

Die fristlose Kündigung

Allgemeines

Jedes Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich einseitig von einer Partei aus wichtigen Gründen aufgelöst werden. Welches solche Gründe sind, lässt sich aber nicht allgemein festlegen; die konkreten Umstände des Einzelfalles sind zu prüfen. Jedenfalls ist die fristlose Kündigung nur in Ausnahmefällen, quasi als Notventil, angebracht.

Beispiele

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes, welcher die sofortige Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber rechtfertigt, wurde in folgenden Fällen angenommen:

- Begehung eines Verbrechens während des Anstellungsverhältnisses;
- falsche Angaben über die Fähigkeiten bei der Stellensuche;
- schwere Illoyalität gegenüber dem Arbeitnehmer.

Die Form der fristlosen Kündigung

Die fristlose Kündigung muss unmissverständlich, eindeutig und unbedingt erfolgen. Sie muss umgehend nach Kenntnis des Vorliegens eines entsprechenden Kündigungsgrundes ausgesprochen werden, ansonsten der Kündigungsgrund als verwirkt gilt (Empfehlung: Schriftform wählen).

Die vorherige Verwarnung (Abmahnung)

Wenn zwar keine allgemeinen Regeln aufgestellt werden können, in welchen Fällen eine vorherige Verwarnung des Arbeitnehmers zu erfolgen hat, so ist eine solche Abmahnung in der Regel doch zu empfehlen. Insbesondere ist bei blossen Disziplinarverstössen praktisch immer eine vorherige Abmahnung nötig. Auch genügt nach erfolgter Abmahnung meist ein kleinerer Verstoss zur gerechtfertigten fristlosen Kündigung. Besonders wichtig ist, dass die Abmahnung eindeutig und unmissverständlich ist und die Androhung der fristlosen Kündigung konkret enthält. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, die Abmahnung schriftlich (eingeschrieben!) zuzustellen oder das sie enthaltende Schriftstück im persönlichen Gespräch mit dem Arbeitnehmer gegenzeichnen zu lassen.

Die Folgen der fristlosen Kündigung

- a) bei gerechtfertigter fristloser Kündigung:

Der Arbeitgeber kann Schadenersatz verlangen, insbesondere für Schaden der ihm durch Ersatzkosten oder durch entgangenen Gewinn entstanden ist.

b) bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung:

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte (Lohnzahlung), wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der normalen Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Zudem kann dem unrechtmässig Entlassenen durch den Richter eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen zugesprochen werden.

Alternative zur fristlosen Kündigung

Als Alternative zu einer - eventuell nicht statthafter - fristlosen Kündigung bietet sich vor allem die ordentliche Kündigung unter sofortiger Freistellung des Arbeitnehmers (d. h. Verzicht auf weitere Inanspruchnahme seiner Arbeitsleistungen) an. Zwar ist diesfalls noch immer der Lohn bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist geschuldet, allfällige Entschädigungen des Arbeitnehmers sind aber ausgeschlossen.

Zusammenfassung

- Zur fristlosen Kündigung soll nur im Notfall gegriffen werden, da sie erhebliche finanzielle Folgen haben kann, wenn sich herausstellen sollte, dass sie nicht gerechtfertigt war.
- In den meisten Fällen empfiehlt sich eine vorherige, klare Verwarnung, die schriftlich erfolgen soll.
- Als Alternative zur fristlosen Kündigung kommt die ordentliche Kündigung unter sofortiger Freistellung des Arbeitnehmers in Frage.