

Eine Kündigung ist manchmal unvermeidlich. In diesem Fall ist es wichtig, bestimmte Regeln zu beachten.

# Wie kündigen?

Das Obligationenrecht schreibt keine bestimmte Form für die Kündigung eines Arbeitsvertrags vor. Daher ist eine Kündigung mündlich in einem persönlichen Gespräch, schriftlich, per Telefon, per E-Mail oder sogar per Instant Messaging (z.B. WhatsApp) möglich. Einige dieser Methoden sind jedoch weniger ratsam, da sie Schwierigkeiten beim Beweis mit sich bringen können. Doch was genau muss bewiesen werden?

*Martina Guilloid*

**D**er Arbeitgebende muss nachweisen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die Kündigung tatsächlich erhalten hat. Bei einer schriftlichen Kündigung ist nicht der Versand, sondern der Erhalt massgebend. Konkret muss der Arbeitgebende beweisen, dass die Postsendung in den Briefkasten der betroffenen Person eingeworfen wurde, sofern erwartet werden kann, dass diese ihren Briefkasten zu diesem Zeitpunkt leert. Nur mittels Einschreiben und A+-Post kann nachgewiesen werden, dass das Kündigungsschreiben angekommen ist. Eine Kündigung per A- oder B-Post ist zwar gültig, aber der Beweis des Empfangs kann im Streitfall problematisch sein.

Idealerweise wird eine Kündigung in einem persönlichen Gespräch ausgesprochen, bei dem mindestens zwei Zeugen anwesend sind. Der Arbeitgebende kann sich von der gekündigten Person eine Empfangsbestätigung unterzeichnen lassen, die als Beweis für die mündlich ausgesprochene Kündigung gilt. Wenn der Mitarbeiter

oder die Mitarbeiterin sich weigert, die Empfangsbestätigung zu unterschreiben, ist es ratsam, die ausgesprochene Kündigung in einem Protokoll festzuhalten, das von allen Anwesenden unterzeichnet wird.

Kündigungen per Telefon oder E-Mail sind schwer nachweisbar. Bei Instant-Messaging-Diensten kann man bei einigen Anwendungen eine Lesebestätigung in Form von Häkchen erhalten. Dennoch ist es nicht ratsam, diese für eine Kündigung zu verwenden.

Bei der Wahl der Kündigungsform muss der Arbeitgebende besonders auf eventuell anwendbare Gesamtarbeitsverträge und Personalreglemente achten. Diese sind oftmals restriktiver als das Obligationenrecht und können besondere Formen wie die Schriftform voraussetzen. In diesem Fall muss die mündliche Kündigung schriftlich bestätigt werden, andernfalls ist sie ungültig.

## Fristen

Die Frage der Kündigung ist eng mit den Fristen verknüpft. Da Arbeitsverträge in der Regel am Ende eines Monats enden, muss auch die Kündigung bis zum Ende

des Monats beim Empfänger oder der Empfängerin eingegangen sein. Hierbei ist nicht der Zeitpunkt des Versands, sondern der Zeitpunkt des Empfangs entscheidend. Doch wann gilt eine Kündigung als empfangen?

Bei einem persönlichen Gespräch ist das Datum des Treffens massgeblich. Beim Versand eines Briefes (A, A+ oder B) ist der Einwurf in den Briefkasten entscheidend. Bei einem Einschreibebrief ist die Situation komplexer: Da dieser persönlich zugestellt werden muss, kann es vorkommen, dass er nicht zugestellt werden kann. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin kann der Kündigung jedoch nicht entgehen, indem er/sie sich weigert, die Sendung bei der Post abzuholen. Es gilt dann eine Zustellfiktion, wonach die Sendung am ersten Tag, an dem der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sie bei der Post hätte abholen können (in der Regel am Tag nach dem Einwurf der Abholbenachrichtigung in den Briefkasten), als zugestellt gilt, unabhängig davon, ob die Sendung tatsächlich abgeholt wurde. In einer Rechtsprechung zum Mietrecht wurde nämlich entschieden, dass nicht das Ende der Aufbewahrungsfrist der Post (7 Tage) massgeblich ist. Dies muss unseres Erachtens und nach Auffassung der vorherrschenden Lehre auch im Arbeitsrecht Anwendung finden. Da eine ausdrückliche Bestätigung durch das Bundesgericht fehlt, wird den Unternehmen empfohlen, die Kündigung um den 20. des Monats herum auszusprechen, um die maximale Aufbewahrungsfrist der Post zu berücksichtigen.

