

Fristlose Kündigung: Was gilt in der Schweiz?

Wegen Bagatelldelikten wurden in Deutschland mehrere Angestellte fristlos entlassen. In der Schweiz wäre solches kaum möglich. Allerdings haben die Gerichte einen grossen Ermessensspielraum.

Von Andrea Fischer

Eine Pflegerin lässt im Altersheim sechs Maultaschen mitlaufen, die von der Bewohnerverpflegung übrig geblieben sind und sonst weggeworfen worden wären. Wert der Ware: 3 bis 4 Euro. Eine langjährige Sekretärin erlaubt sich, zwei Brötchenhälften und ein Hacktätschli vom Chefbuffet zu essen. Eine Kassiererin eignet sich von Kunden vergessene Flaschenpfandbons im Wert von 1 Euro 30 Cents an und löst sie selber ein.

Alle drei Angestellten ereilt in der Folge dasselbe Schicksal: Sie werden von ihren Arbeitgebern ohne Verwarnung von einem Tag auf den andern entlassen. Erstinstanzliche Gerichte haben die fristlosen Kündigungen der Pflegerin und der Kassiererin für rechtmässig befunden (TA vom 17. 10.). Zugetragen haben sich die Vorfälle in Deutschland, wo sie landesweit Aufsehen erregten. Dass Angestellte wegen einer Lappalie solche Konsequenzen zu tragen hatten, stiess weitherum auf Ablehnung. Selbst die «Frankfurter Allgemeine Zeitung» wunderte sich, warum Bagatelldelikte gleich zu einer fristlosen Kündigung führten.

Es herrscht Kündigungsfreiheit

Überraschend ist dies erst recht aus Schweizer Sicht, denn deutsche Angestellte geniessen im Vergleich zu schweizerischen einen umfassenden Kündigungsschutz. Wäre Ähnliches also auch hierzulande möglich?

Felix Schöbi, beim Bundesamt für Justiz zuständig für das Arbeitsvertragsrecht, kann sich dies kaum vorstellen. Auch der Zürcher Rechtsprofessor Wolfgang Portmann geht davon aus, dass ein Gericht die fristlose Entlassung eines gewöhnlichen Angestellten nicht gutheissen würde, weil dieser sich Waren von derart geringem Wert angeeignet hat. Das heisst nicht, dass Schweizer Gerichte oder gar Schweizer Arbeitgeber die Angestellten schonender behandeln. Aber im Unterschied zu Deutschland können hiesige Arbeitgeber ihre Angestellten relativ einfach auf ordentlichem Weg, will heissen unter Einhaltung der Kündigungsfrist, entlassen. «Bei uns herrscht im Prinzip Kündigungsfreiheit», sagt Felix Schöbi. Schweizer Arbeitgeber müssen also nicht zur fristlosen Entlassung greifen, wenn sie eine Mitarbeiterin loswerden wollen.

Wenn es gar nicht mehr geht

Für eine fristlose Entlassung braucht es nach schweizerischem Recht einen wichtigen Grund. Auch ist sie nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung nur als Ultima Ratio zulässig, als letztmögliche Lösung, wenn der kündigenden Partei nicht mehr zugemutet

werden kann, das Arbeitsverhältnis wenigstens bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzuführen. Dabei genügt es nicht, wenn der Arbeitgeber subjektiv eine Fortsetzung für unzumutbar hält, erläutert Experte Schöbi. «Es muss auch für einen Dritten objektiv nachvollziehbar sein, dass das Vertrauen nachhaltig zerstört ist.»

Ein abschliessender Katalog über die Vergehen, welche eine ausserordentliche Kündigung rechtfertigen und welche nicht, existiert nicht. So kommt es im Alltag sehr häufig zu Gerichtsfällen. Dabei haben die Gerichte laut Rechtsprofessor Portmann einen grossen Ermessensspielraum. «Es kann sein, dass die gleiche Tat in einem Fall als gerechtfertigter Grund anerkannt wird, im andern nicht.»

In der Praxis haben sich jedoch gewisse Faustregeln für die zulässigen Gründe entwickelt. So ist eine Straftat gegen den Arbeitgeber, wie etwa Diebstahl, Betrug oder Veruntreuung im Prinzip ein hinreichendes Motiv für die sofortige Entlassung. Die Stellung des Mitarbeiters im Betrieb sei jedoch mit zu berücksichtigen, präzisiert Portmann. So seien bei Kaderangestellten strengere Massstäbe anzuwenden. Auch Kassiererinnen haben eine sensible Position inne. Da könnten allenfalls schon geringe Beträge ausreichen für eine fristlose Kündigung.

Im Zweifelsfall warnen

Straftaten, die keinen Zusammenhang zur Anstellung haben, aber die Integrität des Arbeitnehmers schwer beeinträchtigen, können ebenfalls ein Grund sein für eine fristlose Entlassung. Heikel wird es aber, wenn erst ein Verdacht vorliegt. Kündigt ein Arbeitgeber in einem solchen Fall fristlos, so riskiert er laut Wolfgang Portmann, dass dies ungerechtfertigt ist, wenn sich der Verdacht im Nachhinein nicht bestätigt.

Als weitere Motive für eine fristlose Entlassung können etwa zählen: beharrliche Arbeitsverweigerung, unerlaubtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz, Fälschen von Arbeitsrapporten, Verstoss gegen Weisungen, Beschimpfungen von Kolleginnen und Kollegen, Illoyalitäten gegenüber dem Arbeitgeber ausserhalb des Arbeitsplatzes, falsche Angaben bei der Einstellung.

Oft reicht ein einzelnes Vergehen nicht aus. Rechtsexperte Portmann rät daher den Arbeitgebern, im Zweifelsfall eine Verwarnung auszusprechen. Eine Bagatelle werde jedoch nicht automatisch zu einem wichtigen Grund, nur weil der Arbeitgeber den Angestellten im Vorfeld mehrfach verwarnt hat.

Rechtsprechung Wie die Gerichte urteilen

Von *Andrea Fischer*

Beim Anerkennen der Gründe für eine fristlose Entlassung sind die Gerichte zurückhaltend. Kaum ein anderes arbeitsrechtliches Thema beschäftigt die Gerichte so oft wie die fristlose Entlassung. Nachfolgend ein paar Beispiele aus der Rechtsprechung.

Mitarbeiterdiebstahl: Eine Serviceangestellte entwendet ihrem Arbeitgeber Fleisch im Wert von 60 Franken und wird fristlos entlassen. Aus Sicht des Zürcher Arbeitsgerichts war der Betrag zu gering, um das Vertrauen des Arbeitgebers definitiv zu zerstören, die fristlose Kündigung daher ungerechtfertigt.

Zu Unrecht bezogenes Retouregeld: Auch das Luzerner Obergericht sah keinen Grund für eine sofortige Entlassung einer Angestellten, die von ihrem Arbeitgeber zu Unrecht ein Retouregeld von 125 Franken kassierte für ein Spielzeug, das sie bei ihm gekauft hatte. Es habe sich um ein einmaliges Ereignis gehandelt.

Zu spät gekündigt: Die fristlose Kündigung ist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes sofort auszusprechen, sagt das Bundesgericht. Ein Arbeitgeber, der sich dafür zu lange Bedenkzeit

gelassen hatte, habe damit bezeugt, dass der Vorfall nicht so schwerwiegend gewesen sei und er den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hätte abwarten können.

Unrechtmässiger Ferienbezug: Gerechtfertigt, so das Bundesgericht, war dagegen die fristlose Entlassung eines Mitarbeiters, der trotz ausdrücklicher Feriensperre für alle Angestellten eigenmächtig Ferien bezog und sich dabei auch über die Kündigungsdrohung seines Arbeitgebers hinwegsetzte.

Gefälschtes Arztzeugnis: Auch im Fall eines Arbeitnehmers, der seinem Vorgesetzten ein abgeändertes Arztzeugnis präsentierte und über Monate verschwieg, dass er teilweise arbeitsfähig gewesen wäre, war die Kündigung laut Luzerner Obergericht rechtmässig. Eine fristlose Entlassung ist jedoch in jedem Fall gültig, auch wenn sie zu Unrecht erfolgt ist. Sie gilt dann als ungerechtfertigt, und der Entlassene hat in diesem Fall Anspruch auf den Lohn, den er bei einer ordentlichen Kündigung bekommen hätte. Darüber hinaus steht ihm auch eine Entschädigung zu in der Höhe von maximal sechs Monatslöhnen.