



Weitere Beendigungsarten und -folgen

Bachelorvorlesung Arbeitsrecht

Frühjahrssemester 2023

Prof. Dr. iur. Roger Rudolph



Vorbereitungslektüre

Portmann/Wildhaber, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Auflage,
Zürich/St. Gallen 2020, Randziffern 744–836



Überblick

- ausserordentliche (fristlose) Kündigung
- Zeitablauf
- Tod einer Partei
- Aufhebungsvertrag
- gemeinsame Folgen der Beendigung
 - Fälligkeit aller Forderungen
 - gegenseitige Rückgabepflichten
 - Abgangsentschädigung
 - nachwirkendes Konkurrenzverbot



Ausserordentliche (fristlose) Kündigung: Allgemeines und Begründungspflicht

- Begriff
- Anwendungsbereich
- Wirksamkeit
- Zulässigkeit

- Begründungspflicht (Art. 337 Abs. 1 Halbsatz 2 OR)



Ausserordentliche (fristlose) Kündigung: wichtiger Grund

Art. 337 OR

¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

³ Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.



Ausserordentliche (fristlose) Kündigung: wichtiger Grund

- Begriff und Bedeutung
- gesetzliche Konkretisierungen (Art. 337 Abs. 3, Art. 337a und Art. 346 Abs. 2 OR)
- Konkretisierungen in Lehre und Rechtsprechung
 - Übersicht
 - Verletzung der Arbeitspflicht
 - Verletzung der Lohnzahlungspflicht (Art. 337a/337 OR)
 - Verletzung der Treuepflicht
 - Verletzung der Fürsorgepflicht



Wichtiger Grund bei Arbeitgeberinnenkündigung

BGE 8C_667/2019 vom 28.1.2021 (fristlose Entlassung wegen Beziehung eines Psychiatriepflegers zu einer Patientin)



Wichtiger Grund bei Arbeitnehmerkündigung

BGE 4A_662/2016 vom 11.5.2017 (Entzug von Aufgaben und Kompetenzen)



Ausserordentliche (fristlose) Kündigung: wichtiger Grund

- Geltendmachung (Auswahl)
 - kurze Reaktionsfrist (i.d.R. zwei bis drei Arbeitstage ab gesicherter Kenntnis)
 - Nachschieben von Kündigungsgründen (unter Einschränkungen grundsätzlich zulässig; dazu sogleich BGE 142 III 579)
- Beweislast
- Bindung an erste Reaktion bzw. Androhung einer mildereren Massnahme



Nachschieben von Kündigungsgründen

BGE 142 III 579 (Zulässigkeit und Grenzen des Nachschiebens von Kündigungsgründen)



Ausserordentliche (fristlose) Kündigung: Rechtsfolgen

ob gerechtfertigt oder nicht: das Arbeitsverhältnis endet mit
Zugang der fristlosen Kündigung und dies selbst dann, wenn ein
Tatbestand des zeitlichen Kündigungsschutzes vorlag

gerechtfertigte a.o.
Kündigung

vertrags-
widriges
Verhalten d.
Gegenpartei

Art. 337b Abs. 1 OR

sonstige
Gründe

Art. 337b Abs. 2 OR

ungerechtfertigte
a.o. Kündigung

ungerecht-
fertigte a.o.
Kündigung
durch AG

Art. 337c OR

ungerecht-
fertigte a.o.
Kündigung
durch AN

Art. 337d OR



Zeitablauf

- Art. 334 OR
- Mischformen
- Probezeit?
- Kettenarbeitsverträge
- Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses



Tod einer Partei

- Tod des Arbeitnehmers
 - Erlöschen des Arbeitsverhältnisses (Art. 338 Abs. 1 OR)
 - Lohnnachgenuss (Art. 338 Abs. 2 OR)
- Tod der Arbeitgeberin
 - Regelfall: keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 338a Abs. 1 OR; Übergang auf die Erben; sinngemässe Anwendung von Art. 333 OR)
 - Ausnahme (Art. 338a Abs. 2 OR)
 - bei besonderer persönlicher Bindung: Erlöschen des Arbeitsverhältnisses
 - Schadenersatzansprüche



Aufhebungsvertrag

- Begriff: einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Form
 - formfrei
 - auch stillschweigend/konkludent möglich (aber nur zurückhaltende Annahme)
- Zulässigkeit
 - grundsätzlich zulässig (Art. 115 OR analog)
 - Gefahr der Gesetzesumgehung bzw. des Konflikts mit dem Verzichtsverbot (Art. 341 Abs. 1 OR); daher: Erfordernis gegenseitiger Konzessionen im Rahmen eines echten Vergleichs (statt vieler: BGE 118 II 58 E. 2b und BGE 4A_103/2010 vom 16.3.2010 E. 2.2)
 - Bundesgericht: Gewährung einer Überlegungsfrist



Aufhebungsvertrag

BGE 8C_176/2022 vom 21.9.2022 (Willensmängelanfechtung,
Überlegungsfrist)



Gemeinsame Folgen der Beendigung: Übersicht

Fälligkeit aller
Forderungen

Art. 339 OR

Rückgabepflicht
(Vorbehalt
Retentionsrecht)

Art. 339a OR

Abgangs-
entschädigung

Art. 339b–339d OR

Konkurrenz-
verbot

während
Anstellung:
Art. 321a
Abs. 3 OR

nachvertrag-
lich:
Art. 340–
340c OR



Gemeinsame Folgen der Beendigung: nachwirkendes Konkurrenzverbot

- Voraussetzungen: Art. 340 ff. OR
 - Handlungsfähigkeit des Arbeitnehmers (Art. 340 Abs. 1 OR)
 - Schriftform (Art. 340 Abs. 1 OR)
 - kein Lehrverhältnis (Art. 344a Abs. 6 OR)
 - Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse (Art. 340 Abs. 2 OR)
 - erhebliche Schädigungsmöglichkeit (Art. 340 Abs. 2 OR)
 - Kausalzusammenhang zwischen Einblick in den Kundenkreis bzw. Geheimnisse und Schädigungsmöglichkeit (Art. 340 Abs. 2 OR)



Gemeinsame Folgen der Beendigung: nachwirkendes Konkurrenzverbot

- Voraussetzungen: Art. 340 ff. OR (Fortsetzung)
 - kein Dahinfallen infolge Fehlens eines erheblichen Arbeitgeberinneninteresses (Art. 340c Abs. 1 OR)
 - kein Dahinfallen infolge der Kündigungsumstände (Art. 340c Abs. 2 OR)
 - angemessene Begrenzung nach Ort, Zeit und Gegenstand (Art. 340a Abs. 1 OR)
 - kein Dahinfallen durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht
- keine Voraussetzung: Zahlung einer Karenzentschädigung



Gemeinsame Folgen der Beendigung: nachwirkendes Konkurrenzverbot

- Ansprüche bei Verletzung des Konkurrenzverbots
 - Schadenersatz (Art. 340b Abs. 1 OR)
 - Konventionalstrafe (sofern vereinbart; Art. 340b Abs. 2 OR; ohne anderslautende Vereinbarung als Wandelpön, aber Ersatzpflicht für weiteren Schaden)
 - Unterlassungs- bzw. Beseitigungsanspruch, sofern (Art. 340b Abs. 3 OR)
 - besonders schriftlich verabredet
 - gerechtfertigt durch
 - die verletzten oder bedrohten Interessen der Arbeitgeberin und
 - das Verhalten des Arbeitnehmers



Anwendungsbereich von Art. 340 ff. OR

BGE 130 III 353 (Zulässigkeit von Abwerbeverboten;
Unterscheidung Angebots- und Nachfragemarkt)



Beschränkung des Konkurrenzverbots

BGE 145 III 365 (Voraussetzungen an die örtliche, zeitliche und gegenständliche Begrenzung; Rechtsfolgen)