

# Probleme bei saisonalen Arbeitsverträgen

*Ich arbeite seit drei Jahren als Zimmermädchen in einem Hotel im Berner Oberland. Mein Vertrag ist jeweils befristet auf Ende der Saison. Zwischen zwei Saisonverträgen gibt es Unterbrüche von rund sechs Wochen, die ich für Heimaturlaube in Portugal nutze. Vor meinem Urlaub wird immer der neue Vertrag für die nächste Saison abgeschlossen. Sowohl dem Arbeitgeber wie auch mir war immer klar, dass ich in der jeweils nächsten Saison weiter für ihn arbeite. Diesen Sommer bin ich schwanger geworden. Mein Arbeitgeber meint, dass ich keine Ansprüche mehr habe seit Abschluss der Sommersaison Mitte Oktober, weil das Arbeitsverhältnis beendet sei. Stimmt das?*

In unbefristeten Arbeitsverhältnissen gibt es einen Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und Niederkunft. Er besagt, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während der gesamten Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt nicht kündigen darf. Eine Kündigung während dieser Sperrfrist ist ungültig und hat keinerlei rechtliche Wirkungen. Wird die Mitarbeiterin erst schwanger, nachdem die Entlassung ausgesprochen worden ist, verlängert sich die Kündigungsfrist um diese rund 13 Monate.

## Kettenarbeitsverträge

In Ihrem Fall stellt sich die Frage, ob diese Verlängerung der Kündigungsfrist auch zur Anwendung

gelangt, obwohl Ihr Arbeitsvertrag jeweils befristet ist bis Ende Saison. Wenn Sie nur einen einzigen, befristeten Saisonvertrag abgeschlossen hätten, müsste die Frage verneint werden, weil ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden muss und deshalb auch keine Sperrfristen zur Anwendung gelangen. Da Sie aber seit drei Jahren mit dem gleichen Arbeitgeber wiederholt befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben und effektiv in einem mehrjährigen Arbeitsverhältnis mit ihm stehen, ist gemäss der Gerichtspraxis davon auszugehen, dass es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt. Dies ist bei Ihnen eindeutig der Fall, weil ja der neue Vertrag während mehrerer Jahre

immer bereits vor dem Unterbruch während der Zwischensaison abgeschlossen wurde. Es sind also beide Parteien immer davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Die Gerichte sprechen in solchen Fällen von rechtsmissbräuchlichen Kettenarbeitsverträgen, weil sich ein Vertrag an den andern anschliesst in einer Kette von Verträgen. Damit wollen sich viele Arbeitgeber vor gesetzlichen Verpflichtungen wie eben den Kündigungsschutzbestimmungen drücken.

## Recht auf Mutterschaftsurlaub

Bieten Sie also Ihrem Arbeitgeber schriftlich und eingeschrieben Ihre Arbeitsleistung weiterhin an. Bei dieser eindeutigen Rechts-

lage haben Sie Anspruch auf Beschäftigung und Lohnzahlung gemäss Ihrem Arbeitsvertrag und dem Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe, bis das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber frühestens 16 Wochen nach der Geburt unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubes nach der Geburt erhalten Sie die Leistungen der gesetzlichen Mutterschaftsversicherung sowie gemäss Gesamtarbeitsvertrag. Die Mutterschaftsversicherung bezahlt während 14 Wochen 80% Ihres Lohnes bis zu einem maximalen Taggeld von Fr. 172.– (Fr. 5160.– pro Monat). Nach dem Mutterschaftsurlaub müssen Sie die Arbeit wieder aufnehmen, um

weiterhin Ihren Lohnanspruch geltend machen zu können.

*Hansueli Schürer*

## ZUR PERSON



Der Jurist Hansueli Schürer ist Inhaber des Kompetenzzentrums für Arbeitsrecht und Personal in Stäfa ([www.kaps.ch](http://www.kaps.ch)).

Er ist Autor des Standardwerks «Arbeit und Recht», das dieses Jahr im KV-Verlag in 9. Auflage erschienen ist. Er berät Private, Verbände, Unternehmen und Gewerkschaften rund um das private, öffentliche und kollektive Arbeitsrecht.