



# SPERRFRISTEN UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ (Art. 336c OR)

## 1. Allgemeine Regelungen

### 1.1 Bei Krankheit, Unfall

Das Arbeitsverhältnis kann von den Arbeitgebenden nicht gekündigt werden, wenn Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden infolge Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert sind und zwar:

- Im 1. Dienstjahr innert den ersten 30 Tagen
- Im 2. bis 5. Dienstjahr innert den ersten 90 Tagen
- Ab dem 6. Dienstjahr innert den ersten 180 Tagen

Dieser Kündigungsschutz gilt sowohl bei vollständiger als auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit.

Beispiel: Krankheit ab dem 14.09.2021 im 4. Dienstjahr. Bis am 20.10.2021 100% Arbeitsunfähigkeit, danach nur noch 50%. Kündigung darf erst ab dem 13.12.2021 ausgesprochen werden, da erst dann die Sperrfrist von 90 Tagen abgelaufen ist.

Liegt ein Dienstjahreswechsel in der Sperrfrist, verlängert sich die Sperrfrist nur, wenn im neuen Dienstjahr eine längere Sperrfrist gilt (Wechsel vom 1. ins 2. bzw. vom 5. ins 6. Dienstjahr). Ab dem Wechsel gilt die längere Sperrfrist, wobei die bereits verstrichenen Tage abgezogen werden müssen.

Beispiel: Schwere Krankheit ab dem 25.04.2021, Dienstjahreswechsel vom 5. ins 6. Dienstjahr am 12.07.2021. Ab dem 12.07.21 gilt also eine Sperrfrist von 180 Tagen. Da zuvor aber schon 78 Tage verstrichen sind, müssen diese abgezogen werden und die Sperrfrist dauert noch 102 Tage bis zum 21.10.2021.

**Jede unterschiedliche Krankheit** löst für sich eine **neue Sperrfrist** aus. Es besteht jedoch nicht für jeden Krankheitsfall eine eigene Frist zur Lohnfortzahlungspflicht.

Beispiel: 2. Dienstjahr, Erkrankung 04.01.-06.02.2021, Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall 19.05.-30.06.2021. Erkrankung und Unfall lösen je eine Sperrfrist von 90 Tagen aus, während welcher nicht gekündigt werden kann. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht jedoch nur für 2 Monate, weshalb ab dem 17.06.2021 kein Lohn mehr geschuldet ist.

### 1.2 Bei Schwangerschaft, Geburt

Während der Schwangerschaft gilt eine Sperrfrist über die gesamte Dauer der Schwangerschaft (rückwirkend auf den ersten Tag) bis 16 Wochen nach Geburt des Kindes. Stellt sich also erst im Nachhinein und nach Aussprechen einer Kündigung heraus, dass die Arbeitnehmerin zu diesem Zeitpunkt bereits schwanger war, so wird die ausgesprochene Kündigung rückwirkend nichtig.

### 1.3 Bei Militär, Schutzdienst oder Zivildienst

Eine Kündigung gilt ferner als unzulässig, wenn sie ausgesprochen wird, während Arbeitnehmende schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leisten sowie – sofern der Dienst mehr als 11 Tage dauert – während vier Wochen vor und nach der Dienstleistung. Hierunter fällt in der Regel auch ausländischer Militär- oder Zivildienst.

Während der Teilnahme an einer Hilfsaktion des Bundes mit Zustimmung der Arbeitgebenden darf während der gesamten Teilnahmedauer ebenfalls nicht gekündigt werden.

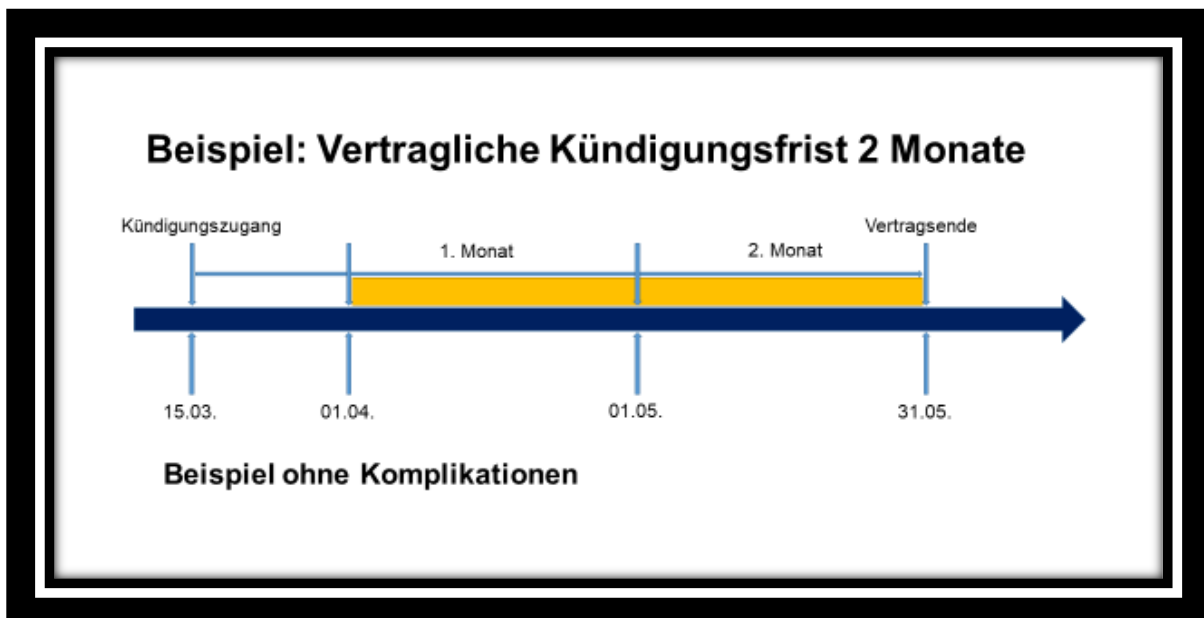
## 2. Rechtsfolgen

### 2.1. Nichtigkeit einer Kündigung während der Sperrfrist

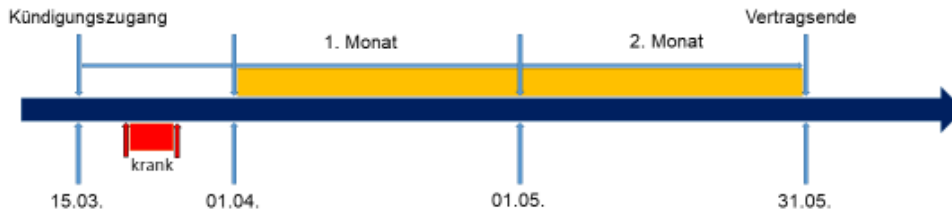
Die Kündigung während der Sperrfrist ist nichtig, d.h. sie erzeugt rechtlich keine Wirkung und muss nach Ablauf der Sperrfrist unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist wiederholt werden.

### 2.2. Unterbrechung der Kündigungsfrist bei Kündigung vor der Sperrfrist

Die Kündigung vor der Sperrfrist ist gültig. Die Sperrfrist unterbricht aber die Kündigungsfrist, was bedeutet, dass diese erst nach der Sperrfrist weiterläuft. Nach Ablauf der fortgesetzten Kündigungsfrist endet das Arbeitsverhältnis am nächsten Kündigungstermin (meistens Ende des Monats). Massgebend für den Beginn der Kündigungsfrist ist immer der Empfang der Kündigung und nicht das Ausstelldatum des Kündigungsschreibens (siehe nachfolgende Beispiele):

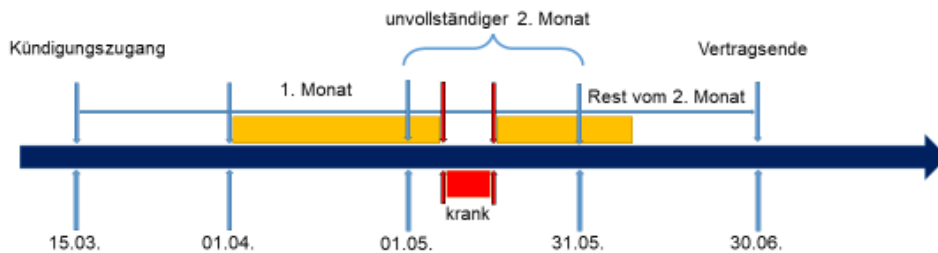


### Beispiel: Vertragliche Kündigungsfrist 2 Monate



#### Beispiel mit Krankheit vor Kündigungsfrist

### Beispiel: Vertragliche Kündigungsfrist 2 Monate



#### Beispiel mit Krankheit während Kündigungsfrist (Bundesgericht berechnet Kündigungsfrist rückwärts!)

## 2.3. Ausnahmen

Die Sperrfristenregelung gilt nicht:

- im befristeten Arbeitsverhältnis (das befristete Arbeitsverhältnis wird durch das die Sperrfrist auslösende Ereignis nicht verlängert)
- bei Kündigung durch Arbeitnehmende
- bei Kündigung während der Probezeit
- bei fristloser Kündigung
- bei Auflösung im gegenseitigen Einverständnis (Aufhebungsvereinbarung)
- bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit
- wenn Arbeitnehmende auf den Kündigungsschutz (die Sperrfrist) ausdrücklich verzichten

**Hinweis:** Nach der Genesung sind Arbeitnehmende verpflichtet, wieder zur Arbeit zu erscheinen bzw. die Arbeitskraft (am besten schriftlich per Einschreiben) anzubieten.

**Kontakt:**

Kanton Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit  
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht  
Tel. 061 267 88 09