

# Fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber

*Oft wird die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers in einer eskalierenden Situation spontan ausgesprochen. Eine fristlose Kündigung sollte aber wohl überlegt sein, da sie stets mit erheblichen Risiken behaftet ist und unangenehme finanzielle Verpflichtungen zur Folge haben kann.*

---

Von Alex Barbier

---

## Voraussetzungen der fristlosen Kündigung

Art. 337 OR setzt für das Aussprechen einer fristlosen Kündigung einen wichtigen Grund voraus, der nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Liegt ein solcher Grund vor, kann das Arbeitsverhältnis jederzeit sofort ausgelöst werden, selbst während der Sperrfristen bei Krankheit, Unfall, Militärdienst oder Schwangerschaft sowie bei bereits ordentlich gekündigtem Arbeitsverhältnis.

Wann ein wichtiger Grund vorliegt, ist im Gesetz nicht umschrieben und wird vom Richter aufgrund einer Würdigung sämtlicher Umstände entschieden. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung neigt zu einer äusserst strengen Handhabung und verlangt eine besonders schwere Verfehlung des Arbeitnehmers. Diese muss objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf des nächsten ordentlichen Kündigungstermins weiter zu beschäftigen. Generell wird das Vorliegen eines wichtigen Grundes nur zurückhaltend angenommen – im Zweifelsfall ist grundsätzlich

davon auszugehen, dass eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist. Bei weniger schwerwiegenden Verfehlungen ist vor der fristlosen Kündigung zudem stets eine Verwarnung auszusprechen.

Die von den Gerichten beurteilten Fälle von gerechtfertigten fristlosen Entlassungen sind vielfältig. In der Praxis werden fristlose Kündigungen oft in Verbindung mit einer strafbaren Handlung ausgesprochen, wie z.B. bei Diebstahl oder Untreue. Beim Begehen eines Vergehens oder eines Verbrechens gegen den Arbeitgeber oder Mitarbeitende ist eine fristlose Kündigung in der Regel als wichtiger Grund zu qualifizieren, unabhängig davon, ob eine Strafanzeige erfolgte oder nicht.

Auch Pflichtverletzungen können zur fristlosen Kündigung berechtigen, wie z.B. längere unerlaubte Arbeitsunterbrüche, wiederholtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz, oder häufige Verspätungen, Ferienantritt trotz Verbot, Verweigerung der Leistung von Arbeit, Missachtung von Weisungen des Arbeitgebers. Pflichtverletzungen können auch im Verhalten bzw. den Umgangsformen des Mitarbeitenden begründet sein, so etwas bei Bedrohungen oder Beschimpfungen von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Geschäftspartnern, bei tätlichen Übergriffen, Körperverletzungen oder sexuellen

Belästigungen oder im Fall von Drogenkonsum am Arbeitsplatz. In diesen Fällen ist im Einzelfall zu prüfen, ob vorgängig zu einer fristlosen Kündigung nicht eine Verwarnung des Arbeitnehmers auszusprechen ist. Erfüllt hingegen der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht schlecht, berechtigt dies nur dann zu einer fristlosen Kündigung, wenn sie auf einem schweren Verschulden beruht und der Arbeitnehmer zuvor verwarnt wurde.

Weiter stellen Treuwidrigkeiten gegenüber dem Arbeitgeber wie der Verrat von Geschäftsgeheimnissen, die Verletzung der Geheimhaltungspflicht oder die Konkurrenzierung während des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich genügend wichtige Gründe für eine fristlose Entlassung dar.

Schliesslich können auch falsche Angaben in der Bewerbung als wichtiger Grund für die fristlose Kündigung gelten. In Fragen kommen insbesondere Angaben über Kenntnisse und Erfahrung und falsche Zeugnisse. Nicht als falsche Angaben gelten aber das Zurückhalten von Angaben über Krankheiten und Gewohnheiten, soweit sie nicht direkt die Arbeit beeinflussen.

## Fallstricke bei der fristlosen Kündigung

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer vor dem Aussprechen der fristlosen Kün-

digung in den meisten Fällen ausdrücklich zu warnen. Aus Beweisgründen ist empfehlenswert, die Verwarnung schriftlich (per Einschreiben) auszusprechen und darin das fehlbare Verhalten klar zu umschreiben, mit dem expliziten Hinweis, dass ein entsprechendes erneutes Fehlverhalten zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Nur bei besonders schweren Verfehlungen wird eine vorgängige Verwarnung hinfällig.

Die fristlose Kündigung muss sodann unmissverständlich, eindeutig und unbedingt erfolgen, auch hier ist die Schriftform zu empfehlen. Die fristlose Kündigung ist zudem unverzüglich auszusprechen, d.h. innert 2–3 Arbeitstagen nach Kenntnis des wichtigen Grundes. Wartet der Arbeitgeber länger zu, wird angenommen, es sei ihm zumutbar, mit ordentlicher Frist zu kündigen. Das Recht auf die sofortige Vertragsauslösung ist damit verwirkt. Die kurze Frist muss auch für das Einholen von Rechtsauskünften ausreichen.

Wird die fristlose Entlassung auf Grund eines blossen Verdachts ausgesprochen, zum Beispiel weil vermutet wird, der Arbeitnehmer habe eine Straftat begangen, so kann dies ebenfalls nicht genügen. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass der

verdächtige Mitarbeiter die Tat beging, ist die fristlose Kündigung zu Recht erfolgt. Wird der verdächtige Mitarbeiter hingegen nachträglich entlastet, liegt eine unzulässige fristlose Kündigung mit entsprechenden Folgen vor.

### **Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung**

Eine fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis in jedem Fall. Auch die ungerechtfertigte fristlose Entlassung ist gültig und wirksam. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser jedoch Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Ausserdem kann der Arbeitgeber zu einer Entschädigungszahlung verpflichtet werden, die im Maximum sechs Monatslöhne beträgt.

### **Empfehlung**

In allen Fällen einer fristlosen Kündigung ist eine Einzelfallprüfung unabdingbar. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, hängt von den gesamten konkreten Umständen ab. Generell ist einem Arbeitgeber zu empfehlen, vorsichtig zu sein und keine mündlichen



*Lic. iur. Alex Barbier, Rechtsanwalt, LL.M.  
Muri Rechtsanwälte AG, Weinfelden*

und spontanen fristlosen Kündigungen auszusprechen. Vielmehr empfiehlt es sich, Beratung zu suchen und die Rechtmässigkeit einer fristlosen Kündigung zuerst überprüfen zu lassen, wobei aber die kurze Überlegungsfrist von lediglich 2–3 Tagen zu beachten ist.