

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 368 004 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG – TEIL 48

Fristlose Kündigung: Ein heikles Unterfangen

Wann darf eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden? Wie muss eine vorgängige Verwarnung erfolgen und worauf ist in zeitlicher Hinsicht zu achten?
Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer ()*

In der Praxis wird häufig über die Rechtmässigkeit ausgesprochener fristloser Kündigungen gestritten. Dies ist nicht weiter verwunderlich, handelt es sich dabei doch um einen sehr einschneidenden Eingriff in die Rechtsstellung des Mitarbeitenden, zumal damit das bestehende Arbeitsverhältnis unter Nichteinhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per sofort beendet wird. Art. 337 OR setzt für das Aussprechen einer fristlosen Kündigung voraus, dass ein wichtiger Grund vorliegt, der nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung hierzu ist angesichts der Tragweite einer fristlosen Entlassung ausge-

sprochen streng und erlaubt eine solche nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers. Sind diese weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein.

Strafbare Handlungen

In der Praxis werden fristlose Kündigungen häufig im Zusammenhang mit strafbaren Handlungen von Mitarbeitenden ausgesprochen, so beispielsweise bei einer erfolgten Veruntreuung. Die Begehung einer solchen strafbaren Handlung zum Nachteil des Arbeitgebers oder anderer Mitarbeitenden berechtigt in der Regel auch ohne vorgängige Verwarnung zur fristlosen Kündigung. Ist ein Aussenstehender das Opfer, sind die Anforderungen bezüglich der Schwere des Delikts hingegen wesentlich höher. Wenn aber das Ansehen der Firma dadurch ernstlich leidet, ist auch in einem solchen Fall je nach Konstellation die fristlose Kündigung zulässig. Häufig werden fristlose Entlassungen nach einer verbalen Auseinandersetzung ausgespro-

chen, z.B. nachdem der Vorgesetzte vom fehlbaren Mitarbeiter mit Schimpfwörtern betitelt wurde. Dabei gilt es zu beachten, dass eine schwere Beschimpfung von Vorgesetzten in der Regel die fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung gestattet. Jedoch kommt der Arbeitgeber auch in einem solchen Fall nicht darum herum, die genauen Umstände abzuklären, da sich die fristlose Kündigung allenfalls als unzuläs-



Thomas M. Meyer: «Das Aussprechen einer fristlosen Kündigung ist stets mit erheblichen Risiken behaftet.»

sig erweist, wenn der Vorgesetzte vorgängig zur Eskalation beigetragen hat und die Beschimpfung deshalb in einer Situation erhöhter Spannung erfolgt ist.

Pflichtverletzungen

Oftmals werden in der Praxis fristlose Kündigungen aufgrund von Pflichtverletzungen oder anderen Unkorrektheiten ausgesprochen, so beispielsweise nachdem der Mitarbeitende unentschuldigt mehrere Tage vom Arbeitsplatz ferngeblieben oder mehrfach zu spät zur Arbeit erschienen ist. Das Aussprechen einer fristlosen Kündigung in solchen Fällen setzt voraus, dass der fehlbare Mitarbeitende vorgängig bereits ausdrücklich verwarnt wurde. Dabei ist aus Beweisgründen wichtig, dass die Verwarnung schriftlich erfolgt und darin das fehlbare Verhalten klar festgehalten wird. Im Weiteren ist in der Verwarnung explizit darauf hinzuweisen, dass ein entsprechendes erneutes Fehlverhalten zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen kann.

Falschangaben bei Bewerbung

Auch falsche Angaben im Bewerbungsverfahren können je nach Konstellation und Schwere der Verfehlung einen zulässigen Grund

für eine fristlose Kündigung darstellen. So schützte beispielsweise das Bundesgericht die fristlose Entlassung eines Mitarbeiters, der als «Senior Private Banker» und Mitglied der Direktion angestellt worden war. Der Mitarbeiter hatte im Bewerbungsverfahren falsche Angaben bezüglich seiner bisherigen Anstellung und Praxiserfahrung gemacht, indem er wahrheitswidrig erklärt hatte, er stehe in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis und betreue derzeit Kundengelder in der Höhe zwischen USD 200 und 300 Mio. Effektiv war es hingegen so, dass der Mitarbeiter im

(Fortsetzung auf der letzten Seite)

DIE LETZTE SEITE



Der Futurist – die neue Rubrik von Gerd Leonhard.

Folge 1: Die Jobs zur Zukunft. Der Einsatz digitaler Technologien sowie die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung werden in den kommenden Jahren Wirtschaft und Arbeitsmarkt fundamental verändern. Der Schweizer Futurist Gerd Leonhard nennt die Berufe, die in den nächsten Jahren nachgefragt sein werden.

Aktuelle Bildungsangebote

Alpha-Seminare

Tagesseminar vom 12. März 2015

Infolge grosser Nachfrage wird das Tagesseminar «Arbeitsrecht in der Unternehmung» am 12. März 2015 in Zürich ein zweites Mal durchgeführt. Behandelt werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen, mit denen HR-Verantwortliche häufig konfrontiert sind. Infos/Anmeldung: Meyer & Wipf Rechtsanwälte, Zürich, Telefon: 043 344 99 33, www.arbeitsrechtsberatung.ch

(Fortsetzung Leitartikel)

Zeitpunkt seiner Bewerbung bereits seit über einem Jahr arbeitslos und von seinem letzten Arbeitgeber wegen ungenügender Leistung entlassen worden war. Das Bundesgericht erachtete die fristlose Kündigung insbesondere auch aufgrund der hohen Stellung des Mitarbeiters als Direktionsmitglied als gerechtfertigt, da gerade eine solche Position ein besonderes Vertrauen voraussetzt. Aus diesem Grund war für das Bundesgericht auch unerheblich, dass der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Entdeckung seiner Lüge bereits die Probezeit bei seinem neuen Arbeitgeber erfolgreich bestanden hatte.

Unverzüglich handeln

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist die fristlose Kündigung unverzüglich auszusprechen, andernfalls das Recht hierzu verwirkt ist. Nach der strengen bundesgerichtlichen Rechtsprechung muss die fristlose Kündigung deshalb in der Regel spätestens innerhalb von 2-3 Arbeitstagen nach Kenntnis des wichtigen Grundes erfolgen, wobei juristischen Personen, bei denen der Entscheid über die Kündigung in die Kompetenz eines mehrköpfigen Entscheidungsgremiums fällt, eine etwas längere Frist von etwa einer Woche zugestanden wird.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass das Aussprechen einer fristlosen Kündigung stets mit erheblichen Risiken behaftet ist. Erfolgt diese zu Unrecht, stehen dem betreffenden Mitarbeitenden finanzielle Ansprüche nach Art. 337c OR zu.

(*) Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung» (www.meyer-wipf.ch; th.meyer@meyer-wipf.ch).

DER FUTURIST

Folge 1: Die digitale Job-Revolution schafft neue Jobs

Von Gerd Leonhard

Als Taxifahrer haben Sie schlechte Karten für die Zukunft. Heute erlaubt es der Fahrdienst «Uber», bargeldlos und via App ein Taxi zu bestellen. In ein paar Jahren braucht es gar keine Taxi-Chauffeure mehr, weil selbstfahrende Autos, wie sie heute von Google getestet werden, durch unsere Strassen fahren. Roboter, digitale Assistenten und intelligente Software werden viele Jobs in den nächsten 20 Jahren ersetzen. Gemäss Studien sind bis zu 65 % aller Arbeitsplätze in der EU und in der Schweiz durch die Automatisierung und den digitalen Wandel bedroht. Die gute Nachricht: Die Hälfte der Berufe, die es im Jahr 2030 geben wird, ist noch nicht erfunden. Die folgenden Berufe werden in den nächsten fünf bis zehn Jahren an Attraktivität gewinnen.

Privatsphäre-Manager

Mit einem Privatsphäre-Manager wäre der Badener Stadtmann Geri Müller nicht in sein Selfie-Gate getappt. Das Gleichgewicht zwischen Privatsphäre und Transparenz zu wahren erfordert zunehmend professionelle Kenntnisse, um sich nicht potenziell missbrauch auszuliefern. Privatsphäre-Manager unterstützen Menschen und Unternehmen dabei, ihre Datenhoheit zurückzugewinnen. Sie befreien für ihre Kunden zum Beispiel Daten, die sich in «Geiselhaft» von Institutionen befinden, löschen Internet-Spuren und kümmern sich um die Kunden-Reputation.

Offline-Therapeut

Social Media und Mobile Computing bringen es mit sich: Immer mehr Menschen leiden unter dem Druck des ständigen Online-Seins. Sie werden mit Breaking News, Mails und Push-Informationen bombardiert und sind gleichzeitig süchtig danach. Deshalb konsumieren sie mehr Inhalte als ihnen gut tun. Der Offline-Therapeut hilft Menschen, die Balance zu finden zwischen dem Erreichbarsein und dem Sich-Selbst-Sein und zeigt ihnen auf, wie sie das Offline-Sein als Luxus geniessen können.

Nostalgist

Der Anteil der Alten in der Bevölkerung nimmt zu. Immer mehr Menschen leiden unter Demenz. Mit den neuen Technologien sind sie hoffnungslos überfordert und wün-



Gerd Leonhard aus Basel ist Futurist, Zukunftsberater, internationaler Keynote-Speaker, Strategie-Coach und CEO von «The Futures Agency». Er hilft Unternehmen, die Trends zu erkennen und zeigt ihnen die Geschäftsfelder der Zukunft auf. Gemeinsam mit seinen Auftraggebern entwickelt er Strategien, diese zu erschliessen. (www.gerleonhard.de)

schen sich die guten alten Zeiten zurück, in denen sie sich wohlfühlen. Der Nostalgist ist eine Mischung aus Therapeut und Innenarchitekt. Er erweckt in Altersresidenzen längst vergangene Welten wieder zum Leben: Die Küche aus den 50er-Jahren ebenso wie ein typisches Wohnzimmer aus den Sixties, inklusive Wandtelefon mit Wählscheibe, oder ein Schlafzimmer aus den 80er-Jahren.

Roboter-Supervisor

Kennen Sie Siri, die Assistentin auf Ihrem iPhone schon? Roboter und Software, die Zusammenhänge verstehen und selber lernen können, werden künftig häufiger zum Einsatz kommen. Doch: Maschinen kennen keine Ethik. Damit diese nicht Dinge tun, die sie nicht sollten, müssen sie überwacht werden. Der Roboter-Supervisor legt soziale Verhaltensregeln bei Robotern fest oder stellt sie so ein, dass sie nützlich und nicht gefährlich sind.

Für einige sind dies Traumjobs. Doch noch kann man sich nicht dafür bewerben. Die Chance ist jedoch gross, dass diese Berufe in naher Zukunft eine grosse Nachfrage erleben. Wir stehen vor einer globalen Job-Revolution. Wer sich jetzt auf den digitalen Wandel vorbereitet, hat gute Karten auf dem Job-Markt der Zukunft.

Die nächste Folge dieser Kolumne erscheint am 6. Dezember 2014.

AKTUELLE BILDUNGSANGEBOTE

Führung des VR-Sekretariats & Integr. Compliance

Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung von VR-Sekretärinnen und VR-Sekretären.

Datum: Mittwoch, 10. September 2014

Dauer: 1 Tag

Ort: Radisson Blu Hotel, Zürich

Infos: Swiss Board School am IMP-HSG
www.icfcg.org, Tel. 071 224 23 72



MAS Management im Sozial- und Gesundheitsbereich

Info-Veranstaltung: Lassen Sie sich von der Studienleitung über das Angebot informieren.

Datum: Dienstag, 16. September 2014

Dauer: 17.45 bis 19.15 Uhr

Ort: Werftstrasse, Luzern

Infos: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
www.hslu.ch/m129, Tel. 041 367 49 10



CAS Coaching Advanced

Coaching-Fachpersonen erwerben vertiefende Kenntnisse in spezifischen Coaching-Themen. Grundkenntnisse vorausgesetzt.

Datum: Mittwoch, 8. Oktober 2014

Dauer: 18 Tage

Ort: IAP, Zürich & Umgebung

Infos: ZHAW IAP Institut für Angewandte Psychologie
www.iap.zhaw.ch/wb-leadership, Tel. 058 934 83 71

MAS in Software Engineering FHO

Weiterbildung in modernen Software-Engineering-Methoden und -Technologien, berufsbegleitend.

Datum: Dienstag, 7. April 2015

Dauer: 4 Semester

Ort: HSR Rapperswil/Zürichsee

Infos: Nächste Infoabende: 3. und 23. September 2014, 18.15 Uhr
www.hsr.ch/mas-se, Tel. +41 55 222 49 21

CAS Front End Engineering

Lernen Sie von Experten, wie man Web-Anwendungen mit JavaScript ingenieurmässig entwickelt, 21 Unterrichtsabende.

Datum: Mittwoch, 6. Mai 2015

Dauer: 7 Monate

Ort: HSR Rapperswil/Zürichsee

Infos: HSR Hochschule für Technik Rapperswil
www.hsr.ch/front-end, Tel. +41 55 222 49 21

Detailinformationen und viele weitere Kurse ... www.alpha-seminare.ch

Agendaeintrag! Schnellbuchung: www.seminare.ch/printweb
Informationen: Tel. 041 874 30 30 oder www.alpha-seminare.ch

