

WANN IST EINE KÜNDIGUNG MISSBRÄUHLICH?

Kündigungen bergen Konfliktpotenzial: Die Voraussetzungen und die Folgen sind oft komplex, davon zeugen etliche Gerichtsentscheide. Mehrere Beiträge zum Thema sollen Unklarheiten ausräumen – auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.

Im Beitrag im *d-inside* September wurde die richtige Vorgehensweise bei einer Kündigungsaussprache besprochen. Zu klären bleibt nun, unter welchen Bedingungen eine ausgesprochene Kündigung missbräuchlich ist oder wann Sperrfristen zur Anwendung gelangen. Art. 336c OR sieht Sperrfristen vor, während denen nicht gekündigt werden darf beziehungsweise während denen eine bereits begonnene Kündigungsfrist unterbrochen wird.

Gekündigter kann Begründung verlangen
Der Empfänger einer Kündigung hat das Recht, eine schriftliche Kündigungsbegründung zu verlangen. Diese soll ihm vorrangig ermöglichen, zu beurteilen, ob Missbrauchsgründe vorliegen oder nicht. Die Begründung muss vollständig sein, also konkrete Vorkommnisse benennen, und sie muss wahr sein. Art. 336 OR zählt Gründe auf, die auf eine missbräuchliche Kündigung schliessen lassen. Diese Regelung sorgt in der Praxis für viel Zündstoff. Es lohnt sich, die Missbrauchstatbestände anhand von Praxisbeispielen zu verdeutlichen.

Keine Kündigung wegen Herkunft, Rasse oder Alter

Missbräuchlich sind beispielsweise Kündigungen wegen einer Eigenschaft, die der anderen Person aufgrund ihrer Persönlichkeit zusteht, sofern diese Eigenschaft nicht in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht und ebenso wenig die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich

beeinträchtigt. Zu denken ist etwa an Herkunft, Nationalität, Rasse, Alter oder auch sexuelle Orientierung. Der Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ist etwa zu bejahen bei einer Krankheit, die den Angestellten arbeitsunfähig macht; eine Kündigung ist hier nach Ablauf der Sperrfrist zulässig. Wohl ebenfalls zu bejahen wäre ein Zusammenhang im Falle einer Kündigung, die wegen altersbedingter Leistungseinbusse erfolgt. Als missbräuchlich taxiert wurde hingegen etwa die Kündigung wegen eines Verhältnisses, das eine Angestellte zum ehemaligen Vorgesetzten hatte.

Weitere missbräuchliche Kündigungen
Kündigungen, die wegen Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts erfolgen, sind ebenfalls missbräuchlich, sofern die Ausübung des Rechts keine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt. Infrage kommen beispielsweise die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion, politischen Partei oder bestimmte Freizeitgestaltungen. Missbräuchlich ist die Entlassung wegen eines bevorstehenden Eheschlusses verbunden mit Kinderwunsch.

Missbräuchlich ist unter anderem auch eine Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn sie kurz vor Erreichen des Dienstjubiläums ausgesprochen wird um die Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenks zu verhindern, oder auch wenn der Arbeitgeber kündigt, weil der Angestellte den Lohn für unverschuldete Arbeitsverhinderung geltend macht.

Kündigungen, die im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochen werden, ohne dass die Arbeitnehmer(-vertretung) vorab konsultiert wurde, oder die ausgesprochen werden, weil der Angestellte bei einem Arbeitnehmerverband Mitglied ist oder als gewählter Arbeitnehmervertreter tätig ist, können ebenso wie Rachekündigungen missbräuchlich sein.



U ANGESTELLTE
DROGISTEN
SUISSE
WWW.DROGISTEN.ORG

REGULA STEINEMANN, RECHTSANWÄLTIN UND
GESCHÄFTSFÜHRERIN «ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE»

Dies ist eine Seite von «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion decken.

| Regula Steinemann