

Merkblatt Kündigung

*Dieses Merkblatt ersetzt keine persönliche Beratung.
Bei Unsicherheit empfehlen wir Ihnen, sich juristischen Rat zu holen.
Die nachfolgenden Ausführungen gelten für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse.
Falls Sie öffentlich-rechtlich angestellt sind, gelten die entsprechenden Personalgesetze.*

Welche Kündigungsfristen sind von der Arbeitgeberin einzuhalten?

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf einer bestimmten Zeit ohne Kündigungsfrist. Es kann aber eine Kündigungsfrist innerhalb dieser Befristung abgemacht werden.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet durch eine Kündigung unter Einhaltung einer bestimmten Kündigungsfrist (ordentliche Kündigung) oder durch eine fristlose Kündigung.

Die Kündigungsfristen ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag, dem Obligationenrecht (OR) oder einem Gesamtarbeitsvertrag.

⇒ **Achtung!** Eine Kündigung ist **gültig**, auch wenn die **Kündigungsfrist von der Arbeitgeberin nicht eingehalten wird**. Allerdings entfaltet die Kündigung ihre Wirkung erst auf den Zeitpunkt, auf welchen gemäss Gesetz bzw. Vertrag hätte gekündigt werden können. Es empfiehlt sich, dass Sie Ihren Arbeitgeber auf die korrekte Kündigungsfrist hinweisen und Ihre Arbeit für diesen Zeitraum anbieten (vgl. Dokument **Musterbrief Nichteinhaltung Kündigungsfrist**).

Sollten Sie konkrete Fragen im Zusammenhang mit Ihrer Kündigung und der Einhaltung der Kündigungsfrist haben, lassen Sie sich hierzu rechtlich beraten.

Ab wann beginnt die Kündigungsfrist zu laufen?

Die Kündigung wird erst zum Zeitpunkt des Empfangs wirksam. Die Beweislast für die erfolgte Kündigung liegt bei der kündigenden Partei, weshalb empfohlen wird, die Kündigung per Einschreiben zu schicken.

Wird per Brief gekündigt, gilt die Kündigung als empfangen, wenn das Kündigungsschreiben von der Post zugestellt wird (massgeblich ist also nicht das Datum des Poststempels). Legt die Post eine Abholaufforderung in den Briefkasten, so gilt die Kündigung auf den Zeitpunkt zugestellt, an dem die Abholung üblicherweise erwartet werden durfte, spätestens aber mit Ablauf der 7-tägigen Abholungsfrist. Angesichts dieser Unsicherheit ist es empfehlenswert, die Kündigung früh genug abzuschicken, so dass die Kündigungsfrist auch bei Abholung am letzten Tag der Abholfrist noch eingehalten ist.

Bei einer persönlichen Übergabe des Kündigungsschreibens ist der Zeitpunkt der Übergabe massgebend. Um dies später beweisen zu können, sollte sich der Kündigende den Empfang schriftlich quittieren lassen. Wird die Empfangsbestätigung verweigert, sollten Zeugen beigezogen und die Kündigung auch noch per Post zugestellt werden.

Wird mündlich gekündigt, ist der Zeitpunkt der Kündigungserklärung massgebend. Der Zeitpunkt verschiebt sich nicht gegen hinten, auch wenn die Kündigung etwas später von der Arbeitgeberin schriftlich bekräftigt wird. Bei einer mündlichen Kündigung kann es Beweisprobleme geben (vgl. nächste Frage)

Merkblatt Kündigung

Muss eine Kündigung schriftlich erfolgen?

Nein. Das Obligationenrecht schreibt nicht vor, dass eine Kündigung in einer bestimmten Form erfolgen muss. Sie kann somit auch mündlich ausgesprochen werden oder mittels einer E-Mail, SMS, WhatsApp etc. Diese Kündigungsmöglichkeiten sind etwas problematisch, da sich Beweisprobleme ergeben können.

Die Beweislast für die erfolgte Kündigung liegt bei der kündigenden Partei, weshalb empfohlen wird, die Kündigung per Einschreiben zu schicken oder sie sich schriftlich bestätigen zu lassen.

Achtung! Die Schriftlichkeit der Kündigung kann aber im Arbeitsvertrag selber vereinbart werden. Auch kann sie in einem GAV oder NAV vorgesehen sein. Wurde dieses Formerfordernis nicht eingehalten, ist diese Kündigung ungültig (nichtig).

E-Mail, SMS, WhatsApp etc. erfüllen das Erfordernis der Schriftlichkeit nicht. Schriftlichkeit ist nur gegeben, wenn das Kündigungsschreiben eigenhändig unterschrieben worden ist oder das Dokument mittels einer zertifizierten elektronischen Signatur versehen wurde.

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag endet das Arbeitsverhältnis normalerweise ohne Kündigung.

Habe ich Anspruch auf Begründung einer Kündigung?

Ja, Sie haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine schriftliche Begründung und können diese vom Arbeitgeber verlangen (Art. 335 Abs. 2 OR) (vgl. Dokument **Musterbrief Begründung einer Kündigung**).

Achtung! Auch eine Kündigung ohne Angabe von Gründen ist gültig!

Der Kündigungsgrund ist massgebend, für den Fall, dass Sie die Kündigung anfechten möchten (vgl. unten: Missbräuchliche Kündigung).

⇒ **Schreiben Sie einen Protestbrief, wenn Sie mit der Kündigungsbegründung nicht einverstanden sind.** Denn die Begründung einer Kündigung durch die Arbeitgeberin ist bei der Arbeitslosenkasse entscheidend. Diese prüft jeweils ein Selbstverschulden bei Stellenverlust des Arbeitnehmenden. Stellt die Arbeitslosenkasse ein Selbstverschulden fest, verfügt sie Einstelltage (vgl. dazu Merkblatt Was tun bei drohender Arbeitslosigkeit).

Darf die Arbeitgeberin während meiner Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall) kündigen?

Grundsätzlich Ja. Es gibt aber Zeiten, in denen Ihnen ein Arbeitgeber **nicht** kündigen darf. Dieser zeitliche Kündigungsschutz wird als **Sperrfrist** bezeichnet.

Diese Sperrfrist gilt aber erst **nach der Probezeit**.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist ungültig (Art. 336c lit. b. OR):

Während unverschuldeter Krankheit oder Unfall und zwar **längstens** wie folgt:

- im 1. Dienstjahr während 30 Tagen

Merkblatt Kündigung

- im 2. bis und 5. Dienstjahr während 90 Tagen
- ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen

Gewisse Gesamtarbeitsverträge (zum Beispiel der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe) sehen längere Sperrfristen vor!

⇒ **Achtung!** Wurde die Kündigung während diesem Zeitraum (Sperrfrist) ausgesprochen, müssen Sie unbedingt protestieren, denn wie oben erwähnt, ist diese Kündigung der Arbeitgeberin ungültig (nichtig). (vgl. Dokument **Musterbrief Nichtig Kündigung während Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit oder Unfall**).

Zu beachten ist zusätzlich folgendes:

Der Kündigungsschutz wirkt bei vollständiger wie auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit.

Da die während einer Sperrfrist ausgesprochenen Kündigung nichtig (ungültig) ist, muss nach Ablauf dieser Sperrfrist der Arbeitgeber nochmals kündigen, damit die Kündigung rechtskräftig wird.

Die Kündigung vor einer Sperrfrist ist gültig. Die Sperrfrist unterbricht aber die Kündigungsfrist. Diese läuft erst nach der Sperrfrist weiter (vgl. nächste Frage).

⇒ **Sollten Sie konkrete Fragen im Zusammenhang mit Ihrer Kündigung bei Krankheit oder Unfall haben, lassen Sie sich hierzu rechtlich beraten.**

Mir wurde fristgerecht (ordentlich) gekündigt. Anschliessend wurde ich krank (oder erlitt einen Unfall). Verlängert sich mein Arbeitsverhältnis?

Ja, Ihr Arbeitsverhältnis verlängert sich, sofern die Probezeit abgelaufen ist.

Wird eine **Kündigung zuerst** ausgesprochen und **später** tritt erst der **Sperrgrund** (Krankheit oder Unfall) ein, ist die **Kündigung** zwar **gültig**, allerdings wird die **Kündigungsfrist unterbrochen** und erst fortgesetzt, wenn der Sperrgrund wegfällt oder die maximale Sperrfrist abgelaufen ist (Art. 336c Abs. 2 OR). (Maximalfristen, vergleiche oben).

Achtung! Es kommt immer wieder vor, dass ein Arbeitgeber auf die Verlängerung der Kündigungsfrist (und somit des Arbeitsverhältnisses) nicht hinweist und der Arbeitnehmende sich bei der Arbeitslosenkasse anmeldet und nicht mehr zur Arbeit geht. Die Arbeitslosenkasse weist den Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin jeweils darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist und der Arbeitgeber bis Ende der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses weiterhin den Lohn bezahlen müsse.

Dies gilt aber nur, wenn der Arbeitnehmende seine Arbeit angeboten hat. Die Unkenntnis dieser rechtlichen Pflicht schützt die oder den Arbeitnehmenden nicht vor Lohnverlust.

Merkblatt Kündigung

⇒ Weisen Sie die Arbeitgeberin auf den Unterbruch der Kündigungsfrist aufgrund Ihrer Arbeitsunfähigkeit hin und bieten Sie unbedingt ab Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit Ihre Arbeit an (aus Beweisgründen am besten mit eingeschriebenem Brief) (vgl. Dokument **Musterbrief Unterbruch der Kündigungsfrist aufgrund Arbeitsunfähigkeit**).

Wann ist eine Kündigung missbräuchlich?

In der Schweiz gilt zwar das Prinzip der Kündigungsfreiheit und die (ordentliche) Kündigung bedarf keines besonderen Grundes. Diese Freiheit gilt aber nicht uneingeschränkt (Art. 336 OR).

Eine Kündigung ist zum Beispiel missbräuchlich, wenn

- die oder der Arbeitnehmende **begründete Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht** – eine sogenannte Rache Kündigung
- wenn **wegen einer Eigenschaft** (wie Nationalität, Geschlecht, Religion, Rasse, Schwangerschaft, Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Veranlagung) gekündigt wird
- die oder der Arbeitnehmende **ein verfassungsmässiges Recht ausübt**, zum Beispiel an einer Demonstration teilnimmt.
- die Kündigung dazu dient **das Entstehen von Ansprüchen von Seiten der/des Arbeitnehmenden aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln**, zum Beispiel: Der Arbeitgeber kündigt, weil der/die Arbeitnehmende kurz darauf Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk hätte.

Achtung! Meistens stellen sich im Zusammenhang mit einer missbräuchlichen Kündigung komplexe Fragen. Lassen Sie sich hierzu rechtlich beraten.

Wie wehre ich mich gegen eine missbräuchliche Kündigung?

Zwei Fristen müssen Sie einhalten (Art. 336b OR):

Ihre Einsprache (Protest) gegen die missbräuchliche Kündigung muss schriftlich erklärt werden und bei der Arbeitgeberin **spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses eingetroffen** sein (vgl. Dokument **Musterbrief Einsprache gegen missbräuchliche Kündigung**).

Ihre Klage muss **innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** erhoben werden.

Achtung! Eine missbräuchliche Kündigung ist dennoch **gültig** und das Arbeitsverhältnis wird beendet. Sie können **einzig eine Entschädigung** verlangen.

Bei Versäumnis einer dieser beiden Fristen verlieren Sie den Entschädigungsanspruch.

Die Gerichte sind sehr streng, was die Bejahung einer missbräuchlichen Kündigung angeht.

Darf eine Arbeitgeberin mir fristlos kündigen?

Ja, eine Arbeitgeberin darf ein Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, aber nur, wenn ein «wichtiger Grund» im Sinne von Art. 337 Abs. 2 OR vorliegt. Dies ist nur dann der Fall, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer derart schwer gestört ist, dass

Merkblatt Kündigung

die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint. Eine fristlose Kündigung ist folglich nur in Ausnahmesituationen zulässig.

Eine fristlose Kündigung ist nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmende **«besonders schwere Verfehlungen»** oder **«weniger schwere Verfehlungen trotz Verwarnung wiederholt begangen hat.»**

Beispiele für besonders schwere Verfehlungen:

- Grobe Beschimpfungen oder Drohungen, Tätlichkeiten oder sexuelle Übergriffe gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder Kunden
- Diebstahl am Arbeitsplatz oder Veruntreuung von Firmengeldern
- Verrat von Geschäftsgeheimnissen / Werkspionage
- Annahme von Schmiergeldern
- Unzulässige Konkurrenzierung der Arbeitgeberin

Beispiele für weniger schwere Verfehlungen:

Bei weniger schweren Verfehlungen setzt eine fristlose Kündigung voraus, dass sie **wiederholt** begangen wurden und zuvor der Arbeitnehmerin eine **Verwarnung** mit der Androhung der fristlosen Kündigung bei erneutem Fehlverhalten ausgesprochen wurde.

Für die Verwarnung gelten klare Anforderungen – so muss diese verständlich und deutlich formuliert folgenden Inhalt enthalten:

1. Die betreffenden Verfehlungen sind zu unterlassen.
2. Vertragsverletzungen derselben Art werden nicht mehr geduldet.
3. Im Wiederholungsfalle ist mit einer fristlosen Entlassung zu rechnen.

Beispiele für weniger schwere Verfehlungen, die im Wiederholungsfalle und nach Verwarnung eine fristlose Entlassung rechtfertigen:

- wiederholtes unentschuldigtes Fernbleiben: „Blaumachen“
 - eigenmächtiger Ferienbezug trotz klarer Weisung
 - regelmässiges zu spätes Erscheinen am Arbeitsplatz
 - Missachtung von Arbeitgeberinnen-Weisungen
 - Missbrauch von Kommunikationsmitteln (Telefon, Internet, etc.) am Arbeitsplatz
- ⇒ **Achtung!** Die fristlose Kündigung bewirkt die **sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses**. Bei Erhalt einer fristlosen Kündigung müssen Sie Ihre **Arbeit nicht mehr anbieten**.

Liegt ein wichtiger Grund vor, so kann die fristlose Kündigung jederzeit ausgesprochen werden, **also auch während der Sperrfristen wie Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft**. Die Arbeitgeberin schuldet den Lohn nur bis zum Zeitpunkt der Kündigung.

Im Zweifelsfall wird aber angenommen, dass es für die Arbeitgeberin zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen und bis dahin weiterzuführen.

Eine gerechtfertigte fristlose Kündigung muss zudem unverzüglich ausgesprochen werden.

Achtung! Meistens stellen sich im Zusammenhang mit einer fristlosen Kündigung komplexe Fragen. Lassen Sie sich hierzu rechtlich beraten.

Merklblatt Kündigung

Wie wehre ich mich gegen eine fristlose Kündigung?

Haben Sie das Gefühl, es liegt **kein schwerwiegender Grund** für die fristlose Kündigung vor, sollten Sie sofort gegen die Kündigung **protestieren** (vgl. Dokument **Musterbrief Protest gegen ungerechtfertigte fristlose Kündigung**).

Ist die fristlose Kündigung ungerechtfertigt, schuldet der Arbeitgeber nicht nur Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, sondern auch eine Entschädigung, welche im Maximum sechs Monatslöhne betragen kann (Art. 337c OR). Eine hohe Entschädigung wird aber selten ausgesprochen.

Achtung! Ein solcher **Protest** ist sehr **wichtig**, da die **Arbeitslosenkasse** massive **Einstelltage verfügt**, wenn eine fristlose Kündigung erfolgte. Erst wenn Sie protestieren, wird die Arbeitslosenkasse die Kündigungsgründe näher prüfen. Nicht selten verlangt die Arbeitslosenkasse aber, dass die Arbeitnehmerin gegen den Arbeitgeber klagen muss, damit festgestellt wird, ob die fristlose Kündigung ungerecht- oder gerechtfertigt war.

Kann eine Arbeitnehmerin fristlos kündigen?

Auch eine Arbeitnehmerin kann gerechtfertigt oder ungerechtfertigt fristlos künden. Bei einer fristlosen Kündigung ohne wichtigen Grund, wird die Arbeitnehmende schadenersatzpflichtig (Art. 337d OR). Der Arbeitgeber kann mindestens einen Viertel des Monatslohns als Schadenersatz beanspruchen. Bei einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung der Arbeitnehmerin (z.B. bei Lohnausständen) schuldet der Arbeitgeber den Lohn für die ordentliche Kündigungsfrist.

Darf der Arbeitgeber mir während der Schwangerschaft oder des Mutterschaftsurlaubs kündigen?

Nein, während der Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Niederkunft darf der Arbeitgeber Ihnen nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen (Art. 336c Abs. 2 lit. c OR). Seit dem 1.7.2021 ist eine Kündigung vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs ebenfalls nicht möglich (Art. 336c bis OR in Verbindung mit Art. 329f Abs. 2 OR).

Wird eine Kündigung in diesem Zeitraum ausgesprochen, ist sie **nichtig** (nicht gültig).

Protestieren Sie gegen die nichtige Kündigung (vgl. Dokument **Musterbrief Nichtige Kündigung während Schwangerschaft**).

Achtung! Eine fristlose Kündigung ist jederzeit möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Der Sperrfristenschutz bei Schwangerschaft gilt auch im Falle, wenn der Arbeitnehmerin die Schwangerschaft zum Kündigungszeitpunkt nicht bekannt war oder diese dem Arbeitgeber noch nicht mitgeteilt worden ist.

Wird eine **Kündigung zuerst** ausgesprochen und **später** tritt erst die **Schwangerschaft** ein, ist die **Kündigung** zwar **gültig**. Allerdings wird die **Kündigungsfrist unterbrochen** und erst fortgesetzt, wenn die Sperrfrist abgelaufen ist.

Merkblatt Kündigung

Weisen Sie die Arbeitgeberin auf den Unterbruch der Kündigungsfrist mit einem Schreiben hin (vgl. Dokument **Musterbrief Unterbruch Kündigungsfrist infolge Schwangerschaft**).

Darf ich während der Schwangerschaft oder des Mutterschaftsurlaubs kündigen?

Ja, Sie dürfen jederzeit kündigen. **Der Sperrfristenschutz gilt nicht, wenn Sie selbst kündigen** – nicht einmal dann, wenn Sie von Ihrer Schwangerschaft noch keine Kenntnis hatten.

Achtung! Kündigen Sie nicht leichtfertig, **lassen Sie sich rechtlich beraten, wenn Sie das Arbeitsverhältnis auflösen möchten**. Es können Einstelltage bei der Arbeitslosenkasse wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit drohen.

Muss der Arbeitgeber nach meinem Mutterschaftsurlaub meine gewünschte Pensum-Reduktion akzeptieren?

Nein, Ihr bisheriger Arbeitsvertrag gilt weiterhin und verliert seine Gültigkeit nicht durch die Geburt eines Kindes. Möchten Sie Ihr Arbeitspensum reduzieren, suchen Sie das Gespräch mit der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin darf auf der Einhaltung des Arbeitsvertrages bestehen. Können oder möchten Sie den Arbeitsvertrag nicht mit dem ursprünglichen Pensum aufrechterhalten, müssten Sie einen Aufhebungsvertrag vorschlagen oder selber kündigen. Kann der Arbeitgeber Ihrem Wunsch nach einer Pensumreduktion nicht entsprechen, lassen Sie sich dies schriftlich bestätigen, um allfällige Einstelltage bei der Arbeitslosenkasse zu vermeiden.

Lassen Sie sich hierzu rechtlich beraten.

Übersicht zugehörige Musterbriefe (stehen alle im WORD-Format zur Verfügung):

1. Musterbrief **Nichteinhaltung Kündigungsfrist**
2. Musterbrief **Begründung der Kündigung**
3. Musterbrief **Nichtige Kündigung während Arbeitsunfähigkeit**
4. Musterbrief **Unterbruch Kündigungsfrist infolge Arbeitsunfähigkeit**
5. Musterbrief **Nichtige Kündigung während Schwangerschaft**
6. Musterbrief **Unterbruch Kündigungsfrist infolge Schwangerschaft**
7. Musterbrief **Einsprache gegen missbräuchliche Kündigung**
8. Musterbrief **Protest gegen ungerechtfertigte fristlose Kündigung**

DFA / 03.2023 / MA