

## VERWARNUNG

**Die Verletzung einer Vertragspflicht, insbesondere der Treuepflicht, kann mit einer Verwarnung sanktioniert werden. Im Bereich der fristlosen Kündigung ist die Verwarnung häufig nötig, wenn der Verstoss des Arbeitnehmers nicht genügend schwer wiegt und deshalb keine sofortige fristlose Entlassung rechtfertigt.**

### Form und Anzahl Verwarnungen

Das Obligationenrecht (OR) regelt die Verwarnung nicht explizit. Eine Verwarnung muss daher nicht zwingend schriftlich erfolgen. Aus Beweisgründen wird dem Arbeitgeber aber wärmstens empfohlen, Verwarnungen schriftlich auszusprechen.

Das Bundesgericht weigert sich, starre Regeln über die Anzahl der allenfalls erforderlichen Verwarnungen aufzustellen. Das Vorliegen wichtiger Gründe, welche eine fristlose Kündigung rechtfertigen, muss unter Würdigung sämtlicher Umstände geprüft werden. Obwohl die fristlose Kündigung in gewissen Situationen ohne vorgängige Verwarnung zulässig ist, gilt es trotzdem zu betonen, dass das Bundesgericht in diesem Bereich sehr zurückhaltend ist. Im Zweifelsfall sollte der Arbeitgeber deshalb eine oder mehrere Verwarnungen aussprechen, bevor er zur fristlosen Entlassung schreitet.

### Inhalt der Verwarnung

Aus der Verwarnung muss klar und deutlich hervorgehen, dass der Arbeitgeber das Verhalten des Arbeitnehmers künftig nicht mehr toleriert. Die fristlose Entlassung muss nicht zwingend explizit angedroht werden, aber der Arbeitnehmer muss dank der Verwarnung verstehen, dass sein Arbeitsverhältnis in Gefahr ist. In einem kürzlich ergangenen Entscheid hat das Bundesgericht die fristlose Kündigung eines Lehrlings als ungerechtfertigt erachtet; der Arbeitgeber hatte zwar mehrere Verwarnungen ausgesprochen, aber aus diesen ging nicht klar hervor, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bedroht war.

### Geltungsdauer der Verwarnung

Eine Verwarnung hat keine Geltungsdauer, aber eine jüngere Verwarnung hat natürlich mehr Aussagekraft als eine Verwarnung, die schon vor einiger Zeit ausgesprochen wurde. Die Verwarnung wird auch abgeschwächt, wenn sie von positiven Beurteilungen gefolgt ist. Im oben erwähnten Bundesgerichtsentscheid hat der Arbeitgeber nach drei mündlichen Verwarnungen in einer Zwischenbeurteilung des Lehrlings festgehalten, dass dieser zwar noch nicht alle Ziele erreiche, dass er aber fleissig sei. Das Bundesgericht hat diese Zwischenbeurteilung als „eher positiv“ bezeichnet, was dazu führte, dass die vorgängig ausgesprochenen Verwarnungen abgeschwächt wurden.



## **Wiederholung des verwarnten Verhaltens**

Ein weniger schwer wiegender Verstoss kann eine fristlose Entlassung rechtfertigen, wenn vorher eine Verwarnung ausgesprochen wurde. Unter diesen Umständen kann dem Arbeitgeber die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis am Ende der ordentlichen Kündigungsfrist nämlich nicht zugemutet werden. Der zweite Verstoss muss nicht zwingend gleicher Art sein wie jener, der zur Verwarnung Anlass gegeben hat; er muss aber trotzdem eine gewisse Schwere aufweisen. Selbstverständlich können Verwarnungen, selbst wenn sie sorgfältig formuliert sind, keine fristlose Entlassung wegen Kleinigkeiten rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist an seine Verwarnung gebunden, d.h. er kann nicht zu schärferen Sanktionen greifen als jenen, die er angedroht hat.

## **Schlusswort**

Eine Verwarnung kann sich negativ auf die Zusammenarbeit auswirken. Aus diesem Grund sollte der Arbeitgeber sorgfältig abwägen, ob eine Verwarnung angebracht ist. Im Bereich der fristlosen Entlassung ist sie aber in sehr vielen Fällen nötig. Bestehen Zweifel über das Vorhandensein eines wichtigen Grundes, sollte der Arbeitgeber deshalb unbedingt zuerst eine klare, gut formulierte und wenn möglich schriftliche Verwarnung aussprechen.

**April 2015**

