

## **Stolperstein: Der «wichtige Grund» bei der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

### **Ausgangslage**

Gestützt auf Art. 337 OR können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberin ein Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Erfolgt eine fristlose Auflösung ohne wichtigen Grund, kann dies zu Entschädigungsansprüchen führen. Zwischen der kündigenden und der gekündigten Vertragspartei bestehen oft unterschiedliche Ansichten, ob ein wichtiger Grund vorliegt. In diesem Beitrag wollen wir dem Begriff des «wichtigen Grundes» anhand der Theorie und einiger Fallbeispiele Konturen verleihen und Ihnen im Anschluss die Möglichkeit geben, Ihre eigene Einschätzung zu ausgewählten, realen Fällen abzugeben.

### **Zum «wichtigen Grund» allgemein**

Als «wichtiger Grund» gilt nach Art. 337 Abs. 2 OR jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Diese allgemeine Umschreibung im Gesetz hilft für die Praxis nicht wirklich weiter, insbesondere auch, weil das Gericht nach Art. 337 Abs. 3 OR im Einzelfall immer nach freiem Ermessen unter Berücksichtigung aller Umstände entscheiden muss, ob wirklich ein wichtiger Grund vorliegt. Dementsprechend besteht auch eine reichhaltige Rechtsprechung zum Thema. Wichtig ist, dass jeder Einzelfall juristisch näher geprüft werden muss.

In allgemeiner Weise hält die Rechtsprechung fest, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien derart gestört sein muss, dass die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint. Das kann bspw. bei Vertragsverletzungen oder strafbaren Handlungen der Fall sein. Allerdings kann nur eine besonders schwere Verfehlung der anderen Partei eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Eine weniger schwere Verfehlung kann das nur, wenn sie trotz vorgängiger Verwarnung(en) immer wieder geschieht. Mitzuberücksichtigen sind neben der Schwere der Verfehlung auch die Stellung und Verantwortung des gekündigten Arbeitnehmenden, die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses oder die Länge der ordentlichen Kündigungsfrist.

- ➔ Damit ein «wichtiger Grund» für eine fristlose Kündigung vorliegt, muss das Vertrauensverhältnis aufgrund Verfehlungen so grundlegend zerstört worden sein, dass eine Fortführung nicht mehr zumutbar ist.

### **Konkrete Fälle zum «wichtigen Grund»**

Als zulässig qualifiziert wurden in der Praxis die folgenden fristlosen Kündigungen:

- Die Kündigung der Arbeitgeberin, weil der Arbeitnehmer der Arbeit zu Unrecht fernblieb und diese trotz klarer Verwarnung mit Androhung einer fristlosen Kündigung nicht wieder aufnahm;
- Die Kündigung der Arbeitgeberin, weil der Arbeitnehmer eigenmächtig fünf Tage Ferien bezog während einer Zeit, die im Arbeitsvertrag für Ferienbezug ausdrücklich ausgeschlossen wurde;

- Die Kündigung der Arbeitgeberin, weil der Chauffeur, der bereits durch frühere Pflichtverletzungen aufgefallen war, sein Fahrzeug mit 20 darin sitzenden Schülern während ca. 5 bis 10 Minuten stehen liess, um private Einkäufe zu erledigen;
- Die Kündigung des Arbeitnehmers, nachdem die Arbeitgeberin die Lohnzahlungen für das angelaufene Jahr unrechtmässig bis in den Juli nicht bezahlt hatte und er das Ausbleiben der Lohnforderungen abmahnte und einforderte.

Als unzulässig qualifiziert wurden demgegenüber die folgenden fristlosen Kündigungen:

- Die Kündigung durch die Arbeitgeberin, nachdem ein Paar als Küchenchef und als Geschäftsführerin für zwei Jahre angestellt wurde und diese beiden nach nur wenigen Wochen in der Zeitung für neue Stellen inseriert hatten;
- Die Kündigung der Arbeitgeberin, weil der Arbeitnehmer eigenmächtig Ferien bezogen hat, aber während zwölf Jahren tadellos gearbeitet hat und die Ferienfestsetzung in diesem Jahr von der Arbeitgeberin erst spät erfolgte;
- Die Kündigung durch die Arbeitgeberin, weil ein leitender Angestellter erstmalig unentschuldig von der Arbeit fernblieb;
- Die Kündigung der angestellten Anwältin, nachdem ihr die Arbeitgeberin eine Kündigung nahegelegt hatte, ansonsten sie selber ordentlich kündigen werde.

Bereits diese Beispiele zeigen, dass es nicht möglich ist, starre Grenzen und Regeln aufzustellen, wann eine fristlose Kündigung zulässig ist und wann nicht. Eigenmächtiger Ferienbezug wurde einmal als wichtiger Grund anerkannt, ein anderes Mal nicht. Es kommt eben auf die gesamten Umstände an.

- ➔ Bereits dieser kleine Auszug aus der Rechtsprechung zeigt, dass es bei der Beurteilung, ob ein «wichtiger Grund» vorliegt oder nicht, keine Pauschalantworten geben kann. Ob ein solcher vorliegt, ist das Ergebnis einer Würdigung aller Umstände.

### **Ihre Einschätzung?**

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Ausführungen und den praktischen Beispielen eine Vorstellung vermittelt zu haben, wann das Vertrauensverhältnis so zerrüttet ist, dass auch die Rechtsprechung eine fristlose Kündigung als zulässig erachtet. Als weitere Veranschaulichung haben wir Ihnen [unter diesem Link](#) drei reale Fälle geschildert, über die Gerichte zu befinden hatten. Es liegt nun an Ihnen, zu entscheiden, ob in diesen Fällen Ihrer Auffassung nach tatsächlich ein «wichtiger Grund» vorlag. Sie erfahren auch gleich, wie die Gerichte entschieden haben.

Wir bedanken uns bei Ihnen für das Interesse an unserem Beitrag und wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Entscheidungsfindung. Für Ihre rechtlichen Anliegen stehen wir Ihnen jederzeit sehr gerne zur Verfügung.

Ihr Team der eberhart Anwaltskanzlei.

5. Juli 2022