

Fristlose Kündigung nach ordentlicher Kündigung

Beide Parteien eines Arbeitsvertrages haben auch nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist und Beendigung des Arbeitsvertrages ihre jeweiligen Pflichten zu erfüllen und können sich auf die ihnen zustehenden Rechte berufen. Dem Arbeitgeber kommt weiterhin die Lohnzahlungs- und Fürsorgepflicht, dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistungs- und Treuepflicht zu.

Mehrheitlich wird das Arbeitsverhältnis auch während der Kündigungsfrist normal fortgeführt. Der Arbeitnehmer bleibt zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet, der Arbeitgeber zur Lohnzahlung. Dem Arbeitgeber steht auch die Möglichkeit der Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungszeit offen. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist von seiner Arbeitsleistungspflicht befreit, der Arbeitgeber hingegen bleibt zur vollen Lohnzahlung verpflichtet.

Was geschieht nun aber, wenn sich der Arbeitnehmer nach ordentlicher Kündigung ohne Rechtfertigungsgrund weigert, seine Arbeitsleistung zu erbringen oder sonst in schwerwiegender Weise gegen die Interessen seines Arbeitgebers handelt, indem er z. B. Diskretionspflichten verletzt? Es stellt sich sowohl bei normalem Fortführen des Arbeitsverhältnisses als auch bei der Freistellung die Frage, ob es dem Arbeitgeber nach ausgesprochener ordentlicher Kündigung überhaupt noch möglich ist, dem Arbeitnehmer fristlos zu kündigen.

Gemäss § 1173a Art. 53 ABGB kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fort-

setzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Darunter werden nur besonders schwere Verfehlungen verstanden, bei leichten oder mittleren Vertragsverletzungen liegt ein wichtiger Grund nur vor, wenn diese trotz Verwarnung wiederholt vorkommt.

Die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages ist allgemein ein Notventil und sollte deshalb als ultima ratio zurückhaltend angewendet werden. Wenn die ordentliche Kündigung bereits ausgesprochen ist, sind an eine fristlose Kündigung zusätzlich erhöhte Anforderungen zu stellen. Nach einer ordentlichen Kündigung gehen Lehre und Rechtsprechung davon aus, dass es dem Arbeitgeber grundsätzlich zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzuführen.

Anders stellt sich die Situation jedoch dar, wenn sich der Arbeitnehmer nach erfolgter ordentlicher Kündigung zu schweren Verfehlungen hinreissen lässt. Eine anschliessende ausserordentliche Kündigung ist unter Umständen zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist – also nach Zugang der ordentlichen Kündigung – seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag grob verletzt und dadurch das Fortführen des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Arbeitsvertrages für den Arbeitgeber unzumutbar wird, kann der Arbeitgeber die ausserordentliche Kündigung aussprechen. Als wichtiger Grund werden von Lehre und Rechtsprechung strafbare Handlungen anerkannt. Aber auch die beharrliche Arbeitsverweigerung kann ein wichtiger Grund darstellen, wobei in diesem Fall der Arbeitgeber vorgängig eine Verwarnung aussprechen muss. Als weiteren wichtigen Grund wird auch die Illoyalität gegenüber dem Arbeitgeber,

bsp. Verunglimpfen des Arbeitgebers bei Kunden, anerkannt.

Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bereits freigestellt, sind die Anforderungen an eine anschliessende fristlose Kündigung noch höher. Dass der Arbeitgeber dann während der Kündigungsfrist noch die ausserordentliche Kündigung aussprechen und die Lohnfortzahlung einstellen kann, ist recht selten. Die Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich meist bei persönlicher Konfrontation, die bei nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinenden Arbeitnehmern entfällt. Bei besonders schweren Verfehlungen, bsp. krasse Illoyalität gegen den Arbeitgeber oder Veruntreuung, wird aber auch in solchen Fällen die Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung anerkannt.

Auch während der Kündigungsfrist sind die vertraglichen Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers aufrecht und es muss jedenfalls nicht jegliches Verhalten toleriert werden. Jeder Fall ist individuell und muss jeweils abgewogen werden, ob die Voraussetzungen für eine zulässige nachträgliche ausserordentliche Kündigung vorliegen.



● MLaw Sara Näff, Associate

WOLFF GSTOEHL BRUCKSCHWEIGER
Advokaturbüro

Mitteldorf 1, Postfach 343, LI-9490 Vaduz
Tel: +423 238 10 30, Fax: +423 238 10 31
info@wgb-law.li, www.wgb-law.li