



Amt für Wirtschaft und Arbeit

- ▷ Arbeitsbeziehungen und Einigungsamt
- ▶ **Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht**

SPERRFRISTEN UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ (ART. 336c OR)

1. Allgemeine Regelungen

1.1 Bei Krankheit, Unfall

Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgebenden nicht gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden infolge Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert ist und zwar:

- Im 1. Dienstjahr innert den ersten 30 Tagen.
- Im 2. bis 5. Dienstjahr innert den ersten 90 Tagen.
- Ab dem 6. Dienstjahr innert den ersten 180 Tagen.

Hierbei gilt, dass dieser Kündigungsschutz sowohl bei vollständiger als auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit greift.

Dauert das ungekündigte und allenfalls erstreckte Arbeitsverhältnis bis in ein neues Dienstjahr, so wechselt unter Umständen die kürzere Dauer der Sperrfrist zur längeren (also z.B. beim Wechsel vom 5. Dienstjahr [90 Tage] ins 6. Dienstjahr [180 Tage] / es gilt dann jedoch nur einmal eine Sperrfrist, also im genannten Beispiel statt 90 Tagen einmal 180 Tage, nicht jedoch 90 Tage und dann nochmals 180 Tage).

Jede unterschiedliche Krankheit löst für sich eine neue Sperrfrist aus.

1.2 Bei Schwangerschaft, Geburt

Während der Schwangerschaft gilt eine Sperrfrist über die gesamte Dauer der Schwangerschaft (rückwirkend auf den ersten Tag) bis 16 Wochen nach Geburt des Kindes. Stellt sich also erst im Nachhinein und nach Aussprechen einer Kündigung heraus, dass die Arbeitnehmerin bereits zu diesem Zeitpunkt schwanger war, so wird die ausgesprochene Kündigung rückwirkend nichtig.

1.3 Bei Militär, Schutzdienst oder Zivildienst

Eine Kündigung gilt ferner als unzulässig, wenn sie ausgesprochen wird, während Arbeitnehmende schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leisten sowie – sofern der Dienst mehr als 11 Tage dauert – während vier Wochen vorher und danach. Hierunter fällt in der Regel auch der ausländische Militär- oder Zivildienst.

Während der Teilnahme an einer Hilfsaktion des Bundes mit Zustimmung des Arbeitgebenden darf während der gesamten Teilnahmedauer ebenfalls nicht gekündigt werden.

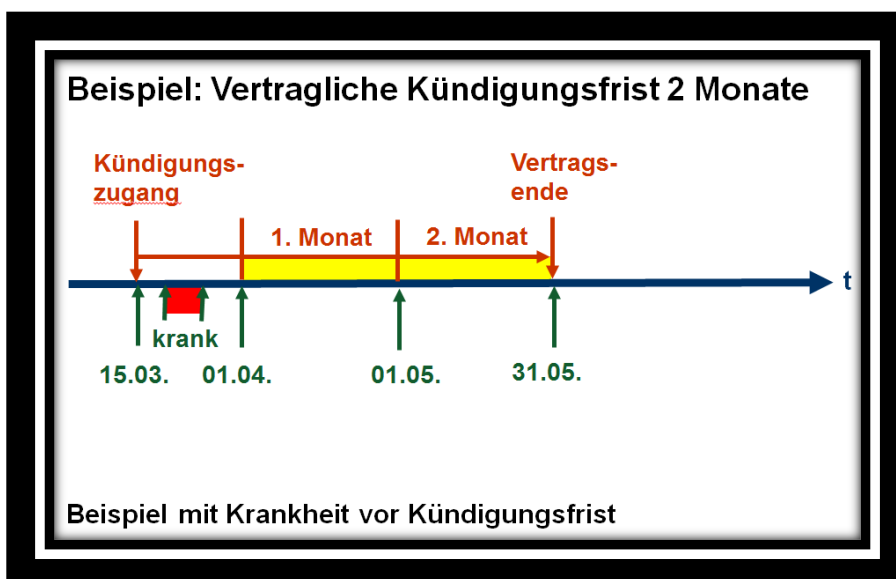
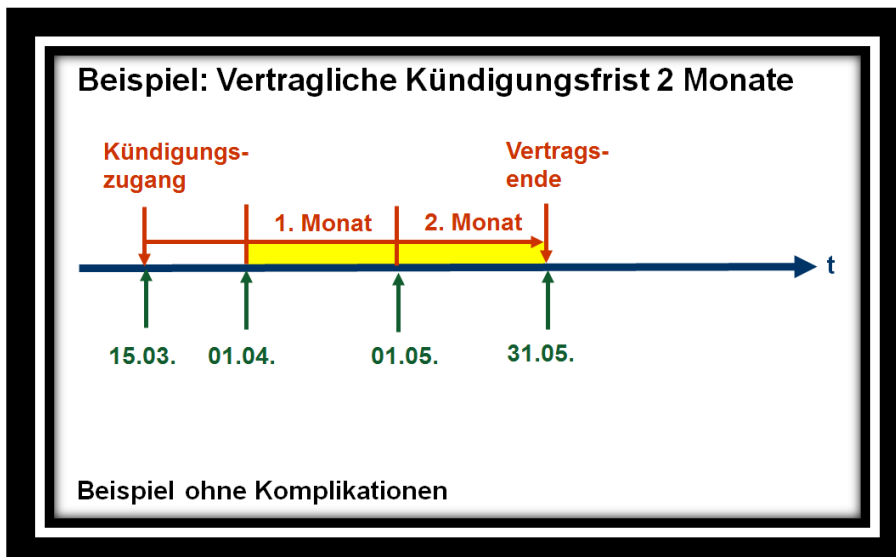
2. Rechtsfolgen

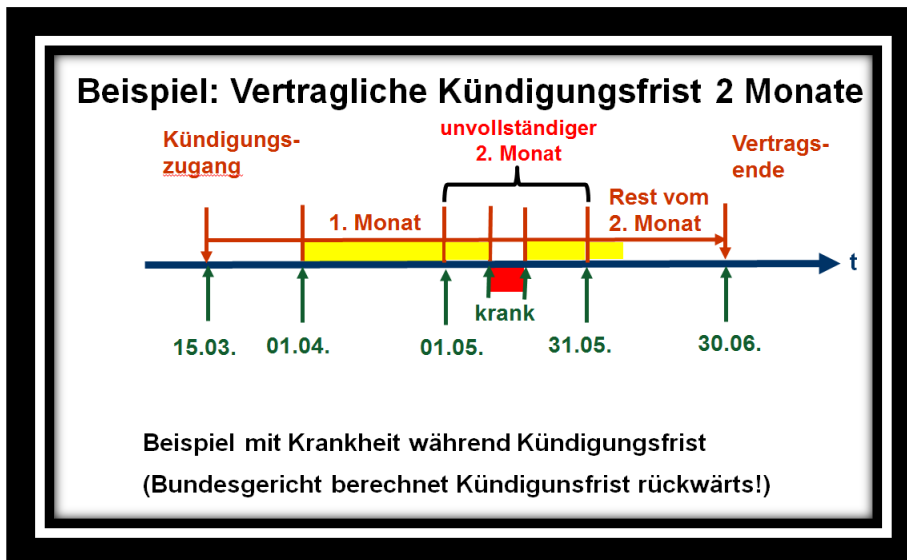
2.1. Wichtigkeit einer Kündigung während der Sperrfrist

Die Kündigung während der Sperrfrist ist nichtig, d.h. sie erzeugt rechtlich keine Wirkung und muss nach Ablauf der Sperrfrist unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist wiederholt werden.

2.2. Unterbrechung der Kündigungsfrist bei Kündigung vor der Sperrfrist

Die Kündigung vor der Sperrfrist ist gültig. Die Sperrfrist unterbricht aber die Kündigungsfrist. Diese läuft erst nach der Sperrfrist weiter. Nach Ablauf der fortgesetzten Kündigungsfrist endet das Arbeitsverhältnis zum nächsten Kündigungstermin (meistens Ende des Monats). Massgebend ist immer der Empfang der Kündigung durch den gekündigten Arbeitnehmenden (siehe nachfolgende Beispiele):





2.3. Ausnahmen

Die Sperrfristenregelung gilt nicht:

- im befristeten Arbeitsverhältnis (das befristete Arbeitsverhältnis wird durch das die Sperrfrist auslösende Ereignis nicht verlängert)
- bei Kündigung durch Arbeitnehmende
- bei Kündigung während der Probezeit
- bei fristloser Kündigung
- bei Auflösung im gegenseitigen Einverständnis (Aufhebungsvereinbarung)
- bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit
- wenn Arbeitnehmende auf den Kündigungsschutz (die Sperrfrist) ausdrücklich verzichten

Hinweis: Nach der Genesung sind Arbeitnehmende verpflichtet, wieder zur Arbeit zu erscheinen bzw. die Arbeitskraft (schriftlich per Einschreiben) anzubieten.

Kontakt:

Kanton Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht
Tel. 061 267 88 09