



**Universität  
Zürich** UZH

**Rechtswissenschaftliche Fakultät**



# Weitere Beendigungsarten und -folgen

Bachelorvorlesung Arbeitsrecht

Prof. Dr. iur. Roger Rudolph

Frühjahrssemester 2026



## **Vorbereitungslektüre**

Portmann/Wildhaber/Rudolph, Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Auflage, Zürich/St. Gallen 2024, 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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\_521/2022 vom 26.4.2023 (fristlose Entlassung, nachdem ein Mitarbeiter der Universität Neuenburg trotz Symptomen und positivem Coronatest den Arbeitsplatz aufsuchte)



## **Wichtiger Grund bei Arbeitgeberinnenkündigung**

Arbeitsgericht ZH, Entscheide 2022 Nr. 14 = JAR 2023 S. 871  
(fristlose Entlassung nach Kreditkartenmissbrauch)



## **Wichtiger Grund bei Arbeitgeberinnenkündigung**

Obergericht ZH, Beschluss und Urteil LA110031 vom 20.6.2012  
(Verdachtskündigung nach vermuteter Veruntreuung)



## **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, insbesondere Vorliegen 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



## **Beschränkung des Konkurrenzverbots**

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



## Karenzentschädigung

BGE 151 III 544 (Grundsatz: kein Kündigungsrecht der Arbeitgeberin und keine Anrechnung von Ersatzeinkommen des Arbeitnehmers)