

## Aktuelle Gerichtsentscheidungen zum Arbeitsvertragsrecht

**Arbeitsvertragsrecht gehört für viele Unternehmer zum «täglich Brot».**  
**Nachstehend werden drei aktuelle Entscheidungen des Fürstlichen Obersten Gerichtshofs (OGH) kurz vorgestellt.**

### Nachschieben eines Kündigungsgrundes

Ungerechtfertigte fristlose Kündigungen des Arbeitsverhältnisses führen dazu, dass der entlassene Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung hat. Es stellte sich im Anlassfall die Frage, ob der Arbeitgeber im Nachhinein (z. B. im Prozess) auch Gründe zur Rechtfertigung der Kündigung anführen kann, von denen er erst nach der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfahren hat.

Der OGH hat dies eindeutig bejaht. Im Anlassfall entdeckte der Arbeitgeber erst nach der fristlosen Kündigung, dass der Arbeitnehmer sich (auch) durch falsche Spesenabrechnungen bereichert hatte (diese können für sich alleine einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen). Der OGH liess das «Nachschieben» des Kündigungsgrundes zu. Erstaunen mag, dass der OGH dies auch dann als zulässig erachtet, wenn dem Arbeitgeber die «Spesenbereicherung» bereits zum Kündigungszeitpunkt bekannt war, er sich aber erst später und nicht schon für die fristlose Kündigung darauf beruft. Gemäss OGH zählt nur, dass der «wichtige Grund» zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung bereits vorgelegen hatte.

### Umgehende Erklärung der fristlosen Kündigung

Eine fristlose Kündigung muss umgehend erklärt werden, andernfalls wird angenommen, dass eine weitere Zusammenarbeit zumutbar ist und der Arbeitgeber auf das Recht zur fristlosen Kündigung verzichtet hat. Was heisst nun «umgehend»? Der OGH hat dies jüngst präzisiert. Eine augenblickliche Reaktion

ist nicht gefordert. Allerdings muss der Arbeitgeber reagieren, wenn er sichere und möglichst vollständige Kenntnis über die zur Kündigung führenden Umstände (Kündigungsgrund) erlangt hat. Im Normalfall erachtet der OGH eine Reaktionsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen als angemessen. Wenn der Grund zur fristlosen Kündigung jedoch andauert, wie bspw. bei einer beharrlichen Arbeitsverweigerung, beginnt die Frist nicht zu laufen.

Im Anlassfall reagierte der Arbeitnehmer auf mehrfache Aufforderungen zur Arbeitsaufnahme nicht. Erst nach zwanzig Tagen kündigte der Arbeitgeber fristlos (mit Schreiben des Rechtsvertreters), trotzdem war die fristlose Kündigung nicht verspätet, da der Kündigungsgrund (Arbeitsverweigerung) immer noch andauerte.

### Bonus – Abgrenzung und Festsetzung

Der OGH äusserte sich in einem aktuellen Fall u. a. dazu, wann ein Bonus als Lohnbestandteil und wann er als Gratifikation zu betrachten ist (siehe auch Beitrag an dieser Stelle vom November 2015). Er hielt fest, dass eine Gratifikation dann vorliegt, wenn der Bonus von der individuellen Leistung des Arbeitnehmers abhängt und die Bonuszahlung überhaupt oder zumindest der Höhe nach im Ermessen des Arbeitgebers liegt. Im Anlassfall war vereinbart, dass der Arbeitnehmer für seine Arbeitsleistungen zusätzlich einen Bonus erhalten sollte. Der Bonus wurde vom OGH deshalb als Lohnbestandteil qualifiziert. Indes, bis zur ordentlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses hatten sich die Parteien noch nicht über die Höhe des

Bonus geeinigt, sondern nur über einen Maximalbetrag.

Der OGH teilte die Ansicht des Obergerichts nicht, wonach der Arbeitnehmer einfach die Hälfte des Maximalbetrags erhalten sollte. Stattdessen sei darauf abzustellen, was normalerweise im gleichen Betrieb, in der gleichen oder einer ähnlichen Region oder Branche für vergleichbare Tätigkeiten bezahlt werde, wobei die persönliche Situation der Parteien (z. B. Ausbildungsstand und persönliche Fähigkeiten des Arbeitnehmers) zu berücksichtigen sei.

Die obigen Entscheide zeigen einmal mehr, dass klare vertragliche Regelungen sowie proaktives Verhalten unerlässlich sind, um Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden bzw. um sie zu gewinnen.



● Rechtsanwalt Christoph Büchel

Wilhelm & Büchel  
Rechtsanwälte

Lova-Center, LI-9490 Vaduz  
Kirchstrasse 54, LI-9491 Ruggell  
Tel: +423 399 48 50, Fax: +423 399 48 51  
office@wbr.li, www.wbr.li