

RA lic. iur. Markus Stadelmann
Marktstrasse 28
8570 Weinfelden

Tel: 071 620 26 20

www.advo-weinfelden.ch



Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Laut Gesetz darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (vgl. Art. 337 OR). Lag kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigung bzw. bis zum Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses zu bezahlen und darüber hinaus eine Entschädigung von maximal 6 Monatslöhnen zu leisten (vgl. Art. 337c OR).

Jeder Arbeitgeber sollte sich deshalb bewusst sein, dass ihn eine ohne wichtigen Grund erfolgte fristlose Kündigung unter Umständen teuer zu stehen kommen kann. Nach der Bundesgerichtspraxis ist nämlich nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers eine fristlose Kündigung ohne vorherige Mahnung zulässig (z.B. bei strafbaren Handlungen zum Nachteil des Arbeitgebers

oder zulasten von Mitarbeitern). Bei leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen (z.B. regelmässiges Zuspätkommen, wiederholtes «Blaumachen») ist vor einer fristlosen Kündigung zwingend eine – mit Vorteil schriftliche – Mahnung auszusprechen, wobei auch damit noch nicht gesagt ist, dass die fristlose Kündigung zu Recht erfolgte.

Bevor ein Arbeitgeber also eine fristlose Kündigung ausspricht, sollte er sich über allfällige Konsequenzen im Klaren sein und sich davor hüten, unüberlegt und aus einer emotionalen Laune heraus, eine fristlose Kündigung aussprechen. Dennoch hat er eine fristlose Kündigung – sofern die Voraussetzungen dafür gegeben sind – umgehend (gemäss Praxis in der Regel spätestens innert 2-3 Tagen) auszusprechen, da er mit einem längeren Zuwarten zu erkennen gibt, dass das Arbeitsverhältnis trotz der Verfehlung ohne weiteres noch aufrecht erhalten werden kann.

Es muss somit schnell, aber doch überlegt reagiert werden, weshalb es jedem seriösen Arbeitgeber zu raten ist, sich vor einer allfälligen fristlosen Kündigung umfassend rechtlich beraten zu lassen. Dies ist auf jeden Fall günstiger als ein allenfalls zugunsten des Arbeitnehmers lautendes Gerichtsurteil.