

Akteneinsicht sowie die Möglichkeit, Beweisanträge einzureichen.

## Praxistipps für Arbeitgeber

### 1. Verdachtsfälle strukturiert und dokumentiert abklären

Arbeitgebende sollten bei einem Verdacht auf eine Straftat unverzüglich eine interne Abklärung einleiten. Eine sorgfältige und dokumentierte Sachverhaltsabklärung ist entscheidend, da arbeitsrechtliche Massnahmen erst bei einer hinreichend gesicherten Tatsachengrundlage gerechtfertigt sind. Je umfassender die Dokumentation erfolgt, desto geringer sind die rechtlichen Risiken, insbesondere im Falle eines späteren Rechtsstreits mit dem Arbeitnehmenden.

### 2. Persönlichkeitsrechte und Unschuldsvermutung konsequent wahren

Während der Abklärungsphase sollten Arbeitgebende *besonders zurückhal-*

*tend kommunizieren*. Informationen über den Verdacht sollten nur an diejenigen Personen weitergegeben werden, die sie zwingend benötigen.

### 3. Massnahmen konsequent am Arbeitsplatzbezug ausrichten

Bei der arbeitsrechtlichen Beurteilung ist stets zu prüfen, *ob ein Bezug zwischen Straftat und Arbeitsverhältnis besteht*. Straftaten am Arbeitsplatz oder zum Nachteil des Unternehmens rechtfertigen regelmässig strengere arbeitsrechtliche Massnahmen bis hin zur fristlosen Kündigung. Bei Delikten im privaten Bereich ist hingegen sorgfältig zu prüfen, ob sie das Vertrauensverhältnis oder die Integrität der betroffenen Person so stark beeinträchtigen, dass sich daraus arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben.

### 4. Fristen bei fristloser Kündigung strikt einhalten

Wenn ein schwerwiegender Vorfall eine fristlose Kündigung rechtfertigen

könnte, müssen Arbeitgebende sofort handeln. Die Kündigung ist grundsätzlich innerhalb von 2 bis 3 Arbeitstage nach gesicherter Kenntnis der entscheidungsrelevanten Tatsachen auszusprechen.

### 5. Strafanzeige nur nach sorgfältiger Interessenabwägung erstatten

Vor der Einreichung einer Strafanzeige sollten Arbeitgebende prüfen, ob ein konkreter Tatverdacht besteht und welche Folgen ein Strafverfahren für das Unternehmen haben kann.



**Mauro Müller** ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht und Partner bei der Anwaltskanzlei Werder Viganò AG in Zürich. Er vertritt und berät Arbeitnehmende und Arbeitgebende in allen Streitigkeiten des privaten- und öffentlich-rechtlichen Arbeitsrechts sowie in den Schnittstellen zum Strafrecht.



## Einfach gedacht von Selma Kuyas

### Fringe oder Cringe?

Ich muss gestehen: Bis vor Kurzem hatte ich keine Ahnung, was «Fringe» eigentlich bedeutet. Fringe Benefits – diesen Begriff hab' ich bestimmt schon hundertmal gelesen und selbst verwendet. Ohne je nachgeschaut zu haben, was er übersetzt bedeutet: Fringe heisst «am Rand». Eine Randerscheinung oder eine Nebensache.

Ausgerechnet diese Randerscheinung steht heute im Zentrum von Employer-Branding-Kampagnen, Recruiting-Strategien und Stellenanzeigen. Kein Unternehmen, das nicht mit seinen Benefits wirbt. Kein HR-Team, das nicht stolz auf die «attraktiven Anstellungsbedingungen» auf der Karriereseite hinweist.

Ich habe in den letzten Jahren unzählige Stellenanzeigen durchgelesen. Und war regelmässig schockiert. Nicht nur von dem, was als Benefits so angeboten wurde, sondern auch davon, was als «grosszügige Benefits» durchgehen soll. «Faire und zeitgemässe Entlohnung.» «Geregelte Arbeitszeiten.» «Sorgfältige Einarbeitung.» «Flache Hierarchien.» «Kostenloser Parkplatz.»

Moment. Ein faires Gehalt ist jetzt ein Benefit, den man explizit erwähnen muss? Eine sorgfältige Einarbeitung ist ein Grund, warum ich mich bewerben soll? Das ist so, als würde ein Restaurant damit werben, seine Gäste nicht zu vergiften. Es sagt weniger über das Angebot aus und mehr über das, was man offenbar ohne diesen Hinweis nicht erwarten darf.

Was sind dann echte Benefits? Solche, die konkret, messbar und – ganz wichtig – einen Impact auf die Lebensqualität haben. 100% Lohn-

fortzahlung bei Krankheit. Vaterschaftsurlaub, der diesen Namen verdient. Ein Sabbatical, das wirklich genehmigt wird. Beteiligung an externen Weiterbildungen. Garantierte jährliche Gehaltsanpassung.

Und dann gibt es den grössten Benefit überhaupt: Eine wertschätzende, gesunde Unternehmenskultur. Wie wir uns fühlen, wenn wir morgens zur Arbeit gehen. Ob wir gesehen werden. Ob Fehler bestraft oder als Lernfeld gehandhabt werden. Ob Wertschätzung gelebte Realität ist oder nur ein Lippenbekenntnis.

Wir verbringen in einem Menschenleben 80 000 Stunden der Lebenszeit im Job. Da sind monetäre Anreize schnell verheizt, wenn es der Seele nicht gut geht. Benefits ohne Kultur sind Kosmetik. Man kann das modernste Benefit-Paket schnüren: Wenn die Geschäftsleitung toxisches Verhalten duldet, wenn Mitarbeitende wie Kostenfaktoren behandelt werden, wenn Vertrauen durch Kontrolle ersetzt wird – ja dann hilft auch kein Fitness-Abo oder der Gratiskaffee.

Was in Stellenanzeigen oft als Benefit verkauft wird, aber eigentlich Mindestanforderung oder selbstverständlich sein sollte, ist kein Fringe – sondern eher cringe. Und der Unterschied zwischen den beiden Begriffen ist kleiner, als viele HR-Abteilungen ahnen!

«Einfach gedacht» ist die regelmässige Kolumne von Selma Kuyas.



**Selma Kuyas** ist Inhaberin von Selma Kuyas Consulting und berät Unternehmen beim Aufbau von Corporate-Influencer-Programmen. Sie entwickelt die Personenmarken von Management- und Geschäftsleitungsmitgliedern. Weiter führt sie als offizielle LinkedIn-Learning-Trainerin Workshops und Trainings für Corporate Teams durch. Es folgen ihr rund 50 000 Personen auf LinkedIn.