

## Artikel: Die fünf wichtigsten Fragen bei der Kündigung eines Arbeitsvertrages

08. Oktober 2020

Manuela Rogger, MLaw, Rechtsanwältin | Linda Arnold, MLaw, Rechtsanwältin



6 min

Im folgenden Beitrag werden fünf relevante Fragen, die sich bei jeder Kündigung von Arbeitsverträgen stellen, beantwortet.

### 1. Auf welchen Zeitpunkt muss eine Kündigung getätigt werden?

Gesetzlich vorgesehen ist, dass der Ablauf der Kündigungsfrist immer auf das Ende eines Kalendermonats fällt und somit nur auf ein Monatsende gekündigt werden kann. In den Arbeitsverträgen kann jedoch eine andere Regelung getroffen werden. Es ist demnach zulässig, die Kündigung auf einen beliebigen Termin (und nicht Ende Monat) vorzusehen.

#### Beispiel

Entschliesst sich eine Partei mit einer vereinbarten Kündigungsfrist von drei Monaten am 15. September 2020, dass sie das Arbeitsverhältnis per Ende Dezember 2020 beenden möchte, dann hat sie die Kündigung vor Ende September 2020 zu tätigen. Nur so ist die Kündigungsfrist von drei Monaten eingehalten.

Wenn im Arbeitsvertrag jedoch geregelt wäre, dass auf einen beliebigen Zeitpunkt gekündigt werden kann, dann könnte die Partei schon am 15. September 2020 auf den nächstmöglichen Termin kündigen. Der nächstmögliche Termin ist hier der 15. Dezember 2020. Die Kündigungsfrist beginnt in diesem Fall am 15. September 2020 zu laufen und endet - unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist - am 15. Dezember 2020.

Wichtig zu verstehen ist, dass eine Kündigung empfangsbedürftig ist. Das bedeutet, dass bei schriftlichen Kündigungen nicht der Poststempel des Kündigungsbriefs massgebend ist, sondern der Zeitpunkt, zu welchem dieser effektiv bei der anderen Partei eintrifft. Die Kündigung erhält erst mit dem Empfang durch die Adressatin ihre Wirkung. Entscheidend bei Kündigungen auf das Monatsende ist somit, dass diejenige Partei, welche die Kündigung erhält, diese vor dem Monatsende erhält respektive vor dem Monatsende darüber in Kenntnis gesetzt wird. Dies bedingt, dass die Kündigung rechtzeitig bei der Post aufgegeben, persönlich übergeben oder mündlich ausgesprochen wird. Bei einer Sendung per Post gilt nicht der Poststempel, d.h. das Datum der Aufgabe, sondern wann diese bei der anderen Partei eingetroffen ist, respektive wann die Kündigung bei der Post zur Abholung bereitliegt.

### 2. In welcher Form hat eine Kündigung zu erfolgen?

Das Gesetz schreibt nicht vor, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in einer bestimmten Form zu erfolgen hat. Sie kann somit auch mündlich ausgesprochen oder auch mittels einer SMS oder E-Mail getätigt werden. Diese Kündigungsmöglichkeiten sind etwas problematisch, da sich allenfalls Beweisprobleme ergeben können. Wenn jedoch im Arbeitsvertrag geregelt ist, dass die Kündigung

schriftlich zu erfolgen hat, so kann diese nur mittels eines Dokuments, das eigenhändig oder mit einer zertifizierten elektronischen Signatur unterzeichnet ist, erfolgen.

### **Beispiel**

Bei einem Unternehmen ist im Arbeitsvertrag geregelt, dass die Kündigung auf das Ende des Monats und schriftlich erfolgen muss. Damit die Kündigung rechtzeitig eintrifft, muss das schriftliche Kündigungsschreiben einige Tage vor dem Ende des Monats eingeschrieben mit der Post versandt werden, damit dieses vor dem Ende des Monats bei der Gegenpartei eintrifft. Soll das schriftliche Kündigungsschreiben persönlich übergeben werden, so ist dieses spätestens am letzten Arbeitstag des Monats der anderen Partei auszuhändigen und der Empfang ist sofort unterschriftlich auf dem Kündigungsschreiben zu bestätigen.

Wichtig ist somit immer, Klarheit über das geplante Vorgehen der Kündigung zu haben und den Plan ohne Formfehler umzusetzen. Insbesondere Kündigungen durch den Arbeitgeber bedeuten für die gekündigte Person meist einen schwierigen Eingriff. Aus diesem Grund ist ein behutsames Vorgehen zentral.

### **3. Muss die Kündigung begründet werden?**

Im Schweizer Arbeitsrecht gilt, dass Kündigungen nicht begründet werden müssen. Es ist somit zulässig, das Kündigungsschreiben sehr kurz zu halten und lediglich klar und deutlich aufzuführen, dass das Arbeitsverhältnis gekündigt wird. Jedoch kann die gekündigte Partei eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen. Anhand der Begründung kann die gekündigte Partei insbesondere abschätzen, ob eine missbräuchliche Kündigung vorliegt. Im Falle von Missbräuchlichkeit kann eine Entschädigung geltend gemacht werden.

In Bezug auf den Inhalt der Kündigungsbegründung gilt, dass dieser wahr zu sein hat sowie wesentliche Gesichtspunkte wiedergeben muss. Zudem muss die Begründung der Kündigung innert kurzer Frist erfolgen. Es versteht sich, dass der Arbeitgeber bei einer Kündigungsbegründung sorgfältig vorgehen muss und die Gründe der Kündigung nachvollziehbar und auch für Dritte verständlich darzulegen hat.

### **4. Was geschieht mit einem positiven Gleitzeitsaldo und dem übrigen Ferienguthaben während der Kündigungsfrist?**

#### **Positiver Gleitzeitsaldo**

Wenn zu Beginn der Kündigungsfrist ein positiver Gleitzeitsaldo des Arbeitnehmenden vorhanden ist, ist diesem während der ordentlichen Kündigungsfrist Gelegenheit zu geben, den Gleitzeitüberhang bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses mit Freizeit zu kompensieren. Falls diese Gelegenheit nicht wahrgenommen wird, verfällt der positive Gleitzeitsaldo. Ist der Ausgleich jedoch aus betrieblichen Gründen oder aufgrund von Weisungen der Arbeitgeberin nicht innert der Kündigungsfrist möglich, sind diese Mehrstunden nicht mehr als Gleitzeitstunden, sondern als eigentliche Überstunden zu qualifizieren. Überstunden werden, sofern nichts anderes vereinbart ist, finanziell mit einem Zuschlag von 25 Prozent abgegolten. Wurde die Überstundenentschädigung schriftlich wegbedungen, gilt dies auch für diese Art von Gleitzeitstunden.

Im Arbeitsvertrag kann geregelt werden, dass ein allfälliger positiver Gleitzeitsaldo während der Kündigungsfrist zu kompensieren ist, und, falls dies nicht möglich ist, der Rest am Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wird. In diesem Falle ist die Entschädigung für die Gleitzeitstunden geschuldet.

## Übriges Ferienguthaben

Beim Ferienbezug während der Kündigungsfrist ist zu unterscheiden, ob die Arbeitgeberin oder der Arbeitnehmende gekündigt hat. Hat die Arbeitgeberin gekündigt, gilt nach der Rechtsprechung, dass eine Kündigungsfrist von bloss zwei bis drei Monaten den Ferienbezug in der Regel ausschliesst, wenn eine Stelle gesucht werden muss. Diese Frage ist jedoch anhand des konkreten Einzelfalls zu beantworten. Hat hingegen der Arbeitnehmende gekündigt, darf angenommen werden, dass er die Stellensuche weitgehend abgeschlossen hat und somit ein Ferienbezug während der Kündigungsfrist möglich ist. Falls das Ferienguthaben nicht bezogen werden kann, ist der nicht bezogene Ferienanspruch am Ende des Arbeitsverhältnisses auszubezahlen.

## 5. Wann ist eine fristlose Kündigung möglich?

Damit eine fristlose Kündigung zulässig ausgesprochen werden kann, sind qualifizierte wichtige Gründe notwendig. Dies, da eine fristlose Kündigung zur Folge hat, dass die Kündigungsfrist nicht eingehalten werden muss, sondern das Arbeitsverhältnis per sofort beendet ist. Diese Nachteile soll die gekündigte Partei deshalb nur bei Vorliegen wichtiger Gründe erfahren. Für die eine Partei muss es gänzlich unzumutbar sein, das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin fortzuführen.

### Beispiele von wichtigen Gründen sind

- Straftaten gegen die Arbeitgeberin wie bspw. Diebstahl und körperliche Übergriffe
- Wiederholtes Fernbleiben am Arbeitsplatz trotz Mahnung
- Konkurrenzierendes Verhalten

Ob ein Ereignis als wichtiger Grund gilt, ist nicht einfach zu beantworten. Die Rechtsprechung hierzu ist vielfältig. Es gilt, diese zu konsultieren und zudem jeden Einzelfall gesondert zu betrachten. Tendenziell sind die Gerichte zurückhaltend bei der Annahme eines wichtigen Grundes, der zur fristlosen Kündigung berechtigt. Kommt eine Partei zum Schluss, dass solche wichtigen Gründe für die Kündigung vorliegen, ist Eile angezeigt. Die fristlose Kündigung sollte in der Regel innert zwei bis drei Tagen ausgesprochen werden, ansonsten gilt die Fortführung des Arbeitsverhältnisses als zumutbar.

Falls eine fristlose Kündigung erwogen wird, empfiehlt es sich, eine Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen. Immer wieder erleben wir in der Praxis, dass der Arbeitgeber der Meinung ist, dass eine fristlose Kündigung möglich sei und dabei ausser Acht lässt, dass ein Gericht zu einem anderen Schluss kommen könnte. Wird eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung ausgesprochen, ist der Lohn bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzubezahlen und ein Gericht kann den Arbeitgeber verpflichten, eine Entschädigung von bis zu sechs Monatsgehältern zu bezahlen. Oft spielen - verständlicherweise - negative Emotionen eine grosse Rolle. Ein Rechtsberater kann in solchen Fällen zur Beruhigung beitragen, indem er die Risiken, aber auch mögliche Alternativen aufzeigt.

## Fazit

1. Kündigungen sind nach Obligationenrecht auf das Ende eines Monats zu tätigen. Im Arbeitsvertrag kann auch vereinbart werden, dass die Kündigung auf einen beliebigen Zeitpunkt erfolgt.
2. Falls nichts anderes im Arbeitsvertrag geregelt ist, kann die Kündigung eines Arbeitsvertrags mündlich erfolgen. Oft wird im Arbeitsvertrag jedoch Schriftlichkeit einer Kündigung vorgeschrieben. Überdies empfiehlt sich die schriftliche Kündigung aus beweistechnischen Gründen.
3. Die Kündigung muss nur dann begründet werden, wenn dies verlangt wird. Eine mündliche Begründung - beim Aussprechen einer Kündigung - ist eine Selbstverständlichkeit und keine rechtliche Pflicht.
4. Positive Gleitzeitsaldi sind während der Kündigungsfrist zu kompensieren. Bei Arbeitgeberkündigungen ist der Ferienbezug in der Regel ausgeschlossen, wenn eine neue Stelle gesucht werden muss.
5. Fristlose Kündigungen sind nur bei Vorliegen wichtiger Gründe möglich.

---

## DRUCKEN ODER TEILEN



Weitere Artikel und Publikationen finden Sie über das obenstehende Suchfeld oder im Menü unter «Themen».

Sichern Sie sich Ihren Wissensvorsprung und abonnieren Sie die BDO News und Einblicke.

---

## Ansprechpartner



### MANUELA ROGGER ▶

MLaw, Rechtsanwältin  
Zürich

### LINDA ARNOLD ▶

MLaw, Rechtsanwältin

