

## Kündigung

Das **befristete** Arbeitsverhältnis (Maximaldauer 10 Jahre ohne Kündigungsmöglichkeit) endet ohne Kündigung (OR Art. 334) durch Zeitablauf; wird es stillschweigend fortgesetzt, stellt es nach Gesetz ein **unbefristetes** dar.

Die  
Kündigungsfrist  
ist abhängig  
von der Dauer  
des  
Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung im Arbeitsvertragsrecht ist nicht gebunden an eine **Form**, also auch **mündlich** möglich; aus Beweisgründen wird sie jedoch meist schriftlich mit eingeschriebener Post ausgesprochen. **Auf Verlangen** der anderen Partei, muss der Kündigende die Kündigung nachträglich **schriftlich begründen** (OR Art. 335), wobei die Kündigung auch gilt, wenn die Begründung verweigert wird.

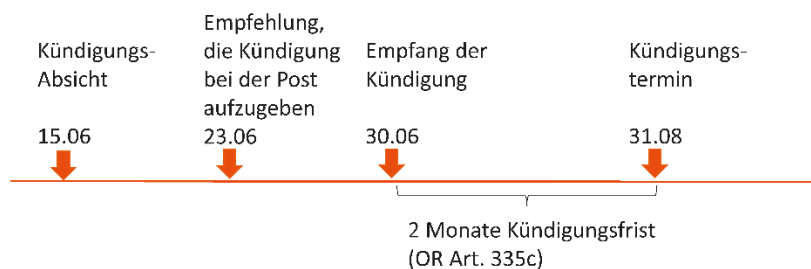
Die **Kündigungsfristen** dürfen nicht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer **unterschiedlich** gestaltet werden. Bei Widersprüchen **gilt** grundsätzlich die **längere** (OR Art. 335a Abs. 1). Die **Probezeit** beträgt gesetzlich **1 Monat** und kann auf maximal **3 Monate** verlängert werden.

Kündigungsfristen OR Art. 335b und 335c			
Während der Probezeit	Im 1. Dienstjahr	Im 2. bis und mit 9. Dienstjahr	Ab dem 10. Dienstjahr
Jederzeit mit 7 Tagen Kündigungsfrist	1 Monat Kündigungsfrist	2 Monate Kündigungsfrist	3 Monate Kündigungsfrist

Der **Kündigungstermin** fällt ausser während der Probezeit auf das **Ende eines Monats**. (Allfällige Ferienguthaben verschieben den letzten (tatsächlichen) Arbeitstag in der Praxis meist auf einen beliebigen Termin davor.)

### Beispiel: Kündigung

Beat Berger arbeitet seit 4 ½ Jahren beim Verkehrsverein Bern als Touristikfachmann. Am 15.06. hat er die Absicht, zwecks Weiterbildung seinen bestehenden Arbeitsvertrag auf den nächstmöglichen Termin zu kündigen.



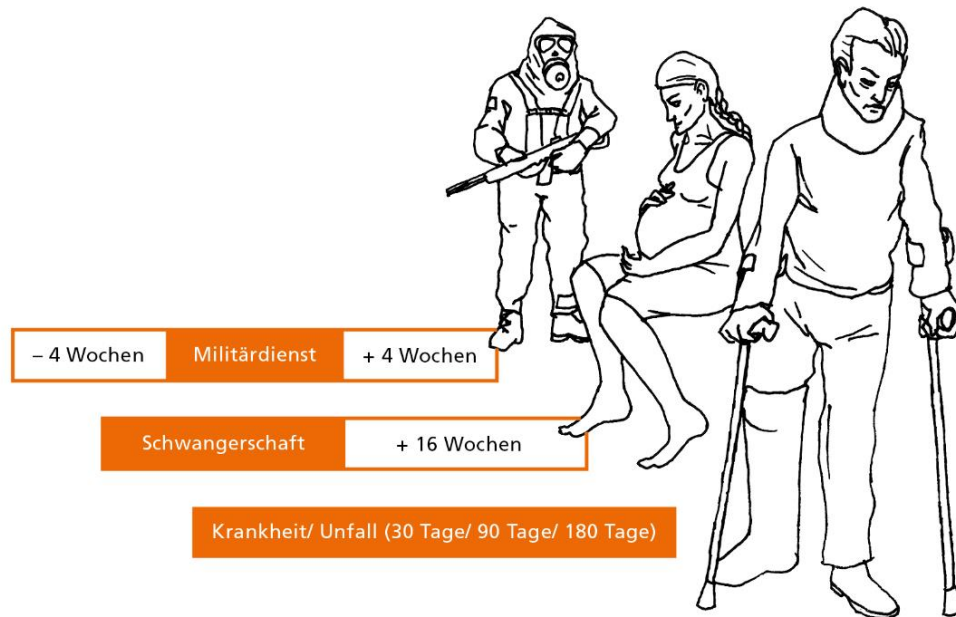
Der Verkehrsverein Bern muss spätestens am 30.06. die Kündigung **empfangen** haben (der Poststempel ist nicht massgebend). Es empfiehlt sich aber, die Kündigung bereits am 23.06. bei der Post aufzugeben.

Der Arbeitnehmer geniesst einen **Kündigungsschutz**, namentlich einen Schutz vor **missbräuchlicher Kündigung**. Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie unter anderem wegen eines in OR Art. 336 aufgezählten Grunds ausgesprochen wird, beispielsweise weil der Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht oder weil er Mitglied einer Gewerkschaft ist. Das Arbeitsverhältnis **endet dann aber trotzdem** (im Unterschied zum Mietrecht, wo die missbräuchliche Kündigung nach der Anfechtung ungültig ist). Der Schutz beschränkt sich auf die Geltendmachung einer **Entschädigung** (OR Art. 336a) von maximal **6 Monatslöhnen**. Es handelt sich dabei um eine **Strafzahlung**, welche in der Praxis selten das Maximum erreicht. Diese Möglichkeit ist aber an die (formellen) Voraussetzungen gebunden, dass der Arbeitnehmer noch vor Ablauf der **Kündigungsfrist** beim Arbeitgeber **schriftlich Einsprache** erhebt und danach innert **180 Tagen** beim Gericht **klagt** (OR Art. 336b).

Eine Kündigung zur Unzeit ist nichtig

Zum Schutz vor allem des Arbeitnehmers, aber auch des Arbeitgebers bezeichnet das Gesetz nach Ablauf der Probezeit gewisse **Zeiträume**, innerhalb welcher eine ausgesprochene **Kündigung nichtig** ist (OR Art. 336c). Es handelt sich um sogenannte **Sperrfristen**.

Erfolgt die **Kündigung vor der Sperrfrist**, verlängert sich die Kündigungsfrist entsprechend.



#### Beispiele: Kündigung zur Unzeit

**Sachverhalt 1:** Die GASTRO AG kündigt dem langjährigen Hauswart Marco Messerli am 15.03. Marco Messerli wurde am 13.03. nach einem Schlaganfall im Spital am Herz operiert.

Die Kündigung ist nichtig, OR Art. 336c Abs. 1.

**Sachverhalt 2:** Die GASTRO AG kündigt der Servicefachangestellten Mara Mela am 20.01. mit der gesetzlichen Frist auf den nächstmöglichen Termin. Fünf Wochen später stellt der Arzt fest, dass Mara seit Ende Januar schwanger ist. Mara hat im Zeitpunkt des Schwangerschaftsbeginns seit vier Monaten bei der GASTRO AG gearbeitet. In den drei letzten Monaten der Schwangerschaft kann Mara aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten. Am 25.10. wird sie glückliche Mutter. Mara möchte nach 16 Wochen Schwangerschaftsurlaub, d.h. ab dem 14.02., wieder arbeiten.

Die Kündigung ist gültig, weil sie vor der Schwangerschaft erfolgte. Die gesetzliche Kündigungsfrist von 1 Monat im 1. Dienstjahr verlängert sich um die Dauer der Schwangerschaft plus 16 Wochen, d.h. bis zum 14.02., das Arbeitsverhältnis endet am 28.02.. Aber: Die Lohnfortzahlung während der Arbeitsunfähigkeit ist nach Gesetz auf 3 Wochen beschränkt (OR Art. 324a Abs. 2). Während dem Schwangerschaftsurlaub erhält Mara 80% des Lohnes aus der Mutterschaftsversicherung.

**Sachverhalt 3:** Die GASTRO AG kündigt der Servicefachangestellten Mara Mela am 10.01., drei Wochen bevor diese als Motorfahrerin in die Rekrutenschule einrücken muss. Mara arbeitet seit zehn Monaten bei der GASTRO AG.

Die Kündigung ist nichtig, OR Art. 336c Abs. 1.

**Sachverhalt 4:** Hanna Hauswirt arbeitet seit 15 Monaten für die GASTRO AG. Am 27.02. wird ihr die Kündigung mit der gesetzlichen Frist auf den nächstmöglichen Termin ausgehändigt. Am 16.03. verunglückt Hanna Hauswirt beim Snowboarden. Der Arzt bestätigt ihr eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 15.04.

Die Kündigung erfolgt vor der Sperrfrist, durch den Unfall verlängert sich die Kündigungsfrist um maximal 90 Tage (im 2.-5. Dienstjahr; OR Art. 336c Abs. 2), hier um die Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Die ordentliche Kündigungsfrist von 2 Monaten verlängert sich um 1 Monat, d.h. bis am 27.05. Das Arbeitsverhältnis endet am 31.05.

Schliesslich können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber den Arbeitsvertrag **fristlos auflösen**, wenn **wichtige Gründe** vorhanden sind. Ein wichtiger Grund liegt namentlich vor, wenn dem Kündigenden die **Fortsetzung** des Arbeitsverhältnisses **nicht mehr zugemutet** werden darf (OR Art. 337). Insbesondere kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, wenn der Arbeitgeber **zahlungsunfähig** geworden ist und keine Sicherheit leistet (OR Art. 337a).

Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

Wichtige Gründe «bejaht»	Wichtige Gründe «verneint»
Ein Arbeitnehmer, der für seinen Arbeitgeber Geld einkassiert und darüber abzurechnen hat, lässt sich zu einem einmaligen Missbrauch hinreissen, indem er falsche Belege unterbreitet.	Ein Arbeitnehmer, der während seiner Erkrankung den lästigen Telefonanrufen aus der Firma wegen geschäftlicher Belange entgehen will, teilt zu diesem Zweck dem Arbeitgeber wahrheitsgetreu mit, er sei zu einem ärztlich verordneten Kuraufenthalt verreist.
Ein Arbeitnehmer äussert gegenüber dem Arbeitgeber die bestimmte Absicht, ein vom Arbeitgeber geheim gehaltenes Rezept in konkurrenzierender Weise zu verwenden.	Ein Angestellter eines Gewerkschaftssekretariats befolgt die Weisung nicht, an einem Gewerkschaftskongress teilzunehmen.
Ein Arbeitnehmer weigert sich, trotz mehrmaliger Mahnung, die im Betrieb neu eingeführte Stempeluhr zu betätigen.	Ein Arbeitgeber macht geltend, der Arbeitnehmer habe von Anfang an mit seinen Arbeitsleistungen nicht zu genügen vermocht und insbesondere zu langsam gearbeitet.
Eine Servicefachangestellte entfernt sich entgegen dem für die Fasnacht aufgestellten Einsatzplan am Fasnachtabend frühzeitig.	Ein Arbeitgeber macht geltend, die ordentliche Kündigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer stelle eine schwere Verletzung der Treuepflicht dar und berechtere ihn seinerseits zur fristlosen Entlassung dieser Mitarbeiter.
Eine Servicefachangestellte macht entgegen dem ausdrücklichen Verbot des Wirts 4 Wochen statt der bewilligten 14 Tage Ferien.	Ein Arbeitnehmer befindet sich in einem gekündigten Arbeitsverhältnis und gibt bereits während des auslaufenden Arbeitsverhältnisses Zeitungsinserate auf, in denen er Mitarbeiter für ein Unternehmen sucht, mit dem er sich nach Ausscheiden aus dem Arbeitgeberbetrieb selbstständig machen will.
Ein Servicefachangestellter lässt sich in Anwesenheit des Wirts gegenüber einer Mitarbeiterin nach einem geringfügigen Wortwechsel zu groben Tätlichkeiten hinreissen, worauf der Wirt vor der Wahl steht, auf die Mitarbeit der untadeligen Mitarbeiterin zu verzichten oder aber den Servicefachangestellten sofort zu entlassen.	

Die **Folgen einer fristlosen Auflösung** sind unterschiedlich, je nachdem, ob diese **gerechtfertigt** oder **ungerechtfertigt** ist (OR Art. 337 b–d).

Folgen einer fristlosen Auflösung	
Gerechtfertigte Auflösung	Ungerechtfertigte Auflösung
<p><b>Auflösung durch Arbeitgeber:</b> Arbeitgeber hat Anspruch auf <b>Schadenersatz</b> (entgangener Gewinn, Mehrkosten durch Überstunden usw.) OR Art. 337b</p> <p><b>Auflösung durch Arbeitnehmer:</b> Arbeitnehmer hat Anspruch auf <b>Schadenersatz</b> (Lohn bis zur ordentlichen Kündigung) OR Art. 337b</p>	<p><b>Entlassung des Arbeitnehmers:</b> Anspruch auf Ersatz der Ansprüche, die der Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung gehabt hätte (insbesondere Lohn bis zum Kündigungstermin) zusätzlich <b>Strafzahlung bis höchstens 6 Monatslöhne</b> gemäss OR Art. 337c.</p> <p><b>Nichtantritt oder Verlassen der Arbeit:</b> Arbeitgeber hat Anspruch auf <math>\frac{1}{4}</math> <b>Monatslohn</b> und Anspruch auf Ersatz des weiteren Schadens gemäss OR Art. 337d, sofern er innerhalb von 30 Tagen klagt.</p>