

Kündigung eines Arbeitsverhältnisses

Beachtung der Sperrfristen und Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung

Anwendung der Sperrfristen

Die Anwendung von Sperrfristen setzt eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers voraus. Die Sperrfristen kommen deshalb grundsätzlich nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt. Die Sperrfristen schützen den Arbeitnehmer in einer Periode, in der er normalerweise geringe Chancen bei der Stellensuche hat und von einem Arbeitgeber in Kenntnis der Arbeitsverhinderung nicht angestellt würde, vor dem Verlust seiner Arbeit. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis somit nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist (bspw. Krankheit, Unfall), und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen; bei einer schwangeren Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung während der Sperrfrist bleibt eine ordentliche Kündigung des Arbeitgebers ausserhalb einer Sperrfrist gültig, selbst wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist z.B. erkrankt. Der Schutz des Arbeitnehmers wird in diesem Fall dadurch bewirkt, dass die Kündigungsfrist innerhalb der Sperrfrist nicht ablaufen kann und sich dementsprechend verlängert. Während der Probezeit gelangen die Sperrfristen nicht zur Anwendung.

Die gesetzliche Sperrfristenregelung ist zwingend, sie kann daher weder vertraglich verkürzt noch wegbedungen werden. Eine längere vertragliche Sperrfristenregelung ist hingegen zulässig.

Wann ist eine fristlose Kündigung rechtmässig?

Wenn es dem kündigenden Teil nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Fristen jederzeit möglich. Das zur fristlosen Kündigung führende Verhalten des gekündigten Teils muss von objektiv besonderer Schwere und das Vertrauen tatsächlich zerstört sein, sodass die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint.

Der Liechtensteinische Oberste Gerichtshof hat in einer Entscheidung die fristlose Kündigung als sog. «Notventil» bezeichnet, welches sehr zurückhaltend anzuwenden sei. Unabhängig davon, wer die fristlose Kündigung erklärt hat und ob diese rechtmässig ist, bewirkt sie die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ob eine fristlose Kündigung im Einzelfall zulässig ist, beurteilt sich danach, ob es dem kündigenden Teil zumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis ordentlich aufzulösen. Eine fristlose Entlassung durch den Arbeitgeber wird bspw. grundsätzlich dann als zulässig zu qualifizieren sein, wenn der Arbeitnehmer strafbare Handlungen zum Nachteil des Arbeitgebers bzw. zum Nachteil eines Dritten mit unmittelbaren Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis begeht oder seine Arbeitsleistung beharrlich verweigert (wiederholtes, unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz trotz klarer Ermahnung). Ungenügende Leistungen oder eine einmalige verbale Entgleisung gegenüber einem Vorgesetzten genügen hingegen normalerweise nicht. Die diesbezügliche Gerichtspraxis ist streng und stellt hohe Anforderungen an die Rechtmässigkeit

einer fristlosen Kündigung. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich daher, eine ordentliche Kündigung auszusprechen und den Arbeitnehmer gegebenenfalls freizustellen.

Eine fristlose Entlassung während einer Sperrfrist ist möglich und beendet das Arbeitsverhältnis. Sollte sie aber nicht begründet (rechtmässig) sein, so ist die Lohnzahlung bis zu dem Zeitpunkt geschuldet, auf welchen ordentlich hätte gekündigt werden können. So gesehen schlägt sich die Sperrfristenwirkung mittelbar auch bei einer ungerechtfertigt fristlosen Kündigung nieder. Hinzu kommt eine je nach den Umständen des Einzelfalls durch das Gericht bemessene zusätzliche (Schadenersatz-)Zahlung von maximal sechs Monatslöhnen. Gerade wegen dieser möglichen finanziellen Konsequenzen ist die ordentliche Kündigung mit Freistellung einer fristlosen Kündigung vorzuziehen, wenn die Gründe für eine solche nicht offensichtlich gegeben sind.



● MLaw Jacqueline Marxer, Juristische Mitarbeiterin der Kanzlei Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG, Schaan

Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG
Landstrasse 99, 9494 Schaan
T +423 236 19 19, F +423 236 19 15
jacqueline.marxer@ospelt-law.li
info@ospelt-law.li