

Kündigung eines unbefristeten Einzelarbeitsvertrages in der Schweiz und in Liechtenstein

Eine Übersicht über häufig gestellte Fragen in der Praxis



Das Schweizer Arbeitsrecht ist im Vergleich mit den arbeitsrechtlichen Regelungen in anderen Europäischen Ländern häufig flexibler und liberaler. Liechtenstein hat die Schweizer Vorschriften von Art. 319 ff. des Obligationenrechts (OR) praktisch eins zu eins übernommen (§ 1173a Art. 1 ff. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)).

Die liberale Natur des schweizerischen und liechtensteinischen Arbeitsrechts spiegelt sich insbesondere in den Regelungen zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wider. In der Praxis gibt es jedoch oft Unsicherheiten im Zusammenhang mit Kündigungen. Die folgende Zusammenfassung gibt einen kurzen Überblick über einige der am häufigsten gestellten Fragen.

Aus welchen Gründen kann ein Arbeitnehmer entlassen werden?

Grundsätzlich kann jede Partei eines Arbeitsvertrages diesen jederzeit mit oder ohne Grund kündigen, sofern die gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist eingehalten wird.

Während bestimmter Fristen ist der Arbeitnehmer jedoch vor Kündigung geschützt (sog. «Sperrfristen»). Darüber hinaus muss der Arbeitgeber darauf achten, dass eine Kündigung nicht als missbräuchlich angesehen werden könnte.

Muss eine Kündigung begründet werden?

Grundsätzlich muss eine Kündigung nicht begründet werden. Der Arbeitnehmer kann jedoch verlangen, dass die Kündigung schriftlich begründet wird, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Begründung auf Verlangen des Arbeitnehmers auszustellen.

Wann kann ein Arbeitnehmer nicht entlassen werden?

Während den so genannten Sperrfristen darf der Arbeitgeber nicht kündigen, wie z.B.:

- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
- 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;

- während der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher. Dieser letzte Punkt fehlt im liechtensteinischen Arbeitsrecht, da liechtensteinische Staatsbürger keinen Militär- oder Zivildienst leisten müssen.

Was geschieht, wenn während einer Sperrfrist gekündigt wird?

Eine vom Arbeitgeber während einer Sperrfrist erteilte Kündigung ist nichtig. Sie muss daher nach Ablauf der jeweiligen Frist erneut ausgesprochen werden.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung krank wird?

Wird der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist krank, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Anzahl der Krankheitstage (höchstens jedoch um die im jeweiligen Fall geltende gesetzliche Sperrfrist). Da ein Arbeitsverhältnis nicht in der Mitte eines Monats enden darf, wird die Frist zusätzlich bis zum nächsten Ende des Monats verlängert.

In welchen Fällen würde eine Kündigung als rechtswidrig angesehen werden?

Die Gründe, aus denen eine Kündigung als rechtswidrig angesehen wird, sind in Art. 336 OR bzw. in Art. 46 ABGB aufgeführt. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist beispielsweise dann rechtswidrig, wenn sie auf einer der Persönlichkeit des Arbeitnehmers innewohnenden Eigenschaft wie Alter, Rasse, Geschlecht, Herkunft oder anderem beruht, wenn der Arbeitnehmer ein verfassungsmässiges Recht wie politische Tätigkeit oder seinen religiösen Glauben ausübt etc.

Was geschieht, wenn die Kündigung als rechtswidrig qualifiziert wird?

Im Gegensatz zur Kündigung durch den Arbeitgeber während einer Sperrfrist ist eine rechtswidrige Kündigung gültig. Der Arbeitnehmer hat kein Recht darauf, weiterbeschäftigt zu werden. Der Arbeitgeber, der die rechtswidrige Kündigung ausspricht, ist jedoch verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen. Diese wird vom Gericht festgelegt und darf das Gehalt des Arbeitnehmers von sechs Monaten nicht überschreiten.

Wie lange dauert die Kündigungsfrist?

Nach Ablauf der Probezeit betragen die gesetzlichen Kündigungsfristen einen Monat im ersten Dienstjahr, zwei Monate im zweiten und bis einschließlich des neunten Dienstjahres und drei Monate danach. Die Parteien können die Dauer der Kündigungsfrist schriftlich frei bestimmen, wobei die Kündigungsfrist nicht kürzer als einen Monat sein darf (es gelten Sonderregelungen für Arbeitnehmer mit einem Gesamtarbeitsvertrag).

In welchen Fällen kann ein Arbeitgeber fristlos kündigen?

Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sofortiger Wirkung aus wichtigem Grund kündigen. Ein wichtiger Grund zur Kündigung ist jeder Umstand, bei dem der kündigenden Partei nicht in gutem Glauben zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Nur schwerwiegendes Fehlverhalten, das das gegenseitige Vertrauen zerstört, kann der Gegenpartei das Recht einräumen, den Vertrag fristlos zu kündigen.

Ist es möglich, den Arbeitnehmer freizustellen?

Ja, aber während der Freistellung bleibt der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber angestellt und hat daher bis zum Ende der Kündigungsfrist Anspruch auf sein Gehalt, Provisionen, Pauschalspesen usw. Nur in Ausnahmefällen darf ein Arbeitnehmer nicht freigestellt werden. Dies betrifft diejenigen Fälle, in welchen ein Arbeitnehmer effektiv arbeiten muss, um seine berufliche Zukunft zu sichern (z.B. ein Pilot, der seine Lizenz verlieren würde, wenn er nicht regelmäßig fliegt).

Welche Ansprüche hat der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung?

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Kalenderjahres (z.B. auf den 31. Mai) hat der Arbeitnehmer einen anteiligen Anspruch auf Ferien und andere Leistungen, wie z.B. Bonuszahlungen oder aktienbasierte Vergütung, sofern diese Leistungen als Lohnanteil qualifiziert werden. Darüber hinaus kann der Arbeitsvertrag eine Abfindung, eine Entschädigung im Zusammenhang mit einem Konkurrenzverbot oder andere Entschädigungsleistungen vorsehen. In der Praxis führen insbesondere Bonuszahlungen zu gerichtlichen Auseinandersetzungen. Der Grund dafür ist, dass nicht immer klar ist, ob diese Zahlungen als Teil des Gehalts des Arbeitnehmers qualifiziert werden können oder nicht. In der Regel ist es in Fällen, in denen der Bonus nach objektiven Kriterien berechnet werden kann (d.h. unabhängig von der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers) und in der Vergangenheit regelmäßig gezahlt wurde, wahrscheinlich, dass der Bonus als Teil des Gehalts qualifiziert wird und der Arbeitnehmer somit im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen anteiligen Anspruch hat. Diese Frage muss jedoch immer von Fall zu Fall geprüft und beurteilt werden.

Kontakt



Gerhard Althaus
Manager Legal Services
T +41 43 960 72 83
E gerhard.althaus@ch.gt.com

Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein

Claridenstrasse 35
CH-8002 Zürich

T +41 43 960 71 71

Rue du 31-Décembre 47
CH-1207 Genf

T +41 22 718 41 41

Bahnhofstrasse 7
CH-9471 Buchs

T +41 81 750 68 68



©2019 Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein – Alle Rechte vorbehalten. Grant Thornton Schweiz/Liechtenstein gehört zu Grant Thornton International Ltd (nachstehend «Grant Thornton International» genannt). Wird auf «Grant Thornton» Bezug genommen, ist darunter die Marke zu verstehen, unter der jede einzelne Gesellschaft tätig ist. Grant Thornton International und die Einzelgesellschaften sind jeweils rechtlich selbständige Unternehmen. Leistungen werden von den einzelnen Gesellschaften unabhängig voneinander erbracht, d.h. keine Einzelgesellschaft haftet für Leistungen oder Tätigkeiten einer anderen Einzelgesellschaft. Diese Übersicht dient ausschliesslich und alleine dem Zweck einer ersten Information. Sie beinhaltet weder einen Rat noch eine Empfehlung, noch erhebt sie Anspruch auf Vollständigkeit. Es wird keinerlei Haftung bezüglich des Inhalts übernommen.