

## Hau ab, muesch nüme cho! Gekündigt ist gekündigt!

**Die fristlose Kündigung ist ein Begriff, der viele Unsicherheiten mit sich bringt, sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber.**

Die Ernte muss eingefahren, der Stall gereinigt und der Hof aufgeräumt werden; der finanzielle und zeitliche Druck ist hoch, doch die angestellte Arbeitskraft kommt mal wieder zu spät. Es ist wohl nur menschlich, wenn es einem in solchem Fall mal sprichwörtlichen den «Deckel lupft». So kommt es in der Praxis auch immer wieder vor, dass ein gestresster Arbeitgeber im Affekt eine Kündigung gegen einen in dem Moment unbrauchbaren Arbeitnehmer ausspricht: «Hau ab, muesch nüme cho!»

Ist dies in der Schweiz denn überhaupt möglich? In dem Land, wo der Arbeitnehmer von Gesetzes wegen einen grossen Schutz geniesst? In Art. 337 Abs. 1 OR heisst es doch ganz klar: «Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen [...]». In der Tat legt die Rechtsprechung die «wichtigen Gründe» jedoch sehr eng aus. Als wichtiger Grund



Was gilt, wenn eine fristlose Kündigung ausgesprochen ist? Bild: Fotolia.com

gilt demgemäss namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien muss also derart gestört sein, dass die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint (BGE 116 II 144). Gemäss Rechtsprechung rechtfertigt

**«Das Arbeitsverhältnis endet im Zeitpunkt des Zugangs der fristlosen Kündigung.»**

nur eine «besonders schwere» Verfehlung eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. In jedem Falle beur-

teilt jedoch das Gericht nach freiem Ermessen und nach allen Umständen des Einzelfalls, ob solche Gründe vorliegen. Erfahrungsgemäss wird eine fristlose Kündigung nur in ganz speziell gelagerten Fällen als gerechtfertigt anerkannt, und der Arbeitgeber kommt «schadlos» davon.

Aber was gilt nun, wenn die fristlose Kündigung ausgesprochen ist und der Arbeitgeber nicht sicher ist, ob ein solcher «wichtiger Grund» vorliegt? Es gilt Folgendes zu beachten: Eine fristlos ausgesprochene Kündigung ist – ob nun gerechtfertigt oder ungerechtfertigt ausgesprochen – wirksam. Das Arbeitsverhältnis endet im Zeitpunkt des Zugangs der fristlosen Kündigung. Eine Kündigung kann – ohne anderslautende vertragliche Vereinbarung – ohne Weiteres auch mündlich gültig ausgesprochen werden.

Sollte die fristlose Kündigung nun aber missbräuchlich, m.a.W. zu Unrecht bzw. ohne wichtigen Grund ausgesprochen worden sein, so kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, dem ehemaligen Arbeitnehmer den Lohn für die Dauer der im Falle einer ordentlichen Kündigung anwendbaren Kündigungsfrist zu bezahlen. Zusätzlich

kann der Richter den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen (max. sechs Monatslöhne). So oder anders beendet die einmal ausgesprochene fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, dem Arbeitnehmer ordentlich zu kündigen, sofern nicht gravierende Verfehlungen zu einem Verwürfnis geführt haben (wie bspw. die beharrliche Arbeitsverweigerung trotz mehrfacher Abmahnung BGE 111 II 250, Verweigerung zumutbarer Überstunden BGer, JAR 2001, 164, oder der eigenmächtige Bezug von Ferien BGE 108 II 303), ansonsten eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung u. U. teuer werden kann. Sollte die Kündigung aber trotzdem fristlos ausgesprochen sein, so gilt: Gekündigt ist gekündigt! ■

Philipp Jossen,  
Substitut bei Niklaus  
Rechtsanwälte,  
8600 Dübendorf

