

Alles für die Katz

Für eine Zufluchtsstätte für Katzen opferte Günther Weber sein ganzes Vermögen. Eine rachsüchtige Angestellte ruinierte beinahe sein Lebenswerk. Ein Beispiel, welche Auswirkungen der gesetzliche Kündigungsschutz für den Arbeitgeber haben kann. *Von Alex Reichmuth*



«Eine schwangere Frau kann sich offenbar fast alles erlauben»: Tierpfleger Weber.

Wer von Günther Weber durch sein Katzenasyl im Baselbieter Buckten geführt wird, erkennt sofort, wie viel Herzblut er für Tiere hingibt. Alle Katzen kann er beim Namen nennen, zu jeder weiss er die Geschichte, unter welchen Umständen die Katze den Weg in die Zufluchtsstätte gefunden hat. Kaum ein Tier wäre noch am Leben, gäbe es Weber nicht. Alle sind nicht vermittelbar und wären längst eingeschläfert worden – sei es, weil sie nicht stubenrein oder nicht an Menschen gewöhnt sind, eine chronische Krankheit haben, wegen Unfällen an verlorenen Gliedern leiden oder schlicht zu alt für eine Vermittlung sind.

Die Katzen leben in Gruppen von 10 bis 25 Tieren, in verschiedenen Räumen und mit verschiedenen Ausläufen. Der Bedarf an Notplätzen ist offenkundig: Das Katzenasyl beansprucht mit über 150 Katzen mittlerweile das ganze Haus des gelernten Tierpflegers. Nach der Gründung des Asyls vor 24 Jahren wollte der ehemalige Maschinenschlosser eigentlich nur halb so viele Tiere aufnehmen – doch er bringt es jeweils nur schwer übers Herz, Katzen abzuweisen, die kein Heim finden.

Bis zu sechzehn Stunden täglich arbeitet Weber für seine Katzen. Er füttert und pflegt sie, fährt sie notfalls zum Tierarzt, putzt die Räumlichkeiten und kümmert sich um die Finanzen der Institution. Diese lebt ganz von

Spenden. Früher verdiente Weber noch mit dem Verkauf von Katzenstreu etwas dazu. Er hatte damit aber Pech und verlor am Ende viel Geld. Die Spendeneinkünfte, die aus einem Netz von Gönnern des Katzenasyls stammen, reichen heute knapp für den Unterhalt der Katzen. Weber selber gönnt sich nichts und lebt am Existenzminimum. Eigentlich will er das Katzenasyl längst modernisieren, doch der Umbau geht nur schleppend voran. Weber muss mangels Geld fast alle handwerklichen Arbeiten selber erledigen.

Probleme mit der Angestellten

In den letzten Monaten musste Weber auch noch die Arbeit erledigen, die seine einzige Angestellte verrichten sollte. Diese Frau hatte er 2007 verpflichtet, um den Betrieb des Katzenasyls zu gewährleisten. Zuerst habe sie gut und zuverlässig gearbeitet, sagt Weber. Doch nachdem sich das anfänglich freundschaftliche Verhältnis zwischen ihnen abgekühlt habe, sei es damit vorbei gewesen. Er habe ihre Arbeit mehrfach bemängeln müssen, worauf sie jeweils unfreundlich und wirsch reagiert habe. Notgedrungen dachte Weber an eine Kündigung wegen ungenügender Leistung.

Doch dann wurde die Angestellte im Frühling 2009 schwanger. Eine Kündigung war somit bis sechzehn Wochen nach der Nieder-

kunft nicht möglich. Dabei kam auch heraus, dass die Angestellte nicht immun ist gegen Toxoplasmose – eine Katzeninfektionskrankheit, deren Erreger bei Kontakt auf den Menschen übergehen können. Das ist normalerweise ungefährlich – ausser bei Schwangeren, weil der Erreger das Kind schädigen kann. Das Gesetz verbietet es darum, Schwangere ohne Immunität bei der Arbeit einem Toxoplasmose-Risiko auszusetzen. Eine Impfung ist nicht möglich. Weber hätte seiner Angestellten folglich eine andere Arbeit zuweisen müssen, bei der sie nicht in Kontakt mit Katzen gekommen wäre. Das war natürlich unmöglich – kein Katzenkontakt ist in einem Katzenasyl schwer vorstellbar.

Lohnfortzahlung nach Schwangerschaft

Die Situation war folgenswer: Weber brachte in Erfahrung, dass er gesetzlich verpflichtet war, der Angestellten während der ganzen Schwangerschaft achtzig Prozent des Lohnes zu bezahlen, ohne dass diese arbeitete. Die Krankentaggeld-Versicherung, die er für die Angestellte abgeschlossen hatte, half ihm auch nicht: Bei der fehlenden Immunität handelte es sich nicht um eine Krankheit. Da Weber kein Geld für eine Ersatzarbeitskraft hatte, musste er fortan für zwei arbeiten. Nach der Geburt blieb die Angestellte weitere vierzehn Wochen der Arbeit fern – wegen des Mutterschaftsurlaubs. Während dieser Zeit kam die Mutterschaftsversicherung für den Lohnersatz auf, was Weber finanziell entlastete.

Im letzten April hätte die Angestellte zur Arbeit zurückkehren müssen. Doch sie blieb zu Hause und liess nichts von sich hören. Das überraschte Weber nicht: Er war sich schon zuvor sicher gewesen, dass sie gar nicht mehr an der Arbeit interessiert war. Folglich kündigte er ihr, unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist. Im Prinzip hätte Weber auch fristlos kündigen können, weil seine Angestellte unentschuldigt nicht zur Arbeit zurückgekehrt war. Er verzichtete darauf, um die Sache gütlich zu Ende zu bringen.

Das bereute er kurz darauf bitter. Was folgte, war für ihn ein Schock: Seine Angestellte teilte ihm wenige Tage später schriftlich mit, dass sie erneut schwanger sei. Die Kündigung sei darum bis nach Ablauf des zweiten Mutterschaftsurlaubs ausgesetzt. Weber realisierte, dass er seiner Angestellten wiederum bis zu neun Monaten den Lohn bezahlen musste, diese aber wegen der fehlenden Toxoplas-

«Schutz zu schwach»

Die Gewerkschaften wollen den Kündigungsschutz weiter ausbauen. Die Arbeitgeber warnen davor.

Angestellten darf nicht gekündigt werden, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen oder nach einem Unfall krankgeschrieben sind oder Militärdienst leisten. Das Kündigungsverbot gilt auch während der Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Geburt. Diese Sperrfristen sollen Arbeitnehmer schützen, die bei der Arbeitsplatzsuche eingeschränkt sind.

Die Arbeitgeber müssen im Weiteren Angestellten, die wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaftsbeschwerden oder Militärdienst nicht arbeiten können, eine Zeitlang den Lohn bezahlen – im ersten Dienstjahr während dreier Wochen, danach länger. Die Details regelt je nach Region die Basler, die Zürcher oder die Berner Skala.

Die Arbeitgeber müssen also oft Lohn bezahlen, ohne dass gearbeitet wird, können den betreffenden Angestellten aber nicht kündigen. Laut Barbara Gutzwiller, Direktorin des Arbeitgeberverbandes Basel, führt das kleinere Firmen immer wieder in finanzielle Nöte.

Gutzwiller schildert einen typischen Fall: «Eine Firma will sich von einer langjährigen Mitarbeiterin wegen ungenügender Leistung trennen. Bevor die Kündigung ausgesprochen wird, erkrankt die Mitarbeiterin aber ernsthaft. Während sie sich nach einem Spitalaufenthalt zu Hause erholt, bricht sie sich ein Bein. Nachdem die Frau so weit geheilt ist, dass sie teilweise wieder arbeiten könnte, stellt sie fest, dass sie schwanger ist. Die Schwangerschaft verläuft sehr schwierig und verhindert über Monate eine Rückkehr an den Arbeitsplatz. Alle drei Ereignisse lösen je eine eigene Sperrfrist aus. Weil inzwischen auch das Dienstjahr geändert hat, kann der Arbeitgeber der Angestellten über andert-halb Jahre lang nicht kündigen, ohne dass diese arbeitet.»

Ein relativ neues Phänomen ist die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit: Der Arbeitnehmer ist zwar nicht richtig krank. Ein Arzt bezeugt aber, dass ihm die Arbeit an der konkreten Stelle nicht länger zugemutet werden kann. Dahinter verbirgt sich meist ein Konflikt am Arbeitsplatz, manchmal auch ein gesundheitliches Problem. Der Arbeitgeber ist auch hier verpflichtet, den Lohn zu bezahlen. Er



Nachteile für beide Seiten: Gutzwiller.

kann dem Arbeitnehmer aber eine andere, zumutbare Arbeit geben (falls vorhanden). Juristisch ist noch nicht endgültig geklärt, ob auch in solchen Situationen genereller Kündigungsschutz besteht.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) bezeichnet den Kündigungsschutz als arbeitgeberfreundlich und liberal. «Die Schweiz ist eines der Länder mit dem schwächsten Kündigungsschutz», schreibt Peter Lauener vom SGB auf Anfrage. Dieser müsse darum verstärkt werden. Für Barbara Gutzwiller vom Arbeitgeberverband Basel besteht bei noch stärkerem Kündigungsschutz aber die Gefahr, dass Arbeitgeber immer zurückhaltender werden, unbefristete Arbeitsverhältnisse einzugehen – zum Nachteil der Arbeitnehmer.

Vorstösse für mehr Kündigungsschutz gibt es: Josiane Aubert von der SP hat vor einem halben Jahr im Nationalrat verlangt, dass bei stillenden Müttern der Kündigungsschutz auf 24 Wochen nach der Geburt ausgedehnt werden soll (heute 16 Wochen). Die Vorlage wurde noch nicht behandelt, der Bundesrat lehnt sie ab. Mütter haben schon heute das Recht, sich die zum Stillen nötige Zeit zu nehmen. Eine Kündigung, die wegen des entsprechenden Arbeitsausfall erfolgt, ist missbräuchlich. (ar)

mose-Immunität nicht arbeiten durfte. Er befürchtete gar, dass die Frau rasch ein drittes oder sogar viertes Mal schwanger werde und er fast endlos weiterbezahlen müsse. Der Sechzigjährige fühlte sich am Ende seiner Kräfte und sah das Katzenasyl in seiner Existenz gefährdet.

Weber wandte sich an eine Anwältin. Diese riet ihm, die Angestellte formell zu einer alternativen Arbeitsleistung aufzufordern – im Büro eines Freundes des Katzenasyls. Dort sollte sie täglich einige Stunden Büroarbeiten für das Asyl erledigen – eine Arbeit, die sie wegen fehlenden Kontakts mit Katzen nicht ablehnen durfte. Weber tat wie geraten. Die Angestellte lehnte das Arbeitsaufgebot ab. Für Weber war es der Beweis, dass sie längstens nicht mehr am Arbeitsverhältnis interessiert war, sondern nur noch Geld abkassieren wollte.

Nochmals drei Monatslöhne

Allerdings war das Ganze für Weber noch nicht ganz ausgestanden. Seine Angestellte hatte sich inzwischen ebenfalls juristische Hilfe geholt. Webers Anwältin befürchtete, dass die Angestellte es auf einen langen Rechtsstreit um irgendwelche Details der Kündigung und des gescheiterten Arbeitsverhältnisses abgesehen haben könnte – und schlug der Gegenseite eine Vereinbarung vor: Die Angestellte verzichtet auf weitere Ansprüche. Dafür bezahlt ihr Günther Weber drei zusätzliche Monatslöhne. Darauf einigte man sich.

Auf Anfrage der *Weltwoche* will die Angestellte nicht Stellung nehmen zu den Geschehnissen. Seit Oktober ist Weber sie nun endlich los. Insgesamt musste er ihr über 41 000 Franken bezahlen, ohne dafür eine Gegenleistung erhalten zu haben. Dass er diese Erfahrung machen musste, hat sein Verständnis von Gerechtigkeit erschüttert. «Eine schwangere Frau kann sich offenbar fast alles erlauben – denn der Arbeitgeber sitzt am kürzeren Hebel», lautet sein bitteres Fazit. Er findet es eigentlich gut, dass Angestellte vor grundlosen Kündigungen oder Entlassungen zur Unzeit geschützt sind. Ein entsprechender Schutz der Arbeitgeber vor Missbrauch fehle aber.

Der Albtraum ist für Günther Weber jetzt vorbei. Weil die Lohnzahlungen ohne Nutzen im Oktober geendet haben, kann es mit dem Katzenasyl wieder aufwärtsgehen. Um sich zu entlasten, denkt Weber daran, wieder eine Arbeitshilfe einzustellen. Doch er ist ein gebranntes Kind und zögert. «Wenn ich wieder jemanden anstelle, dann nur im Stundenlohn, um nicht wieder solche Probleme mit dem Kündigungsschutz zu bekommen», sagt er. Dass eine Anstellung im Stundenlohn weniger Sicherheit bietet als eine Festanstellung, ist Weber klar. «Aber lieber lasse ich mir nachsagen, ein unfairer Arbeitgeber zu sein, als das Katzenasyl und das Leben meiner Tiere nochmals zu gefährden.»