



Zentralsekretariat
Waisenhausplatz 25, Postfach
3000 Bern 7

Telefon 031 321 77 55 (10-12h)
Fax 031 321 77 83
Sprechstunden Montag 11-14h
Dienstag und Donnerstag 14-16h
Mittwoch und Freitag 15-18h

Anschlussgemeinden
Bolligen, Bremgarten, Ittigen, Kirchlindach,
Köniz, Muri, Ostermundigen, Stettlen, Vechigen,
Wohlen und Zollikofen

Missbräuchliche Kündigung

1. Voraussetzungen

Eine missbräuchliche Kündigung ist gültig und beendet das Arbeitsverhältnis. Der AG kann lediglich zur Bezahlung einer Entschädigung verpflichtet werden.

Nachfolgend eine Auswahl besonders prägnanter Kündigungsgründe, die nicht zulässig sind:

- Kündigung wegen Militärdienst
- Kündigung wegen Ausübung verfassungsmässiger Rechte
- Kündigung wegen Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem Vertragspartner
- Kündigung wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit
- Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft des AN (z.B. Hautfarbe, Geschlecht).

Weitere Gründe sind denkbar.

2. Rechtswirkung einer missbräuchlichen Kündigung

- Der Kündigende wird zu einer **Entschädigung** verpflichtet, die vom Richter festgesetzt wird und maximal 6 Monatslöhne beträgt.
- Die Kündigung bleibt aber **gültig**.

Es sind verschiedene Verfahrensvorschriften und Fristen zu beachten, welche im Folgenden dargelegt werden.

3. Verfahren / Vorgehen

Das Verfahren, welches bei einer missbräuchlichen Kündigung zu beachten ist, ist in Art. 336b OR geregelt. Es empfiehlt sich, **zuerst eine schriftliche Begründung der Kündigung zu verlangen**, da bei einem allfälligen Prozess der Gekündigte die Missbräuchlichkeit der Kündigung zu beweisen hat.

Wir empfehlen daher, folgende Schritte zu unternehmen:

1. Verlangen einer schriftlichen Begründung der Kündigung

Sofern man ein missbräuchliches Kündigungsmotiv vermutet, ist es ratsam, gestützt auf Art. 335 Abs. 2 OR eine schriftliche Begründung der Kündigung zu verlangen.

2. Einsprache erheben

Innerhalb der Kündigungsfrist ist beim Kündigenden **schriftlich** Einsprache zu erheben. Aus Beweisgründen empfiehlt sich ein eingeschriebener Brief. Dieser muss **spätestens am letzten Tag der Kündigungsfrist** dem Kündigenden zur Kenntnisnahme zugehen. (Datum des Poststempels genügt nicht). Es ist hiermit mitzuteilen, dass man mit der Kündigung nicht einverstanden sei, und dass man ein Gespräch mit dem Kündigenden wünsche.

3. Einigungsgespräch

Hier wird versucht, sich über die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu einigen. Sofern dies nicht gelingt, kann nur noch der Anspruch auf Entschädigung mittels einer Gerichtsverhandlung durchgesetzt werden.

4. Gerichtliche Klage

Hier ist erneut eine Frist zu beachten: die Klage muss unbedingt innerhalb von **180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** beim Gericht eingereicht werden. Hier genügt zur Fristwahrung der Poststempel. Sofern Sie in Bern oder einer Anschlussgemeinde (vgl. Kopf dieses Merkblattes) wohnen oder arbeiten und der Streitwert unter CHF 8'000.-- liegt, ist das Arbeitsgericht der Stadt Bern für die Klage zuständig.

Bitte beachten:

Es ist sehr wichtig, dass die Fristen genauestens eingehalten werden. Dies auch dann, wenn der Kündigende die gewünschte schriftliche Begründung nicht geliefert hat. Sofern die Einsprache und die Klageschrift nicht in den dafür vorgesehenen Fristen erfolgen, ist der allfällige Anspruch aus einer missbräuchlichen Kündigung verwirkt, d.h. verloren.

AG = Arbeitgeber / Arbeitgeberin