

Korrekt kündigen

Es gibt angenehmere Aufgaben, als einem Arbeitnehmer, einer Arbeitnehmerin zu kündigen. Umso wichtiger ist, dass man diesen Schritt gesetzeskonform umsetzt. Es ist nicht nur eine Frage des Respekts, es vermindert auch das Risiko für arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen.

Thierry Brem

In der Schweiz ist das Arbeitsvertragsrecht liberal, der Kündigungsschutz ist im Vergleich mit anderen Industrienationen moderat. Dennoch gelten eine Reihe von rechtlichen Bestimmungen, die zu berücksichtigen sind. Sie sind im Schweizerischen Obligationenrecht (Art. 336 ff. OR) verankert.

Fristen respektieren

Die grosse Mehrheit der Arbeitsverträge wird in der Schweiz unbefristet abgeschlossen, also ohne einen definierten Endtermin. Für sie gelten von Gesetzes wegen Kündigungsfristen, die man nicht unterschreiten darf. In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage auf einen beliebigen Tag. Nach Ablauf der Probezeit beträgt sie im ersten Dienstjahr einen Monat, ab dem zweiten Dienstjahr zwei Monate und ab dem zehnten Dienstjahr drei Monate – und zwar immer auf Ende des Monats. Es gibt Arbeitsverträge, in denen die Kündigungsfrist in gegenseitiger Absprache verlängert wird; dies ist insbesondere bei verantwortungsvollen Positionen häufig der Fall.

Befristete Arbeitsverträge enden automatisch am Ende der vereinbarten Zeit, ohne dass eine Kündigung erfolgen muss. Aber aufgepasst: Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, gilt es ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Arbeitsverhältnis. Fortan gelten die regulären Kündigungsfristen.

Fristlos kündigen

Fristlos und ohne Einhaltung von Kündigungsfristen kann nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Ein wichtiger Grund besteht, wenn einer Vertragspartei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum ordentlichen Kündigungstermin nicht zumut-



Eine rechtskonform ausgesprochene Kündigung mindert das Konfliktpotenzial.

bar ist. Gründe dafür können zum Beispiel schwerwiegende Verfehlungen des Arbeitnehmers sein, etwa eine Straftat am Arbeitsplatz oder das Verraten von Geschäftsgeheimnissen. Weniger schwerwiegende Verfehlungen des Arbeitnehmenden, z.B. wenn der Arbeitnehmer ohne guten Grund nicht zur Arbeit erscheint, können nur dann fristlos gekündigt werden, wenn vorab eine Abmahnung erteilt wurde. Es sind ausserdem jeweils die Umstände des Einzelfalls zu prüfen.

Mündlich kündigen?

Eine Kündigung ist auch gültig, wenn sie mündlich ausgesprochen wird. Anders ist es, wenn im Arbeitsvertrag oder durch einen Gesamtarbeitsvertrag eine besondere Form – namentlich die schriftliche Kündigung – vereinbart ist. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich in jedem Fall, schriftlich mit eingeschriebenem Brief zu kündigen. Wenn man ein Kündigungsschreiben persönlich übergibt, ist es ratsam, die Aushändigung schriftlich quittieren zu lassen. Die Wirksamkeit einer Kündigung beginnt erst, wenn die gekündigte Partei die Kündigung

erhalten hat, also zum Beispiel bei der Zustellung durch die Post. Eine Kündigung während der Ferien, die dem Arbeitgeber bekannt sind, wird erst anschliessend wirksam.

In der Schweiz sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer übrigens nicht verpflichtet, einen Kündigungsgrund zu nennen. Hingegen muss der Kündigende die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Überzeit, Ferien, Sperrfristen

Wenn möglich, müssen die Mitarbeitenden verbleibende Ferientage während der Kündigungsfrist beziehen. Dies gilt auch für Überstunden, die mit Freizeit in gleicher Länge auszugleichen sind. Ist dies nicht möglich oder vereinbaren die beiden Parteien etwas anderes, sind die restlichen Ferientage und Überstunden mit der letzten Lohnabrechnung auszahlbar.

Wichtig sind auch die Sperrfristen, die für verschiedene Fälle gelten. Bei Krankheit oder Unfall sind die Mitarbeitenden vor Kündigung geschützt. Eine Kündigung, die während dieser Zeit ausgesprochen wird, ist ungültig.

Die Sperrfrist beträgt im ersten Dienstjahr 30 Tage, im zweiten bis zum fünften Dienstjahr 90 Tage und ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage. Sperrfristen gelten auch vier Wochen vor und nach dem obligatorischen Militärdienst, Zivildienst oder Zivildienst, der mindestens elf Tage dauert. Ferner während einer Schwangerschaft und für 16 Wochen nach der Geburt.

Missbräuchliche Kündigungen

Eine missbräuchliche Kündigung birgt ein doppeltes Risiko. Sie kann zum Rechtsstreit mit dem betroffenen Arbeitnehmer führen, aber auch weitere Kreise ziehen und das Image der Firma beschädigen. Eine Kündigung ist in folgenden Fällen missbräuchlich:

- aufgrund persönlicher Eigenschaften (Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Hautfarbe)
- bei Ausübung von Grundrechten (freie Meinungsäusserung, Religion)
- bei Vereitelung von arbeitsvertraglichen Ansprüchen
- bei Rachekündigung
- wegen obligatorischem Militärdienst, Zivildienst u.ä.
- bei Gewerkschaftszugehörigkeit oder Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeiten
- bei Arbeitnehmervertretern ohne begründeten Anlass
- bei Massenentlassungen ohne Konsultationsverfahren.

Eine missbräuchlich ausgesprochene Kündigung ist zwar wirksam, der Gekündigte hat jedoch Anspruch auf eine Entschädigung.



Thierry Brem
Vorstandsmitglied
des
Schweiz. Treuhänderverbands
TREUHAND|SUISSE
Sektion Zürich