

PRK Fall Nr. 18: Kündigung während der Probezeit

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 30. September 2002 i.S. R. gegen die von der Anstellungsbehörde V. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Inhaltsverzeichnis

Rechtsproblem	Welche Themen betrifft der Entscheid
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

I. Rechtsprobleme

1. Welche Kündigungsgründe können bei einer Kündigung während der Probezeit angeführt werden? (E. 2a.)
2. Gelangt die Sperrfrist gemäss § 37 Personalgesetz bei einer Kündigung während der Probezeit zur Anwendung? (E. 4a)
3. Handelt es sich im vorliegenden Fall um eine missbräuchliche Kündigung? (E. 5a., E. 5b.)

II. Sachverhalt

R. war seit 1. Mai 2001 mit einem Beschäftigungsgrad von 100% angestellt. Im Arbeitsvertrag war u.a. eine zwölfmonatige Probezeit vereinbart.

Während den ersten drei Monaten wurde R. ausgebildet, danach war sie in ihrer neuen Funktion tätig. Ende Oktober 2001 bekam sie starke Rückenschmerzen, weshalb sie seit dem 2. November 2001 ganz arbeitsunfähig war. Mit Schreiben vom 28. Dezember 2001 orientierte R. die zuständige Personalabteilung, dass sich herausgestellt habe, dass ihre Rückenschmerzen, die von den Ärzten irrtümlich für eine Krankheit gehalten worden seien, von einem Unfall verursacht worden seien. Sie kündigte an, sich eventuell im Januar 2002 für zwei bis drei Wochen ins Spital begeben zu müssen. In diesem Schreiben erklärte sich R. mit einer allfälligen Verlängerung der Probezeit bereit. Zudem gab sie ihrer Hoffnung Ausdruck, anfangs Februar 2002 ihre Funktion wieder ausführen zu können. Anlässlich einer Unterredung eines Vertreters der Personalabteilung und eines Vorgesetzten mit R. am 9. Januar 2002, konnte diese keine konkreten Angaben über den weiteren Verlauf ihrer Arbeitsunfähigkeit machen.

Die 100%-ige Arbeitsunfähigkeit dauerte bis 3. Februar 2002, vom 4. Februar 2002 bis 10. Februar 2002 war sie 50%-arbeitsunfähig, ab 11. Februar 2002 war sie wieder vollumfänglich arbeitsfähig.

Mit Kündigung vom 9. Januar 2002 verfügte die Anstellungsbehörde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von R. während der Probezeit per 28. Februar 2002. Sie stützte ihre Kündigung auf § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz, wonach die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis kündigen kann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist.

R. erhob fristgemäss bei der Personalrekurskommission Rekurs gegen die Kündigung. Anlässlich der ersten Verhandlung vom 21. Mai 2002 beschloss die Personalrekurskommission, das Rekursverfahren auszustellen und eine amtliche Erkundigung beim Amtsarzt betreffend die gesundheitliche Eignung der Rekurrentin für ihre berufliche Tätigkeit einzuholen.

Am 20. Juni 2002 reichte der Leiter des vertrauensärztlichen Dienstes seinen Bericht der Personalrekurskommission ein. Diesen Bericht stützte er auf eine ärztliche Untersuchung der Rekurrentin, auf die ärztlichen Berichte der beiden Hausärzte der Rekurrentin sowie auf die Verfügung der SUVA vom 8. März 2002. In seiner Beurteilung kam der Leiter des vertrauensärztlichen Dienstes zum Ergebnis, dass die Rekurrentin einen guten Allgemeinzustand habe und von den medizinischen Voraussetzungen her diensttauglich sei. Er schloss, dass bei einer regulären Arbeitstätigkeit auf Grund solcher Rückenschmerzen gelegentlich auch inskünftig mit Ausfällen gerechnet werden müsse. Prognostisch lasse sich allerdings nichts über die mögliche Frequenz aussagen. In einem guten beruflichen wie privaten Umfeld könne es durchaus Jahre dauern, bis wieder Beschwerden auftreten könnten. Im negativen Fall könne es aber auch zu mehreren Phasen von Rückenschmerzen pro Jahr kommen.

III. Rechtliche Erwägungen

1. [...]

2a.

Im vorliegenden Fall ist von den Parteien unbestritten, dass die Kündigung vom 9. Januar 2002 noch während der vertraglich vereinbarten Probezeit verfügt worden ist. Für Kündigungen während der Probezeit enthält das Personalgesetz spezielle Bestimmungen, die von den übrigen Kündigungsbestimmungen des Personalgesetzes abweichen. Der baselstädtische Gesetzgeber wollte den Mitarbeitenden für die Dauer der Probezeit nicht den gleichen Kündigungsschutz einräumen wie bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit. Dies folgt e contrario aus § 30 Abs. 2 Personalgesetz, wonach die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis aus einem in § 30 Abs. 2 lit. a bis lit. e Personalgesetz genannten Grund kündigen kann. Zudem wird in § 38 Abs. 1 Personalgesetz speziell geregelt, dass bei Kündigungen während der Probezeit das Arbeitsverhältnis auf den Kündigungstermin endet und dass einem Rekurs keine aufschiebende Wirkung zukommt. Ist eine Kündigung missbräuchlich, so kann gemäss § 38 Abs. 2 Personalgesetz lediglich eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden. Diese Ausführungen können mit Hinweis auf den Ratschlag zum Personalgesetz, Seite 18, zum Titel „Kündigung während der Probezeit“ untermauert werden: „Während der

Probezeit sollen die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis leichter auflösen können, als dies nach deren Ablauf möglich wäre. Das Gesetz nennt keine Kündigungsgründe. Die Kündigung darf jedoch nicht missbräuchlich sein. Ist dies der Fall, so kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, eine Entschädigung bis maximal drei Monatslöhne zu bezahlen.“

2b.

Gemäss § 29 Abs. 2 Personalgesetz muss die Anstellungsbehörde die Kündigungen in Form einer begründeten Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung erlassen. Diese Formvorschriften gelten auch für die Kündigungen während der Probezeit. In der angefochtenen Kündigungsverfügung beruft sich die Anstellungsbehörde auf § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz, wonach eine Kündigung verfügt werden kann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. Dieser Kündigungsgrund gehört zu den gesetzlich zulässigen Gründen für Kündigungen nach Ablauf der Probezeit. Obschon die Anstellungsbehörde – wie vorstehend erwähnt - bei Kündigungen während der Probezeit nicht an diese abschliessend aufgezählten Gründe gebunden ist, ist es kein Formfehler, wenn eine Anstellungsbehörde die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit mit einem in § 30 Abs. 2 Personalgesetz aufgezählten Grund rechtfertigt. Dies muss um so mehr gelten, als in § 30 Abs. 2 Personalgesetz gerade die wesentlichsten Gründe für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeführt werden. Somit hat die Anstellungsbehörde keinen Formfehler begangen, in dem sie in der angefochtenen Kündigungsverfügung § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz als massgeblichen Kündigungsgrund angegeben hat.

Auch wenn die Anstellungsbehörde § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz als Kündigungsgrund geltend macht, ändert dies nichts an der Tatsache, dass die Kündigung vor Ablauf der Probezeit verfügt worden ist. Schliesslich wird in der Kündigungsverfügung einleitend aufgeführt, die Rekurrentin sei seit dem 1. Mai 2001 angestellt und befinde sich noch in der Probezeit. Und dieser Sachverhalt wird von der Rekurrentin auch nicht bestritten. Dementsprechend käme es einem unzulässigen überspitzten Formalismus gleich, die angefochtene Verfügung nicht als Kündigung während der Probezeit zu qualifizieren (vgl. Ulrich Häfelin / Georg Müller: Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 3. Auflage, 1998, S. 109, Rz. 445 ff).

3.

Die Pflichten der Mitarbeitenden finden ihre Grenze allerdings im Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit. Denn gemäss § 14 Abs. 2 Personalgesetz trifft der Arbeitgeber die zum Schutz von Leben und Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Mitarbeitenden erforderlichen Massnahmen. Diese Regelung ist Ausdruck der Fürsorgepflicht des Staates in Anlehnung an Art. 328 OR und als Pendant zur Treuepflicht der Mitarbeitenden zu sehen (vgl. Ratschlag und Entwurf Nr. 8941 zum Personalgesetz, S. 47). Die Rücksicht auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden bedeutet, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden nicht überfordern oder überanstrengen, sie nicht mit Arbeit so belasten darf, dass deren Gesundheit geschädigt oder gefährdet werden könnte (vgl. Ullin Streiff und Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, ad Art. 328 OR, N 15, S. 207 f.). Daher rechtfertigt eine Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall zum Fernbleiben von der Arbeit (vgl. Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Der Einzelarbeitsvertrag, ad Art. 337 OR, N 15 f., S. A 620 f.).

4a.

In casu ist unbestritten, dass die Rekurrentin seit dem 2. November 2001 ganz arbeitsunfähig wurde und dass diese Arbeitsunfähigkeit bis zum Zeitpunkt der Eröffnung der Kündigung immer noch andauerte. Es stellt sich daher die Frage, ob § 37 Personalgesetz zur Anwendung kommt, wonach im Falle einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine Sperrfrist von 365 Tagen gilt.

In § 37 Personalgesetz wird unter dem Titel „Kündigung zur Unzeit“ den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zeitlich befristeter Kündigungsschutz für 365 Tage bei Krankheit und Unfall eingeräumt. Wird eine Kündigung während der Dauer dieser gesetzlichen Sperrfrist verfügt, ist die Kündigung nichtig. Dieser zeitlich befristete Kündigungsschutz hat seine Vorlage in Art. 336c Abs. 1 lit. b OR; allerdings ist in Art. 336c Abs. 1 lit. b OR der Zeitraum für den Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall deutlich kürzer und je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses zeitlich gestaffelt bis maximal 180 Tage. Der länger dauernde Kündigungsschutz des Personalgesetzes ist vom baselstädtischen Gesetzgeber beabsichtigt. Gemäss Ratschlag zum Personalgesetz, Seite 55, ad § 37 Personalgesetz, soll die verhältnismässig lange Sperrfrist ermöglichen, dass im Falle einer Invalidität der entsprechende Entscheid der Pensionskasse noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ergehen kann. So ist es in der Regel möglich, dass die Invalidenrente unmittelbar an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit direkt im Anschluss an das Ende der Lohnzahlung anschliesst. Sinn und Zweck von § 37 Personalgesetz ist zu verhindern, dass eine vorzeitige Kündigung eine Lücke zwischen Lohnzahlung und Invalidenrente mit sich bringt.

In § 37 Satz 2 Personalgesetz wird festgehalten, dass im Übrigen die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit sinngemäss Anwendung finden. Aus diesem Wortlaut geht hervor, dass die in § 37 Satz 1 Personalgesetz festgelegte Sperrfrist für Kündigungen nach Ablauf der Probezeit gelten soll; demzufolge gilt dieser Kündigungsschutz nicht für Mitarbeitende während der Probezeit.

4b.

Auch wenn sich die Anstellungsbehörde in der angefochtenen Kündigung auf § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz beruft, führt dies nicht unweigerlich dazu, dass die einjährige Sperrfrist im Sinne von § 37 Personalgesetz zur Anwendung kommt. Denn die Personalrekurskommission muss ex officio die auf den rechtserheblichen Sachverhalt zutreffenden Rechtsnormen suchen und anwenden. Sie ist an die von den Parteien vorgebrachte rechtliche Begründung der Begehren nicht gebunden (vgl. René Rhinow / Heinrich Koller / Christina Kiss-Peter: Öffentliches Prozessrecht, S. 233, Rz. 1094 f.). In casu geht nun aus der Kündigungsverfügung, aus dem Arbeitsvertrag der Rekurrentin wie auch aus den von den Parteien eingereichten Rechtsschriften hervor, dass die angefochtene Kündigung vor Ablauf der Probezeit verfügt worden ist. Aus diesem Grunde hat die Personalrekurskommission von Amtes wegen die aus diesem Sachverhalt ergebenden Rechtsfolgen zu suchen und anzuwenden. Für Kündigungen während der Probezeit findet – wie vorstehend in lit. a ausgeführt - die Kündigungsschutzbestimmung von § 37 Personalgesetz keine Anwendung. Daher führt die Tatsache, dass die Rekurrentin im Zeitpunkt der Kündigungseröffnung wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig war, nicht zur Nichtigkeit der angefochtenen Kündigungsverfügung.

5a.

Bei einer Kündigung während der Probezeit stellt sich die Frage, ob diese Kündigung rechtsmissbräuchlich ist, denn gemäss § 38 Abs. 2 Personalgesetz kann bei einer missbräuchlichen Kündigung während der Probezeit der gekündigten Person eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden. Das Personalgesetz lässt allerdings die Frage offen, wann eine Kündigung missbräuchlich ist.

Wie vorstehend in Ziffer 4 ausgeführt, lässt das Personalgesetz Kündigungen wegen Krankheit oder Unfall während der Probezeit zu. Diese generelle Zulässigkeit bedeutet allerdings nicht, dass Kündigungen während der Probezeit wegen Krankheit oder Unfall in keinem Fall rechtsmissbräuchlich sind. Schliesslich sind der öffentliche Arbeitgeber bzw. die Anstellungsbehörde als staatliche Behörden an die verfassungsmässigen Gebote, wie namentlich an den Grundsatz der Verhältnismässigkeit oder die Pflicht zur Wahrung des öffentlichen Interesses gebunden. Daher müssen sie ihr Ermessen jeweils pflichtgemäss ausüben (vgl. Ulrich Häfelin / Georg Müller: Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 3. Auflage, 1998, S. 87 f., Rz. 357 ff). Diese Bindung an die verfassungsmässigen Gebote bedeutet, dass die Anstellungsbehörde auch während der Probezeit eines Arbeitsverhältnisses keine schrankenlose Kündigungsfreiheit geniessen, sondern dass sie einen sachlichen Grund für eine Kündigung während der Probezeit haben müssen. Dies setzt voraus, dass die Anstellungsbehörde vor Eröffnung einer Kündigung abzuklären haben, ob ein sachlicher Grund für die Kündigung vorhanden ist, bzw. ob der vorgegebene Kündigungsgrund auch tatsächlich zutrifft. Wenn eine Anstellungsbehörde eine Kündigung verfügt, ohne den Kündigungsgrund vor Erlass der Verfügung ermittelt zu haben, nimmt sie in Kauf, dass der vorgegebene Kündigungsgrund möglicherweise nicht erfüllt ist. Dies bedeutet, dass sie ihren Ermessensfreiraum nicht pflichtgemäss ausübt und daher willkürlich handelt.

5b.

Im vorliegenden Fall verfügte die Anstellungsbehörde die Kündigung mit der Begründung, dass die Rekurrentin seit dem 2. November 2001 ganz an der Aufgabenerfüllung verhindert sei. Dabei hat die Anstellungsbehörde keinen Versuch unternommen um abzuklären, ob die Rekurrentin auch zukünftig aus gesundheitlichen Gründen dienstuntauglich sein wird. Diese Unterlassung ist angesichts nachstehend dargelegten Sachlage stossend:

Die Anstellungsbehörde hat mit der Rekurrentin eine zwölfmonatige Probezeit und somit die längste Probezeit vereinbart, welche das Personalgesetz zulässt. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass das private Arbeitsrecht die Probezeit bei maximal drei Monaten begrenzt (vgl. Art. 335b Abs. 2 OR). Die Anstellungsbehörde bedingt sich diese ausserordentlich lange einjährige Probezeit jeweils bei Vertragsschluss aus, um eine vertiefte Abklärung der Eignung für den Dienst zu ermöglichen. Infolgedessen ist es der Anstellungsbehörde auch zuzumuten, wenn die Eignung zum Dienst in einem konkreten Fall fraglich ist, dass die Anstellungsbehörde auch die geeignete Massnahme für diese Eignungsabklärung einleitet. Daher darf es nicht genügen, dass die Anstellungsbehörde ausschliesslich auf die zweimonatige Arbeitsunfähigkeit der Rekurrentin abstellt und diese Arbeitsunfähigkeit bereits als Nichteignung der Rekurrentin für den Dienst wertet.

Die Rekurrentin hat in den ersten Monaten des Arbeitsverhältnisses ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen und konnte in ihrer Funktion eingesetzt werden. Bereits im August 2001 ging bei der Anstellungsbehörde ein Dankeschreiben einer Kundin über die Rekurrentin ein, so dass die Anstellungsbehörde am 7. September 2001 der

Rekurrentin einen Lobbrief schicken konnte. Da die Arbeitsunfähigkeit der Rekurrentin erst im siebten Monat des Anstellungsverhältnisses eintrat, konnte sich die Anstellungsbehörde in den ersten sechs Monaten ein gutes Bild über die Eignung der Rekurrentin für den Dienst machen. Dieses positive Bild wurde einzig durch die am 2. November 2001 eingetretene Arbeitsunfähigkeit der Rekurrentin in Frage gestellt. Auch während ihrer Arbeitsunfähigkeit hat die Rekurrentin ihre hohe Motivation für ihre Arbeitsstelle gezeigt. So hat sie in ihrem Schreiben vom 28. Dezember 2001 an die Personalabteilung zwar aus Furcht vor einer allfälligen Kündigung, doch aus eigenem Antrieb eine Verlängerung der Probezeit um zwei bis drei Monate angeboten. Ebenso hat sie ihren Arbeitswillen durch ihre Bemühung um eine amtsärztliche Untersuchung deutlich manifestiert. Angesichts der Tatsache, dass sich die Rekurrentin während ihres Einsatzes im Dienst wie auch nach Eintritt ihrer Arbeitsunfähigkeit so vorbildlich verhalten hat, ist es besonders befremdend, dass die Anstellungsbehörde die Kündigung wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz verfügt hat, ohne diesen Kündigungsgrund überprüft zu haben. Denn unter den vorliegenden Umständen war es der Anstellungsbehörde zumutbar, noch vor Erlass der Kündigung eine amtsärztliche Stellungnahme über die gesundheitliche Eignung der Rekurrentin zum Dienst einzuholen. Dies trifft umso mehr als, als ein Ablauf der einjährigen Probezeit nicht unmittelbar bevorstand und die Einholung eines entsprechenden amtsärztlichen Gutachtens nur zu einer geringfügigen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses geführt hätte.

Gemäss dem Untersuchungsprinzip, welches bei verwaltungsinternen Rechtsmittelverfahren massgebend ist, obliegt es der Rechtsmittelinstanz, für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen (vgl. René Rhinow / Heinrich Koller / Christina Kiss-Peter: Öffentliches Prozessrecht, S. 232, Rz. 1090). Daher hat die Personalrekurskommission die mangelhafte Sachverhaltsabklärung im Rahmen des verwaltungsinternen Rekursverfahrens nachgeholt. In der nachträglich von der Personalrekurskommission angeforderten Stellungnahme ist der Leiter des vertrauensärztlichen Dienstes zum Ergebnis gekommen, dass die Rekurrentin von den medizinischen Voraussetzungen her diensttauglich ist. Er schloss, dass bei einer regulären Diensttätigkeit auf Grund solcher Rückenschmerzen, gelegentlich auch inskünftig mit Ausfällen gerechnet werden müsse. Prognostisch lasse sich allerdings nichts über die mögliche Frequenz aussagen. In einem guten beruflichen wie privaten Umfeld könne es durchaus Jahre dauernd, bis wieder Beschwerden auftreten. Im negativen Fall könne es aber auch zu mehreren Phasen von Rückenschmerzen pro Jahr kommen. Dieser amtsärztliche Bericht ist ein weiterer Beweis für die voreilige und nicht fachmännische Feststellung der Anstellungsbehörde, wonach sich die Rekurrentin aus gesundheitlichen Gründen nicht für den Dienst eigne. Immerhin erachtet der Leiter des vertrauensärztlichen Dienstes die Rekurrentin generell für diensttauglich. Daran ändern auch die Einschränkungen in Bezug auf die Zukunftsprognose nicht, denn für die Gesundheit kann keine Garantie gewährt werden.

Unter Würdigung der gesamten dargelegten Umstände ist die angefochtene Kündigung rechtsmissbräuchlich verfügt worden.

6.

Stellt die Personalrekurskommission fest, dass eine Kündigung während der Probezeit rechtsmissbräuchlich war, führt dies allerdings nicht zur Aufhebung der Kündigung und daher auch nicht zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Denn gemäss § 38 Abs. 1 Personalgesetz endet das Arbeitsverhältnis bei einer Kündigung während der Probezeit auf den Kündigungstermin hin. Somit ist das Arbeitsverhältnis

der Rekurrentin auf den Kündigungstermin per 28. Februar 2002 beendet. Das Hauptbegehren der Rekurrentin wird daher abgewiesen.

Bei einer rechtsmissbräuchlichen Kündigung kann der gekündigten Person eine Entschädigung bis maximal drei Monatslöhne zugesprochen werden. Unter den gegebenen Umständen erachtet die Personalrekurskommission es für angemessen, dass die Anstellungsbehörde der Rekurrentin eine Entschädigung gemäss § 38 Abs. 2 Personalgesetz im Umfang von zwei Monatslöhnen ausrichtet. Dementsprechend wird das Eventualbegehren der Rekurrentin teilweise gutgeheissen.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Der Rekurs von R. wurde teilweise gutgeheissen und R. eine Entschädigung im Umfang von zwei Monatslöhnen zugesprochen. Die Anstellungsbehörde V. hat in der Folge den Entscheid angefochten und an das Verwaltungsgericht weitergezogen. **Das Verwaltungsgericht hat entgegen der Auffassung der Personalrekurskommission die Kündigung als rechtmässig qualifiziert und den Rekurs der Anstellungsbehörde gutgeheissen.**

Siehe auch *Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE zu PRK-Fall Nr. 17) und Schlussfolgerungen des ZPD.*

V. Relevante Rechtsnormen

§ 14 Abs. 2 PG: Schutz der Persönlichkeit und Gesundheitsschutz

§ 30 Abs. 2 lit. a PG: Ordentliche Kündigung bei ganzer oder teilweiser Verhinderung an der Aufgabenerfüllung

§ 37 PG: Kündigung zur Unzeit

§ 38 PG: Kündigung während der Probezeit

Art 328 OR: Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

Art. 336c Abs. 1 lit. b OR: Kündigung zur Unzeit