



Kündigungsschutz und Sperrfristen – was Sie wissen und wie Sie vorgehen sollten

Herisau, September 2026

Auswirkungen einer Krankheit, Unfall und anderen Ereignissen auf eine Kündigung des Arbeitgebers

Gewisse Zeiträume einer Krankheit, eines Unfalles und anderer Ereignisse (Sperrfristen) können Auswirkungen auf eine Kündigung durch den Arbeitgeber haben. Die Folgen sind unterschiedlich: Je nach Sachverhalt ist eine ausgesprochene Kündigung gar nicht gültig oder das Arbeitsverhältnis verlängert sich über den ursprünglich vorgesehenen Beendigungstermin hinaus. **Entscheidend ist, ob die Krankheit oder der Unfall zum Zeitpunkt der Kündigung vorhanden war oder erst während der Kündigungsfrist eingetreten ist.**

Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf die Regelungen aus dem Obligationenrecht (OR). Es ist nicht ausgeschlossen, dass für ein Arbeitsverhältnis andere Vorschriften gelten (z.B. aus einem Gesamtarbeitsvertrag).

Wann greift diese Regelung?

Die Auswirkungen gelten grundsätzlich nur, wenn:

1. Der Arbeitgeber kündigt,
2. die Probezeit abgelaufen ist,
3. ordentlich gekündigt wird,
4. eine mögliche Kündigung mit Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag vereinbart ist und
5. eine gesetzliche Sperrfrist besteht.

Sperrfristen

Sind Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden wegen **Krankheit oder Unfall vollständig oder teilweise arbeitsunfähig**, gelten folgende Sperrfristen:

- **im 1. Dienstjahr:** 30 Kalendertage
- **im 2. bis und mit 5. Dienstjahr:** 90 Kalendertage
- **ab dem 6. Dienstjahr:** 180 Kalendertage

Diese Sperrfristen gelten nicht, wenn es sich um eine **arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit** handelt.

Bei **schweizerischem obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst** gelten folgende Sperrfristen:

- **Dienst dauert elf oder weniger Tage:** Sperrfrist dauert während der Dienstdauer
- **Dienst dauert mehr als elf Tage:** Sperrfrist dauert vier Wochen vor dem Dienst bis vier Wochen nach dem Dienst

Während der gesamten Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt gilt eine Sperrfrist.

Zusätzlich lösen gewisse **gesetzliche Urlaube** und **Hilfsaktionen im Ausland** Sperrfristen aus.

Was geschieht, wenn während einer Sperrfrist gekündigt wird (Fall A)?

Empfangen* Arbeitnehmende die Kündigung **während einer noch nicht abgelaufenen Sperrfrist**, ist die Kündigung **nicht gültig** (nichtig). Deshalb besteht das Arbeitsverhältnis weiterhin, so dass Arbeitnehmende weiterhin zur Arbeit erscheinen müssen und der Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet ist.

Der Arbeitgeber müsste nach Ablauf der Sperrfrist erneut kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis beenden möchte.

*Entscheidend ist dabei grundsätzlich, **wann die Kündigung bei Arbeitnehmenden eintrifft** und nicht das Datum im Kündigungsschreiben oder der Poststempel.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin befindet sich im dritten Dienstjahr und ist seit dem 1. Juni krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber versendet am 14. Juni die Kündigung, welche die Arbeitnehmerin am 15. Juni empfängt. Die Kündigung erfolgte während der 90-tägigen Sperrfrist und ist deshalb ungültig. Wird die Arbeitnehmerin am 10. Juli wieder vollständig arbeitsfähig, so kann der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt ordentlich kündigen.

Was geschieht, wenn die Sperrfrist erst während der Kündigungsfrist eintritt (Fall B)?

Anders ist die Situation, wenn der Arbeitgeber **vor Beginn der Sperrfrist gültig gekündigt hat** und die **Sperrfrstsituation erst während der Kündigungsfrist** eintritt. Die Kündigung bleibt bestehen, wobei die Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen wird. Nach Ende der Sperrfrist läuft die noch verbleibende Kündigungsfrist weiter. So **wirkt die Kündigung nicht mehr auf den ursprünglich vorgesehenen Termin, sondern auf einen späteren Zeitpunkt**.

Ist das Arbeitsverhältnis beispielsweise nur auf Ende eines Monats kündbar und endet die fortgesetzte Kündigungsfrist nicht genau auf ein Monatsende, verschiebt sich das Ende zusätzlich auf das nächste Monatsende. Diese Verlängerungsfrist wird nicht mehr als Kündigungsfrist behandelt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer befindet sich im ersten Dienstjahr (Eintritt 1. Januar) und sie empfängt am 14. Juni die Kündigung unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist per 31. Juli. Sie wird vom 10. bis 20. Juli krank. Bis am 9. Juli lief die Kündigungsfrist. Für die Dauer der Krankheit wird die Kündigungsfrist unterbrochen und läuft erst ab dem 21. Juli weiter. Da das Arbeitsverhältnis nur auf Ende eines Monats kündbar ist, verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis am 31. August.

Was sollten Sie tun? Bieten Sie dem Arbeitgeber Ihre Arbeit an

Besteht das Arbeitsverhältnis aufgrund einer nichtigen Kündigung weiter oder verlängert sich die Kündigungsfrist aufgrund einer Sperrfrist, empfiehlt es sich, **den Arbeitgeber umgehend darauf aufmerksam zu machen und die Arbeitsleistung nachweislich mittels Einschreiben anzubieten**.

Dies ist besonders wichtig, wenn der Arbeitgeber davon ausgeht, dass das Arbeitsverhältnis bereits beendet sei und sie nicht mehr beschäftigen möchte. Wird die Arbeitsleistung nicht angeboten, kann der Arbeitgeber unter Umständen nicht mehr zu weiteren Lohnzahlungen verpflichtet werden.

Auch bei einer bereits ausgesprochenen Freistellung kann es bei einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses sinnvoll sein, die Arbeitsleistung vorsorglich erneut anzubieten.

Nachstehend finden Sie zwei Musterbeispiele für Ihr Einschreiben im Falle einer Arbeitsunfähigkeit: Fall A für eine Kündigung während einer Krankheit; Fall B für eine Krankheit während der Kündigungsfrist.

Konkretes Vorgehen bei einer Arbeitsunfähigkeit

Schritt 1: Wann haben Sie die Kündigung empfangen?

Während eines Gespräches empfangen Sie die Kündigung sofort. Versendet der Arbeitgeber das Kündigungsschreiben per Post, empfangen Sie die Kündigung grundsätzlich erst mit dem Eingang bei Ihnen.

Schritt 2: Prüfen Sie die Dauer der Sperrfrist

Im 1. Dienstjahr: 30 Tage; im 2. bis und mit 5. Dienstjahr: 90 Tage; Ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage

Schritt 3: Was war zuerst, die Kündigung oder die Arbeitsunfähigkeit?

Waren Sie beim Kündigungsempfang bereits arbeitsunfähig und die Sperrfrist noch nicht abgelaufen (Fall A) oder wurden Sie nach der Kündigung während der Kündigungsfrist arbeitsunfähig (Fall B)?

Schritt 4: Informieren Sie Ihren Arbeitgeber

Machen Sie Ihren Arbeitgeber per Einschreiben auf Ihre Arbeitsunfähigkeit aufmerksam. Erklären Sie, dass die Kündigung ungültig ist (Fall A) oder sich das Arbeitsverhältnis verlängert (Fall B). Bieten Sie gleichzeitig Ihre Arbeit an bzw. spätestens ab dem Zeitpunkt, ab welchem Sie wieder (teil-)arbeitsfähig sind.

Als Hilfe dienen Ihnen die Musterschreiben: Fall A für eine Kündigung während einer Krankheit; Fall B für eine Krankheit während der Kündigungsfrist.

Schritt 5: Holen Sie fachlichen Rat ein

Da die Berechnung der konkreten Dauer des Kündigungsschutzes sowie einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses anspruchsvoll sein kann, empfiehlt sich frühzeitig eine Prüfung durch eine Fachperson. Dies scheint spätestens dann nötig, wenn unterschiedliche Auffassungen über die Gültigkeit der Kündigung oder den Beendigungszeitpunkt vorliegen.

Schritt 6: Prüfen Sie eine Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung und bewerben Sie sich

Besteht noch immer Uneinigkeit über das Beendigungsdatum und haben Sie noch keine andere Stelle gefunden, sollten Sie eine Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung prüfen. Wichtig ist, dass Sie grundsätzlich spätestens ab Erhalt der Kündigung Bewerbungen tätigen und diese dokumentieren.

Schritt 7: Unterlagen aufbewahren

Wichtig sind insbesondere:

- Kündigungsschreiben mit Couvert
- Sämtliche Arztzeugnisse
- Eigene Mitteilungen an den Arbeitgeber
- Kopien von Briefen und E-Mails
- Bei eingeschriebenen Schreiben der Versand- und Zustellnachweis der Post
- Bewerbungen

Ort, Datum

Kündigung vom [Empfangsdatum] / Ungültige Kündigung während Arbeitsunfähigkeit [Fall A]

Sehr geehrte []

Am [Empfangsdatum] habe ich Ihre Kündigung per [Datum] empfangen.

Zum Zeitpunkt des Kündigungsempfangs war ich seit dem [Beginndatum der Arbeitsunfähigkeit] [vollständig / teilweise] arbeitsunfähig. Die entsprechende Arbeitsunfähigkeit ist ärztlich ausgewiesen. Nach meiner Auffassung wurde die Kündigung während der gesetzlichen Sperrfrist gemäss Art. 336c OR ausgesprochen und ist deshalb nichtig. Das Arbeitsverhältnis besteht weiterhin.

[Variante, falls Sie aktuell wieder (teil-)arbeitsfähig sind:]

Seit dem [Datum] bin ich wieder [vollständig / zu ___ %] arbeitsfähig. Hiermit biete ich Ihnen meine Arbeitsleistung ausdrücklich im Umfang meiner Arbeitsfähigkeit an. Bitte teilen Sie mir mit, wann und wo ich die Arbeit wieder aufnehmen soll.

[Variante, falls sie noch immer voll arbeitsunfähig sind:]

Derzeit bin ich weiterhin vollständig arbeitsunfähig. Für die Zeit ab Wiedererlangung meiner (Teil-) Arbeitsfähigkeit biete ich Ihnen bereits jetzt vorsorglich meine Arbeit an. Sobald ich (teilweise) arbeitsfähig bin, werde ich mich wieder bei Ihnen melden.

Bitte bestätigen Sie mir umgehend schriftlich den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Freundliche Grüsse

Ihre Unterschrift

Ort, Datum

Kündigung vom [Empfangsdatum] / Verlängerung des Arbeitsverhältnisses infolge Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist [Fall B]

Sehr geehrte []

Am [Empfangsdatum] habe ich Ihre Kündigung per [Datum] empfangen.

[Variante, falls Sie wieder (teil-) arbeitsfähig sind:]

Ich war vom [Datum] bis [Datum] [vollständig / teilweise] arbeitsunfähig. Deshalb wurde die Kündigungsfrist unterbrochen und das Arbeitsverhältnis verlängert sich. Hiermit biete ich Ihnen meine Arbeitsleistung auch über den ursprünglichen Beendigungszeitpunkt hinaus an.

[Variante bei noch bestehender voller Arbeitsunfähigkeit:]

Ich bin seit dem [Datum] arbeitsunfähig. Deshalb wurde die Kündigungsfrist unterbrochen und das Arbeitsverhältnis verlängert sich. Sobald ich meine Arbeitsfähigkeit ganz oder teilweise wiedererlange, werde ich Ihnen meine Arbeitsleistung im entsprechenden Umfang anbieten.

Ich bitte Sie, mir umgehend den neu berechneten Beendigungszeitpunkt schriftlich mitzuteilen. Ich weise darauf hin, dass ich bis zum neuen Kündigungstermin Anspruch auf Lohn habe.

Freundliche Grüße

Ihre Unterschrift

Impressum

Kanton Appenzell Ausserrhoden
Departement Bau und Volkswirtschaft
Arbeitslosenversicherung AR
Obstmarkt 1
9102 Herisau

www.ar.ch