



Kündigungsschutz bei Krankheit: die Sperrfrist

Krank sein und gleichzeitig auf Arbeitssuche? Der gesetzlich vorgeschriebene Kündigungsschutz soll diese schwierige Situation verhindern. Er gilt aber nicht in jedem Fall und nur für eine gewisse Zeit. Dieses Informationsblatt zeigt Ihnen, wann eine Kündigung nicht gültig ist. Und Sie erfahren, wie lang Ihr Arbeitsverhältnis dauert, wenn Sie innerhalb der Kündigungsfrist erkranken.

Im Obligationenrecht (OR 336c) steht, dass einem Arbeitnehmenden nicht gekündigt werden darf, wenn dieser unverschuldet wegen einer Krankheit oder eines Unfalls nicht arbeiten kann, d. h. arbeitsunfähig ist. Die Dauer dieses Kündigungsschutzes ist abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Dienstjahr	Sperrfrist
Im 1. Jahr (nach Ablauf der Probezeit)	30 Tage
Im 2. bis und mit 5. Jahr	90 Tage
Ab dem 6. Jahr	180 Tage

Im Arbeitsvertrag und im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) können längere Sperrfristen vereinbart werden, aber nicht kürzere. Sind Sie in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis, so gelten die jeweiligen Personalgesetze und Personalverordnungen.

Alle Arbeitnehmenden müssen die Krankheit, d. h. die Arbeitsunfähigkeit, beweisen. Bitten Sie daher Ihre Ärztin oder Ihren Arzt um ein Arzzeugnis. Informieren Sie

Beim Kündigungsschutz wird zwischen zwei verschiedenen Situationen unterschieden:

1. Kündigt Ihnen der Arbeitgeber **währendem Sie krank sind** und ist die Sperrfrist noch nicht abgelaufen, ist diese Kündigung nicht gültig. Juristen sagen dann, dass die Kündigung zur Unzeit erfolgt ist und nichtig ist. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen.
2. Wurde Ihnen **bereits vor der Erkrankung** gekündigt, dann bleibt die Kündigung gültig, aber die laufende Kündigungsfrist wird unterbrochen. Die Kündigungsfrist läuft weiter, sobald Sie wieder gesund sind oder wenn die Sperrfrist abgelaufen ist.

Ihren Arbeitgeber sofort über Ihre Erkrankung und übergeben Sie ihm das Arzzeugnis.

Die Sperrfristen bei einer Kündigung gelten auch für Teilzeitangestellte oder bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit. Sie gelten zum Beispiel auch, wenn Sie in einem 50%-Pensum zu 50% arbeitsunfähig sind und nicht an Ihrem Arbeitstag krank waren. Auch bei Massentlassungen oder bei einer Freistellung haben diese Sperrfristen ihre Gültigkeit.

Ausnahmen:

In folgenden Fällen gilt der Kündigungsschutz nicht:

- während der Probezeit
- falls ein befristetes Arbeitsverhältnis vorliegt und die vereinbarte Vertragsdauer noch nicht abgelaufen ist. Das Arbeitsverhältnis endet am vereinbarten Zeitpunkt.
- wenn die arbeitnehmende Person selbst kündigt
- bei einem Aufhebungsvertrag
- bei einer fristlosen Kündigung

Mit einem Aufhebungsvertrag können Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag in gegenseitigem Einvernehmen auflösen. Die Kündigungsfristen gelten in diesem Fall nicht. Seien Sie vorsichtig, wenn Ihnen Ihr Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag anbietet oder Sie auffordert, selbst zu kündigen. Es ist möglich, dass er den Kündigungsschutz umgehen will. Falls Sie selbst - ohne Druck - auf den Kündigungsschutz verzichten, ist die Kündigung trotz der Sperrfrist gültig. Falls Sie einem Aufhebungsvertrag zustimmen oder selbst kündigen, kann Ihr Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung gekürzt werden (sogenannte Einstelltage).

Mehrere Sperrfristen

Erkranken Sie an zwei verschiedenen Krankheiten oder haben Sie, währendem Sie wegen einer Krankheit arbeitsunfähig sind, auch noch einen Unfall, so löst die zweite Erkrankung oder der Unfall eine neue Sperrfrist in der vollen Länge aus.

Wenn zum Beispiel eine Arbeitnehmerin zuerst wegen einer Depression nicht arbeiten kann und anschliessend an Brustkrebs erkrankt, löst die Krebserkrankung eine neue Sperrfrist aus.

Achtung!

Bei einem Rückfall oder einer Folgeerkrankung wird keine neue Sperrfrist eröffnet: Für die gleiche Erkrankung, den Rückfall oder eine Folgeerkrankung beschränkt sich die Dauer des Kündigungsschutzes, je nach Dienstjahr, auf insgesamt 30, 90 oder 180 Tage.

Entwickelt sich zum Beispiel auf Grund einer Krebserkrankung als Spätfolge eine Cancer-related Fatigue, so löst diese Erkrankung keine neue Sperrfrist aus.

Übrigens: Eine Schwangerschaft löst ab dem Zeitpunkt der Befruchtung eine (neue) Sperrfrist aus. Diese dauert bis 16 Wochen nach der Niederkunft.

Auch der obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, der Zivildienst und die Teilnahme an einer Hilfsaktion des Bundes lösen jeweils eine Sperrfrist aus.

Berechnung

Der Kündigungsschutz beginnt am ersten Tag der Erkrankung und endet spätestens nach Ablauf der 30, 90 oder 180 Tage. Samstage, Sonntage und anerkannte Feiertage werden mitgezählt. Der Kündigungsschutz dauert aber nur so lange wie die tatsächliche Erkrankung anhält.

Die Kündigung ist in der Sperrfrist erfolgt, wenn Sie die Kündigung innerhalb der Sperrfrist erhalten haben. Entscheidend ist nicht das Datum, welches auf dem Kündigungsschreiben steht. Auch nicht der Tag an dem der Brief abgeschickt wurde, sondern der Tag, an dem Ihnen die Kündigung persönlich übergeben wurde oder sie Ihnen zugestellt worden ist.

Es kann vorkommen, dass es Schwierigkeiten bereitet, das genaue Datum der Zustellung festzustellen, beispielsweise, wenn Sie länger abwesend waren. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an eine juristische Fachperson.

Gut zu wissen

Die Kündigungsfrist wird vom Ende des Arbeitsverhältnisses her rückwärts gerechnet. Wird Ihnen früher als notwendig gekündigt – z. B. bei einer Kündigungsfrist von drei Monaten schon vier Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses – so führt nur eine Erkrankung in den letzten drei Monaten zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist.

Gemäss der gesetzlichen Vorschrift endet das Arbeitsverhältnis erst am nächstmöglichen Kündigungstermin. Ist im Arbeitsvertrag kein anderer Kündigungstermin festgehalten, ist dies das Monatsende.

Lohnzahlung während des verlängerten Arbeitsverhältnisses

Obwohl Ihr Arbeitsverhältnis wegen Arbeitsunfähigkeit verlängert wird, kann es sein, dass Ihr Arbeitgeber den Lohn nicht länger weiterbezahlen muss. Die Lohnfortzahlung bei einer Krankheit richtet sich nach Art. 324a OR und der von Ihrem Arbeitgeber möglicherweise abgeschlossenen Krankentaggeldversicherung.

Wie ist das korrekte Vorgehen, wenn die Sperrfrist verletzt wurde?

Melden Sie sich sofort schriftlich bei Ihrem Arbeitgeber, machen Sie ihn auf die Sperrfrist aufmerksam und verlangen Sie deren Einhaltung. Sobald Sie wieder arbeiten können, informieren Sie den Arbeitgeber erneut und bieten ihm an, wieder zu arbeiten.

Weitere Informationsblätter zu juristischen Fragen rund um das Thema Krebs finden Sie unter www.krebsliga.ch/rechtlicheberatung.

- Krebserkrankung: Ihre Rechte und Pflichten bei einer Bewerbung
- Das korrekte Arbeitszeugnis nach Krebs

Für zusätzliche Auskünfte, Fragen:

- Krebstelefon: 0800 11 88 11, helpline@krebsliga.ch
- www.krebsliga.ch/region
- Medien: media@krebsliga.ch

Impressum

Krebsliga Schweiz, Effingerstrasse 40, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 389 91 00
info@krebsliga.ch, www.krebsliga.ch

Dieses Informationsblatt ist unter www.krebsliga.ch/shop in Deutsch/Französisch/Italienisch erhältlich.

© 2020, Krebsliga Schweiz, Bern