

Zeitschrift: Wohnen
Herausgeber: Wohnbaugenossenschaften Schweiz; Verband der gemeinnützigen Wohnbauträger
Band: 98 (2023)
Heft: 9: Neubau

Rubrik: Recht

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Der Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis

Arbeitsverhältnisse können durch die Arbeitgeberin grundsätzlich frei und ohne Angabe eines Grundes ordentlich gekündigt werden. Zu berücksichtigen sind jedoch der sachliche und der zeitliche Kündigungsschutz.



Cornelia Fleischli, MLaw
Rechtsanwältin

cornelia.fleischli@wbg-schweiz.ch

Zeitlicher Kündigungsschutz: Sperrfristen

Der zeitliche Kündigungsschutz wird in Art. 336c OR geregelt. Er sieht gewisse Zeitspannen (sogenannte Sperrfristen) vor, in denen ordentliche Kündigungen einer Arbeitgeberin gegenüber einem Arbeitnehmenden nach Ablauf der Probezeit nicht zulässig sind. Eine während einer Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig. Das Arbeitsverhältnis dauert trotz ausgesprochener Kündigung fort.

Die häufigsten Sperrfristtatbestände sind Schwangerschaft (inklusive 16 Wochen nach der Niederkunft), Militär-, Schutz- und Zivildienst sowie Krankheit und Unfall.¹ Bei Ereignissen wie Krankheit oder Unfall, die Arbeitnehmende daran hindern, die von ihnen erwartete Arbeitsleistung zu erbringen, gelten gesetzliche Sperrfristen von 30 Tagen im ersten Dienstjahr, von 90 Tagen ab dem zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr und 180 Tage ab dem sechsten Dienstjahr. Die Parteien dürfen diese Fristen nicht verkürzen, können sie aber zum Beispiel in einem Arbeitsvertrag oder Personalreglement ausdehnen.

Die Kündigung ist nur während der effektiven Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens während der erwähnten Sperrfristen verboten. Die Sperrfristen sind somit Maximalfristen. Nach Ablauf der Maximalfrist ist die Kündigung gültig, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit noch andauert. Die Sperrfrist beginnt am Tag nach Eintritt der Arbeitsverhinderung und berechnet sich nach Kalender- und nicht nach Arbeitstagen. Das Dienstjahr beginnt mit dem ersten Tag der Arbeitsaufnahme. Besondere Vorsicht ist geboten, wenn der Beginn der Arbeitsverhinde-

rung, das Aussprechen der Kündigung und das Ende der Kündigungsfrist nicht in dasselbe Dienstjahr fallen.

Jeder Verhinderungsfall, der innerhalb eines Jahres auftritt und auf einem neuen Grund beruht, löst eine neue, eigene Sperrfrist aus. Dies gilt nicht nur, wenn unterschiedliche Schutztatbestände vorliegen, zum Beispiel Abwesenheit wegen Militärdienst und sodann zusätzliche Abwesenheit wegen längerer Arbeitsunfähigkeit. Sperrfristen können auch durch Abwesenheiten entstehen, die auf unterschiedliche Gründe innerhalb desselben Schutztatbestands zurückgehen, etwa verschiedene Krankheiten. Sind mehrere Abwesenheiten jedoch auf dieselbe Ursache – zum Beispiel die gleiche Krankheit – zurückzuführen, gilt nur eine Sperrfrist.

Tritt ein Tatbestand, der eine Sperrfrist auslöst, erst in der Kündigungsfrist ein, wird diese unterbrochen und erst nach Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt.² Vorsicht ist geboten, wenn die Arbeitgeberin einem Mitarbeiter kündigt und die Kündigung Tage oder sogar Monate früher als nötig mitteilt: Die Kündigungsfrist beginnt in diesen Fällen nicht mit dem Zugang der Kündigung, sondern wird durch Rückrechnung ab Vertragsende bestimmt.³

Lohnfortzahlungsanspruch

Die Lohnfortzahlungspflicht während einer Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmenden⁴ und eine allfällige Kürzung des Ferienanspruchs⁵ besteht unabhängig vom zeitlichen Kündigungsschutz. Es ist somit möglich, dass der Lohnfortzahlungsanspruch noch während laufender Sperrfrist endet.

Sachlicher Kündigungsschutz: Missbrauchsgesetzgebung

Vom zeitlichen Kündigungsschutz ist der sachliche Kündigungsschutz zu unterscheiden. Er schützt Arbeitnehmende, denen missbräuchlich gekündigt wird. Missbrauchstatbestände ergeben sich aus Art. 336 OR, dem Gleichstellungsgesetz und allfälligen weiteren Partevereinba-

rungen. Das Arbeitsverhältnis wird bei Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung im Unterschied zur Verletzung des zeitlichen Kündigungsgrundes beendet, sofern die Kündigung nicht gleichzeitig während einer Sperrfrist ausgesprochen wird. Der oder die Arbeitnehmende kann jedoch gegen eine missbräuchliche Kündigung eine Entschädigung geltend machen, wenn sie oder er längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist schriftlich Einsprache beim Arbeitgeber erhebt.

Im Zusammenhang mit einer Kündigung, die nach Ablauf einer krankheitsbedingten Sperrfrist ausgesprochen wird, kommt es immer wieder vor, dass Arbeitnehmende vorbringen, die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit sei auf eine Pflichtwidrigkeit des Arbeitgebers (wie nicht verhindertes Mobbing) zurückzuführen. Die Kündigung sei demzufolge missbräuchlich. Die entlassene Partei trägt zwar die Beweislast für das Vorliegen solcher Behauptungen. Oft kann sie diesen Beweis aber nicht erbringen. Deshalb lässt es die Rechtsprechung genügen, wenn die/der Arbeitnehmende ausreichende Indizien vorbringen kann, die den von der Arbeitgeberin angebrachten Grund als unrichtig erscheinen lassen.⁶

Arbeitgebende, die eine Kündigung eines Arbeitnehmers in Betracht ziehen, sind deshalb gut beraten, die entsprechenden Massnahmen vorgängig von einer Rechtsberaterin oder einem Rechtsberater überprüfen zu lassen. Vielfach empfiehlt es sich, mit der oder dem Mitarbeitenden eine Auflösungsvereinbarung zu treffen. Unser Rechtsdienst unterstützt Sie gerne auch in arbeitsrechtlichen Fragen. ■

1 Seit 1.1.2021 sind zwei zusätzliche Sperrfristtatbestände in Kraft (Art. 336c bis und Art. 336ter OR)

2 Art. 336c Abs. 2 OR

3 BGE 134 III 354, S. 359, E. 2 f.

4 Art. 324a OR

5 Art. 329b OR

6 Urteil BGer 4A_300/2022 vom 4.8.2022, E. 2.1.3

Agenda 2024

Januar				
16.-19.	Swissbau Messe der Bau- und Immobilienwirtschaft		Basel, Messe Basel	www.swissbau.ch
29.	WBG Winterthur Präsident:innentreffen	17 Uhr	Winterthur, Casinotheater	www.wbg-winterthur.ch
Februar				
8.	WBG Nordwestschweiz Workshop: Plattform für kleine Genossenschaften	18 Uhr		www.wbg-nordwestschweiz.ch
März				
7.	WBG Nordwestschweiz Geschäftsstellen-Treffen	11.30-14 Uhr		www.wbg-nordwestschweiz.ch
18.	WBG Schweiz Regionenkonferenz			www.wbg-schweiz.ch
21.	WBG Zürich Präsidierenden-Treff			www.wbg-zh.ch
April				
15.	WBG Winterthur Generalversammlung	17.45 Uhr	Winterthur, Casinotheater	www.wbg-winterthur.ch
25.	WBG Bern-Solothurn Generalversammlung	17.30 Uhr	Bern	www.wbg-beso.ch
Mai				
14.	WBG Nordwestschweiz Generalversammlung	17.30 Uhr	Basel, Klybeck 610	www.wbg-nordwestschweiz.ch
15.	WBG Zürich Generalversammlung		Zürich	www.wbg-zh.ch
Juni				
18.	WBG Schweiz Delegiertenversammlung	nachmittags	Bern	www.wbg-schweiz.ch
August				
14.	WBG Nordwestschweiz Quartierrundgang Riehen	17.30 Uhr	Basel Riehen	www.wbg-nordwestschweiz.ch
September				
13.	WBG Schweiz Das Forum zu Gast im Tessin		Mendrisio	www.wbg-schweiz.ch www.cassi.ch
19.	WBG Winterthur Neu bei Genossenschaften	18 Uhr	Winterthur, Technikumstr. 81	www.wbg-winterthur.ch
Oktober				
22.	WBG Schweiz Konferenz der Geschäftsführenden	13.30 Uhr		www.wbg-schweiz.ch
November				
18.	WBG Schweiz Regionenkonferenz			www.wbg-schweiz.ch

Impressum

98. Jahrgang, erscheint monatlich
ISSN 1661-948X
www.zeitschrift-wohnen.ch

Herausgeber

Wohnbaugenossenschaften Schweiz,
Verband der gemeinnützigen Wohnbauträger
Präsidentin: Eva Herzog
Direktor: Urs Hauser
www.wbg-schweiz.ch

Verantwortliche Redaktion

Liza Papazoglou (liza.papazoglou@wbg-schweiz.ch)
Patrizia Legnini (patrizia.legnini@wbg-schweiz.ch)
Mitarbeit an dieser Ausgabe: Thomas Bürgisser,
Deborah Fehlmann, Cornelia Fleischli, Eva Herzog,
Béatrice Koch, Richard Zemp

Verlagsleitung

Daniel Krucker (daniel.krucker@wbg-schweiz.ch)

Postadresse/Telefon

Hofackerstrasse 32, 8032 Zürich
Telefon Redaktion 044 360 26 52
Telefon Verlag 044 360 26 60
Telefon Sekretariat/Aboverwaltung
044 360 28 40, Fax 044 360 28 41

Produktion, Druck, Spedition

Stämpfli AG, www.staempfli.com

Inserate

Fachmedien, Zürichsee Werbe AG,
Claudio Moffa
Laubisrütistrasse 44, 8712 Stäfa
Telefon 044 928 56 31, claudio.moffa@fachmedien.ch

Insertionsschluss

siehe www.zeitschrift-wohnen.ch | Mediadaten

Auflage

10 377 verkaufte Exemplare (WEMF-beglaubigt)

Preise

Einzelnummer CHF 6.–
Jahresabo Mitglieder CHF 57.–
E-Paper-Jahresabo Mitglieder CHF 51.–
Jahresabo Nichtmitglieder CHF 60.–
E-Paper-Jahresabo Nichtmitglieder CHF 54.–

Partner in Deutschland

Die Wohnungswirtschaft, D-22415 Hamburg

Partner in Österreich

wohnen Plus, A-1070 Wien

Die Inhalte von *Wohnen* werden ohne Einsatz von Künstlicher Intelligenz erstellt. Eine Änderung dieser Praxis wird transparent kommuniziert.

Vorschau: Wohnen im Februar 2024

Das nächste *Wohnen* mit den Schwerpunktthemen «Management» und «Finanzierung» erscheint am 9. Februar. Inserateschluss ist am 12. Januar.



Die Themen:

- Finanzierung unter schwierigen Vorzeichen
- Soliterra: Was bringt die neue Stiftung?
- Digitale Kommunikation
- Mitglieder aktivieren