

## Kündigung / Entlassungen

Dieses Dokument beschreibt das Vorgehen und die Rahmenbedingungen für die Kündigung von Arbeitsverträgen gemäss des GAV der Walliser Waldwirtschaft.

Unbefristeter Arbeitsvertrag .....	2
Kündigungsfrist.....	2
Während der Probezeit.....	2
Ausserhalb der Probezeit.....	2
Kündigung zur Unzeit (Krankheit / Unfall).....	2
Missbräuchliche Kündigung / Entlassung .....	2
Definition.....	2
Folgen einer ungerechtfertigten Entlassung .....	3
Befristeter Arbeitsvertrag .....	3
Probezeit.....	3
Reguläres Ende.....	3
Arbeitsverhältnis frühzeitig beenden .....	3
Verwendungszweck.....	4
Ferien .....	4
Beispiel für obligatorische Ferientage, die nicht ausgezahlt werden dürfen.....	4
Kündigung eines Lehrlings.....	4
Während der Probezeit.....	4
Ausserhalb der Probezeit .....	4
Fristlose Kündigung.....	4
Fristlose Kündigung .....	5
Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung.....	5
Kündigungsschreiben und Kündigungsgrund.....	6
Formale Anforderungen.....	6
Kündigungsgrund .....	6
Inhalt.....	6
Empfehlenswerte Praktiken .....	6
Vorlage für ein Kündigungsschreiben .....	7

# Unbefristeter Arbeitsvertrag

## Kündigungsfrist

### Während der Probezeit

In der Probezeit dürfen beide Parteien das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen, auf das Ende der Woche künden (Art. 4 Abs. 1 GAV).

Die Probezeit dauert zwei Monate (Art. 3 Abs. 1 GAV).

### Ausserhalb der Probezeit

Gemäss Art. 4 Abs. 2 GAV, dürfen beide Parteien das **unbefristete** Arbeitsverhältnis jeweils auf Ende eines Monats kündigen, wobei folgende Kündigungsfristen eingehalten werden müssen:

- Während des ersten Jahres 1 Monat
- Während des 2-9. Jahres 2 Monate
- Ab dem 10. Jahr 3 Monate

## Kündigung zur Unzeit (Krankheit / Unfall)

Im Falle von Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall kann dem Arbeitnehmer während folgenden Zeiträumen (gemäss Art. 4 Abs. 4 GAV) nicht gekündigt werden:

- Im ersten Dienstjahr 90 Tage
- Ab dem zweiten Dienstjahr 180 Tage
- Ab dem dritten Dienstjahr 360 Tage

Somit ist der Schutz des Arbeitnehmers im Vergleich zum Obligationenrecht (OR) verstärkt worden, bei welchem (gemäss OR Art. 336c Abs. 1) lediglich folgende Fristen vorgesehen wären:

- Im ersten Dienstjahr 30 Tage
- Ab dem zweiten bis fünften Dienstjahr 90 Tage
- Ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage

Zudem kann während dem Militär-, Schutz- oder Zivildienst keine Kündigung ausgesprochen werden, sofern der Dienst länger als 11 Tage dauert (OR Art. 336c Abs. 1a)

## Missbräuchliche Kündigung / Entlassung

### Definition

Es ist wichtig für die Arbeitgeber zu wissen, dass eine Kündigung als missbräuchlich betrachtet werden kann, falls sie Art. 336 des OR verletzt. Das Gesetz schützt die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, das heisst alle diskriminierenden Kündigungsgründe wie: Geschlecht, Rasse, Religion, körperliche Behinderung, Krankheit, usw. sind nicht erlaubt.

Sollten Persönlichkeitseigenschaften zu Spannungen zwischen den Arbeitnehmern führen, so muss der Arbeitgeber alles tun, um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden. Das heisst, er muss versuchen die Streitigkeiten zu schlichten.

Eine Kündigung wird ebenfalls als missbräuchlich betrachtet, falls eine Partei lediglich ein verfassungsmässiges Recht ausübt (z.B.: Heirat, Kinder haben, seine Religion ausüben), nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht oder Militär-, Schutz- oder Zivildienst leistet (OR Art. 336 Abs. 1).

Auch nicht zulässig als Kündigungsgrund ist die Zugehörigkeit oder auch nicht Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einem Arbeitnehmerverband oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt.

### **Folgen einer ungerechtfertigten Entlassung**

Eine ungerechtfertigte Entlassung hat die endgültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (unter der Berücksichtigung der Kündigungsfristen) zur Folge.

Zudem kann der Arbeitgeber zu einer Abfindungssumme von bis zu 6 Monatsgehältern verpflichtet werden. Zu beachten ist, dass unter Umständen weitere Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden dürfen.

## **Befristeter Arbeitsvertrag**

### **Probezeit**

Es wird dringendst angeraten **im Arbeitsvertrag klar zu definieren**, ob es eine Probezeit vereinbart wird und wie lange sie dauert.

### **Reguläres Ende**

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet automatisch, ohne eine Kündigung, mit Ablauf der vereinbarten Dauer (OR Art. 334 Abs. 1,3).

### **Arbeitsverhältnis frühzeitig beenden**

Da der befristete Arbeitsvertrag automatisch endet, sind die Gesetzesbestimmungen des unbefristeten Arbeitsvertrags nicht anwendbar. Infolgedessen **gelten die Kündigungsfristen für befristete Verträge nicht**. Befristete Verträge können nur gekündigt werden, wenn eine Probezeit und/oder Kündigungsfristen während der Dauer des Vertrages zusätzlich schriftlich im Arbeitsvertrag festgehalten wurden.

Aus wichtigen Gründen kann auch das befristete Arbeitsverhältnisse **fristlos gekündigt werden** (OR Art. 337ff ).

Das heisst, befristeten Arbeitsverträge haben einen besseren Kündigungsschutz für die Arbeitnehmer.

## Verwendungszweck

In der Praxis eignet sich der befristete Arbeitsvertrag für Saisonale Arbeitskräfte, die der Arbeitgeber gut kennt.

## Ferien

Es muss berücksichtigt werden, dass der Arbeitnehmer die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nehmen muss.

### Beispiel für obligatorische Ferientage, die nicht ausgezahlt werden dürfen

*Ein 30-jährigen Vollzeit-Angestellten hat beispielweise in einem befristeten Arbeitsverhältnis vom 1. April bis 31. Oktober, also 7 Monate, Anrecht auf **14,58 Tage** (122.47 Stunden) Ferien und muss diese während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einziehen.*

$$25 \text{ Ferientage} * \frac{7 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}} * 8.4 \frac{\text{Stunden}}{\text{Tag}} = 122.47 \text{ Stunden}$$

## Kündigung eines Lehrlings

### Während der Probezeit

In der Probezeit darf das Lehrverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden (OR Art. 346 Abs. 1).

Die Probezeit eines Lehrlings muss mindestens 1 und maximal 3 Monate dauern. In Ausnahmefällen kann die Probezeit unter Zustimmung der kantonalen Behörde auf insgesamt 6 Monate verlängert werden (OR Art. 344a Abs. 3).

### Ausserhalb der Probezeit

Eine generelle Kündigung des Lehrvertrags ist nur im gegenseitigem Einverständnis möglich.

### Fristlose Kündigung

Der Lehrvertrag kann ohne wichtige Gründe nicht vor Abschluss der Ausbildung fristlos gekündigt werden. Beim Fehlen der gerechtfertigten Gründe wird die fristlose Kündigung wie eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung (siehe oben) behandelt und kann zu den gleichen Sanktionen führen.

Damit es soweit kommen kann, muss das Vergehen des Lernenden gravierend sein. Folgende Gründe können zu einer fristlosen Kündigung führen: Andauernde Arbeitsverweigerung, strafbare Aktivitäten verüben, ein unmoralisches Verhalten oder auch Arbeiten für die Konkurrenz (sowohl als auch private Arbeiten im gleichen Fachgebiet und geografischen Bereich).

Gründe, die in der direkten Persönlichkeitsentwicklung des Jugendlichen liegen gelten nicht als wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung.

Darunter zählen: Mangelndes berufliches Selbstvertrauen, mangelnde Ausdauer, Ausbildungsmängel usw. Grundsätzlich ist von einem Heranwachsenden nicht die gleiche Arbeitsmoral wie von einem Erwachsenen zu erwarten.

Zudem muss die noch verbleibende Dauer des Lehrvertrages berücksichtigt werden. Wenn noch eine sehr lange Ausbildungszeit vorliegt, nachdem der Lernende ein schwerwiegendes Vergehen begangen hat, wird abgewogen, ob die verbleibende Zeit für den Arbeitgeber zumutbar ist. Handelt es sich jedoch nur noch um eine sehr kurze Zeit, ist es möglich, dass der Arbeitgeber, je nach Schwere des Vergehens, verpflichtet wird den Lernenden zu behalten, bis er seine Ausbildung abgeschlossen hat.

## **Fristlose Kündigung**

Gemäss OR Art. 337 darf sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, falls infolge wichtiger Gründe die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.

Es ist zwingend notwendig, dass die Kündigung innerhalb von 2, höchstens 3 Tagen nach Kenntnisnahme des Kündigungsgrundes der anderen Partei mitgeteilt wird. Lässt man diese Frist verstreichen, wird angenommen, dass es sich aufgrund des Zögerns nicht um einen wichtigen Grund handelt welcher eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde.

## **Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung**

Eine fristlose Kündigung sollte immer mit Bedacht ausgesprochen werden. Sollte kein gerechtfertigter, wichtiger Grund existieren, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das was er verdient hätte, wie wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Zusätzlich kann der Arbeitnehmer auch noch eine Entschädigung fordern.

Daher wird bei Zweifel empfohlen, den Arbeitnehmer regulär zu kündigen und ihn von der Arbeit freizustellen, bis die Kündigungsfrist abgelaufen ist.

# Kündigungsschreiben und Kündigungsgrund

## Formale Anforderungen

Das Arbeitsverhältnis muss per **eingeschriebenem Brief** (Art. 4 Abs. 3 GAV) gekündigt werden.

## Kündigungsgrund

Die kündende Partei muss, auf Verlangen der anderen Partei, eine schriftliche Begründung für die Kündigung liefern (OR Art. 335 Abs. 2).

## Inhalt

Es ist notwendig, den Arbeiter darauf hinzuweisen, dass er nach Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr versichert ist und er von diesem Moment an 30 Tage Zeit hat eine Unfall- und Krankenversicherung abzuschliessen.

Zudem sollte im Schreiben Ort, Datum und Uhrzeit des nächsten Treffens erwähnt werden, an welchem das Arbeitsverhältnis beendet wird.

## Empfehlenswerte Praktiken

Es wird empfohlen mit dem Arbeiter, welchen man entlassen möchte, vorgängig ein Gespräch zu führen, an welchem man ihm die Beweggründe, die zur Kündigung geführt haben, erläutert. Trotz des Gesprächs, sollte dem Kündigungsschreiben eine schriftliche Version des Kündigungsgrundes beigelegt werden.

Allgemein ist Empfehlenswert dem Kündigungsschreiben den Kündigungsgrund **unaufgefordert** beizulegen.

Es ist zudem empfehlenswert ein abschliessendes Treffen zu vereinbaren und im Kündigungsschreiben zu erwähnen. Das Gespräch kann genutzt werden um noch offene Fragen zu klären, wie z.B. die Handhabung von Überstunden oder noch offenen Ferientagen und der Arbeitsbescheinigung, und schlussendlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das eingeschriebene Kündigungsschreiben sollte direkt nach dem Kündigungsgespräch, an die Adresse des Arbeitnehmers gesendet werden (für ein Beispiel siehe „Vorlage für ein Kündigungsschreiben“).

# Vorlage für ein Kündigungsschreiben

Waldrevier ...  
Vorname Name  
Adresse  
PLZ, Ort

## Einschreiben

Anrede  
Vorname Name  
Adresse  
PLZ, Ort

Ort, Datum

## Kündigung

Sehr geehrte/r Frau/Herr ...

Ich beziehe mich auf unser Treffen vom **#Datum\_Besprechung#**, an welchem ich Ihnen meine Entscheidung mitgeteilt habe, Ihnen unter Einhaltung der vertraglichen/gesetzlichen Kündigungsfrist auf den nächstmöglichen Termin, nämlich den **#Kündigung\_per\_Datum#** zu kündigen.

*[Begründung der Kündigung]*

Wie Ihnen bekannt ist, ...

*[Falls mit Freistellung]*

Zudem stelle ich Sie bis zum **#Kündigung\_per\_Datum#** von der Arbeit frei.

*[Wichtiger Hinweis bzgl. Deckung der Versicherung]*

Darüber hinaus möchte Sie darüber in Kenntnis setzen, dass Sie zukünftig nicht mehr über die zusätzliche Unfall und Krankheitsversicherung Ihres Arbeitgebers versichert sind. Sie haben eine 30 tägige Frist ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses sich um die von Gesetzes wegen vorgeschriebenen Versicherungen zu kümmern.

*[Letztes Treffen]*

Schliesslich möchte ich Ihnen den Termin am **#Datum\_Uhrzeit\_Zukünftige\_Besprechung#** bestätigen, an welchem wir uns bei **#Ort#** treffen, um die letzten Formalitäten zu besprechen. Dazu gehören Ihre restlichen bezahlten Ferien, Überstunden und Ihr Arbeitszeugnis.

Mit freundlichen Grüßen

*[Unterschrift]*

Dieser Brief sollte noch am gleichen Tag geschrieben und versendet werden.

Dieses Datum muss die Kündigungsfristen einhalten.