

Die fristlose Kündigung im Überblick

Die fristlose Kündigung ist das vom Gesetz zwingend vorgeschriebene Notventil für den Fall, dass das gegenseitige Vertrauen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zerstört ist. Diese einschneidende Massnahme mit Sanktionscharakter muss gut überlegt sein, da sonst unangenehme finanzielle Verpflichtungen die Folge sind.

von Tonia Villiger, Rechtsanwältin | Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
www.ad-voca.ch

Übersicht:

- Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses als Hauptvoraussetzung
- Mannigfache Gründe für fristlosen Entlassungen durch den Arbeitgeber
- Wann der Arbeitnehmer fristlos kündigen kann
- Welche Fallstricke gibt es?
- Rechtliche und finanzielle Folgen

Unzumutbarkeit des Arbeitsverhältnisses als Hauptvoraussetzung

Sowohl bei der fristlosen Kündigung des Arbeitgebers wie derjenigen des Arbeitnehmers wird vorausgesetzt, dass dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus objektiv wichtigen Gründen nicht mehr zugemutet werden kann. Es kommt dabei stark auf den Einzelfall an, z.B. auf die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers: Je grösser diese ist, desto eher ist die fristlose Kündigung gerechtfertigt. Mit zunehmender Länge der Kündigungsfrist oder der Restdauer des Arbeitsverhältnisses erhöht sich die Legitimation für eine fristlose Kündigung ebenfalls.

Mannigfache Gründe für fristlosen Entlassungen durch den Arbeitgeber

Die von Gerichten beurteilten Fälle begründeter fristloser Entlassungen sind reich. Hier kommt zunächst die **Begehung eines Vergehens oder Verbrechens**, wie Diebstahl, Veruntreuung, Fälschung von Spesenrechnungen oder Arztzeugnissen durch den Arbeitnehmer in Frage. Nicht

ausschlaggebend ist dabei, ob Strafanzeige erfolgte oder nicht, oder ob sich die Straftat gegen den Arbeitgeber oder gegen Dritte richtet. Im letzteren Fall sind die Anforderungen jedoch wesentlich höher. Auch **Pflichtverletzungen** können zu fristloser Entlassung berechtigen, allerdings nur, wenn sie eine gewisse Schwere oder Regelmässigkeit aufweisen. Dazu gehören beispielsweise wiederholte, längere unerlaubte Arbeitsunterbrüche, wiederholtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz oder häufige Verspätungen, Ferienantritt trotz Verbot, Verweigerung der Leistung von Arbeit oder zumutbarer Überstunden, Missachten von Weisungen des Arbeitgebers (z.B. Arbeitsschutzmassnahmen), Annahme und Verlangen von Schmiergeldern oder exzessives Herunterladen harter Pornographie. Auch **Treuwidrigkeiten** gegenüber dem Arbeitgeber wie der Verrat von Geschäftsgeheimnissen, die Verletzung der Geheimhaltungspflicht oder die Konkurrenzierung während des Arbeitsverhältnisses sind genügend wichtige Gründe für eine fristlose Entlassung. Nicht konkurrenzierend ist die blossere Vorbereitung eines eigenen Unternehmens in der Freizeit, solange keine Mitarbeiter oder Kunden abgeworben werden. Wird die **Arbeitspflicht schlecht erfüllt**, berechtigt dies nur dann zu einer fristlosen Entlassung, wenn dies nach vorgängigen Verwarnungen wiederholt vorkommt, auf schwerem Verschulden beruht oder eine völlige, berufliche Unfähigkeit vorliegt. Pflichtverletzungen können auch im Verhalten bzw. den **Umgangsformen** des Arbeitnehmers begründet sein, so etwa bei Bedrohung oder Beschimpfungen von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Geschäftspartnern, bei tätlichen Übergriffen, Körperverletzungen oder sexuelle Belästigungen, beim Aufwiegeln von Mitarbeitern oder im Fall von Drogenkonsum am Arbeitsplatz.

Wann der Arbeitnehmer fristlos künden kann

Auch bei der fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer stellen sexuelle Belästigungen, Beschimpfungen, Tötlichkeiten oder sonstiges strafwürdiges Verhalten des Arbeitgebers genügend wichtige Gründe dar. Hinzu kommen Fälle schweren Mobbings oder etwa die Weigerung, Lohn zu bezahlen. Selbst unverschuldete Situationen, beispielsweise wenn der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Tod in der Familie aushelfen muss, können eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Welche Fallstricke gibt es?

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer vor dem Aussprechen einer fristlosen Kündigung ausreichend zu **warnen**, indem er zum Ausdruck bringt, dass das Verhalten des Arbeitnehmers zukünftig nicht mehr geduldet wird. Empfehlenswert ist die konkrete Androhung der fristlosen Kündigung im Wiederholungsfalle, und zwar in schriftlicher Form. Kommt es erneut zu einem ähnlichen Vorfall - auch wenn dieser weniger gravierend ist - muss die Kündigung innert angemessener Frist, d.h. üblicherweise innerhalb von **2-3 Arbeitstagen**, ausgesprochen werden. Dies geschieht am besten mittels eingeschriebenem Brief. Bei **besonders schweren Verfehlungen** ist eine vorgängige Verwarnung allenfalls nicht notwendig.

Rechtliche und finanzielle Folgen

Ist die fristlose Kündigung einmal ausgesprochen, ist das Arbeitsverhältnis **rechtlich beendet**. Dies im Gegensatz zur Freistellung, bei der das Arbeitsverhältnis noch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist dauert. Eine erneute Anbieterspflicht des Arbeitnehmers oder ein Protest sind somit an sich nicht erforderlich. Sie können aber dann sinnvoll sein, wenn unklar ist, ob eine fristlose Kündigung überhaupt ausgesprochen wurde (z.B. bei einer saloppen Äusserung oder bei der simplen Aufforderung, den Arbeitsplatz zu räumen). Bei gerechtfertigter fristloser Kündigung kann der Arbeitgeber bei Verschulden des Arbeitnehmers etwa **entgangenen Gewinn** oder etwa die Mehrkosten eines temporären Mitarbeiters verlangen. Hat der Arbeitnehmer wegen Verschuldens des Arbeitgebers fristlos gekündigt, hat er im Wesentlichen Anspruch auf Schadenersatz in Form von **entgangenem Lohn** abzüglich Ersatzverdienst und Einsparungen. Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber sind die Ansprüche des Arbeitnehmers ähnlich. Hinzu kommt aber noch eine Entschädigung in der Höhe von bis zu **6 Monatslöhnen**.

Publikationsdatum: Mai 2009

Mit freundlicher Genehmigung von Weka (gleichnamige Website)