

**777** Personalrecht

## Wann gelten die Sperrfristen?

**Das Personalgesetz (siehe § 20 i.V.m. Art 336c OR) verweist auf das Obligationenrecht für die verschiedenen Sachverhalte, welche nach Ablauf der Probezeit die Kündigung während einer bestimmten Zeitspanne ganz ausschliessen bzw. zu einer Unterbrechung der Kündigungsfrist führen. Diese Sperrfristen gelten bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber. Sie kommen nicht zur Anwendung bei einer Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in selber oder bei einer fristlosen Entlassung. Kein zeitlicher Kündigungsschutz besteht sodann bei befristeten Arbeitsverhältnissen; der Ablauf einer Befristung darf auch in eine Sperrfrist fallen.**

Immer wieder tritt die Frage auf, ob die Sperrfristen auch gelten, wenn das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst wird (z.B. mit schwangeren Arbeitnehmerinnen). Um gültig zu sein, muss es sich bei einer solchen Vereinbarung nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung um einen echten Vergleich handeln, d.h. der Arbeitgeber muss dem oder der Mitarbeitenden als Gegenleistung für den Verzicht auf den Kündigungsschutz substanzielle Zugeständnisse machen, ansonsten kann sich der/die Mitarbeitende auf die Ungültigkeit der Vereinbarung berufen (BGE 118 II 61; Hans-Peter Egli in: Handkommentar zum schweizerischen Obligationenrecht, Zürich 2002, N 1ff. zu Art. 336c OR).

[Li]