

Fragen und Antworten im Zusammenhang mit der Kündigung

1. Kann ich die Arbeitsstelle vor deren Antritt kündigen?

Ja. Je nach Probezeitabrede und Kündigungszeitpunkt ist die Arbeit noch aufzunehmen oder nicht; kann während der Probezeit wöchentlich auf Ende einer Woche gekündigt werden und kündigt der neue Arbeitnehmer einen Monat vor dem vorgesehenen Eintrittszeitpunkt, muss er die Stelle gar nicht antreten.

Ausnahme: Stellen die Umstände der Kündigung aber ein krass illoyales Verhalten dar, entsteht eine Schadenersatzpflicht analog den Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses (vgl. SJZ 88 (1992) Nr. 30, S. 185 ff.).

2. Wie ist die Kündigungsdauer während der Probezeit?

Ohne andere Abrede eine Woche auf Ende der nächsten Woche (Freitag).

3. Habe ich bei einer Kündigung während der Probezeit Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Nein, weil die Einarbeitungszeit oft länger als die Probezeit dauert und der Arbeitgeber sich während dieser Zeit noch kein schlüssiges Bild zu allen zeugnisrelevanten Faktoren machen kann. Dagegen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ausstellung einer Arbeitsbestätigung.

4. Ist ein befristeter Arbeitsvertrag für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch zu kündigen

Nein. Da er bereits ursprünglich durch die Dauerabrede befristet ist, muss er nicht noch durch eine Kündigung befristet werden; das Arbeitsverhältnis mit Eintritt des Befristungsdatums automatisch aufgelöst.

5. Ist es korrekt, wenn ich dem Arbeitgeber mündlich kündige?

Sofern und soweit für die Kündigung nicht eine Schriftformabrede besteht, kann mündlich gekündigt werden. Es empfiehlt zur Vermeidung späterer Streitigkeiten die Kündigung vom Arbeitgeber bestätigen zu lassen. Üblich ist, dass der Arbeitnehmer ein Kündigungsschreiben vorbereitet und auf einer Kopie den Empfang vom Arbeitgeber schriftlich bestätigen lässt. Mündlich ausgesprochene und nur mündlich entgegengenommene Kündigungen sind streitgefährdeter, da hier öfter auf eine bloße Absichtserklärung geschlossen und über eine Verschiebung des Austrittstermins diskutiert wird.

6. Wie viele Tage muss ich vorher kündigen?

Es kommt auf die konkreten Verhältnisse am Arbeitsplatz an:

- Sind täglich Zeichnungsberechtigte anwesend, kann am Tage vor Beginn der Kündigungsfrist für das geplante Enddatum des Arbeitsverhältnisses die Kündigung gegen Empfangsbestätigung übergeben werden.
- Ist Ihr Arbeitgeber ein Einzelkaufmann oder ein Kleinbetrieb, so laufen Sie bei Abwesenheit von Inhaber oder Chef Gefahr die Kündigung als empfangsbedürftige Erklärung nicht persönlich rechtsgültig und damit rechtzeitig platzieren zu können: Sie müssen sie als Chargésendung zur Post geben, mit der Folge, dass sie möglicherweise nicht rechtzeitig eintrifft; hier gilt zu differenzieren zwischen

- **Postbotenzustellung:** Zustellung erst am folgenden Tage bzw. Inanspruchnahme der Abholdauer von 7 Tagen durch den Adressaten > Verspätung und Verschiebung des Endes des Arbeitsverhältnisses um einen Monat;
- **Postfachzustellung:** Als Zustellungszeitpunkt gilt nach Postverkehrsgesetz fiktiv die Einlage der Abholungseinladung ins Fach; wenn die Aufgabe- und Empfangs-Poststelle identisch ist, bleibt eine Fristwahrung noch denkbar.

7. Ab welcher Absenzdauer muss ich dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorlegen?

Sofern und soweit arbeitsvertraglich nichts anderes vereinbart, ist Usanz nach 3 Tagen.

Wir können Ihnen Ihre Fragen im Zusammenhang mit der Kündigung / Auflösung des Arbeitsvertrages schnell und unkompliziert beantworten. Benützen Sie für Ihre Anfrage auch unser [Frageformular](#).

Anwaltskanzlei
Andreas Gantenbein
Sonnhaldenstrasse 28
CH-9536 Schwarzenbach
Tel: +41 71 56 59 709 Fax: +41 71 56 04 302