

Fristlose Kündigung: Kasuistik der wichtigen oder nicht wichtigen Gründe für eine Kündigung durch den Arbeitgeber

Gegenstand	Quelle	Entscheid - Wichtiger Grund?
Schwerwiegende Drohungen gegen einen Arbeitskollegen, sodass dieser die Polizei zu Hilfe rufen musste	BGE 127 II 351 E. 4b/dd	Ja
Bauarbeiter zerbrach Flasche auf Tisch des Vorgesetzten, sodass sich dieser bedroht fühlte	BGE 4C.9/1994	Nein
Beleidigung der ihm zur Seite gestellten Ehefrau des Direktors (Spionin, Paranoide, „alte Haut“)	BGE 4C.215/1988	Ja
Verletzung der Verschwiegenheitspflicht in Altersheim (Darstellung der Zustände in der Presse, unter Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Heimbewohner)	BGE 123 III 257	Ja
Arbeitnehmerin, die den Vorgesetzten während einer Auseinandersetzung in den Arm beisst.	BGE 4C.400/2005	In casu Nein
Mehrmalige sexuelle Belästigung von MA durch einen MA	BGE 4A.238/2007	Ja
Gegenstand	Quelle	Entscheid - Wichtiger Grund?
Inhaltlich ungenügende Arbeitsleistungen (noch altrechtlich)	BGE 97 II 142 E. 2b S. 147	Nein
Berufliche Unfähigkeit eines Bankangestellten, der leichtfertig Kundenkonten eröffnete	BGE 4C.379/1995 E. 2d	Nein (Vermeidung neuer Fehler durch Weisungen + org. Massnahmen » ordentl. KF)
Sozialarbeiter vernachlässigte trotz org. Massnahmen die Postabwicklung für Heimsassen mit dem Ergebnis, dass diese ihre Rechtsmittelfristen verpassten	BGE 4C.115/1993 E. 3c	Ja
Zeitungslektor, der trotz früherer Verwarnung eine Pressemitteilung mit einer eigenen Bemerkung versah	BGE 108 II 444	Ja
Nebenbeschäftigung am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit (Eigen- und drittnützige Arbeiten), ohne vorgängige Verwarnung	BGE 4C.173/2003	Nein
Gerechtfertigter Streik / keine Verletzung der Präsenz- und Arbeitspflicht	BGE 125 III 277	Nein
Arbeitnehmer, der ohne das Wissen seines Vorgesetzten, dessen gesamte elektronische Post in seinen eigenen elektronischen Briefkasten umgeleitet hat.	BGE 130 III 28 E. 3 u. 4	Ja
Anästhesiepfleger, der unerlaubt (in schwerwiegender Pflichtverletzung) seinen Arbeitsplatz verliess	BGE 4A_215/2011	Nein

Gegenstand	Quelle	Entscheid - Wichtiger Grund?
Arbeitnehmer, der ohne Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist	BGE 4C.90/1992	Nein
Arbeitnehmer (Kranführer), der nach Meinungsverschiedenheiten mit dem Bauleiter und der ordentlichen Kündigung sich weigerte, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist als Hilfsarbeiter im Werkhof weiterzuarbeiten	BGE 4C.212/1992	Nein
Eigenmächtiger Ferienbezug nach mehrmaliger Terminverweigerung	BGE 4C.291/1995 / Pra 1996 Nr. 224 S. 874	Nein
Eigenmächtiger Ferienbezug am Jahresende, da Arbeitnehmer wegen Arbeitgeber während Jahr keine 2 Wochen zusammenhängend Ferien beziehen konnte	BGE 4C. 270/1999 E. 2	Nein
Arbeitsverweigerung wegen zu langen Arbeitsweges und zu langer Arbeitszeit, trotz Erwähnung im Pflichtheft des Arbeitnehmers und vorgängiger Verwarnung	BGE 4C.464/1999 E. 3	Ja
Missachtung der Arbeitszeit durch mehrmaliges Fälschen der Stempelkarte	BGE 4C.149/2002	Ja
Arbeitnehmerin, die ohne Ankündigung – jedoch unverschuldet - einige Tage von der Arbeit fern bleibt.	BGE 4C.244/2000	Nein, weil keine Verwarnung mit klarer Androhung der fristlosen Kündigung vorangegangen ist.
Arbeitnehmerin, die wegen Krankheit von der Arbeit fern bleibt.	BGE 4C.413/2004	Nein, Arbeitgeber muss Arbeitnehmer/in zuerst erfolglos aufgefordert haben entweder ein Arztzeugnis einzureichen oder die Arbeit wieder aufzunehmen.
Arbeitnehmerin, die vom Arzt krank geschrieben wurde und entsprechend nicht zur Arbeit erscheint. Gleichzeitig aber einer anderen Tätigkeit nachgeht.	BGE 4A.140/2009 E. 5 ähnlicher Fall: BGE 4C.339/2006	Nein
Gegenstand	Quelle	Entscheid - Wichtiger Grund?
Lastwagenfahrer, der einen Berufskollegen für eine Fahrt hätte ersetzen sollen und dabei die Weisung verletzte	BGE 127 III 153	Nein
Versand von e-mails mit pornografischem Inhalt an externen Bekannten	BGE 127 III 310	Nein
Arbeitnehmerin missachtet mündliche u. schriftliche Weisungen des Arbeitgebers sowie „Berufs-Richtlinien“.	BGE 4A.496/2008	Ja

Gegenstand	Quelle	Entscheid - Wichtiger Grund?
FH-Lehrer mit Plagiat-Manuskript	BGE 4C.89/1995 v.22.02.1992	Ja
Mitarbeiter Abwerbung bzw. Bewegung eine Drittstelle bei der Konkurrenz anzunehmen	BGE 4C.433/1991 v.23.01.1992	Ja
Unrichtige Spesenabrechnung	BGE 116 II 149 ff.	Nein
Arbeitnehmer suchen per Zeitungsinserat eine Stelle, obwohl sie erst kurz zuvor ihre auf 2 Jahre befristete Stelle angetreten hatten	BGE 117 II 560	Nein
Handelsreisender, der wegen eines länger dauernden Kundenbesuchs einen internen Besprechungstermin absagte	BGE 4C.159/1995 E. 2c und d	Nein
Abwerbung anderer Arbeitnehmer für eine zu gründende Gesellschaft	BGE 104 II 28 E. 2 S. 30	Ja
Arbeitnehmer gründet Einzelfirma, um sich einige Monate später selbständig zu machen	BGE 117 II 72	Nein
Geschäftsführer eines Coiffeursalons, der in unmittelbarer eigenen Salon zu eröffnen plant, selber hiez zu ordentlich kündigte und alle beim ehemaligen Arbeitgeber beschäftigten Coiffeusen, die ebenfalls ordentlich kündigten, dort inskünftig beschäftigen will	BGE 123 III 257	Ja
Respektloses Vorgehen eines Lehrlings gegen Kunden, Vorgesetzten und Arbeitskollegen trotz mehrmaliger mündlicher und schriftlicher Abmahnungen	BGE 4C.111/1997	Ja
Geschäftsführer eines Hotels erhält von Lieferant 3 Flaschen Wein (Gelegenheitsgeschenk)	BGE 4C.49/1997 E. 3	Nein
Bankangestellter, der 12 Flaschen Wein von einem Bankkunden erhält (Gelegenheitsgeschenk)	BGE 4C.379/1995	Nein
Annahme einer Kommission von USD 170'000 ohne Wissen des Arbeitgebers (auch ohne Schädigung des Arbeitgebers)	BGE 4C.17/1992 E. 3b/bb	Ja
Schwarzarbeit eines Lastenwagenchauffeurs während Ferien (keine konkurrenzierende Tätigkeit, keine Vereitelung des Erholungszweckes)	BGE 4C.210/1996, Pra 1997, 670	Nein
Modeschöpferin konkurrenziert Arbeitgeberin in Wettbewerben	BGE 4C216/1995, E. 3 und 4	Ja
Arbeitnehmer, der VR-Mandat für Drittunternehmen annimmt (keine nennenswerte Konkurrenzierung)	BGE 4C.85/1996	Nein

Gegenstand	Quelle	Entscheid - Wichtiger Grund?
Bank-Vizedirektor, der ohne Bewilligung des Arbeitgebers VR-Mandat annahm (wegen neutraler Kreditpolitik schutzwürdiges Interesse an der Beachtung der Bewilligungspflicht)	BGE 4C.246/1994	Ja
Arbeitnehmerin, die mit dem Ehemann der Arbeitgeberin ein Verhältnis hat.	BGE 129 III 380 E. 2 u. 3	In casu nein, grundsätzlich aber möglich, dass dabei ein wichtiger Grund vorliegt.
Veranlassung einer rechtsgrundlosen Gutschrift zu Lasten der Arbeitgeberin u. zu Gunsten einer anderen Konzerngesellschaft	BGE 130 III 213 E. 3	Nein, unzulässig weil vorgängige Abmahnung fehlt.
Verschweigen einer Straftat im Bewerbungsverfahren zur Stelle als Zolldirektorin	BGE 132 II 161 E. 4	Nein, bereits Willensmangel und folglich Nichtigkeit des Vertrages.
Beschimpfung des Arbeitgebers durch Arbeitnehmer	BGE 4C.154/2006 E. 2	Ja
AN (Geschäftsführer), der Waren der Arbeitgebers für private Zwecke bezogen hat sowie eine auf den Arbeitgeber registrierte Internet-Domain auf eine Drittgesellschaft überträgt, an der er finanziell beteiligt ist.	BGE 4C.317/2006	Ja
Absichtliche Zerstörung des Transportstuhls eines Rettungswagens durch AN. Nutzung des Notfallhandys für private Zwecke während 4 Monaten.	BGE 4C.364/2005	Nein, in casu unnötig. Eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Frist der ordentlichen Kündigung ist zumutbar.
Arbeitnehmer der ausserhalb der Arbeit Drogen konsumiert. Ausserdem Verdacht des Arbeitgebers, dass AN am Arbeitsort Drogen konsumiert. (Frage der Zulässigkeit einer Verdachtskündigung).	BGE 4C.112/2002 E. 3 ff.	Bei Drogenkonsum ausserhalb der Arbeit: in casu nein, grds. aber kann ein wichtiger Grund vorliegen, der rechtfertigt ohne vorgängige Abmahnung fristlos zu kündigen. Bei Verdacht: in casu nein, da im vorliegenden Fall der Drogenkonsum des Arbeitnehmers keine fristlose Kündigung zulässt
Anmassung der Zeichnungsberechtigung bzw. Bereitschaft Dritten die Eingehung von namhaften finanziellen Verpflichtungen durch den Arbeitgeber vorzutauschen	BGE 4A_346/2011	Ja

Legende	
	Straftaten
	Verletzung der Arbeitsleistungspflicht
	Verletzung der Präsenzpflcht
	Missachtung von Arbeitgeberweisungen
	Treuepflicht-Verletzungen