



PRAXIS-CHECKLISTE

KÜNDIGUNG EINES MITARBEITERS IN DEUTSCHLAND

Die wichtigsten Prüfschritte

ARBEITSRECHT

1 Darf ich kündigen?

Prüfschritt	Erledigt	Hinweis
Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar?	☐	Mehr als 10 Beschäftigte und Beschäftigung > 6 Monate
Liegt ein ausreichender Kündigungsgrund vor?	☐	Betriebs-, personen- oder verhaltensbedingt
Besteht besonderer Kündigungsschutz?	☐	Z. B. Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Betriebsrat
Ist eine Abmahnung erforderlich oder bereits erfolgt?	☐	Regelmässig bei verhaltensbedingten Kündigungen
Ist der Sachverhalt ausreichend dokumentiert?	☐	Gespräche, E-Mails, Leistungsnachweise etc.
Wurde geprüft, ob ein Aufhebungsvertrag die bessere Alternative ist?	☐	Einvernehmliche Beendigung kann schneller, flexibler und mit geringerem Prozessrisiko umgesetzt werden
Liegt eine anzeigepflichtige Massenentlassung vor?	☐	Anzeige- und Konsultationspflichten beachten (§ 17 KSchG).

2 Wie bereite ich die Kündigung richtig vor?

Prüfschritt	Erledigt	Hinweis
Ist die Kündigungsfrist korrekt berechnet?	☐	Gesetz (§ 622ff BGB), Vertrag oder Tarifvertrag Bei fristloser Kündigung: Zweiwochenfrist geprüft
Wurde der Betriebsrat ordnungsgemäss angehört?	☐	Vor Ausspruch der Kündigung zwingend erforderlich sonst droht Unwirksamkeit der Kündigung
Ist eine behördliche Zustimmung erforderlich?	☐	Z. B. Integrationsamt bei Schwerbehinderung
Ist das Kündigungsschreiben vorbereitet?	☐	Schriftform, klare Formulierung
Ist die Kündigung rechtswirksam unterschrieben?	☐	Nur durch kündigungsberechtigte Person
Soll der Mitarbeiter freigestellt werden?	☐	Widerruflich oder unwiderruflich?
Sind Urlaub und Überstunden geregelt?	☐	Anrechnung oder Auszahlung festlegen
Ist der Zugang der Kündigung organisiert?	☐	Persönliche Übergabe, Bote oder Einwurf
Ist der Zugang später nachweisbar?	☐	Zustellung dokumentieren

3 Was ist nach der Kündigung zu erledigen?

Prüfschritt	Erledigt	Hinweis
Arbeitszeugnis vorbereiten	☐	Möglichst frühzeitig erstellen
Rückgabe der Arbeitsmittel organisieren	☐	Laptop, Handy, Schlüssel, Firmenwagen etc.
Personalabwicklung abschliessen	☐	Sozialversicherung, Entgeltabrechnung, Austritt



NOCH FRAGEN?
info@vsud.ch
+41 61 375 9500

VSUD-COMMUNITY

Wenden Sie sich an die VSUD – Community
und profitieren Sie vom Erfahrungsaustausch

PRAXISWISSEN

Das Wichtigste kurz erklärt



Kündigungsschutzgesetz

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt grundsätzlich, wenn **regelmässig mehr als zehn Arbeitnehmer** im Betrieb beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis **länger als sechs Monate** besteht (§§ 1, 23 KSchG). Ist dies nicht der Fall, ist eine Kündigung häufig einfacher möglich. Unabhängig davon gelten auch in Kleinbetrieben gesetzliche Vorgaben sowie der besondere Kündigungsschutz.



Besonderer Kündigungsschutz

Bestimmte Personengruppen geniessen einen besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz, z. B. Schwangere (§ 17 MuSchG), Beschäftigte in Elternzeit (§ 18 BEEG), schwerbehinderte Menschen (§ 168 SGB IX) oder Betriebsratsmitglieder (§ 15 KSchG). Vor Ausspruch einer Kündigung sollte daher immer geprüft werden, ob besondere Schutzvorschriften zu beachten sind.



Betriebsrat

Besteht ein Betriebsrat, muss dieser **vor jeder Kündigung ordnungsgemäss angehört** werden (§ 102 BetrVG). Eine unterlassene oder fehlerhafte Anhörung führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.



Schriftform und Zugang Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie **schriftlich** erfolgt und eigenhändig unterschrieben ist (§ 623 BGB). Für ihre Wirksamkeit muss sie dem Arbeitnehmer zudem nachweisbar zugehen (§ 130 BGB). Eine Kündigung per E-Mail, Fax oder Scan genügt den gesetzlichen Anforderungen nicht.



Freistellung, Urlaub und Überstunden

Bereits vor Ausspruch der Kündigung sollte entschieden werden, ob der Mitarbeiter bis zum Ende der Kündigungsfrist weiterarbeitet oder freigestellt wird. Gleichzeitig sollten Resturlaub (§ 7 BUrlG) und Überstunden berücksichtigt und gegebenenfalls im Kündigungsschreiben oder in einer Freistellungsvereinbarung geregelt werden.

Typische Stolperfallen

- Schweizer und deutsches Kündigungsrecht werden miteinander verwechselt.
- Mündliche Zusagen oder E-Mails ersetzen die gesetzliche Schriftform nicht.
- Die Wirksamkeit der Kündigung hängt oft nicht vom Inhalt, sondern von Formalien ab.
- Fehler im Kündigungsverfahren führen häufig zu erfolgreichen Kündigungsschutzklagen.
- Der besondere Kündigungsschutz wird vor Ausspruch der Kündigung nicht geprüft.

