

Entlassungsgründe: Untreue und Vertrauensunwürdigkeit

Unter bestimmten Voraussetzungen darf ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis sofort – also ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist – beenden (= Entlassung). Zwei besonders häufige Gründe für eine solche fristlose Entlassung sind die Untreue im Dienst und die Vertrauensunwürdigkeit des Arbeitnehmers.

Untreue im Dienst:

Von Untreue spricht man, wenn ein Arbeitnehmer bewusst und absichtlich gegen die Interessen seines Arbeitgebers handelt. Ein bloßes Versehen oder eine Nachlässigkeit reicht für diesen Entlassungsgrund nicht aus. Ein Schaden muss dabei nicht zwingend eingetreten sein. Es genügt, dass die Interessen des Arbeitgebers erheblich gefährdet werden. Typische Beispiele sind das Fälschen von Arbeitszeitaufzeichnungen, Manipulationen mit Geld oder Waren sowie die unbefugte Privatnutzung eines Firmenwagens auf Kosten des Arbeitgebers. Auch die Annahme von Geschenken oder Provisionen von Dritten ohne Wissen oder Zustimmung des Arbeitgebers kann in Einzelfällen zur sofortigen Entlassung berechtigen.

Vertrauensunwürdigkeit:

Die Vertrauensunwürdigkeit ist weiter gefasst: Sie liegt immer dann vor, wenn der Arbeitgeber aus vernünftiger Sicht befürchten muss, der Arbeitnehmer werde seine Pflichten künftig nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen. Typische Fälle sind Verstöße gegen Verschwiegenheitspflichten, konkurrenzierende Nebentätigkeiten oder strafbare Handlungen mit Bezug zum Arbeitsverhältnis. Auch außerdienstliches Verhalten kann im Einzelfall zur Entlassung führen, wenn es geeignet ist, das Ansehen des Unternehmens zu schädigen; etwa ein Alkoholunfall mit einem klar als Firmenwagen erkennbaren Fahrzeug.

Besonders aktuell: Wer im Krankenstand ärztliche Anordnungen missachtet oder trotz wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit nicht zurückkehrt, riskiert ebenfalls eine Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit.

Was Arbeitgeber beachten müssen:

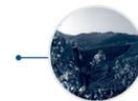
Die Entlassung muss unverzüglich nach Bekanntwerden des Grundes ausgesprochen werden. Bei unklarem Sachverhalt empfiehlt sich eine sofortige Dienstfreistellung, um Zeit für die Aufklärung zu gewinnen, ohne auf das Entlassungsrecht zu verzichten. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für das pflichtwidrige Verhalten. Er muss im Streitfall nachweisen, dass das pflichtwidrige Verhalten tatsächlich stattgefunden hat.

Die Beiziehung einer rechtlichen Vertretung ist daher in solchen Fällen jedenfalls zu empfehlen. Für sämtliche arbeitsrechtliche Fragen steht Ihnen das Team der Weinrauch Rechtsanwälte GmbH jederzeit zur Verfügung.

(August 2026)

Infos: <https://weinrauch-rechtsanwaelte.at>

Fehring



M kanzlei@anwaltei.at

T +43 3155 20 994

F +43 3155 20 994 150

A Hauptplatz 9 | 8350 Fehring