

## DIE (MISSBRÄUHLICHE) KÜNDIGUNG\*

---

### HABEN SIE EINE KÜNDIGUNG ERHALTEN?

*Verlangen Sie eine schriftliche Begründung von Ihrem Arbeitgeber.*

Gemäss Art. 335 Abs. 1 OR kann *ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden*. Sofern die Kündigungsfristen eingehalten werden, ist in vielen Fällen die Kündigung rechtmässig und das Arbeitsverhältnis beendet. Jedoch ist sich immer zu fragen, ob allenfalls eine missbräuchliche Kündigung vorliegen könnte. Eine schriftliche Begründung der Kündigung kann dabei helfen (Art. 335 Abs. 2 OR).

### ERFOLGTE DIE KÜNDIGUNG RECHTMÄSSIG?

*Prüfen Sie die schriftliche Begründung.*

Nun gibt es in der Praxis aber oft Fälle, bei denen man das Gefühl hat, dass etwas nicht mit rechten Dingen zugeht. So kann es zum Beispiel geschehen, dass ein Arbeitnehmer eine Kündigung erhält, eine schriftliche Begründung verlangt, in der dann steht, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund "wirtschaftlicher Gründe" beendet werden musste.

Es ist aber zu prüfen, ob es sich nicht um einen vorgeschobenen Kündigungsgrund handeln könnte. In der Realität passiert es nämlich relativ oft, dass aus "wirtschaftlichen Gründen" gekündigt wird. So wird z.B. einem Arbeitnehmer unter diesem Vorwand gekündigt, in den Tageszeitungen aber immer wieder neue Stellen desselben Arbeitgebers ausgeschrieben. In anderen Worten ein klarer Hinweis, dass es bei der Kündigung nicht um wirtschaftliche Gründe gehen kann, und die Auftragsbücher voll waren. Was heisst das nun?

Art. 336 OR regelt diese Frage: So ist z.B. eine Kündigung missbräuchlich, wenn der Arbeitnehmer obligatorischen Militärdienst leisten muss. Die Aufzählungen in Art. 336 OR sind nicht abschliessend. Zu beachten ist je nach Fall auch das Gleichstellungsgesetz. Eine Kündigung kann nämlich u.U. auch geschlechterdiskriminierend sein.

## HABE ICH ANRECHT AUF EINE ENTSCHÄDIGUNG?

*Erheben Sie schriftlich Einsprache.*

Bis zum Ende der Kündigungsfrist können Sie in einem Fall der missbräuchlichen Kündigung schriftlich Einsprache erheben. Nur dann kann eine Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung geltend gemacht werden. Sicherlich ist es ratsam, einen Rechtsanwalt beizuziehen, damit keine Ansprüche verwirken. Wichtig ist: Das Arbeitsverhältnis ist auch trotz missbräuchlicher Kündigung beendet, es gibt zumindest im privaten Arbeitsrecht keine Regelung, auf Wiedereinstellung zu klagen (so aber im Öffentlichen Personalrecht). Es bleibt nur der Weg einer allfälligen (finanziellen) Entschädigung.

## WIE HOCH IST EINE ENTSCHÄDIGUNG (SOG. PÖNALE)?

*Maximum sechs Monatslöhne.*

Für die Festlegung einer allfälligen Entschädigung sind die Umstände des Einzelfalles massgebend. Dies sind max. 6 Monate, wobei noch weitere Ansprüche hinzukommen können (z.B. Persönlichkeitsschutz etc.).

\*\*\*\*\*

\* Bitte beachten Sie, dass dieser Artikel lediglich eine Übersicht über Ihre Möglichkeiten bieten soll. Er hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und soll Ihnen als ersten Überblick dienen.

Gesetze zum Nachschlagen:

[Schweizerisches Obligationenrecht \(OR\)](#)

[Gleichstellungsgesetz \(GIG\)](#)

Freundliche Grüsse

Christian Widmer

M.A. HSG in Law

Rechtsanwalt und öffentlicher Notar

Seiten 2 von 2