

Arbeitsrecht

Frau Meier ist seit 5 Jahren als Bürokauffrau bei der Firma XYZ AG beschäftigt. Die letzten drei Jahre hat sie stets gute bis sehr gute Arbeitsbewertungen erhalten. Vor drei Monaten hat sie erfahren, dass sie schwanger ist und hat dies auch ihrem direkten Vorgesetzten mitgeteilt.

Vor zwei Wochen erhielt sie jedoch ohne vorherige Abmahnung eine fristgerechte Kündigung mit der Begründung, dass sie „nicht mehr ins Team passt“ und „die Firma umstrukturieren möchte“. Frau Meier vermutet jedoch, dass die Kündigung aufgrund ihrer Schwangerschaft erfolgt ist.

Wie ist die Rechtslage?

Art. 336¹⁹⁰

¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

³ Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336c¹⁹⁷

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf¹⁹⁹ Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
c^{bis}, vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329f Absatz 2;
- c^{ter}, solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 329i besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Budgetplanung

Herr Schneider ist 45 Jahre alt, ledig und seit sechs Monaten arbeitslos. Nachdem er seine Stelle verloren hat, hatte er Schwierigkeiten, seine Finanzen zu organisieren. Aus Verzweiflung hat er einen Budgetplan erstellt und diesen seinem Sozialarbeiter vorgelegt, in der Hoffnung auf Hilfe und Beratung.

Einnahmen (monatlich):

- Arbeitslosengeld: CHF 2.000
- Gelegentliche Nebenjobs: CHF 300 (dies variiert jedoch monatlich)

Ausgaben (monatlich):

- Miete inkl. Nebenkosten: CHF 1.300
- Lebensmittel: CHF 500 (Herr Schneider kauft oft teure Fertigprodukte)
- Handy: CHF 80
- Zigaretten: CHF 150
- ÖV-Karte: CHF 100
- Medikamente (nicht von der Krankenkasse gedeckt): CHF 200
- Freizeitaktivitäten (vor allem Kino, Essen gehen): CHF 300
- **Gesamtausgaben:** CHF 2.630

Monatlicher Fehlbetrag: CHF 330

Können Sie ihm helfen?