



KÜNDIGUNGSSCHUTZ DES ARBEITNEHMERS

Im privaten Arbeitsrecht gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Jede Partei kann auch ohne besonderen Grund das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung von Kündigungsfrist und -termin ordentlich kündigen. Die Kündigungsfreiheit der Arbeitgeberin wird eingeschränkt durch den sachlichen Kündigungsschutz einerseits und den zeitlichen Kündigungsschutz andererseits. Der sachliche Kündigungsschutz schützt den Arbeitnehmer vor missbräuchlicher Kündigung, der zeitliche vor Kündigung zur Unzeit («Sperrfristenschutz»).

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Sachlicher Kündigungsschutz

Das Gesetz zählt in Art. 336 OR exemplarisch acht Fallgruppen auf, in denen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin missbräuchlich ist:

- 1) Wegen persönlicher Eigenschaften
- 2) Wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte
- 3) Zur Vereitelung der Entstehung von Ansprüchen
- 4) Rachekündigungen
- 5) Wegen obligatorischem Militär- oder Schutzdienst oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht
- 6) Wegen der Zugehörigkeit (oder Nichtzugehörigkeit) zu einem Arbeitnehmerverband oder gewerkschaftlicher Tätigkeiten
- 7) Während der Amtsdauer als gewählter Arbeitnehmervertreter sowie
- 8) Bei Nichtkonsultation der Arbeitnehmer im Falle einer Massenentlassung.

Zum Teil schränkt das Gesetz selbst seine Missbrauchstatbestände wieder ein, sodass sie nicht absolut gelten. Ob eine Kündigung missbräuchlich ist oder nicht, muss immer im konkreten Einzelfall aufgrund der Gesamtumstände beurteilt werden. Die Abgrenzung der einzelnen Fallgruppen zueinander ist nicht scharf, und aus den Gerichtsurteilen geht nicht immer klar hervor, aufgrund welchen Tatbestands eine Missbräuchlichkeit bejaht oder verneint wird – umso weniger, als dass die Aufzählung des Gesetzes nicht abschliessend ist und weitere, eine ähnliche Schwere aufweisende Tatbestände eine Kündigung missbräuchlich erscheinen lassen können. Im Weiteren sind gemäss Gleichstellungsgesetz geschlechterdiskriminierende Arbeitgeberkündigungen missbräuchlich. Ob eine Arbeitgeberkündigung missbräuchlich ist oder nicht, muss im Einzelfall geprüft werden. Eine Missbräuchlichkeit kann sich unter anderem auch gestützt auf das Rechtsmissbrauchsverbot ergeben oder aufgrund der Art und Weise der Kündigung. Es ist nicht Aufgabe der Rechtsordnung, unanständiges oder unwürdiges Verhalten zu sanktionieren.

Zeitlicher Kündigungsschutz

Nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitnehmer vor Kündigungen der Arbeitgeberin zu Unzeit (Sperrfristen) geschützt. Die während einer Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig, das heisst, sie entfaltet keine rechtliche Wirkung und das Arbeitsverhältnis dauert an. Um Wirkung zu entfalten, muss die Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist erneut ausgesprochen werden. Ist die Kündigung vor Eintritt einer Sperrfrist gültig erfolgt und die Kündigungsfrist beim Eintritt der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, wird die Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach hinten verschoben. Das Obligationenrecht kennt acht Sperrfristen: 1) Militär-, Schutz- oder Zivildienst, 2) unverschuldete Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen Krankheit oder Unfalls (abhängig vom Dienstalter max. 30, 90 oder 180 Kalendertage), 3) Schwangerschaft und Niederkunft, 4) verlängerter Mutterschaftsurlaub wegen Hospitalisation des Neugeborenen, 5) Mutterschaftsurlaub bei Tod des anderen Elternteils, 6) Betreuungsurlaub für die Betreuung eines schwer beeinträchtigten Kindes mit EO-Entschädigungsanspruch, 7) Tod der Mutter bei Niederkunft sowie 8) von der Arbeitgeberin bewilligte Teilnahme an einer behördlich angeordneten Hilfsaktion im Ausland. Die Aufzählung der Sperrfristen ist abschliessend. Die Parteien können jedoch vertraglich weitere Sperrfristen vereinbaren, was insbesondere in Gesamtarbeitsverträgen bisweilen gemacht wird. Sodann gewährt das Gleichstellungsgesetz dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus einen zeitlichen Kündigungsschutz (der aber nicht Nichtigkeit zur Folge hat, sondern einen Anspruch auf Wiedereinstellung).