

RESPEKTVOLLES BEENDEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Es gibt Situationen, in denen eine Kündigung unausweichlich ist. Aber wie soll man vorgehen und an was ist zu denken?

Niemand spricht gerne eine Kündigung aus und niemand erhält gerne eine Kündigung. Es ist eine höchst emotionale, belastende und anspruchsvolle Angelegenheit für beide Seiten, die viel Feingefühl erfordert. Arbeitgeberseits ist empfehlenswert, dass der direkte Vorgesetzte ein persönliches, respektvolles und ehrliches Kündigungsgespräch führt, das gut vorbereitet ist. Natürlich gehen mit der Kündigung Selbstzweifel, Frustration und Ängste einher. Häufig entstehen aber zusätzliche Konflikte im Anschluss an eine Kündigung, weil der Arbeitnehmende sich unverstanden oder nicht genügend informiert fühlt oder das Gefühl hat, man habe ihn nicht respektvoll behandelt. Teilweise mündet dies in einer schwierigen Zusammenarbeit bis zum Austritt oder schlimmstenfalls in schädigendem Verhalten dem Unternehmen gegenüber. Dem kann durch Transparenz und Ehrlichkeit zumindest teilweise begegnet werden. Aber auch bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmenden gebietet es der Respekt, zuerst das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen, bevor ein Kündigungsschreiben aufgesetzt wird, sodass der Vorgesetzte nicht einfach vor vollendete Tatsachen gestellt und überrascht wird und so das Verhältnis gegen Ende der Zusammenarbeit getrübt wird.

Rechtliche Aspekte der Kündigung abklären
Etwas, was der Arbeitgeber schon im Vorfeld abklären sollte, sind die rechtlichen Aspekte der Kündigung. Dennoch tauchen in der Rechtsberatung immer wieder Problematiken auf, wo klar wird, dass die Kündigungsvoraussetzungen nicht gegeben sind. Grundsätzlich gilt zwar Kündigungsfreiheit in der Schweiz. Es gibt aber gewisse Fälle (Kündigung zur Unzeit, z. B. bei Krankheit; missbräuchliche oder diskriminierende Kündigungsgründe), wo die Kündigung nicht gültig ist, sich die Kündigungsfrist verlängert oder ein Anspruch auf eine Entschädigung entstehen kann.

Anspruch auf schriftliche Begründung der Kündigung
Gibt es Zweifel hinsichtlich der Rechtmässigkeit oder Umstände der Kündigung, ist es ratsam, eine

schriftliche Begründung der Kündigung zu verlangen. Im Anschluss kann (allenfalls mit einer beratenden externen Person) geprüft werden, wie es sich mit der Gültigkeit oder Zulässigkeit der Kündigung verhält. Relevant ist der Kündigungsgrund auch für die Arbeitslosenversicherung: Der Arbeitgeber hat dort den Kündigungsgrund schriftlich kundzutun.

Kommunikation der Kündigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich über den Zeitpunkt und den Inhalt der Kommunikation der Kündigung gegenüber Arbeitskollegen und Kunden einigen. Wenn immer möglich, sollte ermöglicht werden, dass der gekündigte Arbeitnehmende seine Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie die Kunden selber über die Vertragsauflösung informieren kann. Heikel kann dies sein, wenn sich der Arbeitnehmende beispielsweise selbstständig macht oder in ein Konkurrenzunternehmen in der gleichen Stadt wechselt – es stellen sich allenfalls Fragen zum Abwerben von Kunden oder anderen Mitarbeitern. Dieser Problematik wird in einer der nächsten Beitragsserien nachgegangen.

| Regula Steinemann



U ANGESTELLTE
DROGISTEN
SUISSE
WWW.DROGISTEN.ORG

REGULA STEINEMANN, RECHTSANWÄLTIN UND
GESCHÄFTSFÜHRERIN ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE.

Dies ist eine Seite von Angestellte Drogisten Suisse. Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion und/oder des Schweizerischen Drogistenverbands decken.