



## Zeitlicher Kündigungsschutz

### Grundlagen

[Art. 25 PersG](#)  
[Art. 336c OR](#)

**PHB SG: 22.1**  
**vom: 01.04.2013**  
Ersetzt: 22.1  
vom: 01.01.2013

## 1 Sachverhalte, die eine Kündigungssperrfrist auslösen

### 1.1 Sperrfrist bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit

Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach der Probezeit vorübergehend ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist, kann das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberschaft nur unter Beachtung der dadurch ausgelösten Sperrfrist rechtsgültig beendet werden (= zeitlicher Kündigungsschutz gemäss Art. 25 Abs. 1 PersG).

Gemäss Art. 47 und Art. 48 PersG wird Mitarbeitenden nach Ablauf der Probezeit bei Krankheit und Unfall während maximal 24 Monaten innert dreier Jahre der Lohn fortbezahlt. Während der ersten zwölf Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent des Lohns und anschliessend 80 Prozent.

### 1.2 Keine Sperrfrist während der Probezeit

Während der Probezeit besteht zwar ein Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge Krankheit während eines Monats (Art. 100 PersV). Aber es gibt keinen Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit (vgl. Art. 25 Abs. 2 PersG).

### 1.3 Weitere Arbeitsverhinderungsgründe, die eine Sperrfrist auslösen

Gemäss Art. 25 Abs. 3 PersG werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (abgekürzt OR) über den Kündigungsschutz sachgemäss angewendet. Art. 336c Abs. 1 OR bestimmt, dass die Arbeitgeberschaft nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während einer gewissen Sperrfrist auch aus folgenden Gründen nicht kündigen kann:

- Während die andere Partei schweizerischen obligatorischen **Militär-** oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher (Art. 336c Abs. 1 Bst. a OR).
- Während der **Schwangerschaft** und in den 16 Wochen nach der **Niederkunft** der Mitarbeiterin (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR).  
Hier ist zu beachten, dass eine arbeitgeberseitige Kündigung während der Probezeit zwar nicht unter die Sperrfrist gemäss Art. 336c OR fällt. Eine Kündigung während der Probezeit, weil die Mitarbeiterin schwanger ist, ist gleichwohl unzulässig, weil sie gegen das Diskriminierungsverbot des Gleichstellungsgesetzes (SR 151.1) verstösst. Eine Probezeitkündigung wegen ungenügender Leistung oder unbefriedigen Verhaltens bleibt möglich.
- Während die oder der Mitarbeitende mit Zustimmung der Arbeitgeberschaft an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine **Hilfsaktion** im Ausland teilnimmt (Art. 336c Abs. 1 Bst. d OR).



## 2 Wirkung der Kündigungssperrfristen

- Eine Kündigung, die von der Arbeitgeberschaft während einer laufenden Sperrfrist (Art. 25 PersG und Art. 336c Abs. 1 Bst. a, c und d OR) ausgesprochen wird, erfolgt zur Unzeit und ist daher nichtig, das heisst ohne Rechtswirkung. Soll das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden, muss nach Ablauf der Sperrfrist erneut gekündigt werden. Dies gilt für alle Verhinderungsgründe gemäss Ziffer 1.3 vorne. Lediglich bei Krankheit und Unfall kann das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Sperrfrist aufgelöst werden. Gemäss Art. 25 PersG kann auf den Zeitpunkt, an dem die Lohnfortzahlung endet, gekündigt werden.
- Ist die arbeitgeberseitige Kündigung **vor** Beginn einer Sperrfrist, also beispielsweise **vor** Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden, wird die Kündigungsfrist während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit respektive maximal während der Sperrfrist unterbrochen und erst nach Wiedererlangung der vollständigen Arbeitsfähigkeit respektive nach Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt. Die Kündigung ist somit gültig, aber der Kündigungstermin wird um die Dauer des Arbeitsverhinderungsgrundes und zusätzlich bis zum nächstfolgenden Monatsende hinausgeschoben; als Beendigungstermin gilt das Monatsende (Art. 20 Abs. 1 PersG). In Fällen der Erkrankung während der Kündigungsfrist finden die Sperrfristen von Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR und nicht diejenige von Art. 25 PersG Anwendung (vgl. GVP 2007 Nr. 4). Die arbeitsfähige Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss die Arbeit während der verlängerten Kündigungsfrist ausüben, damit sie oder er bis zum Kündigungstermin einen Lohnanspruch hat (vgl. Art. 336c Abs. 2 und 3 OR).
- Bitte beachten Sie, dass die Kündigungssperrfristen nur bei arbeitgeberseitiger Kündigung gelten. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis auch während oder vor den Sperrfristen kündigen.

## 3 Kumulation der Sperrfristen nur bei verschiedenen Kündigungsschutzsachverhalten

Tritt während der durch die Sperrfrist verlängerten Kündigungsfrist eine *andere* Krankheit oder ein erneuter Unfall ein, löst dies wiederum eine volle Sperrfrist aus. Allgemein gilt: Verschiedene Sperrfristen für verschiedene Kündigungsschutzsachverhalte gemäss Art. 25 PersG (Krankheit, Unfall) und Art. 336c Abs. 1 Bst. a, c und d OR (Militär, Schwangerschaft/Niederkunft, Hilfsaktion) bestehen unabhängig voneinander und können sich kumulieren.

Auch bei erneuter Arbeitsverhinderung infolge derselben Erkrankung oder des gleichen Unfalls während der verlängerten Kündigungsfrist wird die Kündigungsfrist wieder unterbrochen. Weil es sich um die gleiche Krankheit bzw. um eine Arbeitsverhinderung handelt, die aus dem gleichen Unfallereignis hervorgeht, kann die maximale Sperrfrist von zwei Jahren (vgl. Art. 25 i.V.m. Art. 47 und 48 PersG) insgesamt nicht überschritten werden.

Tritt eine erneute Arbeitsverhinderung zwischen dem Ablauf der um die Sperrfrist verlängerten Kündigungsfrist und dem Ende des Kalendermonats (vgl. Art. 20 Abs. 1 PersG) ein, wird die Kündigungsfrist nicht mehr unterbrochen. Die Kündigung wird auf das Ende des Kalendermonats wirksam.



## **Zusatz**

[Rechte und Pflichten bei Eintritt von Arbeitsunfähigkeit PHB SG 60.1](#)

[Mitwirkungspflichten bei Arbeitsunfähigkeit PHB SG 60.2](#)

[Meldung an das Case Management PHB SG 60.3](#)