

## Sperrfristen für eine Kündigung

In Bezug auf die gesetzlich vorgesehenen Sperrfristen bei einer Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber bestehen in der Praxis oft Unsicherheiten. Die Sperrfristen bezwecken, den Arbeitnehmer in einer Phase, in der er aufgrund seiner Arbeitsverhinderung in aller Regel keine Möglichkeit zu Stellensuche hat, vor dem Verlust seiner Arbeitsstelle zu schützen.

Kündigungssperrfristen kommen während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft sowie bei einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Voll- oder Teilarbeitsunfähigkeit – soweit diese nicht vom Arbeitnehmenden verschuldet wurde – zum Tragen.

Die Sperrfrist bei Krankheit oder Unfall beträgt im 1. Dienstjahr 30 Tage, ab dem 2. Dienstjahr 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage.

Mehrere Arbeitsverhinderungen aufgrund unterschiedlicher Krankheiten oder Unfälle lösen je eine neue Sperrfrist aus. Geht die Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall auf die gleiche Ursache zurück (Rückfall), wird keine neue Sperrfrist ausgelöst.

Die Sperrfristen gelten sogar dann, wenn beiden Parteien die Existenz einer Sperrfrist nicht bekannt ist, beispielsweise wenn eine Arbeitnehmerin erst nachträglich erfährt, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war.

Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung während einer solchen Sperrfrist aus (massgebend ist der Zeitpunkt des Empfangs), ist diese nichtig, d.h. sie erzeugt rechtlich keine Wirkung bzw. gilt als nicht erklärt und muss nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden. Andernfalls läuft der Arbeitsvertrag normal weiter.

Soweit die Kündigung erfolgt ist, bevor eine Sperrfrist zu laufen beginnt, wird die Kündigungsfrist bis zur Beendigung der Sperrfrist unterbrochen. Die verbleibende Kündigungsfrist läuft erst weiter, wenn die Sperrfrist abgelaufen ist. Auch eine kurze oder erst gegen Ende der Kündigungsfrist auftretende Arbeitsunfähigkeit führt zu deren Unterbruch. Die Kündigungsfrist beginnt allerdings nicht am Tage der Entgegennahme der Kündigung zu laufen. Wird nämlich mit einer längeren Frist gekündigt, so muss vielmehr vom Endtermin der Kündigung zurückgerechnet werden. Trifft die Kündigung beispielsweise am 15. März beim Arbeitnehmenden ein und beträgt die Kündigungsfrist 2 Kalendermonate, endet das Arbeitsverhältnis per 31. Mai. Der 31. Mai ist somit der Kündigungsendtermin. Die Kündigungsfrist umfasst somit die Zeitspanne zwischen 1. April und 31. Mai. Ist nun der betreffende Arbeitnehmende zwischen dem 21. März bis zum 28. März krankheits halber arbeitsunfähig, so verlängert sich die Kündigungsfrist nicht, da die gesamte Periode der Arbeitsunfähigkeit in den Zeitraum vor der eigentlichen Kündigungsfrist fällt.

Die Sperrfrist bewirkt meist, dass die Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammentrifft. Wurde zwischen den Parteien für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Termin vereinbart oder ergibt sich dieser aus dem Gesetz – ist beispielsweise als Kündigungstermin das Ende eines Monats vereinbart – verlängert sich die Kündigungsfrist um den Zeitraum bis zu diesem Endtermin. Soweit im vorab genannten Beispiel der Arbeitnehmende zwischen dem 21. bis zum 28. April krankheits halber arbeitsunfähig ist, so verlängert sich die Kündigungsfrist um diese 7 Tage. Falls jedoch das Arbeitsverhältnis nur auf Ende eines Kalendermonats kündbar ist, verlängert

sich dieses bis zum nächstfolgenden Endtermin, d.h. im konkreten Fall bis zum 30. Juni.

Während der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses haben die Parteien die gleichen Rechte und Pflichten wie während der übrigen Dauer des Arbeitsverhältnisses. In den Schranken der gesetzlich statuierten Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit und Unfall gemäss § 1173a Art. 18 f. ABGB schuldet der Arbeitgeber somit auch den Lohn.

Abschliessend ist anzumerken, dass diese Sperrfristregelung nicht zur Anwendung gelangt während der Probezeit, bei befristeten Arbeitsverhältnissen, welche zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt ohne Kündigung enden, bei Kündigungen durch den Arbeitnehmenden, bei fristloser Kündigung aus wichtigen Gründen sowie bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen.



● lic. iur. Martina Tschanz

Rechtsanwälte  
Attorneys at Law

## lampert & partner

lampert & partner  
Rechtsanwälte AG  
Landstrasse 104, P.O. Box 1257  
9490 Vaduz, Liechtenstein  
T +423 233 45 40, F +423 233 45 41  
tschanz@lplaw.li, www.lplaw.li