

Vorsicht bei fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 337 OR)

Grundsatz: Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nur gestattet, wenn besonders schwerwiegende Verfehlungen es dem Kündigenden **unzumutbar** machen, das Arbeitsverhältnis bis zur ordentlichen Beendigung fortzusetzen. Das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber muss also derart gestört sein, dass die fristlose Auflösung als einziger Ausweg erscheint.

Die Anforderungen der Gerichte für eine gerechtfertigte, fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind hoch, **sehr hoch!** „Bevor ein Mitarbeiter/in fristlos entlassen werden kann, muss er – ausser bei besonders schweren Verfehlungen – schriftlich verwarnet werden.“

Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung hat der Arbeitgeber:

- den Lohn weiterhin zu bezahlen
- eventuell eine Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen (brutto) zusätzlich zum Lohn zu leisten.

Fazit:

1. Grundsätzlich keine fristlose Arbeitsverhältnisauflösung
2. Wenn ja, dann schriftliche Verwarnung mit fristloser Kündigungsandrohung im Wiederholungsfalle

Besser:

1. Aufhebungsvertrag machen oder
2. ordentliche Kündigung mit sofortiger Freistellung

14.10.2005/hk