### **Rechtslage**

Arbeitsverhältnisse können durch Zeitablauf (nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen), durch Aufhebungsvertrag, durch Tod des Arbeitnehmers und unter Umständen des Arbeitgebers oder - wie in der Mehrzahl der Fälle - durch Kündigung enden. Eine Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Durch sie tritt eine Rechtsänderung durch eine einseitige Willenserklärung ohne Einwirkungsmöglichkeit der anderen Vertragspartei ein. Für die Gültigkeit der Kündigung braucht es keine materiellen (d.h. vom Gesetz speziell vorgesehenen) Kündigungsgründe. Eine Kündigung unter Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist ist eine ordentliche Kündigung.

Im Schweizerischen Recht herrscht grundsätzlich Kündigungsfreiheit. Die Kündigungsfreiheit wird aber durch eine Anzahl gesetzlicher Vorschriften sachlich und zeitlich beschränkt.

# 1. Zeitliche Beschränkungen

Nach Gesetz kann nicht zu jedem beliebigen Zeitpunkt gekündigt werden (es gelten Kündigungsfristen und Kündigungstermine). Liegen besondere Umstände vor, ist die Kündigung sogar ganz ausgeschlossen (Sperrfristen).

# 1.1 Kündigungsfristen und Kündigungstermine

Bei einer Kündigung sind Kündigungsfristen und Kündigungstermine einzuhalten. Das Kündigungsschreiben muss vor Beginn des Fristenlaufs beim Empfänger eintreffen. Sinn und Zweck der Kündigungsfristen und Kündigungstermine ist es, dem Vertragspartner Gelegenheit zu bieten, sich auf die neue Situation vorzubereiten. Der Arbeitgeber soll eine neue Arbeitskraft und der Arbeitnehmer eine neue Stelle suchen können.

* **Kündigung während der Probezeit**

Gemäss Art. 335b Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR) kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden (Art. 335b Abs. 2 OR).

##### Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Gemäss Art. 335c Abs. 1 OR kann das Arbeitverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. 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 (Art. 335c Abs. 2 OR).

**1.2 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber (Art. 336c OR)**

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

1. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elfTage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
2. 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;
3. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

cbis. vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329f Absatz 2;

cter. solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 329i besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;

1. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Der Kündigungsschutz infolge dieser Sperrfristen gilt erst nach Ablauf der Probezeit. Die Kündigung, die während der Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig (Art. 336c Abs. 2 OR). Das Arbeitsverhältnis dauert fort. Soll das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Sperrfrist aufgelöst werden, bedarf es einer neuen Kündigung.

Wird eine Kündigung vor der Sperrfrist erklärt, ist sie wirksam. Wenn jedoch die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist nicht abgelaufen ist, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). Wird der Arbeitnehmer während laufender Sperrfrist erneut aus einem der genannten Gründe an der Arbeit verhindert (z. B. neue Krankheit), löst dies eine neue Sperrfrist aus.

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. Der Beginn einer neuen Sonderfrist ist in dieser Phase ausgeschlossen.

# 2. Sachliche Beschränkungen

Es gibt bestimmte Kündigungsgründe, aufgrund welcher nicht gekündigt werden darf. Das Gesetz zählt diese "missbräuchlichen Gründe" in Art. 336 OR auf:

* Persönliche Eigenschaften (z. B. Kündigung wegen Nationalität, Hautfarbe, Alter)
* Ausübung eines verfassungsmässigen Rechtes, es sei denn die Rechtsausübung verletzt eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag (z. B. Teilnahme an einer Demonstration)
* Vereitelung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis (z. B. ein Arbeitgeber kündigt dem Arbeitnehmer einzig zur Vermeidung des kurz bevorstehenden Dienstaltersgeschenks)
* Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis (z. B. einem Mitarbeiter wird gekündigt, weil er die Kompensation seiner Überstunden verlangt)
* Obligatorischer Militärdienst oder Zivilschutzdienst
* Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers oder Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeiten seitens des Arbeitnehmers
* Während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter ist und kein begründeter Anlass zur Kündigung besteht
* Massenentlassungen ohne Konsultationsverfahren

Wird das Arbeitsverhältnis aus einem der in Art. 336 OR aufgezählten Gründen gekündigt, ist die Kündigung missbräuchlich. Die Missbräuchlichkeit der Kündigung wird jedoch nicht von Amtes wegen beachtet, sondern muss von der gekündigten Partei geltend gemacht werden. Macht diese von diesem Recht nicht Gebrauch, so ist die Kündigung trotz Missbräuchlichkeit gültig und das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst.

Die gekündigte Partei kann von der anderen Partei für die missbräuchliche Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von maximal sechs Monatslöhnen geltend machen.

### **Vorgehen**

Die Kündigung bedarf keiner besonderen Form, d.h., sie kann auch mündlich (auch per Telefon) ausgesprochen werden. Aus Beweisgründen empfiehlt sich aber eine schriftliche Kündigung. Die Kündigung entfaltet ihre Wirkung erst mit dem Zugang beim Vertragspartner z. B. nach Zugang des eingeschriebenen Kündigungsschreibens. (beachte: falls das eingeschriebene Kündigungsschreiben vom Empfänger bei der Post nicht abgeholt wird, gilt es am Tag nach der Hinterlegung des Abholscheins als zugestellt. Wenn man mit der Zustellung jedoch nicht rechnen musste und z.B. in den Ferien weilte, gilt die Kündigung als am ersten Tag, an welchem der Arbeitnehmer die Kündigung wahrnehmen kann, zugestellt).

*Musterfirma*

*Musterstrasse 11*

*6000 Musterstadt*

*Einschreiben*

*Herr*

*Franz Mustermann*

*Musterweg 22*

###### 6004 Musterdorf

*Musterstadt*, \_\_\_\_\_\_

##### Ordentliche Kündigung

Sehr geehrter *Herr Mustermann*

Hiermit kündigen wir den Arbeitsvertrag vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten ordentlichen Kündigungsfrist auf den \_\_\_\_\_\_.

*[Hinweis: Die Fristen für die Kündigung ergeben sich aus der schriftlichen Abrede zwischen den Vertragsparteien, dem Normalarbeitsvertrag, dem Gesamtarbeitsvertrag oder dem Obligationenrecht]*

Die Kündigung erfolgt, aus wirtschaftlichen/betrieblichen Gründen.

*[Hinweis: Die Angabe des Kündigungsgrundes ist für die Wirksamkeit der Kündigung nicht erforderlich. Der Kündigungsempfänger (Arbeitnehmer oder Arbeitgeber) hat jedoch das Recht, eine schriftliche Begründung zu verlangen (Art. 335 Abs. 2 OR).]*

Wir haben festgestellt, dass Sie noch ein Ferienguthaben haben von \_\_\_\_\_\_ Tagen. Diese Ferientage sind noch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Die genaueren Angaben werden wir Ihnen noch zukommen lassen. Ebenso erhalten Sie ein Arbeitszeugnis und eine Schlussabrechnung.

Freundliche Grüsse

*Musterfirma*