

Sperrfristen des Arbeitsrechts bei Kündigung

Die Sperrfristen des Arbeitsrechts sollen sicherstellen, dass Arbeitnehmern¹ nicht gekündigt wird, solange sie unverschuldet nicht in der Lage sind, sich um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen. Für die Stellensuche soll ihnen die ganze hierfür gesetzlich oder vertraglich vorgesehene Kündigungsfrist zur Verfügung stehen. Die Berechnung der einzelnen Fristabschnitte und Endtermine während der Kündigungsfrist kann sehr anspruchsvoll sein, vor allem wenn die gesetzlich vorgesehene Verlängerung der Kündigungsfrist Platz greift. Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf einige wichtige Grundsätze der Sperrfristenregelung.

1. Die Sperrfristen:

Absolutes Kündigungsverbot

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt zur Unzeit und bleibt ohne jede Wirkung, wenn sie während folgender Sperrfristen ausgesprochen wird:

- Während ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin aufgrund von Unfall oder Krankheit: Im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, im 2. bis zum 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen;
- während der Schwangerschaft (Empfängnis) und in den 16 Wochen nach der Niederkunft der Arbeitnehmerin.

Die Sperrfrist bezieht sich auf **Kalendertage** und nicht Arbeitstage.

Ist die Sperrfrist abgelaufen, weil ein Arbeitnehmer z.B. im ersten Dienstjahr länger als 30 Tage wegen einem Unfall an der Arbeitsleistung verhindert war, ist die Kündigung ab dem 31. Tag zulässig. Zu beachten ist, dass jeder Anlassfall die Sperrfrist **von neuem** auslöst. Ist eine Arbeitnehmerin im ersten Dienstjahr zunächst wegen eines Unfalls für 20 Tage und dann wegen einer Krankheit für wei-

tere 15 Tage an der Arbeitsleistung verhindert, so läuft für beide Fälle jeweils eine separate Sperrfrist von 30 Tagen. Die Tage können nur dann zusammengezählt werden, wenn ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der ersten und der folgenden Arbeitsverhinderung besteht.

Die Sperrfristen gelten auch für Teilzeitangestellte und bei Personalverleih, bei Massenentlassungen, ja selbst bei Betriebsschliessungen.

2. Verlängerung der Kündigungsfrist durch Sperrfrist

Fällt die Sperrfrist in die Kündigungsfrist, steht die Kündigungsfrist still und läuft erst nach Ende der Sperrfrist weiter. Endete die Kündigungsfrist dadurch an einem Tag, der nicht auf den Kündigungsendtermin (z.B. Monatsende) fällt, verlängert sich die Kündigungsfrist **bis zum nächsten Endtermin** (also z.B. bis zum nächsten Monatsende). Während der verlängerten Kündigungsfrist wirken die Sperrfristen nicht mehr.

Ein einziger Krankheitstag kann also bewirken, dass sich die Kündigungsfrist um einen Monat oder mehr verlängert (z.B. wenn die Kündigung nur auf das Jahresende möglich ist). Der Arbeitnehmer ist aber verpflichtet, seine Arbeitsleistung auch in der verlängerten Kündigungsfrist zu erbringen, ansonsten kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, es sei denn, er wäre freigestellt (oder unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert).²

3. Keine Geltung der Sperrfristen

Die Sperrfristen **gelten nicht**: Bei Kündigung während der Probezeit, bei be-

fristeten Arbeitsverhältnissen, bei Kündigung durch den Arbeitnehmer, bei einvernehmlicher Vertragsauflösung und bei (gerechtfertigter) fristloser Kündigung. Die Sperrfristen können auch dann ausser Kraft treten, wenn der seltene Fall vorliegt, dass nur eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliegt, die keine Auswirkung auf die Suche einer neuen Stelle hat.

Die Sperrfristen dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmerin verkürzt werden. Die Arbeitnehmerin muss auch nicht nachweisen, dass sie auf den Schutz der Sperrfrist angewiesen ist. Natürlich ist eine rechtsmissbräuchliche Berufung des Arbeitnehmers auf die Sperrfrist nicht zulässig. Die Gerichtspraxis geht aber nur im äussersten Fall und damit entsprechend selten von einer Missbräuchlichkeit aus.

Dies stellt keine Rechtsberatung dar und ersetzt nicht die Einholung rechtlichen Rats im konkreten Anlassfall.



• Christoph Büchel
Rechtsanwalt / Attorney-at-law

WB
RECHTSANWÄLTE
Wilhelm & Büchel

Wilhelm & Büchel
Rechtsanwälte/Attorneys-at-law
Lova-Center, P.O. Box 1150, 9490 Vaduz
Tel.: +423 399 48 50
cbuechel@wbr.li, www.wbr.li

¹ Die Verwendung nur eines Geschlechts soll das andere Geschlecht nicht ausschliessen.

² Die Präsentation des Verfassers anlässlich der 1. Rechtstagung für KMU der WK zu den Sperrfristen (mit Beispielen zur Berechnung der Auswirkungen der Sperrfristen) ist auf der Website des Verfassers abrufbar.