

**EPARTNERS**

# **Kündigungen im Arbeitsrecht**

**– Tipps und Tricks für die Praxis**

Tim Vetterli und David Wohlgemuth

HR Campus, 26. November 2025

# EPARTNERS



Tim Vetterli

MLaw, Rechtsanwalt

[tim.vetterli@epartners.ch](mailto:tim.vetterli@epartners.ch)

+41 43 268 87 91



David Wohlgemuth

M.A. HSG in Law and Economics, Rechtsanwalt

[david.wohlgemuth@epartners.ch](mailto:david.wohlgemuth@epartners.ch)

+41 43 268 87 98

# Überblick

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

→ Befristete Arbeitsverhältnisse

→ Kündigung

- Ordentliche Kündigung
- Sachlicher Kündigungsschutz
- Zeitlicher Kündigungsschutz
- Ausserordentliche Kündigung
- Massenentlassung

→ Folgen der Beendigung

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 334 – 339d OR

Das Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Arten enden:

- Durch Befristung des Arbeitsvertrags
- Durch Kündigung
  - Ordentliche Kündigung
  - Ausserordentliche Kündigung
- Durch Aufhebungsvertrag
- Durch Tod einer Partei

# 1. Befristetes Arbeitsverhältnis

Art. 334 OR

- Vertraglich vereinbartes Enddatum
  - Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung automatisch zum festgelegten Zeitpunkt
  - Keine Lohnfortzahlungspflicht über Enddatum hinaus z.B. bei Krankheit
- Vorzeitige Beendigung nur durch:
  - Ausserordentliche Kündigung
  - Aufhebungsvertrag
- Typische Beispiele: Lehrvertrag, Ferienjob, Saisonarbeit, usw.

# 2. Kündigung

Art. 335 – 337d OR

Verschiedene Arten der Kündigung:

- Ordentliche Kündigung
  - Unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Frist
  - Kündigungsschutz
    - Sachlicher Kündigungsschutz
    - Zeitlicher Kündigungsschutz (Sperrfristen)
- Ausserordentliche Kündigung
  - Fristlose Beendigung aus wichtigem Grund
- Massenentlassung
  - Kündigungen vieler Mitarbeitender innert kurzer Zeit

# 2.1 Ordentliche Kündigung

Art. 335 – 335c OR

- Häufigste Beendigungsform bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen
- In der Schweiz gilt Kündigungsfreiheit:
  - Kündigung jederzeit und aus beliebigem Grund möglich
  - Gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Einschränkungen durch Kündigungsschutz:
  - Missbräuchliche Kündigung (sachlich unzulässig)
  - Kündigung zu Unzeit (zeitlich unzulässig, z.B. während Krankheit)
- Kündigung ist empfangsbedürftige Willenserklärung
  - Wirksam ab Zugang beim Vertragspartner

# 2.1 Ordentliche Kündigung

Art. 335 – 335c OR

- Form:
  - keine gesetzliche Formvorschrift, aber schriftlich empfohlen
  - Begründungspflicht, falls von der anderen Partei verlangt
- Kündigungstermin: i.d.R. Ende des Monats



# 2.1 Ordentliche Kündigung

Art. 335 – 335c OR

- Kündigungsfrist:
  - Probezeit (max. 3 Monate): 7 Tage (Verkürzung auf 0 Tage möglich)
  - 1. Dienstjahr: 1 Monat
  - 2. – 9. Dienstjahr: 2 Monate
  - Ab 10. Dienstjahr: 3 Monate
  - Abweichungen nur:
    - Vertraglich / NAV / GAV schriftlich vereinbart
    - Herabsetzung auf unter einen Monat nur durch GAV und nur für das 1. Dienstjahr erlaubt
    - Fristen müssen für beide Parteien gleich sein
      - Sonst gilt für beide die längere Frist

# 2.1 Ordentliche Kündigung

Art. 335 – 335c OR

- Fristberechnung:
  - Massgeblich ist Zugangszeitpunkt
  - Frist muss voll eingehalten werden
  - Sperrfristen (z.B. Krankheit, Unfall, Schwangerschaft)
    - verlängern das Arbeitsverhältnis entsprechend

# 2.1 Ordentliche Kündigung

Art. 335 – 335c OR

- Sonderfall der Freistellung
  - Arbeitgeber verzichtet auf die Arbeitsleistung
    - Vollständig
    - Teilweise → Arbeitnehmer muss sich auf Abruf bereithalten
  - Ca. 1/3 der Freistellungstage können als Ferienbezug angerechnet werden
  - Häufig nach der ordentlichen Kündigung der Fall
  - Weiterhin bestehende Lohnzahlungspflicht

## 2.2 Sachlicher Kündigungsschutz

Art. 336 – 336b OR

Was ist eine missbräuchliche Kündigung?

- Ziel: Schutz vor willkürlicher oder sachlich unbegründeter Kündigung
- Gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (auch schon während Probezeit)
- Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie erfolgt wegen:
  - Persönlicher Eigenschaften (z.B. Nationalität, Religion, Alter, Geschlecht)
  - Ausübung verfassungsmässiger Rechte (z.B. politische Meinungsäusserung)
  - Geltendmachung von Ansprüchen (z.B. "Rachekündigung" nach Lohnforderung)
  - Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst)
  - usw.

## 2.2 Sachlicher Kündigungsschutz

Art. 336 – 336b OR

### Rechtsfolgen und Entschädigung

- Begründungspflicht:
  - Kündigungsgrund muss auf Verlangen angegeben werden  
→ erleichtert Prüfung auf Missbrauch
- Voraussetzung:
  - Missbräuchlicher Grund war das ausschlaggebende Motiv
- Rechtsfolgen:
  - Kein Bestandesschutz (Kündigung bleibt wirksam)
  - Finanzielle Sanktion:
    - Entschädigung bis max. 6 Monatslöhne

## 2.3 Zeitlicher Kündigungsschutz

Art. 336c – 336d OR

- Schützt Arbeitnehmer vor Kündigung zur Unzeit
    - Nur bei Kündigung durch den Arbeitgeber und erst nach der Probezeit
  - Kündigung ist unzulässig während:
    - Militär-, Zivil- oder Schutzdienst  
(inkl. 4 Wochen vor und nach dem Dienst)
    - Krankheit oder Unfall
      - ohne eigenes Verschulden
        - 1. Dienstjahr: 30 Tage
        - Ab 2. Dienstjahr bis und mit 5. Dienstjahr: 90 Tage
        - Ab 6. Dienstjahr: 180 Tage
    - Schwangerschaft und 16 Wochen nach Geburt
- = Sperrfristen

## 2.3 Zeitlicher Kündigungsschutz

Art. 336c – 336d OR

- Sperrfristen:
  - Kündigung während Sperrfrist = nichtig (wirkt rechtlich nicht)
  - Jede neue Verhinderung → neue Sperrfrist
  - Kündigung ist neu auszusprechen nach Ende der Sperrfrist
- Kündigung vor Beginn der Sperrfrist:
  - Kündigungsfrist wird unterbrochen
  - Fortsetzung Fristablauf erst nach Ablauf der Sperrfrist
  - Kündigungstermin verschiebt sich entsprechend
    - Arbeitgeber bleibt lohnzahlungspflichtig
- Entscheidend: Zugang der Kündigung
  - Zeitpunkt des Empfangs

## 2.3 Zeitlicher Kündigungsschutz

Art. 336c – 336d OR

Fallbeispiel:

Arbeitnehmer C arbeitet seit 2020 in der Firma F. Aufgrund wirtschaftlicher Umstrukturierungen wurde C am 28.03.2025 die Kündigung ausgesprochen. Er unterzeichnete den Empfang der Kündigung gleich im Büro. Laut Arbeitsvertrag gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen (5. Dienstjahr) und die Kündigungstermine fallen auf das Monatsende. C erkrankte im April an einer Grippe und wurde vom Arzt vom 07. bis 13.04.2025 (7 Tage) krankgeschrieben.

Am 16.06.2025 erleidet C einen Unfall, weshalb er vom 16.06. bis 06.07.2025 (21 Tage) nochmals krankgeschrieben wurde.

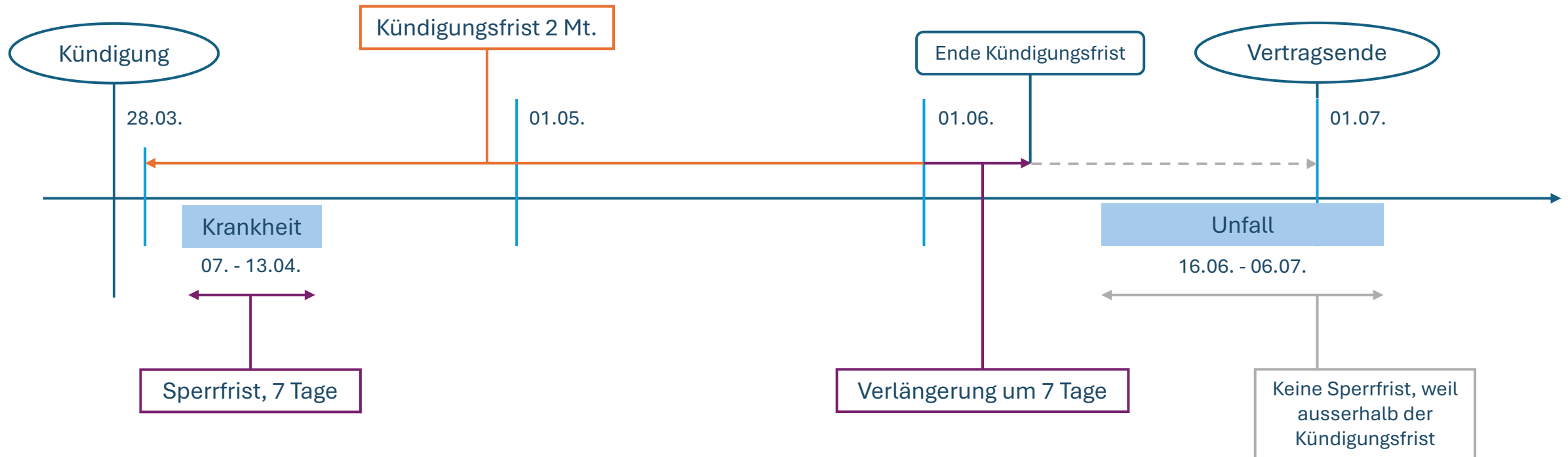
Wann endet das Arbeitsverhältnis von C?



## 2.3 Zeitlicher Kündigungsschutz

Art. 336c – 336d OR

Fallbeispiel:



## 2.4 Ausserordentliche Kündigung

Art. 337 – 337d OR

Beendigung des Arbeitsverhältnisses jederzeit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes.

- Voraussetzungen:
  - Wichtiger Grund: Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht.
  - Einzelfallbeurteilung nötig!
    - z.B. schweres Fehlverhalten, massive Vertrauensbrüche
- Zulässigkeit nur bei raschem Handeln:
  - Jederzeit → auch während Sperrfristen
  - Kündigung innert 2–3 Arbeitstagen nach Kenntnisnahme des wichtigen Grundes
    - Spätere Kündigung = Weiterarbeit zumutbar
    - ausserordentliche Kündigung unzulässig

## 2.4 Ausserordentliche Kündigung

Art. 337 – 337d OR

- Folgen bei gerechtfertigter Kündigung:
  - Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - Keine Lohnfortzahlung oder Abgangsentschädigung
- Folgen bei ungerechtfertigter Kündigung:
  - Arbeitsverhältnis endet trotzdem sofort
  - Entschädigungspflicht des Kündigenden

## 2.4 Ausserordentliche Kündigung

Art. 337 – 337d OR

- Praxisprobleme & Tipps:
  - Schwierige Einschätzung: Liegt ein wichtiger Grund wirklich vor?
  - Sehr kurze Entscheidungsfrist → Sofort Rechtsberatung einholen!
  - Meist nur bei massivem Fehlverhalten ohne Verwarnung gerechtfertigt  
→ z.B. Diebstahl, Tötlichkeiten, grobe Pflichtverletzung

## 2.5 Massenentlassung

Art. 335d – 335k OR

Kündigungen, die der Arbeitgeber in einem Betrieb ...

- innert 30 Tagen
- ohne Bezug zur Person
- gegenüber grösserer Anzahl Arbeitnehmender ... ausspricht.
- Schwellenwerte (bei Betrieben mit > 20 Mitarbeitenden):
  - 21–99 Mitarbeitende:  $\geq 10$  Kündigungen
  - 100–299 Mitarbeitende:  $\geq 10\%$  der Belegschaft
  - $\geq 300$  Mitarbeitende:  $\geq 30$  Kündigungen

# 3. Folgen der Beendigung

Art. 339 – 339d OR

- Forderungen werden fällig
  - z.B. Lohn, Ferienguthaben, Spesen, Boni
- Verjährungsfristen beginnen zu laufen
- Rückgabepflichten
  - Arbeitnehmende müssen erhaltene Gegenstände zurückgeben
    - z.B. Laptop, Arbeitskleidung, Schlüssel, Fahrzeug
- Austrittsvereinbarung mit Saldoklausel
  - Häufig bei Aufhebungsverträgen
  - Beide Parteien bestätigen, dass keine weiteren Ansprüche bestehen

# 4. Takeaways



- Beizug Rechtsberatung oft empfehlenswert
  - Timing beachten (schnelles Handeln, aber nicht überstürzt)
  - Kosten für Rechtsberatung tiefer als bei einer Strafzahlung (Entschädigung)
- Auf Schriftlichkeit achten
  - Quittungen, Einschreiben, Formulierungen
  - Beweis
- Information des Arbeitnehmers
  - Bei Unzufriedenheit mit Arbeitsleistung
  - Verwarnung
  - Gespräche gut vorbereiten, protokollieren und unterzeichnen lassen
- Vorsicht bei Saldoklauseln

# Fragen?





# Disclaimer

Die Ausführungen in dieser Präsentation dienen ausschliesslich allgemeinen Informationszwecken und stellen keine rechtlich verbindlichen Aussagen dar. Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit, Richtigkeit oder Aktualität der enthaltenen Informationen erhoben. Inhalte können sich ändern, ohne dass dies ausdrücklich kommuniziert wird. Zudem stellen die Ausführungen keine rechtliche oder sonstige Beratung dar.

Die Autoren übernehmen keine Haftung für die Korrektheit oder Verwendbarkeit des Inhalts dieser Präsentation. Sie übernehmen keinerlei Haftung für direkte oder indirekte Schäden, die aus der Nutzung oder dem Vertrauen auf die dargestellten Informationen entstehen könnten.

Die Nutzung der Informationen erfolgt ausschliesslich in eigener Verantwortung der Empfängerinnen und Empfänger.

# EPARTNERS

## KONTAKT

### ZÜRICH

Hardturmstrasse 11  
8005 Zürich

+41 43 268 87 77

[info@epartners.ch](mailto:info@epartners.ch)

[tim.vetterli@epartners.ch](mailto:tim.vetterli@epartners.ch)

[david.wohlgemuth@epartners.ch](mailto:david.wohlgemuth@epartners.ch)

### St. Gallen

Vadianstrasse 37  
9000 St. Gallen

+41 43 268 87 77

[info@epartners.ch](mailto:info@epartners.ch)