


Artikel: Der zeitliche Kündigungsschutz im Arbeitsrecht

24. November 2021

Christa Kalbermatten, lic. iur. Rechtsanwältin | Alexandra Zurbrügg, lic. iur. Rechtsanwältin

 4 min

Hire and fire — oder eben doch nicht? In der Schweiz kann eine Kündigung nicht jederzeit ausgesprochen werden. Das Gesetz schützt den Arbeitnehmer in gewissen Situationen vor einer Kündigung. In Art. 336c OR wird aufgeführt, in welchen Situationen der Arbeitnehmer vor einer Kündigung geschützt wird und sogenannte Sperrfristen gelten. Es geht dabei insbesondere um obligatorische Dienste, Arbeitsunfähigkeiten, Schwanger- und Mutterschaften.

Was bezweckt der zeitliche Kündigungsschutz?

In einer Periode, in welcher der Arbeitnehmer in aller Regel keine Chance hat, erfolgreich eine neue Stelle zu suchen und von einer neuen Arbeitgeberin wegen seiner Arbeitsverhinderung nicht angestellt würde, ist der Arbeitnehmer vor dem Verlust der Arbeitsstelle zu schützen.

Ist eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung gültig?

Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig. Will die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis beenden, muss sie die Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist erneut aussprechen.

Geniesst ein frischgebackener Vater einen Kündigungsschutz?

Die Arbeitgeberin darf einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen. Bei Hospitalisierung eines Neugeborenen verlängert sich dabei die Sperrfrist um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.

Seit dem 1.1.2021 haben Väter Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Die Vaterschaft schützt den Arbeitnehmer jedoch nicht vor einer Kündigung. Spricht die Arbeitgeberin eine Kündigung aus, währenddem der Arbeitnehmer im Vaterschaftsurlaub weilt, ist die Kündigung gültig. Allerdings verlängert sich das Arbeitsverhältnis um noch nicht bezogene Vaterschaftsurlaubstage.

Werden Eltern eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes besonders geschützt?

Seit dem 1.7.2021 haben Eltern eines wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigten Kindes Anspruch auf einen 14-wöchigen Betreuungsurlaub. Für sie gilt eine maximal 6-monatige Sperrfrist ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.

Was sind die Folgen einer vor einer Sperrfrist ausgesprochenen Kündigung?

Kündigt die Arbeitgeberin beispielsweise einer Arbeitnehmerin in einem Zeitpunkt, in welchem sie noch nicht schwanger ist und wird sie während der Kündigungsfrist schwanger, so wird die Kündigungsfrist um die Dauer der Sperrfrist unterbrochen und erst nach deren Beendigung fortgesetzt.

Was gilt während der Probezeit?

Das Gesetz sieht keine Sperrfristen während der Probezeit vor. Eine Kündigung während der Probezeit ist somit auch bei Vorliegen eines Verhinderungsgrundes gültig und wird nicht verlängert.

Gilt die Sperrfrist auch bei einer nur teilweisen Arbeitsunfähigkeit?

Auch wenn ein Arbeitnehmer z.B. nur zu 50 Prozent krankgeschrieben ist, gilt die Sperrfrist wie bei einer vollen Arbeitsunfähigkeit.

Gilt die Sperrfrist auch im Falle einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses?

Da es sich bei der Sperrfrist um eine Arbeitnehmerschutzbestimmung handelt, gilt sie nur, wenn die Arbeitgeberin die Kündigung ausspricht. Eine Aufhebungsvereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer wird gleichbehandelt wie eine Kündigung des Arbeitnehmers, womit der Sperrfristenschutz nicht gilt.

Ein Arbeitnehmer bricht sich drei Wochen nach dem Militärdienst das Bein - sind mehrere Sperrfristen zu beachten?

Kumulieren sich mehrere Arbeitsverhinderungsgründe, lassen diese mehrere Sperrfristen eintreten. So kann es passieren, dass einem Arbeitnehmer primär nicht gekündigt werden kann, weil er Militärdienst leistete und dadurch bis vier Wochen danach einen Kündigungsschutz genießt. Die Arbeitsverhinderung wegen des Beinbruchs löst die zweite Sperrfrist aus und schützt weiterhin vor einer Kündigung.

Welche Sperrfristen gelten gemäss Obligationenrecht?

Das Obligationenrecht sieht zunächst eine Sperrfrist für die Dauer des schweizerischen obligatorischen Militär- und Schutzdienstes sowie des schweizerischen Zivildienstes vor. Sofern der Dienst mehr als 11 Tage dauert, ist der Arbeitnehmer vier Wochen vor der Dienstleistung bis vier Wochen nach der Dienstleistung vor einer Kündigung geschützt. Sodann besteht ein Kündigungsschutz, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Im ersten Dienstjahr beträgt die Sperrfrist 30 Tage, ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage. Diese dienstjahrabhängigen Sperrfristen sind als Maximalfristen zu verstehen. Wird ein Arbeitnehmer vor Ablauf der Sperrfrist wieder arbeitsfähig, besteht kein Kündigungsschutz mehr. Auch während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach Niederkunft darf die Arbeitgeberin einer Arbeitnehmerin nicht kündigen. Bei Hospitalisierung eines Neugeborenen verlängert sich dabei die Sperrfrist um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung. Ferner sieht das Gesetz einen Kündigungsschutz von maximal sechs Monaten bei der Betreuung von schwer beeinträchtigten Kindern vor. Schliesslich sind Arbeitnehmer durch eine Sperrfrist geschützt, wenn sie im Einverständnis mit der Arbeitgeberin an einer von Bundesbehörden angeordneten Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

Zu beachten ist, dass Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsverträge oder Reglemente längere Sperrfristen vorsehen können. Bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen finden die entsprechenden Personalgesetze und Verordnungen Anwendung.

Weiterführende Informationen

BDO Newsletter vom Oktober 2020: «Die fünf wichtigsten Fragen bei der Kündigung eines Arbeitsvertrags»

BDO Newsletter vom August 2016: «Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses»

BDO Newsletter vom Juni 2016: «Die Verwarnung des Arbeitnehmers»

BDO Newsletter vom März 2012: «Die fristlose Kündigung»

DRUCKEN ODER TEILEN

Facebook

Twitter

LinkedIn



E-Mail

Print

Ansprechpartner

CHRISTA KALBERMATTEN ►

lic. iur., Rechtsanwältin, Leiterin Fachgruppe Arbeitsrecht
und Mietrecht

Luzern



ALEXANDRA ZURBRÜGG ▶

lic. iur. Rechtsanwältin, Mitglied Fachgruppe Arbeitsrecht
und Mietrecht
Solothurn

Weitere Artikel und Publikationen finden Sie über das obenstehende Suchfeld oder im Menü unter «Themen».

Sichern Sie sich Ihren Wissensvorsprung und abonnieren Sie die BDO News und Einblicke.