

Ordentliche Kündigung mit Freistellung birgt weniger Risiken

Fristlose Kündigung: Vorsicht geboten

Mit einer fristlosen Kündigung kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber, wenn erforderlich, sofort aufgelöst werden. Dabei sind jedoch einige wichtige Punkte zu beachten.

Von Nicole Schneider

Eine fristlose Kündigung wird oftmals spontan und impulsiv ausgesprochen, doch sollte sie wohlüberlegt sein. Erweist sie sich im Nachhinein als ungerechtfertigt, so kann dies den Arbeitgeber teuer zu stehen kommen. Die potenziellen finanziellen Ansprüche des Arbeitnehmers bei einer unzulässigen fristlosen Kündigung können um ein Vielfaches höher sein als die Lohnansprüche, die ihm nach einer ordentlichen Kündigung während der Kündigungsfrist zustehen würden. Welches nun die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung sind und was Arbeitgeber zu beachten haben, um die Klippen umschiffen zu können, ist nachfolgend beschrieben.

Wichtiger Grund als Voraussetzung

Voraussetzung für die Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Ein solcher liegt jeweils dann vor, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist, da die Vertrauensgrundlage zwischen ihm und dem Arbeitnehmenden zerstört oder wesentlich erschüttert wurde. Massstab für die Beurteilung der Zumutbarkeit ist nicht das subjektive Empfinden des Arbeitgebers, sondern die objektive Sichtweise. Ein wichtiger Grund kann sowohl bei schweren als auch bei weniger schwerwiegenden Verfehlungen vorliegen:

a) Schwere Verfehlungen

Schwere Verfehlungen des Arbeitnehmers qualifizieren bereits bei erstmaligem Vorkommen und ohne vorgängige Verwarnung als wichtiger Grund und berechtigen den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung.

Darunter fallen unter anderem die widerrechtliche Konkurrenzierung des Arbeitgebers, die Annahme von Schmiergeld, der Verrat von Geschäftsgeheimnissen, die Verletzung der Geheimhaltungspflicht und das erhebliche Herabsetzen des Ansehens des Arbeitgebers.

Generell geben auch strafbare Handlungen am Arbeitsplatz oder solche, die sich gegen den Arbeitgeber richten, Anlass zu einer fristlosen Vertragsauflösung. Vorsicht geboten ist jedoch bei Bagatelldelikten (bspw. Diebstahl bis ca. CHF 100.–, einfache Beschimpfung), welche im Einzelfall als weniger schwerwiegende Verfehlungen gelten können und damit vorab einer Verwarnung bedürfen (siehe nachfolgenden Punkt b). Ob eine Strafanzeige erfolgt oder nicht, ist für die Beurteilung der Zulässigkeit der fristlosen Kündigung nicht von Relevanz.

b) Weniger schwerwiegende Verfehlungen

Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so ist eine fristlose Kündigung nur zulässig, wenn vorgängig, erstens, eine Verwarnung ausgesprochen wurde und anschliessend, zweitens, der Arbeitnehmende die der Verwarnung zugrundeliegende Pflichtverletzung erneut beging.

Was sollte in einem Verwarnungsschreiben stehen?

- Betreff «Verwarnung»
- Nennung des Fehlverhaltens (Ort, Zeit, Handlung)
- Deutliche Aufforderung zu inskünftig pflichtgemäßem Verhalten
- Unmissverständliche Androhung der fristlosen Kündigung bei Wiederholung der beanstandeten Handlung in Zukunft

Als Exempel für eine weniger schwerwiegende Verfehlung gelten u.a. das unentschuldigete Fernbleiben, die beharrliche Arbeitsverweigerung, das häufige Verspäten, der eigenmächtige Ferienbezug oder der Verstoss gegen bzw. das Nichtbefolgen von Arbeitgeberweisungen.

Beweisrisiko des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat das Vorliegen eines wichtigen Grundes zu beweisen. Er muss nachweisen können, dass der Arbeitnehmende eine schwere Verfehlung beging oder trotz vorgängiger Verwarnung sich weitere, weniger schwerwiegende Pflichtverletzungen zu Schulden kommen liess. Gelingt dem Arbeitgeber der Beweis nicht, so sieht er sich unter Umständen mit hohen finanziellen Forderungen seitens des Arbeitnehmenden konfrontiert.

Heikel sind in diesem Zusammenhang sogenannte Verdachtskündigungen, d.h. Kündigungen, welche in einem blossen Verdacht auf eine Pflichtverletzung gründen. Der wichtige Grund lässt sich in diesen Fällen im Zeitpunkt des Aussprechens der fristlosen Kündigung nicht beweisen, sondern es besteht lediglich ein diesbezüglicher Verdacht. Damit verbunden ist das hohe Risiko, dass sich der Verdacht nicht erhärten lässt und die fristlose Kündigung ungerechtfertigt ausgesprochen wurde.

In Konstellationen, in denen sich der Nachweis des wichtigen Grundes als schwer erweist oder eben auch nur ein Verdacht vorliegt, sind die Arbeitgeber oft gut beraten, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu beenden und den Arbeitnehmenden während der Kündigungsfrist freizustellen.

Zügiges Handeln unerlässlich

Nachdem der Arbeitgeber Kenntnis des wichtigen Grundes erhalten hat, muss er zügig handeln. Eine fristlose Kündigung ist gemäss der Rechtsprechung grundsätzlich innert drei Werktagen auszusprechen. Wird diese Frist nicht eingehalten, so wird angenommen, dass der Arbeitgeber die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses für zumutbar hält. Eine nach dieser kurzen Frist ausgesprochene fristlose Kündigung ist ungerechtfertigt und zieht finanzielle Forderungen für den Arbeitgeber nach sich.

Formelle Aspekte

Von Gesetzes wegen ist die fristlose Kündigung an keine bestimmte Form gebunden, weshalb sie sowohl mündlich, schriftlich oder auch auf andere Art erfolgen kann. Es ist aber ratsam, die fristlose Kündigung stets schriftlich zu erklären oder die mündlich ausgesprochene Kündigung zumindest schriftlich zu bestätigen, sei dies durch Übergabe gegen Unterschrift am Arbeitsort oder aber per eingeschriebene Post.

Zu beachten ist, dass Gesamtarbeitsverträge und Personalreglemente üblicherweise Formvorschriften betreffend Kündigung enthalten. Diese gilt es zu beachten, so kann eine Missachtung dieser unter Umständen sogar zur Nichtigkeit der fristlosen Kündigung führen.

Notwendiger Inhalt

Notwendiger Inhalt des Kündigungsschreibens ist die unmissverständliche

und ausdrückliche Mitteilung, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmenden fristlos und damit per sofort aufgelöst wird. Ein knapper Satz mit den Worten «Hiermit kündigen wir das Arbeitsverhältnis mit Ihnen mit sofortiger Wirkung» ist ausreichend.

Den Grund für die fristlose Kündigung hat der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben von Gesetzes wegen nicht zu nennen. Da der gekündigte Arbeitnehmende ein Recht auf eine schriftliche Begründung hat, kann durch das Aufführen des fristlosen Kündigungsgrundes im Kündigungsschreiben ein nachträglicher Aufwand vermieden werden. Die fristlose Kündigung muss von einer dazu berechtigten Person ausgesprochen werden. Eine entsprechende Befugnis kommt dem die Kündigung aussprechenden Vorgesetzten oftmals konkludent zu, doch kann dies – insbesondere bei querulatorischen Arbeitnehmenden – zu Folgeproblemen führen. Es ist daher empfehlenswert, dass die Kündigung von im Handelsregister als zeichnungsberechtigt aufgeführten Personen ergeht respektive unterzeichnet wird.

Wirkungen

Durch die fristlose Kündigung wird das Arbeitsverhältnis sofort beendet. Ob tatsächlich ein wichtiger Grund vorliegt und der Arbeitgeber diesen beweisen kann, bleibt ohne Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung. Auch eine nicht gerechtfertigte fristlose Kündigung, d.h. ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes, ist gültig, jedoch zeitigt diese für den Arbeitgeber unter Umständen erhebliche

CHECKPUNKTE

- Liegt ein wichtiger Grund vor?
- Ist die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar?
- Ist der wichtige Grund beweisbar?
- Wie viel Zeit ist seit Kenntnis des wichtigen Grundes verstrichen?
- Kündigungsschreiben unterzeichnet von im Handelsregister eingetragenen Zeichnungsberechtigten

finanzielle Folgen. Der Arbeitnehmende hat diesfalls nicht nur Anspruch auf den Lohn, den er verdient hätte, wenn ordentlich gekündigt worden wäre; zusätzlich ist ihm eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen zu entrichten.

Der Arbeitgeber geht beim Aussprechen einer fristlosen Kündigung folglich ein nicht unerhebliches finanzielles Risiko ein. Angesichts dessen ist er gut beraten, sich nicht von Emotionen leiten zu lassen, sondern genau zu verifizieren, ob ein wichtiger Grund tatsächlich vorliegt, er diesen auch beweisen kann und ob die Fortführung des Arbeitsverhältnisses noch zumutbar ist. Im Zweifelsfall ist das Aussprechen einer Verwarnung oder aber die ordentliche Kündigung mit Freistellung des Arbeitnehmenden die bessere und kostengünstigere Option als die fristlose Kündigung.



Nicole Schneider, MLaw, ist Rechtsanwältin bei Schwarzmann Brändli Rechtsanwälte.

Let's Talk Business.

Die Business-Sprachschule

JETZT

Offerte anfordern

Firmenspezifische Sprachkurse in der ganzen Schweiz

Gruppenkurse und flexible Einzeltrainings

Online/Skype Learning und Immersion

Sprachreisen zu qualifizierten Business-Partnerschulen

Sprachschule Schneider