

ARBEITSRECHT – WANN IST EINE FRISTLOSE ENTLASSUNG GERECHTFERTIGT?

Lic. iur. Patrick Bühlmann (Voser Rechtsanwälte)

Die fristlose Entlassung eines Arbeitnehmers ist die schärfste Sanktion, zu der eine Arbeitgeberin greifen kann. Sie ist im Sinne eines letzten Mittels («Ultima Ratio») nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zulässig. Die Beurteilung, ob diese Voraussetzung im konkreten Einzelfall erfüllt ist, bedarf regelmässig einer sorgfältigen Abwägung unter Berücksichtigung der Risiken einer allenfalls ungerechtfertigten fristlosen Entlassung.

Gesetzliche Grundlage

In vertraglichen Beziehungen, die wie das Arbeitsverhältnis für eine längere Dauer eingegangen werden und ein gewisses Mass

an gegenseitigem Vertrauen zwischen den Vertragsparteien verlangen, muss für Fälle, in denen das Vertrauensverhältnis durch eine Vertragspartei schwer gestört wird, eine Möglichkeit zur sofortigen Beendigung der Vertragsbeziehung bestehen. Als entsprechendes Notventil ist im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht die fristlose Kündigung durch eine der Vertragsparteien vorgesehen (Art. 337 OR). Eine solche fristlose Kündigung, die weder eine Kündigungsfrist noch einen Kündigungstermin beachten muss, ist nur als letztes Mittel («Ultima Ratio») bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zulässig. Als solcher gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden



nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Geht eine fristlose Kündigung von der Arbeitgeberin aus, spricht das Gesetz von einer fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers (Art. 337c OR).

Wichtige Gründe für eine fristlose Entlassung

Ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung vorliegt, ist jeweils in einer Gesamtwürdigung sämtlicher Umstände des konkreten Einzelfalls zu beurteilen. Dabei sind insbesondere die Art der vom Arbeitnehmer begangenen Verfehlung, die Schwere der damit verbundenen Pflichtverletzung, die Funktion, Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, aber auch die Dauer des Arbeitsverhältnisses und das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Gemäss der konstanten Rechtsprechung des schweizerischen Bundesgerichts liegt ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers vor, die objektiv geeignet sind, die wesentliche Vertrauensgrundlage des Arbeitsverhältnisses zu zerstören oder derart tiefgreifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

Weniger schwerwiegende Verfehlungen vermögen eine fristlose Entlassung hingegen regelmässig nur dann zu rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer zuvor wegen gleichartigen Fehlverhaltens bereits verwarnet wurde und er sein Verhalten dennoch nicht geändert hat.

Typische Fälle besonders schwerer Verfehlungen

In einer Arztpraxis kommt dem Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeberin und Ar-

beitnehmer – vorab wegen des direkten Kontakts zu Patienten und der diesen gegenüber bestehenden medizinischen Verantwortung – besondere Tragweite zu. In diesem Kontext werden Verfehlungen eines Arbeitnehmers, wie das Nichteinhalten von hygienischen Vorschriften, die Preisgabe von Berufsgeheimnissen oder die Missachtung von klaren Weisungen zur Behandlung von Patienten, die Schwelle der Unzumutbarkeit einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses eher erreichen als in anderen, weniger heiklen Branchen. Von zentraler Bedeutung erscheint dabei insbesondere die Patientensicherheit. Ist diese gefährdet, beispielsweise durch die Ausführung einer Behandlung ohne die dafür notwendige Bewilligung, liegt regelmässig eine besonders schwere Verfehlung vor.

Auch Straftaten des Arbeitnehmers gegen die Arbeitgeberin, Patienten oder andere Mitarbeitende werden regelmässig als besonders schwere, eine fristlose Entlassung rechtfertigende Verfehlungen gelten, so etwa bewusste Fälschungen von Patientenakten oder ärztlichen Zeugnissen, bewusst falsche Abrechnungen gegenüber Krankenkassen, Diebstahl (auch bei relativ geringem Deliktsbetrag), Tötlichkeiten, sexuelle Belästigungen oder Drohungen gegenüber der Arbeitgeberin, einem Patienten oder einem anderen Mitarbeitenden.

Weniger schwerwiegende Verfehlungen und Verwarnung

Wiederholt zu spätes Erscheinen am Arbeitsplatz, die Missachtung interner, administrativer Weisungen, unhöfliches Verhalten gegenüber Patienten oder ein generell unangemessener Umgangston gelten hingegen als weniger schwerwiegende Verfehlungen, die für sich allein noch keine fristlose Entlassung zu rechtfertigen vermögen. In solchen

Fällen hat die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer zunächst zu verwarnen und ihm für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer fristlosen Entlassung anzudrohen. Aus Beweisgründen ist eine solche Verwarnung schriftlich festzuhalten und dem Arbeitnehmer persönlich gegen Empfangsbestätigung oder per Einschreiben zukommen zu lassen.

Form der fristlosen Entlassung

Wie für jede Kündigung gilt im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht auch für die fristlose Kündigung keine besondere Formvorschrift. Eine Kündigung, auch eine fristlose, muss zudem nur dann, wenn der Gekündigte dies verlangt, schriftlich begründet werden (Art. 335 Abs. 2 OR).

Im Falle einer fristlosen Entlassung empfiehlt es sich allerdings – vorab aus Beweisgründen –, diese schriftlich festzuhalten und dem Arbeitnehmer persönlich gegen Empfangsbestätigung zu übergeben oder per Einschreiben zuzustellen.

Da die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Streitfall die kündigende Vertragspartei trifft – im Falle einer fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers also die Arbeitgeberin –, wird sich diese vor dem Aussprechen der fristlosen Entlassung mit Vorteil selbst Rechenschaft darüber ablegen, auf welche wichtigen Gründe sie sich dabei im konkreten Fall stützen will. Diese Gründe sollte die Arbeitgeberin bereits im Zeitpunkt der fristlosen Entlassung vollständig dokumentieren und die dafür notwendigen Beweise sichern. Ob und in welchem Umfang diese als wichtig betrachteten Gründe schon im Kündigungsschreiben schriftlich festgehalten werden sollen, hängt im Einzelfall bisweilen von strategischen bzw. prozesstaktischen Überlegungen ab und kann nicht allgemeingültig beantwortet werden.

Zeitpunkt der fristlosen Entlassung

Kein zeitlicher Kündigungsschutz

Eine fristlose Entlassung ist auch während der in Art. 336c OR festgehaltenen Sperrfristen zulässig, während denen eine ordentliche Kündigung verboten ist.

Unverzügliche Reaktion der Arbeitgeberin erforderlich

Will die Arbeitgeberin eine fristlose Entlassung aussprechen, muss sie dies unverzüglich tun, nachdem sie von den Umständen Kenntnis erlangt hat, die sie als wichtigen Grund hierfür betrachtet. Die Gerichtspraxis dazu ist streng und gesteht der Arbeitgeberin regelmässig eine Überlegungsfrist von lediglich zwei bis maximal drei Arbeitstagen zu. Ein längeres Zuwarten wird nur in sehr seltenen Ausnahmefällen aus zwingenden praktischen Gründen gebilligt, etwa im Falle einer notwendigen Beschlussfassung durch ein mehrköpfiges Gremium.

Wartet die Arbeitgeberin mit der fristlosen Entlassung zu lange zu oder entscheidet sie sich zunächst zu einer weniger weitgehenden Massnahme, wie zum Beispiel einer blossen Verwarnung oder einer ordentlichen Kündigung, so hat sie ihr Recht zu einer fristlosen Entlassung aus den ihr bereits bekannten Gründen verwirkt. Eine fristlose Entlassung wäre dann nur noch gestützt auf neue, nachträglich verwirklichte oder bekannt gewordene wichtige Gründe zulässig.

Rechtsfolgen einer fristlosen Entlassung

Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine fristlose Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis in jedem Fall per sofort, unabhängig davon, ob sie gerechtfertigt ist oder nicht.



Gerechtfertigte fristlose Entlassung

Erweisen sich die von der Arbeitgeberin geltend gemachten Umstände als genügend wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung und erscheint diese damit als gerechtfertigt, so hat der entlassene Arbeitnehmer der Arbeitgeberin unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen vollen Schadenersatz zu leisten, sofern er den wichtigen Grund für die fristlose Entlassung durch vertragswidriges Verhalten verwirklicht hat (Art. 337b Abs. 1 OR). Die Arbeitgeberin kann vom Arbeitnehmer dann insbesondere den Ersatz des Schadens verlangen, der ihr durch den Wegfall der Arbeitskraft des Arbeitnehmers entsteht, zum Beispiel die Mehrkosten einer Ersatzarbeitskraft oder den entgangenen Gewinn, den die Arbeitgeberin ohne die fristlose Entlassung nachweisbar erzielt hätte.

Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

Erweist sich die fristlose Entlassung hingegen in Ermangelung eines genügend wichtigen Grundes als ungerechtfertigt, so

hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis nicht fristlos, sondern unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist bzw. durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die ungerechtfertigte fristlose Entlassung wird damit quasi in eine ordentliche Kündigung umgedeutet und der zu Unrecht fristlos entlassene Arbeitnehmer so gestellt, wie wenn das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Da das Arbeitsverhältnis mit dem Tag der fristlosen Entlassung trotzdem sofort endet, spricht das Gesetz nicht mehr von Lohn, sondern von einem Ersatzanspruch des Arbeitnehmers.

Der entlassene Arbeitnehmer muss sich an diesen Anspruch allerdings anrechnen lassen, was er infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch andere Arbeit verdient hat bzw. durch mangelnde Bemühungen absichtlich zu verdienen unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR). Dabei muss der Arbeitnehmer

jedoch nur Erwerbsgelegenheiten in Betracht ziehen, die auch seinen Fähigkeiten, Kenntnissen und seiner beruflichen Stellung entsprechen.

Da es sich bei der fristlosen Entlassung um ein äusserst einschneidendes Ereignis im Leben eines Arbeitnehmers handelt, das ihn mit einem gewissen Makel belastet und seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich beeinträchtigen kann, sieht das Gesetz für den Fall einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung eine zusätzliche Sanktionierung der Arbeitgeberin vor. Der Richter kann die Arbeitgeberin deshalb nach seinem freien Ermessen und unter Würdigung aller Umstände auch noch zu einer sogenannten Strafzahlung von bis zu sechs Monatslöhnen an den Arbeitnehmer verpflichten (Art. 337c Abs. 3 OR).

Fazit und Handlungsempfehlungen

Bevor die Arbeitgeberin eine fristlose Entlassung ausspricht, hat sie vertieft zu prüfen, auf welche wichtigen Gründe sie sich dabei stützen kann.

Diese Gründe sind bereits im Zeitpunkt der fristlosen Entlassung vollständig zu dokumentieren und die dafür notwendigen Beweise zu sichern.

Nachdem die Arbeitgeberin von den wichtigen Gründen Kenntnis erhalten hat, muss sie sich unverzüglich, innert maximal zwei bis drei Arbeitstagen, für oder gegen eine fristlose Entlassung entscheiden.

Im Zweifelsfall empfiehlt es sich, schon vor dem Aussprechen einer fristlosen Entlassung juristischen Rat einzuholen.



Lic. iur. Patrick Bühlmann

Rechtsanwalt

Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Patrick Bühlmann hat sich auf Arbeitsrecht spezialisiert und ist hauptsächlich in diesem Bereich tätig, sowohl beratend als auch prozessierend.

Voser Rechtsanwälte KIG
Stadtturmstrasse 19
5400 Baden
056 203 15 45
p.buehlmann@voser.ch
www.voser.ch