

Recht im Alltag: Fristlose Entlassung – was führt zum sofortigen Aus?

Ausfällige Beschimpfungen gegenüber dem Vorgesetzten, unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit oder Spesenbetrug können den Arbeitgeber dazu bewegen, dem Arbeitnehmer die fristlose Kündigung auszusprechen. Da aber eine sofortige Vertragsauflösung insbesondere für den Arbeitnehmer eine gewisse Härte darstellt, werden fristlose Kündigungen von den Gerichten eher zurückhaltend akzeptiert.



Romina Harast

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis, ob befristet oder unbefristet, jederzeit fristlos aufgelöst werden (Art. 337 OR), somit auch während der Probezeit, während der Sperrfristen infolge Krankheit, Unfall oder Militär und auch im bereits ordentlich gekündigten Arbeitsverhältnis.

Absolutes Notventil

Das Gesetz hält nur fest, dass das Arbeitsverhältnis beim Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos aufgelöst werden darf. Die fristlose Entlassung ist aber als Notventil zu verstehen, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fundamental gestört bzw. zerstört ist. Es müssen demnach Umstände vorliegen, die eine weitere Zusammenarbeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unhaltbar machen. Was solche «wichtige Gründe» sind, entscheidet das Gericht. Aus jahrelanger Rechtsprechung verschiedener Arbeitsgerichte haben sich einige Grundsätze herauskristallisiert.

Die Umstände des Einzelfalles sind entscheidend

Eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne vorausgehende Ermahnung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. So zum Beispiel bei Straftaten am Arbeitsplatz wie Betrug, Diebstahl oder Veruntreuung zu Lasten des Arbeitgebers, von Mitarbeitern, von Kunden oder Dritten. Nach An-

sicht des Bundesgerichts begründet eine einmalige unehrliche Spesenabrechnung noch keine fristlose Kündigung, wohl aber der Diebstahl zum Nachteil des Arbeitgebers. In die Kategorie von Verfehlungen, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen, gehören unter anderem auch der eigenmächtige Bezug von Ferien trotz klaren Verbots, die Missachtung berechtigter Weisungen, die Konkurrenzierung des Arbeitgebers durch Schwarzarbeit oder eine beharrliche Verweigerung der Arbeitsleistung trotz Abmahnung. Weniger schwerwiegende Verfehlungen wie «Blaumachen», Zuspätkommen, überlange Pausen usw. begründen eine fristlose Kündigung nur dann, wenn sie trotz mehrfacher Verwarnung wiederholt vorgekommen sind.

Im Zweifel verwarnen und fristlose Entlassung androhen

Es ist nicht immer leicht zu entscheiden, ob die fristlose Entlassung gerechtfertigt oder ob zunächst eine Verwarnung das angemessene Mittel ist. In Zweifelsfällen ist eine klare schriftliche Verwarnung ein Muss. Daran sollte deutlich ersichtlich sein, was der Arbeitgeber dem betreffenden Arbeitnehmer vorwirft. Die Verwarnung sollte zudem den Arbeitnehmer zu pflichtgemäßem Verhalten auffordern und die fristlose Kündigung im Wiederholungsfall androhen.

Wenn der Arbeitgeber glaubt, Gründe für eine «Fristlose» zu haben, muss er innerhalb von

zwei bis drei Tagen handeln. Andernfalls ist anzunehmen, dass das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar sei.

Kommt das Gericht zum Schluss, dass eine fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt ist, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht nur den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ersetzen. Gemäss Gerichtspraxis kann ihm zusätzlich eine Entschädigungspflicht von bis zu drei Monatslöhnen auferlegt werden.

Aus dem Gesagten folgt, dass aus Sicht des Arbeitgebers bei fristlosen Entlassungen stets vorsichtig gehandelt werden sollte. Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte frühzeitig an den Rechtsdienst SBV. [n](#)

Romina Harast, Rechtsdienst SBV

Der Rechtsdienst des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) steht allen Mitgliedunternehmen unentgeltlich für Rechtsfragen zur Verfügung. Wir erarbeiten für Ihr Bauunternehmen auch (Vertrags-)Texte und Merkblätter. Ausserdem bearbeiten wir verbandsrelevante Rechtsprobleme, schriftliche Anfragen und setzen uns für Ihre rechtlichen Interessen bei Behörden und Verwaltungen ein. Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Nummer 044 258 82 00 erreichen Sie den Rechtsdienst SBV jeweils am Montag und Donnerstag von 14 bis 16.30 Uhr und Dienstag sowie Mittwoch von 08.30 bis 11.30 Uhr. Unter Angabe Ihrer Mitgliedernummer erreichen Sie uns auch über die E-Mail-Adresse rechtsdienst@baumeister.ch. Ihre schriftliche Anfrage richten Sie bitte unter Einsendung aller relevanten Unterlagen und Angabe der Mitgliedernummer an folgende Adresse:
*Schweizerischer Baumeisterverband, Rechtsdienst,
Weinbergstrasse 49, 8035 Zürich.* [n](#)