

Was tun bei einer Kündigung?

Wir empfehlen Ihnen die umgehende Anmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV). Bitte denken Sie daran, dass Sie sich schon jetzt, noch während der laufenden Kündigungsfrist, um einen neuen Arbeitsplatz bemühen sollten.

Im Hinblick auf eventuelle Arbeitslosenunterstützung ist es wichtig, dass Sie (Ihr gekündigtes Arbeitsverhältnis betreffend) folgende Punkte beachten und genau abklären:

Kontrollieren Sie, ob Ihre Kündigungsfrist korrekt ist.

Sie finden die Kündigungsfrist in Ihrem Arbeitsvertrag oder im Gesamtarbeitsvertrag. Wurde dort nichts geregelt, so gelten die Kündigungsfristen gemäss Obligationenrecht (OR). Das Obligationenrecht hält fest:

Während der Probezeit (ohne schriftliche Abmachung gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses als Probezeit, mit einer schriftlichen Regelung kann diese bis zu 3 Monaten dauern) beträgt die Kündigungsfrist ohne andere Abmachung **7 Tage**.

Achtung: während der Probezeit gelten keine Sperr- bzw. Schutzfristen (s. unten). Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist:

- im 1. Dienstjahr **1 Monat**
- vom 2. bis und mit 9. Dienstjahr **2 Monate**
- danach **3 Monate**

Ein *befristeter Arbeitsvertrag* endet mit Ablauf der vereinbarten Anstellungsdauer.

Erfolgte die Kündigung fristlos?

Es muss *ein wichtiger Grund* vorliegen, damit eine fristlose Entlassung möglich ist. Falls Sie vermuten, dass dieser fehlt, kontaktieren Sie bitte unsere Rechtsauskunft.

Erfolgte die Kündigung während eines Unfalls oder einer Krankheit?

Eine Kündigung während Unfalls oder Krankheit ist erst möglich nach Ablauf bestimmter Sperr- bzw. Schutzfristen (Art. 336c OR):

- im 1. Dienstjahr nach **30 Tagen**
- vom 2. bis und mit 5. Dienstjahr **90 Tagen**
- ab 6. Dienstjahr **180 Tagen**

Waren Sie während Ihrer Kündigungsfrist krank oder hatten Sie einen Unfall?

In diesem Fall wird Ihre Kündigungsfrist gemäss Art. 336c OR unterbrochen und verlängert sich um die Dauer der Krankheit oder des Unfalls (längstens jedoch um die oben erwähnten Sperr- bzw. Schutzfristen) jeweils wieder auf das Ende eines Monats (sofern keine andere schriftliche Abmachung getroffen wurde, z.B. Kündigung 1 Monat auf jeden Tag des Monats).

Sind Sie schwanger?

Eine Kündigung durch die Arbeitgeberschaft *während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt* ist unzulässig, weil sie die gesetzliche Sperrfrist des Art. 336c OR verletzt.

Müssen Sie in Kürze in den Militärdienst oder waren Sie vor kurzem im Militärdienst?

Bei Militärdienst gilt eine Sperr- bzw. Schutzfrist für den ganzen Dienst, d.h. eine Kündigung ist nicht gültig. Sofern der Dienst mehr als 11 Tage dauert, wird diese Sperr- bzw. Schutzfrist ausgedehnt auf vier Wochen vor dem Dienst und vier Wochen danach.

Wurde Ihnen gekündigt und müssen Sie während der Kündigungsfrist in den Militärdienst, so wird Ihre Kündigungsfrist unterbrochen und verlängert sich um die Dauer des Militärdienstes, resp. um die oben erwähnte Sperr- bzw. Schutzfrist jeweils wieder auf das Ende eines Monats.

Achtung: Diese Sperr- resp. Schutzfristen gelten nicht für die Probezeit!

Kann es sein, dass Ihnen missbräuchlich gekündigt wurde?

Die Gründe für eine missbräuchliche Kündigung sind in Artikel 336 OR wie folgt aufgezählt:

- Kündigung wegen einer Eigenschaft, die Ihnen kraft Ihrer Persönlichkeit zusteht (z.B. Geschlecht, Familienstand, Herkunft, Rasse, Nationalität, Weltanschauung etc.);
 - weil Sie ein verfassungsmässiges Recht ausüben; z.B. Ausübung politischer Rechte, Religionsfreiheit;
 - um die Entstehung von Ansprüchen aus Ihrem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (Auszahlung von Sondervergütungen wie 25-Jubiläums-Prämie etc.);
 - weil Sie Ansprüche aus Ihrem Arbeitsvertrag geltend gemacht haben, z.B. endlich Ferien verlangt haben oder die Bezahlung Ihres ausstehenden Lohnes reklamiert haben (Rachekündigung);
 - weil Sie schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leisten, oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllen;
- etc.

Was müssen Sie tun, falls Sie vermuten, dass

- die Kündigung nicht fristgerecht war,
 - die Kündigung fristlos ohne wichtigen Grund erfolgte,
 - die Kündigung zur Unzeit (während Krankheit, Unfalls, Schwangerschaft, Militärs) erfolgte,
 - die Kündigung missbräuchlich war?
-
- **Erheben Sie dagegen sofort beim Arbeitgeber schriftlich Einsprache!**
 - **Bieten Sie umgehend Ihre Arbeit weiterhin an (gilt nicht bei Arbeitsunfähigkeit)!**

Zur Beantwortung weiterer Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

KIGA Baselland, Arbeitsvertragliche Rechtsauskunft
T 061 552 77 10

Stand: Februar 2020