



Merkblatt: Kündigungsschutz und Sperrfristen nach Art. 336c OR

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist unzulässig:

- während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet** sowie – sofern der Dienst mehr als 11 Tage dauert – **während vier Wochen vorher und nachher.**
- während unverschuldeter Krankheit / Unfall** des Arbeitnehmers und zwar längstens wie folgt:
 - im 1. Dienstjahr während 30 Tagen
 - im 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen
 - ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen.

Zu beachten ist zusätzlich folgendes:

- Der Kündigungsschutz wirkt bei vollständiger wie auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit.
 - Dauert das ungekündigte und allenfalls erstreckte Arbeitsverhältnis bis in ein neues Dienstjahr, so wechselt unter Umständen die kürzere Dauer der Sperrfrist zur längeren.
 - Mehrere Arbeitsverhinderungen aus unterschiedlichen Krankheiten oder Unfällen lösen je eine neue Sperrfrist aus.
- während der Schwangerschaft** der Arbeitnehmerin und 16 Wochen nach der Geburt. Der Kündigungsschutz besteht ab Beginn der Schwangerschaft, auch wenn die Arbeitnehmerin erst nachträglich erfährt, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war.
 - während der Teilnahme an einer Hilfsaktion** im Ausland, die von einer Bundesbehörde angeordnet und vom Arbeitnehmer genehmigt wurde.

Rechtsfolgen

Die Kündigung *während* der Sperrfrist ist nichtig, d.h. sie erzeugt rechtlich keine Wirkung und muss nach Ablauf der Sperrfrist unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist wiederholt werden.

Die Kündigung *vor* der Sperrfrist ist gültig. Die Sperrfrist unterbricht aber die Kündigungsfrist. Diese läuft erst nach der Sperrfrist weiter. Nach Ablauf der fortgesetzten Kündigungsfrist endet das Arbeitsverhältnis am nächsten Kündigungstermin (somit meist per Ende des Monats).

Massgebend ist immer der Empfang der Kündigung durch den gekündigten Arbeitnehmer.

Die Sperrfristenregelung gilt **nicht**:

- im befristeten Arbeitsverhältnis
- bei Kündigung durch den Arbeitnehmer
- während der Probezeit
- bei fristloser Kündigung
- bei Auflösung im gegenseitigen Einverständnis