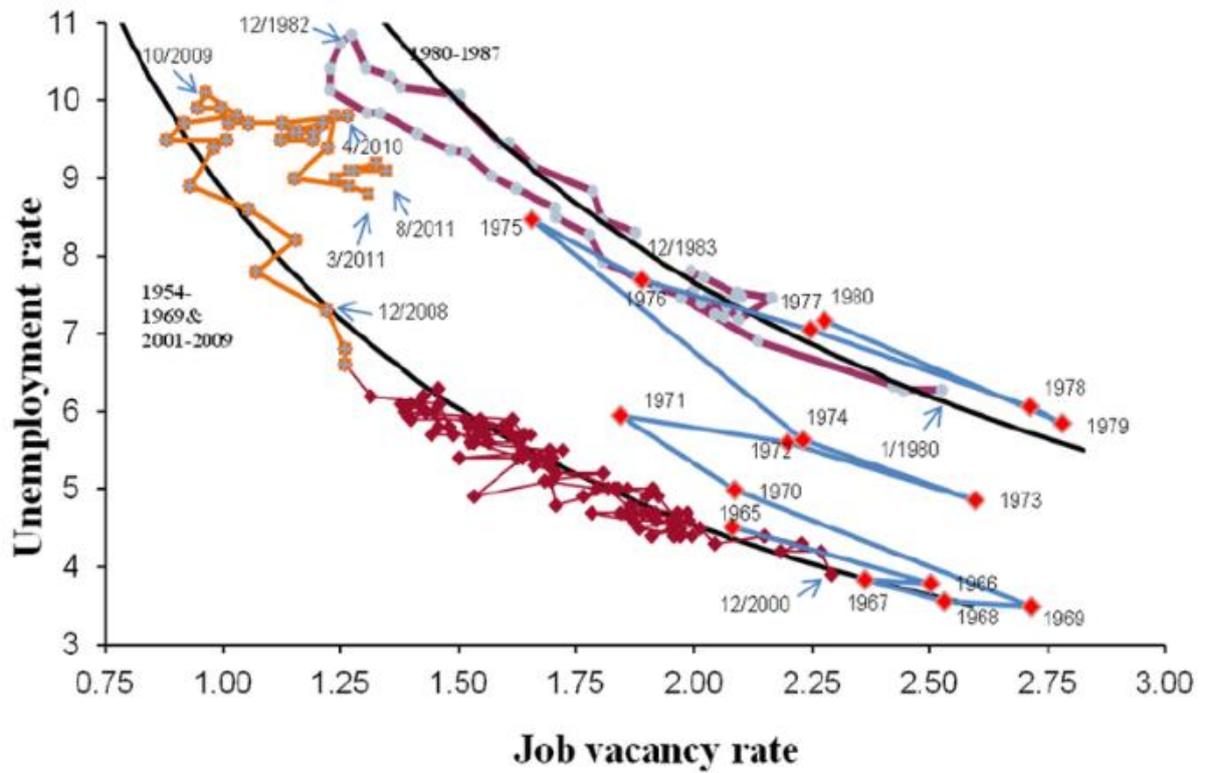


Interpretieren Sie die folgende Grafik



Quelle: <https://www.researchgate.net>

Land: USA

X-Achse: Offene Stellen

Y Achse: Arbeitslosenquote

Frau Müller arbeitet seit fünf Jahren als Projektleiterin bei der Firma "AlpenTech AG" in Thun. Die Firma hat in den letzten Jahren einige wirtschaftliche Schwierigkeiten erlebt. Frau Müller hat während ihrer Anstellung stets gute Leistungen erbracht und es gibt keine Verhaltens- oder Leistungsprobleme von ihrer Seite.

Aufgrund einer Umstrukturierung und der Notwendigkeit, Kosten zu reduzieren, entscheidet sich die Geschäftsleitung der AlpenTech AG, einige Stellen abzubauen, einschließlich der Stelle von Frau Müller. Sie wird darüber informiert, dass ihr Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen gekündigt wird. Frau Müller akzeptiert die Kündigung, da sie versteht, dass dies keine persönliche Entscheidung ist, sondern aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens getroffen wurde. Sie erhält die Kündigung am 04.01.

Frau Müller möchte von Ihnen wissen, was die Konsequenzen der Kündigung sind und welche Auswirkung eine Erkrankung während der Kündigungsfrist hätte.

#### **Art. 335c**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>2</sup> Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.

<sup>3</sup> Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitnehmer vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Vaterschaftsurlaub im Sinne von Artikel 329g, so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.

#### **Art. 336c**

<sup>1</sup> 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 elf 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<sup>bis</sup>. vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329f Absatz 2;
- c<sup>ter</sup>. 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

#### **ART. 324A OR**

<sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

<sup>2</sup> Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

<sup>3</sup> Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

<sup>4</sup> Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

## Lohnfortzahlungsfristen – Berner Skala

Die **Berner Skala** stuft die Lohnfortzahlungspflicht nach Dienstjahren ab:

<b>Dienstjahr</b>	<b>Lohnfortzahlung</b>
Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
Im 2. Dienstjahr	1 Monat
Im 3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
Im 5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
Im 10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
Im 15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
ab dem 20. Dienstjahr	6 Monate*