

Handeln, solange alles gut ist

Arbeitsverhältnisse sind nicht in Stein gemeisselt, sondern unterstehen einer gewissen Dynamik sowohl von aussen, beispielsweise durch sich verändernde gesetzliche Bestimmungen, als auch von innen, etwa durch Veränderungen im Team oder bei der Person des Vorgesetzten. Auf was ist es auch in guten Zeiten wichtig zu achten?

 Regula Steinemann

Unser Verband, Angestellte Drogisten Suisse, berät und unterstützt seine Mitglieder kostenlos bei Fragen rund um das Arbeitsverhältnis oder bei sozialversicherungsrechtlichen Belangen. Meine Erfahrung als Rechtsanwältin ist, dass Rechtssuchende oft (zu) spät um Unterstützung bitten, wenn die Situation bereits eskaliert ist oder sich die Fronten verhärtet haben. Daher ist es wichtig, sich in guten Zeiten auf allfällige schlechte Zeiten vorzubereiten.

Der Gesamtarbeitsvertrag sieht vor, dass jährlich ein Mitarbeitergespräch geführt wird. Dies ist für beide Seiten bedeutsam, zeigt es doch auf, ob die gegenseitigen Erwartungen erfüllt werden und wo Verbesserungspotenzial besteht. Es ist auch der richtige Rahmen, um mögliche Weiterbildungsambitionen anzusprechen oder auch den Lohn zu thematisieren. Ich empfehle immer, die Ergebnisse und das Gespräch schriftlich festzuhalten. Auch ein Zwischenzeugnis sollte man regelmässig alle paar Jahre (nicht nur bei Vorgesetzten- und Funktionswechsel) verlangen.

Kein Schrecken am Ende

Oftmals gewinnt bei schwierigen Arbeitsverhältnissen am Ende die persönliche, emotionale Komponente an Bedeutung. Dabei besteht auf Arbeitgeberseite die Gefahr, dass die langjährige gute Arbeit des Mitarbeiters vergessen geht, und auf Arbeitnehmerseite, dass die Grosszügigkeit des Arbeitgebers über die Jahre in Vergessenheit gerät. Schlechte Abschlusszeugnisse sind das Ergebnis, oder nach erfolgter Kündigung eine schlechte Arbeitgeberbescheinigung der Arbeitslosenkasse gegenüber. Andererseits sehen sich Arbeitgeber teils dem Vorwurf einer missbräuchlichen oder ungerechtfertigten fristlosen Kündigung ausgesetzt. In beiden Fällen können schriftliche Unterlagen weiterhelfen, wie eben Mitarbeiterqualifikationen, Zwischenzeugnisse oder Notizen zu wichtigen Gesprächen.

Frühzeitig um Unterstützung bitten

Wir stehen unseren Mitgliedern gerne zur Verfügung, wenn es beispielsweise darum geht, Mitarbeitergespräche vorzubereiten, die Lohnfrage anzusprechen oder gegen ungerechtfertigte Mitarbeiterqualifikationen vorzugehen. Ratsam ist es, sich frühzeitig zu melden, bevor man etwas unterschreibt. Zu denken ist an einen Verbesserungsplan, wie und in welchen Bereichen sich der Mitarbeiter positiv entwickeln soll, wenn ansonsten eine Kündigung im Raum steht, oder im Zusammenhang mit einer Auflösungsvereinbarung. Im Vorfeld besteht noch Spielraum, im Nachhinein kaum mehr. Daher: Holen Sie sich frühzeitig Rat! ■



Regula Steinemann,
Rechtsanwältin und
Geschäftsführerin Ange-
stellte Drogisten Suisse.

Dies ist eine Seite von Angestellte Drogisten Suisse. Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion und/oder des Schweizerischen Drogistenverbands decken.