

# **MERKBLATT ÜBER DIE KÜNDIGUNG UND DEN KÜNDIGUNGSSCHUTZ**

# MERKBLATT ÜBER DIE KÜNDIGUNG UND DEN KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Stand 1. Mai 1995

Inhalt	Seite
Vorbemerkung	4
1 Allgemeines	4
2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
3 Die gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine	6
4 Vertragliche Kündigungsfristen und -termine	6
5 Begründung der Kündigung	7
6 Missbräuchliche Kündigung	7
7 Kündigung zur Unzeit	9
8 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	10
9 Auskunftsstellen	11
<b>Anhang:</b> Auszug aus dem Obligationenrecht, Zehnter Titel, "Der Arbeitsvertrag"	12

Das vorliegende Merkblatt kann bei der Eidgenössischen Drucksachen- und Materialzentrale (EDMZ), 3000 Bern, unter Beilage eines frankierten und adressierten Rückantwortcouverts bezogen werden.

## Vorbemerkung

Dieses Merkblatt informiert über die gesetzlichen Bestimmungen und die Praxis betreffend die Auflösung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung. Es fasst nur das Wichtigste zusammen und ist somit nicht vollständig. Für die Beurteilung von Einzelfällen ist von den gesetzlichen Bestimmungen auszugehen, und ein endgültiger Entscheid kann nur vom zuständigen Zivilgericht gefällt werden. Um Missverständnisse zu vermeiden, sollten in den einzelnen Kapiteln jeweils alle Absätze beachtet werden.

## 1 Allgemeines

11 Das Obligationenrecht (OR) regelt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den Artikeln 334 ff. OR. Diese Vorschriften sind entweder zwingend (absolut oder relativ) oder nicht zwingend (dispositiv).

Von den **absolut zwingenden Vorschriften** darf durch Abmachung zwischen den beiden Vertragsparteien nicht abgewichen werden; von **relativ zwingenden Vorschriften** sind Abweichungen nur zugunsten der Arbeitnehmenden zulässig. Sowohl mündliche wie schriftliche Abmachungen, die von den absolut zwingenden Vorschriften abweichen, und solche, die von den relativ zwingenden Vorschriften zuungunsten der Arbeitnehmenden abweichen, sind nichtig, d.h. wirkungslos (Art. 361 und 362 OR). Im Anhang werden die absolut zwingenden Vorschriften am Rand mit einer doppelten (||), die relativ zwingenden mit einer einfachen Linie (|) bezeichnet.

Die nicht zwingenden, d.h. **dispositiven Vorschriften** gelten immer dann, wenn die beteiligten Vertragsparteien über die betreffenden Fragen keine anderslautende Abmachung getroffen haben (im Anhang ohne besondere Bezeichnung).

12 Zur Durchsetzung der zivilrechtlichen Vorschriften ist im Streitfall das am Wohnsitz der beklagten Partei oder am Ort des Betriebes zuständige Gericht anzurufen. Das Verfahren vor diesen Gerichten ist bis zu einem Streitwert von 20'000 Franken rasch, einfach und kostenlos (Art. 343 OR).

Nach kantonalem Prozessrecht kann der unterlegenen Partei unter bestimmten Voraussetzungen die Zahlung einer Prozessentschädigung an die obsiegende Partei auferlegt werden.

## 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

21 **Befristete Arbeitsverhältnisse**, also Arbeitsverhältnisse, deren Dauer zum voraus bestimmt wird (z.B.: "vom 1.Juli bis 31.Dezember", "bis zum Jahresende" oder "für die Dauer der Basler Mustermesse"), enden mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit (Art. 334 Abs. 1 OR). Eine Kündigung ist bei solchen Arbeitsverträgen grundsätzlich nicht nötig.

22 **Unbefristete Arbeitsverhältnisse**, also solche, die auf unbestimmte Zeit eingegangen werden, können von den Parteien unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine durch Kündigung beendet werden. Die Kündigung kann, sofern im Arbeitsvertrag oder im Gesamtarbeitsvertrag nicht ausdrücklich Schriftlichkeit verlangt wird, grundsätzlich auch mündlich erfolgen. Aus Beweisgründen ist jedoch in jedem Fall Schriftlichkeit zu empfehlen. Massgebend sind die Kündigungsfristen und -termine, die im Arbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag vorgesehen sind. Enthalten diese Verträge keine diesbezügliche Bestimmung, gelten die gesetzlichen Fristen und Termine.

23 Grundsätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmende jederzeit die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses vereinbaren (sog. **Aufhebungsvertrag**). Um allfälligen Interpretationsschwierigkeiten vorzukommen, ist es ratsam, den Aufhebungsvertrag schriftlich abzufassen.

24 Mit dem **Tod der Arbeitnehmenden** erlischt das Arbeitsverhältnis automatisch. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, den Lohn für eine bestimmte Zeit weiterzuzahlen, wenn Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen zurückbleiben, denen gegenüber die verstorbene Person eine Unterstützungspflicht erfüllt hat. Tritt der Todesfall innerhalb der ersten fünf Dienstjahre ein, hat der Arbeitgeber den Hinterbliebenen einen Monatslohn zu bezahlen, bei höherer Dienstdauer sind zwei Monatslöhne zu entrichten (Art. 338 OR).

**Stirbt der Arbeitgeber**, so geht das Arbeitsverhältnis auf dessen Erben über. Wenn der oder die Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht mehr aufrechterhalten will, kann er bzw. sie es unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen auflösen; an eine allfällige vertragliche Kündigungsfrist ist er bzw. sie nicht gebunden. Ist jedoch das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers begründet worden, so erlischt es mit dessen Tod (Art. 338a OR).

### 3 Die gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine

31 Unbefristete Verträge können **während der Probezeit** (= ein Monat, sofern nichts anderes vereinbart) zu jedem Zeitpunkt mit einer 7-tägigen Frist auf einen beliebigen Termin gekündigt werden (Art. 335b Abs. 1 OR).

Bei einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst während der Probezeit verlängert sich diese um die Dauer der Arbeitsverhinderung, es sei denn, die Vertragsparteien hätten etwas anderes vereinbart (Art. 335b Abs. 3 OR).

32 **Nach Ablauf der Probezeit** kann gekündigt werden (Art. 335c Abs. 1 OR):

- im ersten Dienstjahr mit einer einmonatigen Frist auf das Ende eines Monats;
- im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer zweimonatigen Frist auf das Ende eines Monats;
- ab dem zehnten Dienstjahr mit einer dreimonatigen Frist auf das Ende eines Monats.

### 4 Vertragliche Kündigungsfristen und -termine

41 Die im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfristen müssen für Arbeitgeber und Arbeitnehmende **die gleichen** sein, sonst gilt für beide Parteien die längere Frist (Art. 335a Abs. 1 OR).

42 Eine Ausnahme besteht, wenn der Arbeitgeber aus **wirtschaftlichen Gründen** (z.B. infolge Betriebsschliessung) kündigt oder beabsichtigt zu kündigen; dann

können für die Arbeitnehmenden kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden als für den Arbeitgeber (Art. 335a Abs. 2 OR).

43 Die gesetzlichen Kündigungsfristen können **durch schriftlichen Arbeitsvertrag, durch Gesamtarbeitsvertrag oder durch Normalarbeitsvertrag** geändert werden. Unter einen Monat können sie aber nur für das erste Dienstjahr und nur durch Gesamtarbeitsvertrag herabgesetzt werden (Art. 335c Abs. 2 OR).

## 5 Begründung der Kündigung

Wer eine Kündigung erhält, kann von der kündigenden Partei eine **schriftliche Begründung** verlangen (Art. 335 Abs. 2 OR). Dies gilt auch bei einer Kündigung während der Probezeit.

## 6 Missbräuchliche Kündigung

61 Stellt das zuständige Gericht fest, dass eine Kündigung missbräuchlich ist, so ist die Kündigung zwar gültig, gibt aber der gekündigten Partei einen Anspruch auf Entschädigung.

62 In Artikel 336 OR sind die wichtigsten **Tatbestände** aufgezählt, die als Kündigungsgrund einen Rechtsmissbrauch darstellen. Als missbräuchlich gilt insbesondere:

- Kündigung wegen einer Eigenschaft, die der andern Person aufgrund ihrer **Persönlichkeit** zusteht (Beispiele: Geschlecht, Familienstand, Herkunft, Nationalität, Homosexualität), sofern diese Eigenschaft nicht in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht. Nicht missbräuchlich ist demnach etwa eine Kündigung, die wegen des Wechsels der Nationalität des bzw. der Arbeitnehmenden ausgesprochen wird, wenn eine bestimmte Nationalität Voraussetzung der Anstellung war.
- Kündigung wegen Ausübung eines **verfassungsmässigen Rechts** (Beispiele: Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder politischen Partei, Ausübung ei-

ner politischen Tätigkeit, Freizeitgestaltung). Die Kündigung ist jedoch nur dann missbräuchlich, wenn die Ausübung des Rechts keine Pflicht (insbes. Treuepflicht) aus dem Arbeitsverhältnis verletzt. So ist eine gegenüber einem Parteisekretär wegen Beitritts in eine andere Partei ausgesprochene Kündigung nicht missbräuchlich.

- Kündigung zur **Vereitelung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis**. Missbräuchlich ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn sie z.B. kurz vor Erreichen eines Dienstjubiläums erfolgt, um zu verhindern, dass die bzw. der Arbeitnehmende ein vereinbartes oder übliches Dienstaltersgeschenk erhält.
- Kündigung wegen der **Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis**. Eine Kündigung ist etwa missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, weil der oder die Arbeitnehmende den Lohn für unverschuldete Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall, Mutterschaft, etc.) oder die vereinbarte Überstundenentschädigung geltend macht.
- Kündigung wegen der Leistung von schweizerischem obligatorischem **Militärdienst**, Militärischem Frauendienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst oder wegen der Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht (z.B. als Geschworene, Stimmzählende, Vormund).
- Kündigung durch den Arbeitgeber wegen **Mitgliedschaft bei einem Arbeitnehmersverband** (Gewerkschaft) oder wegen rechtmässig ausgeübter gewerkschaftlicher Tätigkeit.
- Kündigung durch den Arbeitgeber, solange die oder der Arbeitnehmende **gewählte Arbeitnehmervertreter** in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung sind (z.B. Mitglied der Betriebskommission, Pensionskassenvorstand). Die Kündigung ist hingegen nicht missbräuchlich, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass ein begründeter Anlass zur Kündigung bestand.
- Kündigung durch den Arbeitgeber **im Rahmen einer Massenentlassung**, wenn die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, nicht konsultiert worden sind.

Zu beachten ist, dass auch eine während der Probezeit ausgesprochene Kündigung missbräuchlich sein kann.

63 Das zuständige Gericht kann derjenigen Vertragspartei, der missbräuchlich gekündigt wurde, eine **Geldentschädigung** zusprechen, die maximal 6 Monatslöhne beträgt (Art. 336a OR). Wer diese Entschädigung geltend machen will, muss bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bei der kündigenden Partei schriftlich Einsprache erheben. Falls sich die Parteien über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht einigen können, hat die Partei, der gekündet worden ist, innert 180 Tagen seit Be-

ündigung des Arbeitsverhältnisses gegen den Kündigenden gerichtlich vorzugehen (Art. 336b OR).

## 7 Kündigung zur Unzeit

71 Nach Ablauf der Probezeit werden die Arbeitnehmenden vor Kündigungen geschützt, die während einer sog. Sperrfrist ausgesprochen werden (Art. 336c Abs. 1 OR). Als **Sperrfristen** gelten:

- Die Zeit, in der schweizerischer obligatorischer **Militärdienst**, Zivildienst, Militärischer Frauendienst oder Rotkreuzdienst geleistet wird und, wenn der Dienst mehr als 12 Tage dauert, die 4 Wochen vor und nach dem Dienst.
- Eine gewisse Zeit bei unverschuldeter voller oder teilweiser Arbeitsverhinderung infolge **Krankheit oder Unfall**, und zwar 30 Tage im ersten Dienstjahr, 90 Tage im zweiten bis fünften Dienstjahr und 180 Tage im sechsten und den weiteren Dienstjahren. Wenn ein Krankheitsfall in zwei Dienstjahren fällt, für die zwei verschieden lange Sperrfristen vorgesehen sind, wird die längere Sperrfrist auf die ganze Zeitdauer der Krankheit angewendet.
- Die (ganze) **Schwangerschaft** und die **16 Wochen nach der Niederkunft**.
- Die Zeit, in der mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer **Hilfsaktion im Ausland** teilgenommen wird.

72 Die Kündigung, die während der erwähnten Sperrfristen erfolgt, ist **nichtig**, d.h. sie hat keine Wirkung. Um das Arbeitsverhältnis zu beenden, muss die Kündigung des Arbeitgebers nach Ablauf der Sperrfrist erneut ausgesprochen werden.

73 Eine Kündigung, die vor Beginn der Sperrfrist ausgesprochen wird, ist dagegen gültig. Ist jedoch im Zeitpunkt, da die Sperrfrist beginnt, die **Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen**, steht die Kündigungsfrist während der Sperrfrist still und läuft erst nach Ablauf der Sperrfrist wieder weiter (Art. 336c Abs. 2 OR). Sofern im Arbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde, ist die Kündigung jeweils nur auf ein Monatsende wirksam (vgl. Ziff. 32). Fällt die durch eine solche Sperrfrist verlängerte Kündigungsfrist nicht auf ein Monatsende, so verlängert sie sich noch bis zum nächsten Monatsende (Art. 336c Abs. 3 OR).

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin erhält Ende März mit Wirkung per Ende Mai die Kündigung; sie erkrankt vom 15. April bis zum 31. April. Die Kündigungsfrist steht während dieser Sperrfrist still und läuft am 1. Mai weiter - bis Mitte Juni. Da das Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist nicht mit einem Monatsende zusammenfällt, verlängert sich diese bis Ende Juni (Art. 336c Abs. 3 OR).

## 8 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

81 Aus **wichtigem Grund** kann jede Vertragspartei das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos kündigen, ohne an die Kündigungsfristen und -termine oder die Sperrfristen gebunden zu sein. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn der kündigenden Vertragspartei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin oder bis zum Ablauf der vorgesehenen bestimmten Dauer nicht mehr zumutbar ist (Art.337 OR).

82 Die kündigende Partei muss die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses schriftlich begründen, wenn es die andere Partei verlangt (Art. 337 Abs. 1 OR).

83 Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gilt als **gerechtfertigte Auflösung** des Arbeitsverhältnisses. Auf Klage hin kann das zuständige Gericht der kündigenden Vertragspartei den vollen Schadenersatz zusprechen, wenn der wichtige Grund im vertragswidrigen Verhalten der gekündigten Partei liegt (Art. 337b Abs. 1 OR).

84 Mit einer **ungerechtfertigten fristlosen Kündigung** durch den Arbeitgeber wird das Arbeitsverhältnis zwar rechtsgültig beendet. Die Arbeitnehmenden haben jedoch Anspruch auf alle Leistungen (z.B. Lohn, Anteil 13. Monatslohn oder Gratifikation), die sie erhalten hätten, wenn der Arbeitsvertrag ordentlich aufgelöst worden wäre. Sie müssen sich aber daran anrechnen lassen, was sie infolge Befreiung von der Arbeitspflicht erspart (z.B. Fahrkosten, Berufskleidung) oder mit einer neuen Arbeit verdient haben oder hätten verdienen können (Art. 337c Abs. 1 und 2 OR).

Wer diesen Anspruch durchsetzen will, hat beim zuständigen Gericht Klage einzureichen. Die Geltendmachung dieses Anspruchs setzt zwar nicht voraus, dass die Arbeitnehmenden nach der fristlosen Entlassung ihre Dienste anbieten. Aus Be-

weisgründen empfiehlt es sich jedoch, gegen die fristlose Kündigung schriftlich zu protestieren und auch die weitere Arbeit anzubieten.

85 Das Gericht kann **überdies** den Arbeitgeber zur Bezahlung einer **Geldentschädigung** an den oder die fristlos und ohne wichtigen Grund Entlassene/n verpflichten; das Maximum dieser Entschädigung beträgt 6 Monatslöhne (Art. 337c Abs. 3 OR). Bei der Festlegung der Entschädigung wird das Gericht z.B. berücksichtigen, in welcher Art und Weise die fristlose Entlassung erfolgte und wie stark sie den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin trifft.

86 Falls der oder die Arbeitnehmende die **Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht antritt oder sie verlässt**, handelt es sich ebenfalls um eine ungerechtfertigte fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages. Diese gibt dem Arbeitgeber Anspruch auf eine **Pauschalentschädigung** in der Höhe eines Viertels des Monatslohnes. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz eines allfällig entstandenen weiteren Schadens. Wenn dem Arbeitgeber kein oder ein geringerer Schaden erwachsen ist, kann dieser Betrag vom zuständigen Gericht nach unten korrigiert werden (Art. 337d OR).

## 9 Auskunftsstellen

Die Sekretariate der Arbeitsgerichte erteilen in der Regel arbeitsrechtliche Auskünfte. Ein Verzeichnis der Arbeitsgerichte bzw. der zuständigen erstinstanzlichen Gerichte, die sich mit Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis befassen, kann bei der Eidg. Drucksachen- und Materialzentrale (EDMZ), 3000 Bern, bezogen werden (frankiertes und adressiertes Rückantwortcouvert beilegen). Die Abteilung Arbeitnehmerschutz und Arbeitsrecht des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit erteilt ebenfalls arbeitsrechtliche Auskünfte genereller Natur (Telefon 031 322 29 48).

**Auszug aus dem Obligationenrecht, 10. Titel, "Der Arbeitsvertrag"**

Art. 334            G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
                      I. Befristetes Arbeitsverhältnis

<sup>1</sup>Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung.

<sup>2</sup>Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

<sup>3</sup>Nach Ablauf von zehn Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.

Art. 335            II. Unbefristetes Arbeitsverhältnis  
                      1. Kündigung im allgemeinen

<sup>1</sup>Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

<sup>2</sup>Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 335a          2. Kündigungsfristen  
                      a. im allgemeinen

<sup>1</sup>Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

<sup>2</sup>Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen jedoch durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.

Art. 335b      b. während der Probezeit

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden; als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup>Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

<sup>3</sup>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 335c      c. nach Ablauf der Probezeit

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>2</sup>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. 336      III. Kündigungsschutz  
                  1. Missbräuchliche Kündigung  
                  a. Grundsatz

<sup>1</sup>Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a. wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

- b. weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c. ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d. weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e. weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

<sup>2</sup>Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
- c. im Rahmen einer Massentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

<sup>3</sup>Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Uebergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a      b. Sanktionen

<sup>1</sup>Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten.

<sup>2</sup>Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

<sup>3</sup>Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

Art. 336b      c. Verfahren

<sup>1</sup>Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

<sup>2</sup>Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 336c      2. Kündigung zur Unzeit  
                  a. durch den Arbeitgeber

<sup>1</sup>Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b. 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;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

<sup>2</sup>Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

<sup>3</sup>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.

Art. 336d      b. durch den Arbeitnehmer

<sup>1</sup>Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

<sup>2</sup>Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 337      IV. Fristlose Auflösung  
                 1. Voraussetzungen  
                 a. aus wichtigen Gründen

<sup>1</sup>Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>2</sup>Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

<sup>3</sup>Ueber das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 337a      b. wegen Lohngefährdung

Wird der Arbeitgeber zahlungsunfähig, so kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

Art. 337b      2. Folgen  
a. bei gerechtfertigter Auflösung

<sup>1</sup>Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen.

<sup>2</sup>In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Art. 337c      b. bei ungerechtfertigter Entlassung

<sup>1</sup>Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

<sup>3</sup>Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 337d      c. bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

<sup>1</sup>Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>2</sup>Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

<sup>3</sup>Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

4 ...

Art. 338            V. Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers  
1. Tod des Arbeitnehmers

<sup>1</sup>Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 338a        2. Tod des Arbeitgebers

<sup>1</sup>Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Uebergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

<sup>2</sup>Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

...

Art. 343            K. Zivilrechtspflege

1Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis gilt wahlweise der Gerichtsstand des Wohnsitzes des Beklagten oder des Ortes des Betriebs oder Haushalts, für den der Arbeitnehmer Arbeit leistet.

2Die Kantone haben für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von 20'000 Franken ein einfaches und rasches Verfahren vorzusehen; der Streitwert bemisst sich nach der eingeklagten Forderung, ohne Rücksicht auf Widerklagebegehren.

3Bei Streitigkeiten im Sinne des vorstehenden Absatzes dürfen den Parteien weder Gebühren noch Auslagen des Gerichts auferlegt werden; jedoch kann bei mutwilliger Prozessführung der Richter gegen die fehlbare Partei Bussen aussprechen und ihr Gebühren und Auslagen des Gerichts ganz oder teilweise auferlegen.

4Bei diesen Streitigkeiten stellt der Richter den Sachverhalt von Amtes wegen fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen.

| Relativ zwingende Vorschriften. Erläuterung siehe Ziffer 11.

|| Absolut zwingende Vorschriften. Erläuterung siehe Ziffer 11.

L:\abt1\allg\divabt\künkop1d.doc