



1. Werkstatt-Zettel

Richtig kündigen im Arbeitsrecht

Ein heisses Eisen für den Unternehmer ist die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses. Meist liegt dieser Entscheid zu kommunizieren derart schwer im Magen, dass wir froh sind, wenn wir es hinter uns haben. Der/die Angestellte ist persönlich tief verletzt und meldet sich danach umgehend krank. Der Spiessrutenlauf für den Arbeitgeber beginnt.

Gerne geben wir einige Tipps, um diesen Schritt optimal zu vollziehen.

1. Schriftlicher Arbeitsvertrag

Das Wichtigste ist bereits bei der Anstellung einen schriftlichen Vertrag abzuschliessen. In welchem a) die Probezeit und b) die Kündigungsfrist klar definiert sind. Empfehlen würden wir die Probezeit auf die gesetzlich maximale Laufzeit von 3 Monaten festzulegen. Ebenfalls ist es sinnvoll im ersten Anstellungsjahr 1 Monat und ab dem zweiten Anstellungsjahr 2 - 3 Monate Kündigungsfrist zu vereinbaren. Wichtig ist, dass diese Frist für beide gleich ist - sofern es schwierig ist eine Ersatzmitarbeiterin zu finden, eher 3 Monate, ansonsten 2 Monate. Auch für Helpspersonal und Reinigungsleute sind Arbeitsverträge ein Muss!

2. Probezeit

Nutzen Sie die Probezeit aktiv. Kritisch beobachten und periodische Gespräche helfen ein gutes Gespür zu bekommen. Erkundigen Sie sich auch bei den anderen Mitarbeitern oder fragen Sie Kunden oder Lieferanten, wie der Kontakt mit dem neuen Teammitglied ist. Wenn Sie nicht in der Probezeit überzeugt sind, das Arbeitsverhältnis auflösen. Wenn's am Anfang nicht stimmt, wird es später nicht besser!

3. Verfehlungen

Halten Sie Verfehlungen schriftlich fest. Notieren Sie sich fehlerhaftes Verhalten. Dokumentieren Sie Sachverhalte, die nicht richtig waren und protokollieren Sie Mitarbeitergespräche. Wenn es zu einem Rechtsstreit kommt, sind dies wertvolle Grundlagen.

4. Kündigungszeitpunkt

Es gibt keinen idealen Zeitpunkt für eine Kündigung. Psychologisch ist es gut, wenn die Kündigung an einem Donnerstag ausgesprochen wird. Bitte niemals an einem Freitag-nachmittag. Empfehlen würde ich auch Mitte Monat, somit hat der/die Angestellte zwei Wochen mehr Zeit als die vereinbarte Kündigungsfrist eine neue Stelle zu finden.

5. Kündigungsform

Unbedingt schriftlich kündigen! Das Kündigungsschreiben im Doppel erstellen und den Empfang auf dem Doppel bei Aushändigung gleich bestätigen lassen. Die gekündigte Person muss mit der Kündigung nicht einverstanden sein, aber den Empfang quittieren. Falls sie sich weigert, eine Zeugin dazu bitten, die bestätigt, dass die gekündigte Person anwesend war.

6. Kündigungsart

Es muss ja nicht immer zwingend eine Kündigung sein. Viel besser ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einverständnis. Nachteilig ist sicherlich für die austretende Person die Sperrfrist bei der Arbeitslosenkasse. Dafür kann die Austretende das Gesicht wahren, zudem ist diese Formulierung im Zeugnis auf jeden Fall besser. Für den Arbeitgeber ergeben sich anschliessend keine rechtlichen Probleme, da der Austretende mit der Auflösung ja ebenfalls einverstanden war.

7. Bis zum Austritt

Gut will überlegt sein, ob Sie die gekündigte Person noch weiter beschäftigen wollen. Wie weit trauen Sie dieser noch zu, im Interesse Ihres Betriebes zu handeln. Da der Wille zur Auflösung und dann noch der klare Trennungzeitpunkt definiert wurden, wird kaum mehr grosser Einsatz geleistet - vielleicht sogar bewusst oder unbewusst gegen Sie gewirkt. Eine Freistellung ist sicherlich eine bedenkenswerte Option.

8. Freistellung

Bestätigen Sie mit der Freistellung ebenfalls, dass sämtliche Überstunden, Ferien und dergleichen mit der Freistellung abgegolten sind. Nichts ist ärgerlicher, als wenn eine Person zwei Monate frei gestellt wurde und diese dann noch die Auszahlung der Ferien verlangt - und dieses Recht steht ihr zu!

9. Im Zweifelsfall

Sofern Sie vor einer Trennung in Ihrem Betrieb sind und Unterstützung in der Planung und Umsetzung brauchen, helfen wir Ihnen gerne. Ein kurzes Gespräch mit uns kann unter Umständen viel Ärger und Umtrieb ersparen.

Ihr Finanzwerkstattmeister



Andreas Luder