

Ratgeber Kündigung

Vor einer Kündigung ist leider niemand sicher. Auch langjährige und engagierte Mitarbeiter kann es treffen. Wir gehen im Folgenden zuerst darauf ein, unter welchen Bedingungen eine Kündigung überhaupt rechtsgültig ist. Danach erläutern wir die Frage, wie Sie vorgehen, wenn Ihnen gekündigt wurde oder wenn Sie selbst kündigen möchten.

1 Rechtliches rund um die Kündigung

1.1 Kündigungsfrist

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer müssen in der Regel eine bestimmte Kündigungsfrist einhalten. Auf den Fall der fristlosen Kündigung gehen wir weiter unten ein.

Die Kündigungsfrist ist zumeist im Arbeitsvertrag festgehalten. Wenn nicht, gelten gemäss den Artikeln 335b und 335c OR folgende Fristen:

- Während der Probezeit: 7 Tage
- Im ersten Dienstjahr: 1 Monat, jeweils auf das Monatsende
- Im zweitens bis neunten Dienstjahr: 2 Monate, jeweils auf das Monatsende
- Ab dem neunten Dienstjahr: 3 Monate, jeweils auf das Monatsende



Zu beachten: Das gilt nur für unbefristete Arbeitsverträge. Befristete Verträge können, wenn vertraglich nicht anders festgelegt, nur einvernehmlich vorzeitig aufgelöst werden. Eine Ausnahme sind befristete Arbeitsverhältnisse, die gemäss Vertrag länger als 10 Jahre dauern (Art. 334 OR).

1.2 Zulässige Gründe einer Kündigung

Man unterscheidet zwei Arten von Rechtsmängeln bei Kündigungen. Eine Kündigung kann erstens zwar **gültig**, aber **missbräuchlich** sein. Nach einer gültigen, aber missbräuchlichen Kündigung wird das Arbeitsverhältnis zwar aufgelöst. Die Partei, welcher missbräuchlich gekündigt wurde, hat aber Anspruch auf Schadenersatz (Art. 336a OR). Wenn die Kündigung hingegen **ungültig** (nichtig) ist, dann folgt daraus keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Eine Kündigung ist insbesondere dann ungültig, wenn Sie während der sogenannten «Sperrfrist» ausgesprochen wurde. Ein Arbeitnehmer ist zum Beispiel während einer bestimmten Zeit von der Kündigung geschützt, wenn eine unverschuldete Arbeitsverhinderung (bspw. durch Krankheit) vorliegt (vgl. Art. 336c OR). Auch während der Schwangerschaft und während 16 Wochen oder während dem Militär- oder Zivildienst steht man unter Kündigungsschutz.

Missbräuchlich ist eine Kündigung durch eine Partei (Arbeitnehmer oder Arbeitgeber) insbesondere dann, wenn Sie erfolgt wurde wegen der Persönlichkeit der anderen Partei, obwohl die Persönlichkeit nicht in einem wesentlichen Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis steht. Das betrifft Charaktereigenschaften oder etwa auch Ethnie- und Religionszugehörigkeiten. Nehmen wir zum Beispiel an, dass Ihnen einfach darum gekündigt wird, weil Ihr Vorgesetzter Sie nicht mag. Wenn der Vorgesetzte nicht begründen kann, warum die fehlende Sympathie das Arbeitsverhältnis tatsächlich stört, dann ist eine solche Kündigung missbräuchlich.

Auch wenn nur darum gekündigt wird, weil sie oder er Mitglied in einem Arbeitnehmerverband/in einer Gewerkschaft ist, wird missbräuchlich gekündigt.

Für die Möglichkeit, **fristlos** zu kündigen, gelten besonders strenge Regelungen. Fristlos darf nur aus «wichtigen» Gründen gekündigt werden bzw. nur dann, wenn eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses einer oder beider Parteien nicht mehr zugemutet werden kann. Ein wichtiger Grund kann zum Beispiel dann gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber straffällig geworden ist oder wenn der Angestellte Geschäftsgeheimnisse verraten hat. Ein Arbeitnehmer kann zum Beispiel dann fristlos kündigen, wenn der Arbeitgeber ihm keinen Lohn mehr bezahlen kann.

2 Vorgehen bei einer Kündigung

Oft wird im Arbeitsvertrag vereinbart, dass die Kündigung schriftlich zu erfolgen hat. Wurde aber keine entsprechende explizite Vereinbarung getroffen, kann die Kündigung auch mündlich erfolgen.

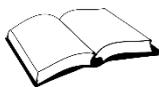
Wenn Ihnen gekündigt wurde, sollten Sie zuerst prüfen, ob die Kündigungsfrist eingehalten wurde und die Kündigung aus rechtmässigen Gründen erfolgte oder missbräuchlich ist. Wer glaubt, dass eine missbräuchliche Kündigung vorliegt, muss unbedingt vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich beim Arbeitgeber Einsprache erheben.

Abgesehen von den rechtlichen Fragen sollten weitere Punkte beachtet werden:

- Im Hintergrund einer Kündigung stehen oft schwierige Arbeitsverhältnisse. Zu grosser Stress, eine vergiftete Stimmung im Team, Mobbing und andere Faktoren

spielen regelmässig eine Rolle, wenn die Kündigung nicht aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt. Trotz diesen oft schwierigen Situationen lohnt es sich für beide Seiten das Arbeitsverhältnis möglichst normal zu beenden, ohne die Situation eskalieren zu lassen. Erstens kann man nie sicher sein, in welchen Zusammenhängen man sich wieder begegnet. Zweitens ist der Arbeitnehmer natürlich auch darauf angewiesen, dass ihr oder ihm ein möglichst positives Arbeitszeugnis ausgestellt wird.

- Beginnen Sie **bereits während der Kündigungsfrist** mit der **Jobsuche**. Erstens müssen Sie je nachdem mit einer längeren Stellensuche rechnen und verringern so die Zeit Ihrer Arbeitslosigkeit. Wenn Sie zudem planen, sich bei der Arbeitslosenkasse anzumelden, müssen Sie nachweisen können, dass Sie sich bereits während der Kündigungsfrist um die Stellensuche gekümmert haben. Ansonsten wird die Anspruchsberechtigung für einige Tage vorübergehend eingestellt. Mehr Informationen zum Thema Arbeitslosenkasse haben wir in einem Ratgeber zur Arbeitslosigkeit zusammengestellt, den Sie ebenfalls auf 100000jobs.ch finden. Auch zum Thema Bewerbung finden Sie natürlich auf unserer Seite zahlreiche Tipps und Tricks.
- Denken Sie daran, dass Sie während der Kündigungsfrist weiterhin ganz normal dazu verpflichtet sind, Arbeit zu leisten. Zu Ihren Pflichten während dieser Zeit kann z. B. insbesondere die Einarbeitung Ihrer Nachfolge gehören.
- Kümmern Sie sich darum, dass Ihnen ein **Arbeitszeugnis** ausgestellt wird. Wenn sich Ihr Arbeitgeber weigert, können Sie ihn darauf hinweisen, dass er gesetzlich dazu verpflichtet ist. Für jede Anstellung ein Arbeitszeugnis zu haben, ist sehr wichtig für die Stellensuche.



Literatur:

- www.beobachter.ch/stichwortverzeichnis/stichwort/kuendigung/
- www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/04667/04686/?lang=de