in den ersten zwei Dienstjahren einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zu 80% Lohn, ab dem 3. Dienstjahr sind es 16 Wochen zu 100%. Welche Entschädigung steht mir nun zu?

Ihr Reglement sieht vor, dass die Mutterschaftsentschädigung ab dem dritten Dienstjahr während 16 Wochen bezahlt wird und 100 Prozent des Erwerbseinkommens beträgt. Jetzt stellt sich die Frage, ob Sie das geforderte dritte Dienstjahr bereits erreicht haben, wenn Ihre Arbeitsverträge in den letzten drei Jahren jeweils durch einen neuen ersetzt wurden. Ich komme klar zum Schluss, dass diese Frage zu bejahen ist.

Arbeitsverhältnis wird fortgesetzt

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können jederzeit eine Änderung des Arbeitsvertrags beschliessen. Es wäre sogar denkbar, dass Änderungen einseitig gefordert oder sogar mittels Änderungskündigung erzwungen werden. In allen

Fällen wird das ursprüngliche Arbeitsverhältnis fortgesetzt. Denn die Anzahl Dienstjahre ist in der Regel nicht vom Arbeitsvertrag abhängig.

Das Gesetz knüpft verschiedene Rechte und Pflichten an die Dauer des Arbeitsverhältnis-

Kurzantwort

Trotz der neuen Arbeitsverträge wurde das Arbeitsverhältnis nie unterbrochen. Zwar löste ein Vertrag den anderen ab, Sie arbeiten aber seit J 2014 bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber. Deshalb stehen Sie im vierten Dienstjahr und erhalten gestützt auf das Reglement während 16 Wochen eine Mutterschaftsentschädigung von 100% des Erwerbseinkommens. (red)

ses. So vergrössern sich die Kündigungs- und die Kündigungsschutzfristen nach einer gewissen Anzahl Dienstjahre.

Es gibt nun Arbeitgeber, die versuchen, diese Rechte zu umgehen, indem sie jeweils lediglich befristete Arbeitsverträge anbieten. Die Gerichtspraxis taxiert solche Kettenarbeitsverträge regelmässig als ungültig, wenn kein sachlicher Grund für mehrere aufeinanderfolgende Verträge vorhanden ist.

Ebenso verliert der Arbeitnehmer seine Dienstjahre nicht, wenn es zu einem Betriebsübergang kommt (das heisst zu einem Wechsel des Arbeitgebers). All dies zeigt, dass die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht von der Art der Arbeitsverträge beim gleichen Arbeitgeber abhängt.

Anders würde es aussehen, wenn zwischen den verschiedenen Verträgen beim gleichen Arbeitgeber eine zeitliche Pause vorliegt. Dann werden die Vertragszeiten grundsätzlich nicht zusammengerechnet.

Differenzierte Lösungen möglich

Es gibt aber Arbeitgeber, die auch hier differenzierte Lösungen in ihren Personalreglementen festhalten. So kann zum Beispiel geregelt sein, dass jedes Arbeitsvertragsverhältnis für die Frage der Dienstjahre zusammengezählt wird. Oder, was ich auch häufig sehe, dass die Dienstjahre zusammengezählt werden, wenn der Unterbruch nicht länger als zwei Jahre dauerte. Dies ist besonders auch im Hinblick auf die Ausrichtung

von Dienstaltersgeschenken von Relevanz: Diese Firmen wollen die Mitarbeitertreue auch belohnen, wenn ein (kurzer) Unterbruch vorliegt.



Lic. iur. Raetus Cattelan
Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV
Arbeitsrecht, Fellmann
Tschümperlin Lötscher, Luzern

Suchen Sie Rat?

Schreiben Sie an:
Ratgeber «Luzerner Zeitung»
Maihofstrasse 76, 6002 Luzern
E-Mail: ratgeber@luzernerzeitung.ch
Bitte geben Sie bei Ihrer Anfrage Ihre Abopass-Nummer an.
