

Kurze Bedenkfrist bei fristloser Kündigung

«Einer meiner Mitarbeiter hat Bargeld aus der Portokasse entwendet. Den Entscheid über die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses möchte ich dem Verwaltungsrat unterbreiten, der in 14 Tagen tagt. Kann ich das?»

Ein Arbeitsverhältnis darf vom Arbeitgeber, wie auch vom Arbeitnehmer fristlos gekündigt werden, wenn er oder sie dafür einen wichtigen Grund geltend machen kann. Als solcher gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, also wenn das gegenseitige Vertrauensverhältnis durch den Vorfall in objektiver Weise nachhaltig gestört ist. Bei strafbarem Verhalten reichen schon relativ geringfügige Verstösse aus. Vorliegend ist deshalb grundsätzlich von einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung auszugehen.

Eine fristlose Kündigung ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ohne Verzug nach Kenntnis des wichtigen Grundes auszusprechen, andernfalls Verwirkung anzunehmen ist. Eine Frist von zwei bis drei Arbeitstagen zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften wird als angemessen erachtet. Eine längere Frist wird nur zugestanden, sofern praktische Erfordernisse des Alltags- und

Wirtschaftslebens eine solche als berechtigt erscheinen lassen. So wird juristischen Personen, bei denen der Entscheid über die Kündigung in die Kompetenz eines mehrköpfigen Organs fällt, aufgrund des längeren Willensbildungsprozesses eine Entscheidungsfrist von etwa einer Woche zugestanden. Sind zum Kündigungsgrund noch Sachverhaltsabklärungen zu treffen, wird verlangt, dass der Arbeitgeber unverzüglich alle ihm zumutbaren Massnahmen ergreift, um Klarheit zu gewinnen. Wartet er mit den Abklärungen zu, deutet dies darauf hin, dass das gegenseitige Vertrauensverhältnis nicht unwiederbringlich zerstört ist. In unserem Fall birgt ein Zuwarten von 14 Tagen somit das Risiko, dass die fristlose Kündigung als nicht (mehr) gerechtfertigt betrachtet wird.

Bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber kommt dem Arbeitnehmer zunächst einmal ein Schadenersatzanspruch zu: Der Arbeitgeber hat ihm

bzw. ihr jenen Lohn zu ersetzen, der bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist verdient worden wäre. Sodann kann das Gericht den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen verpflichten. Es ist deshalb zu empfehlen, längstens innerhalb einer Arbeitswoche zu reagieren und die fristlose Kündigung auszusprechen, um diese gravierenden Rechtsfolgen aus Sicht des Arbeitgebers zu verhindern.



**Marcel Aebischer,
Rechtsanwalt und Notar**

**Küng Rechtsanwälte &
Notare AG, Gossau SG**
Haldenstrasse 10,
9200 Gossau

www.kuenglaw-sg.ch

6. Januar 2022
Marcel Aebischer