

**Matthias Schumacher**

lic. iur.  
Rechtsanwalt und Urkundsperson  
E-MAIL: matthias.schumacher@mattig.ch  
XING: www.xing.com/profile/Matthias\_Schumacher9  
LINKEDIN: ch.linkedin.com/pub/matthias-schumacher/30/29a/53a/de

**Mattig-Suter und  
Partner Schwyz** Treuhand- und  
Revisionsgesellschaft

info@mattig.ch  
www.mattig.swiss



BLOG

Blog > Rechtsberatung > Arbeitsrechtliche Änderungen

04.2012

## Arbeitsrechtliche Änderungen

### Arbeitsrechtliche Änderungen

In der Folge werden Entwicklungen in arbeitsgerichtlichen Entscheiden zur Kündigungs-Praxis der letzten zwei Jahre dargestellt:

#### 1. «Normale» Kündigung

- Es reicht für eine Kündigung aufgrund sexueller Belästigung nicht, wenn sich Frauen wegen taxierender Blicke ausgezogen fühlen. Ob eine Handlung als sexuelle Belästigung gilt, ist im konkreten Zusammenhang zu beurteilen. Sexuell motivierte Äusserungen ausserhalb des Arbeitsbereichs sind für eine Kündigung unbeachtlich.
- Eine Kündigung ist nicht zwingend diskriminierend, wenn einer stillenden Mutter, die während der Stillzeit ihre Arbeiten von zu Hause aus erledigt, infolge des Personalabbaus gekündigt wird.
- Der Arbeitgeber kann dann kündigen, wenn er Weisungen über die Arbeit und das Verhalten im Betrieb erteilt und sich der Arbeitnehmer nicht daran hält. Geht der letztere davon aus, dass diese Weisungen widerrechtlich, unsittlich oder persönlichkeitsverletzend sind, hat er dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und darf nicht einfach ohne weiteres diese nicht befolgen.
- Wenn mehrere Kündigungsgründe vorliegen, wird auf den überwiegenden und ausschlaggebenden Grund abgestellt. Ist einer der Kündigungsgründe missbräuchlich, trägt der Arbeitgeber die Beweislast, dass die Kündigung auch ausgesprochen worden wäre, wenn der missbräuchliche Grund nicht existiert hätte.
- Die Entlassung eines älteren Mitarbeiters, auch wenn er lange beim gleichen Arbeitgeber tätig war und kurz vor der Pensionierung steht, kann dann gerechtfertigt sein, wenn seine Arbeitsleistung nachgewiesenermassen schlecht ist und ungenügende Arbeitszeiten vorliegen.
- Grundsätzlich braucht es für eine rechtmässige Kündigung keinen besonderen Grund. Missbräuchlich ist sie lediglich, wenn sie aus einem unzulässigen Grund ausgesprochen wird, worunter auch die Art und Weise der Kündigung fallen kann (z.B. der wiederholte Vorwurf illoyalen Verhaltens auch gegenüber Dritten).
- Wer eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung geltend machen will, muss vor Ablauf der Kündigungsfrist, auch wenn diese nur sehr kurz ist (im fraglichen Fall drei Tage), Einsprache erheben.
- Längere, auch krankheitsbedingte Arbeitsunterbrüche sind in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer ins Gewicht fallen.



#### 2. Fristlose Kündigung

- Wenn der Beschluss über die Kündigung von einem mehrköpfigen Gremium gefasst werden muss, kann eine fristlose Kündigung, auch wenn sie erst innerhalb einer Woche ausgesprochen wird, noch rechtzeitig sein.
- Neu können unwahre Angaben im Bewerbungsverfahren eine fristlose Entlassung rechtfertigen, sofern sie für die Anstellung von ausschlaggebender Bedeutung waren.
- Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gekündigt und freigestellt, gilt auch während dieser Zeit die Treuepflicht, weshalb die Verweigerung der Auskunftspflicht durch den Arbeitnehmer, sofern dies eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstellt, zu einer fristlosen Kündigung führen kann.

Tags: Rechtsberatung, Kündigung, Entlassung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Zeugnis



blog.mattig.swiss  
informativ, spannend, aktuell, kompetent

