

Kündigungsschutz

Schwangere und Wöchnerinnen sind während einer bestimmten Dauer gegen Kündigungen geschützt. Sie selbst jedoch können [das Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen](#).

⚠ Je nachdem, ob die Arbeitnehmerin einen privat- oder einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag hat, können sich die gesetzlichen Grundlagen voneinander unterscheiden; im Allgemeinen sind sich diese jedoch recht ähnlich.

1. Arbeitnehmerinnen mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag

Diese Arbeitnehmerinnen sind durch das [Obligationenrecht](#) (OR) geschützt. Gemäss Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR [dürfen](#) Arbeitgebende ein unbefristetes [Arbeitsverhältnis weder](#) während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin noch in den 16 Wochen nach der Niederkunft [kündigen](#). Dieses Verbot gilt unabhängig vom Kündigungsgrund (sei dieser mit der Mutterschaft zusammenhängend oder nicht). Der Schutz beginnt ab dem ersten Tag der Schwangerschaft, selbst wenn die Arbeitnehmerin nicht wusste, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war oder die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber noch nicht über die Schwangerschaft informiert hat.

⚠ In den folgenden Fällen kann der Kündigungsschutz nicht geltend gemacht werden:

- Wenn die Kündigung während der **Probezeit** erfolgt (Letztere darf nicht länger als drei Monate dauern). Während der Probezeit kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit mit siebentägiger Frist kündigen (selbst wenn die Kündigung auf ein Datum nach Ablauf dieser Probezeit erfolgt). Eine solche Kündigung ist grundsätzlich gültig, kann jedoch im Sinne von Artikel 3 des [Gleichstellungsgesetzes](#) (GIG) als diskriminierend gelten, wenn sie aufgrund einer Schwangerschaft (und somit aufgrund des Geschlechts) ausgesprochen wird. In diesem Falle gelten die [Regeln des Diskriminierungsverbots](#).
 - Wenn der Vertrag **aus wichtigen Gründen fristlos** aufgelöst wird.
 - Wenn die Parteien das Arbeitsverhältnis **in gegenseitigem Einverständnis** auflösen.
 - Wenn das **Arbeitsverhältnis befristet** ist und mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragszeit endet, ohne dass es nötig ist, zu kündigen.
- Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig, d. h. sie bleibt wirkungslos. Um jedes Risiko zu vermeiden, den Lohnanspruch zu verlieren, sollte die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber so schnell als möglich schriftlich mitteilen, dass sie bereit ist, weiter zu arbeiten. Bietet sie ihre Dienste an, so ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verpflichtet, ihr den Lohn zu zahlen, auch wenn sie/er sie von der Arbeit freigestellt hat. Will die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis immer noch auflösen, so muss sie/er nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen (ab der 17. Woche nach der Sperrfrist), und zwar unter Beachtung der Kündigungsfristen.
- Hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist (also bevor die Arbeitnehmerin schwanger war) auf ein Datum nach Beginn der Schwangerschaft ausgesprochen, steht die [Kündigungsfrist](#) während der ganzen Sperrfrist [still](#) (Art. 336c Abs. 2 OR, also bis zum Ende der 16. Woche nach der Niederkunft). Die Kündigungsfrist läuft erst nach dem Ende der Sperrfrist (d. h. ab der 17. Woche nach der Niederkunft) weiter. Sollte das Datum der so aufgeschobenen Beendigung des Vertrages nicht auf einen üblichen

Kündigungszeitpunkt (in der Regel Monatsende) fallen, wird das [Ende des Vertrages](#) automatisch auf diesen Zeitpunkt [verschoben](#) (Art. 336c Abs. 3 OR).

➤ **Beispiel**

Frau Y, die im Unternehmen X arbeitet, wird am 28. Januar auf Ende März gekündigt. Am 5. Februar ist Frau Y schwanger. Die Kündigungsfrist, die an diesem Tag noch 55 Tage beträgt, wird während der ganzen Schwangerschaft unterbrochen und erst 16 Wochen nach der am 20. Oktober erfolgten Niederkunft fortgesetzt. Die 16-wöchige Schutzfrist läuft am 16. Februar des folgenden Jahres ab. Hinzuzufügen sind nun die 55 aufgeschobenen Tage, so dass die Kündigung auf den 16. April erfolgen kann. Die am 28. Januar ausgesprochene Kündigung wird somit erst am 30. April des Folgejahres wirksam (womit die Bedingung erfüllt ist, dass eine Kündigung per Monatsende zu erfolgen hat).

⚠ **Schliessung oder Konkurs des Unternehmens**

Die strenge Schutzregel für die Dauer der Schwangerschaft und die 16 Wochen nach der Niederkunft gelten auch, wenn ein Unternehmen oder Teile davon während der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin oder in den 16 Wochen nach der Niederkunft geschlossen wird. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bleibt somit verpflichtet, den Lohn gemäss Gesetz, Arbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag fortzuzahlen.

Bei Konkurs des Unternehmens während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin muss die Arbeitnehmerin den Massenanspruch der gesamten Lohnsumme als Forderung im Konkurs eingeben.

2. Arbeitnehmerinnen mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag

Für Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Bereich (z. B. Angestellte des Bundes, einer Gemeinde- oder Kantonsverwaltung usw.) gilt das Sondergesetz, dem der Arbeitsvertrag unterstellt ist.

Die Angestellten des **Staates Freiburg** unterliegen dem [Gesetz über das Staatspersonal](#) (StPG). Art. 46 Abs. 1 Bst. g dieses Gesetzes sieht einen strengen Kündigungsschutz während der Schwangerschaft vor, jedoch nicht für die 16 Wochen nach der Niederkunft, wie dies bei Arbeitnehmerinnen mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag der Fall ist. Der Schutz beginnt ab dem ersten Tag der Schwangerschaft, selbst wenn die Arbeitnehmerin nicht wusste, dass sie schwanger war oder die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber noch nicht über die Schwangerschaft informiert hat.

Das Personal des Staates Freiburg untersteht jedoch einer Art von «allgemeinem» Kündigungsschutz. Nach [Ablauf der Probezeit](#) kann eine Person mit unbefristetem Arbeitsvertrag nur zu strengen Auflagen entlassen werden, namentlich dann, wenn sie in Bezug auf ihre Leistung, ihr Verhalten oder ihre Fähigkeiten den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes nicht mehr entspricht. Der Kündigung müssen eine oder mehrere schriftliche und begründete Verwarnungen vorangehen.

⚠ In den folgenden Fällen kann der Kündigungsschutz während der Schwangerschaft nicht geltend gemacht werden:

- Wenn die Kündigung **während der Probezeit** erfolgt (grundsätzlich ein Jahr). In den ersten drei Monaten der Probezeit kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche auf das Ende einer Woche gekündigt werden. Ab dem vierten Monat kann das Dienstverhältnis innert einer Frist von einem Monat auf Ende eines Monats gekündigt werden. Erfolgt die Kündigung indes [aufgrund von](#)

Schwangerschaft oder Mutterschaft, so ist sie im Sinne von Art. 3 GIG diskriminierend. In diesem Falle gelten die Regeln des Diskriminierungsverbots.

- Wenn der Vertrag **aus wichtigen Gründen fristlos** aufgelöst wird, z. B. bei schwerer oder wiederholter Verletzung der Dienstpflichten oder wegen anderen Umständen, unter denen die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.
 - Wenn die Parteien das Arbeitsverhältnis **durch Vereinbarung zwischen den beteiligten Parteien** auflösen.
 - Wenn das **Arbeitsverhältnis befristet** ist und mit dem Ablauf der vereinbarten Vertragszeit endet, ohne dass es nötig ist, zu kündigen.
- Wird die Kündigung während der Schwangerschaft (für Mitarbeiterinnen, welche die Probezeit hinter sich haben) oder aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft oder Arbeitsunfähigkeit infolge von Schwangerschaft oder Mutterschaft ausgesprochen, so ist sie ungerechtfertigt oder missbräuchlich, ja sogar diskriminierend und die Mitarbeiterin behält ihre Funktion bei. Bei tatsächlicher Beendigung des Dienstverhältnisses oder wenn eine Wiedereingliederung der Mitarbeiterin nicht mehr möglich ist, besteht jedoch Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von maximal einem Jahresgehalt.
- ⚠ Bei der Abschaffung einer Stelle wird die Mitarbeiterin an eine ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten entsprechende verfügbare Stelle versetzt. Wenn keine verfügbare Stelle der Ausbildung und den Fähigkeiten der Mitarbeiterin entspricht, wird das Dienstverhältnis aufgelöst. Es kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Wird die Mitarbeiterin in eine tiefer eingereihte Stelle versetzt, so hat sie Anspruch auf eine Entschädigung nach Alter und Dienstjahren. Es besteht kein Anspruch auf diese Entschädigung, wenn die Mitarbeiterin ein Angebot für eine gehaltsmässig gleichwertige Stelle ausschlägt. Es besteht ebenfalls kein Entschädigungsanspruch, wenn der Staat der Mitarbeiterin eine Stelle zu vergleichbaren Bedingungen bei einer anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeberin/einem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber verschafft.