

BEISPIELFÄLLE

Fristlose Kündigung nach anonymem Spesen-Hinweis

RECHTSGEBIET Arbeitsvertragsrecht	KANTON Aargau	NORMEN ZITIERT 15
ENTSCHEIDE ZITIERT 16	GERECHNET AM 10.09.2026	KI-MODELL global nach Anonymisierung

Was Sie hier sehen: die unveränderte Ausgabe von LEXchat zu konstruierten Fällen — keine Rechtsberatung, anwaltlich nicht geprüft, ohne Bezug zu einem realen Mandat.

EINGABE

Sachverhalt

Das ist alles, was eingegeben wurde — anonym formuliert, mit den Fragen der Anfrage.

Ich bin 52 und arbeite seit März 2014 als Leiter Aussendienst bei einer Handelsfirma in Baden AG. Monatslohn 11'500 brutto, 13., Kündigungsfrist drei Monate. Anfang Juli 2026 ging bei der Geschäftsleitung ein anonymes Hinweis ein, ich hätte über zwei Jahre private Restaurantbesuche als Kundenessen abgerechnet. Sie haben meine Spesen geprüft und mich am 21. Juli damit konfrontiert. Zwei Positionen stimmen, den Rest bestreite ich — mein Vorgesetzter hat diese Praxis jahrelang geduldet und selber so abgerechnet. Es geht um insgesamt etwa 9'400 Franken. Der Verwaltungsrat hat die Sache an seiner Sitzung vom 12. August behandelt, am 14. August habe ich die fristlose Kündigung erhalten. Offen sind noch 14 Ferientage und der 13. anteilig. Ich habe eine Zusage für eine neue Stelle ab 1. Oktober, dort verdiene ich rund 15 % weniger.

FRAGESTELLUNGEN

1. War die fristlose Kündigung zulässig?
2. Durfte die Arbeitgeberin sich vom 3. Juli bis zum 14. August Zeit lassen?
3. Was steht mir zu, wenn sie nicht gerechtfertigt war, und wie muss ich vorgehen?

KLÄRUNG

Rückfragen der Voranalyse

Bevor die Analyse rechnet, fragt LEXchat nach, was im Sachverhalt fehlt. Beantwortet wurde nur, was schon im Text stand.

- 1 Wann genau wurde die fristlose Kündigung zugestellt?

Antwort: Am 14. August 2026 — an diesem Tag habe ich sie erhalten.

- 2 Wurde die betroffene Person vor der Konfrontation am 21. Juli 2026 auf die beanstandete Spesenabrechnungspraxis hingewiesen oder gab es eine mündliche oder schriftliche Duldung durch den Vorgesetzten?

offen gelassen

ERGEBNIS

Erstanalyse

Das Ergebnis, unverändert. Jede zitierte Norm und jeder Entscheid ist verlinkt und nachprüfbar.

Zusammenfassung der Lage

Es geht um ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (Handelsfirma in Baden AG), somit um Art. 337 ff. OR; das Bundespersonalrecht und das kantonale Personalrecht sind nicht anwendbar. Zentral sind zwei Fragen: erstens, ob die Arbeitgeberin den wichtigen Grund nach Art. 337 Abs. 2 OR beweisen kann, obwohl die Abrechnungspraxis vom Vorgesetzten geduldet und selbst praktiziert worden sein soll, und zweitens — hier liegt der stärkere Hebel —, ob die Kündigung nach gesicherter Kenntnis (Konfrontation am 21. Juli 2026) mit der Erklärung erst am 14. August 2026 noch rechtzeitig erfolgte. Prognose: Die Chancen, die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt qualifizieren zu lassen (Art. 337c Abs. 1 und 3 OR), sind gut, mit Vorbehalt der Beweislage zur Duldung und des gerichtlichen Ermessens bei der Reaktionszeit; die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR dürfte wegen der zwei zugestandenen Positionen und der Anschlussstelle ab 1. Oktober 2026 im unteren bis mittleren Bereich liegen.

Analyse

Rechtliche Einordnung

1. Anwendbares Recht, Vertragsdaten

Arbeitsverhältnis mit einer privaten Handelsfirma seit März 2014, Monatslohn CHF 11'500 brutto zzgl. 13., vertragliche Kündigungsfrist drei Monate. Damit gelten Art. 319 ff. OR; Art. 335c Abs. 1 OR (drei Monate ab dem zehnten Dienstjahr) und die vertragliche Abrede nach Art. 335c Abs. 2 OR führen zum gleichen Ergebnis: Kündigungsfrist drei Monate auf Monatsende. Die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen (Art. 34b BPG, Art. 13 IGE-PersV, Art. 15 der Swissmedic-Personalverordnung) sowie Art. 9 SpesenV/AG sind nicht anwendbar; Entscheide zum Bundespersonalrecht (BVGer A-1508/2020, A-4618/2021, A-6447/2023; BGer 8C_311/2023) sind nur als Auslegungshilfe zum inhaltsgleichen Begriff des wichtigen Grundes beizuziehen. Ebenso greift Art. 29 Abs. 2 BV im Privatarbeitsverhältnis nicht: eine Anhörungspflicht besteht gesetzlich nicht — die Konfrontation vom 21. Juli 2026 hat aber Bedeutung für den Fristbeginn (dazu Ziff. 3).

2. Frage 1 / Auftrag 1: Formelle und materielle Gültigkeit der fristlosen Kündigung

Formell: Art. 337 Abs. 1 OR verlangt für die fristlose Auflösung keine Form; geschuldet ist lediglich die schriftliche Begründung **auf Verlangen**. Ein Formmangel ist damit nicht ersichtlich. Die Kündigung wurde — auf Rückfrage angegeben — am 14. August 2026 zugestellt und an diesem Tag empfangen; die Beendigungswirkung tritt mit Zugang ein. Zu präzisieren ist die Angabe zum Fristbeginn: geschildert wurde ein Hinweiseingang «Anfang Juli 2026», die Fragestellung nennt den 3. Juli 2026; beide Daten liegen so nah, dass sich am Ergebnis nichts ändert, der genaue Eingangstag ist aber für die Chronologie zu klären.

Materiell: Ein wichtiger Grund nach Art. 337 Abs. 2 OR setzt einen Umstand voraus, der die Fortsetzung nach Treu und Glauben unzumutbar macht; das Gericht entscheidet nach Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Nach [BGE 124 III 25](#) wiegt die Treuepflichtverletzung (Art. 321a Abs. 1 OR) besonders schwer, wenn ein Arbeitnehmer in einer

Vertrauensposition sich mittels falscher Abrechnungen geldwerte Vorteile zulasten der Arbeitgeberin verschafft und die Manipulationen gezielt verschleiert; ähnlich [BGer 4A_685/2011](#), wonach bei Kaderpersonen ein strengerer Massstab gilt und die Pflichtverletzung objektiv zur Zerstörung der Vertrauensgrundlage geeignet sein und diese tatsächlich bewirkt haben muss. Die Position «Leiter Aussendienst» ist eine Kaderfunktion; systematisch falsche Spesenabrechnungen über zwei Jahre im Umfang von rund CHF 9'400 wären damit grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund zu bilden. Ebenso [BGE 116 II 145](#) E. 6, wonach nur besonders schwere Verfehlungen genügen, die objektiv zur Erschütterung der Vertrauensgrundlage geeignet sind und dazu auch tatsächlich geführt haben [Web, nicht verifiziert; Abruf 10.09.2026 – bitte nachprüfen].

Ein zeitlicher Kündigungsschutz steht der Beendigung hier nicht entgegen: Die Sperrfristen von Art. 336c Abs. 1 OR (Militärdienst, unverschuldete Krankheit/Unfall, Schwangerschaft usw.) sind nach dem geschilderten Sachverhalt nicht erfüllt. Für die Vergleichsvariante einer Umwandlung in eine ordentliche Kündigung ist gleichwohl zu beachten, dass eine während einer Sperrfrist erklärte Kündigung nichtig wäre und eine vorher erklärte Kündigungsfrist stillstünde und sich bis zum nächsten Endtermin verlängerte (Art. 336c Abs. 2 und 3 OR) – eine Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum bis 30. November 2026 könnte den Endtermin somit verschieben.

Entscheidend ist deshalb der Beweis. Die Beweislast für den wichtigen Grund trägt die kündigende Arbeitgeberin (Art. 8 ZGB; [BGer 4A_583/2012](#); [BGer 4A_511/2010](#); vgl. auch [Obergericht C-15339-2019](#)). Sie muss für **jede** einzelne bestrittene Position konkret nachweisen, dass es sich um einen privaten und nicht um einen geschäftlich veranlassten Anlass handelte. Zugestanden sind nur zwei Positionen; deren Gewicht ist im Rahmen der Gesamtwürdigung aller Umstände deutlich geringer als das behauptete Gesamtvolumen von CHF 9'400.

3. Frage 2: Zulässige Reaktionszeit vom Hinweiseingang bis zum 14. August 2026

Das Recht zur fristlosen Kündigung ist unverzüglich nach gesicherter Kenntnis auszuüben; wer zuwartet, verwirkt es, weil damit die subjektive Zumutbarkeit der ordentlichen Kündigungsfrist indiziert ist. Nach [BGer 4A_431/2014](#) muss die Kündigung erklärt werden, sobald der Grund sicher und möglichst vollständig bekannt ist; zwischen Kündigungsentschluss und Erklärung darf nicht unangemessen lange zugewartet werden, andernfalls ist die Kündigung unwirksam. [BGer 4A_64/2013](#) hält fest, dass die Bedenkzeit kurz ist und nicht bis zur Klärung von Nebenfragen (dort: Rückerstattung eines zurückbehaltenen Betrags) ausgedehnt werden darf.

Anwendung: Der Zeitraum vom Hinweiseingang (Anfang Juli) bis zur Konfrontation am 21. Juli 2026 ist als Abklärungsphase grundsätzlich zulässig – Abklärungen und Anhörung dürfen die Reaktionszeit rechtfertigen, sofern sie zielgerichtet und ohne Leerlauf erfolgen ([BGer 4A_685/2011](#): Prüfungsdauer nicht per se unzulässig, sofern nicht willkürlich oder unverhältnismässig; für das öffentliche Dienstrecht ebenso [BGer 8C_311/2023](#), wonach das Verfahren aber nicht über längere Zeit ruhen darf). Problematisch ist die Phase **nach** dem 21. Juli: Mit der Konfrontation war der Sachverhalt aus Sicht der Arbeitgeberin so weit erhoben, dass sie über die Kündigung entscheiden konnte; gleichwohl wurde die Sache erst an der Verwaltungsratssitzung vom 12. August behandelt und die Kündigung am 14. August erklärt – rund 24 Tage Untätigkeit ohne erkennbare weitere Erhebungen. Das ist nach dem Standard von [4A_431/2014](#) und [4A_64/2013](#) ein erhebliches Risiko für die Arbeitgeberin. Ihr Gegenargument wird lauten, die Entscheidkompetenz habe beim Kollektivorgan gelegen und dessen nächste ordentliche Sitzung sei der 12. August gewesen; die Rechtsprechung räumt Kollektivorganen faktisch etwas mehr Zeit ein, verlangt aber, dass der Entscheid mit der gebotenen Beschleunigung – nötigenfalls durch ausserordentliche Beschlussfassung – herbeigeführt wird. Ob 24 Tage Zuwarten toleriert werden, ist eine Ermessensfrage (Art. 337 Abs. 3 OR) und im Ergebnis offen; die Wertung fällt nach dem hier zitierten Massstab tendenziell zugunsten des Mandanten aus.

Nachschieben von Gründen: Die Arbeitgeberin kann sich nach [BGE 124 III 25](#) unter engen Voraussetzungen auf erst nachträglich bekannt gewordene Umstände stützen, soweit diese die Vertrauensbasis endgültig zerstört haben; nach [BGE 142 III 579](#) darf ein nachgeschobener Grund auch andersartig sein als der in der Kündigung genannte, wobei zu prüfen ist, ob die Gesamtheit der geltend gemachten Umstände den erforderlichen Vertrauensverlust hätte bewirken können. Damit ist zu rechnen, wenn sie die Spesenbelege weiter aufarbeitet.

4. Auftrag 2: Duldung durch den Vorgesetzten

Zwei Wirkungsrichtungen sind zu unterscheiden:

- *Tatbestandsebene*: Wurde die Abrechnungspraxis vom weisungsbefugten Vorgesetzten (Art. 321d Abs. 1 OR) gekannt, geduldet und selbst gelebt, so fehlt es an der Pflichtwidrigkeit bzw. jedenfalls an deren Nachweis. Dies entspricht der Ratio von [BGer 4A_583/2012](#): Der unberechtigte Charakter der bezogenen Vorteile ist nicht erstellt, wenn die Angestellte unter den gegebenen Umständen dieselben Vorteile beanspruchen konnte wie andere; die Arbeitgeberin muss konkret beweisen, dass die beanspruchte Leistung ausserhalb der geltenden Praxis lag. Übertragen: Existierte eine im Betrieb tolerierte, vom Vorgesetzten mitgetragene Handhabung der Bewirtungsspesen, ist der Nachweis einer schweren Treuepflichtverletzung erheblich erschwert. Zusätzlich relevant sind allfällige Pauschalspesenabreden (Art. 327a Abs. 2 OR), bei denen kein Einzelnachweis geschuldet ist.
- *Ermessensebene*: Auch wenn die Pflichtwidrigkeit bejaht wird, wirkt eigenes Organisations- und Kontrollversagen der Arbeitgeberin strafmildernd. [BGer 4A_353/2024](#) bestätigt die Beurteilung als ungerechtfertigt, weil die Verfehlungen nicht schwer genug wogen **und** die Arbeitgeberin selbst Kontrollpflichten verletzt hatte.

Gegengewicht: [BGer 4A_64/2013](#) hält fest, dass die Duldung früherer Pflichtverletzungen an der Beurteilung der aktuellen Vertragsverletzung nichts ändert. Die Arbeitgeberin wird sich darauf stützen und argumentieren, ein Vorgesetzter könne keine gültige Erlaubnis zur Belastung der Gesellschaft mit privaten Ausgaben erteilen. Der Einwand der Duldung trägt daher eher auf der Beweis- und Schwereebene als als Rechtfertigungsgrund; er ist gleichwohl das materiell wichtigste Verteidigungsargument.

5. Frage 3 / Auftrag 4: Ansprüche bei ungerechtfertigter Kündigung

- *Art. 337c Abs. 1 OR*: Ersatz dessen, was bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist verdient worden wäre. Bei Zustellung am 14. August 2026 und dreimonatiger Frist auf Monatsende ist der hypothetische Endtermin der **30. November 2026**.
- *Art. 337c Abs. 2 OR*: Anzurechnen ist der Verdienst aus der neuen Stelle ab 1. Oktober 2026 (rund 15 % weniger) sowie Ersparnisse. Die dauerhafte Lohneinbusse von 15 % **nach** dem 30. November 2026 ist über Art. 337c Abs. 1 OR nicht ersatzfähig; sie kann aber bei der Bemessung nach Abs. 3 berücksichtigt werden.
- *Arbeitslosenversicherung*: Bleibt zwischen dem 14. August und dem 1. Oktober 2026 eine Lücke und werden Taggelder beansprucht, droht eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit (Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG); die Dauer richtet sich nach dem Verschuldensgrad und beträgt höchstens 60 Tage (Art. 30 Abs. 3 AVIG). Zu vermeiden ist ferner ein Verzicht auf Lohn- oder Entschädigungsansprüche gegenüber der bisherigen Arbeitgeberin zulasten der Versicherung (Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG) — dies ist bei der Formulierung eines Vergleichs mit Saldoklausel zwingend zu berücksichtigen.
- *Art. 337c Abs. 3 OR*: Entschädigung nach richterlichem Ermessen, maximal sechs Monatslöhne (hier: CHF 69'000). Sie wird in der Regel zugesprochen; ein Absehen setzt ausserordentliche Umstände voraus ([BGer 4A_353/2024](#); [Bezirksgericht C1-22-204](#): Reduktion bzw. Ausschluss nur bei erheblichem Eigenverschulden). Eine schematische Mindestentschädigung besteht nicht; eine rasche Wiederanstellung relativiert die Höhe, weil sie wirtschaftliche Nachteile und Persönlichkeitsbeeinträchtigung mindert ([BGer 4A_660/2010](#)); zu berücksichtigen sind ferner Dauer des Arbeitsverhältnisses, Verhalten des Arbeitnehmers und wirtschaftliche Folgen ([BGer 4A_135/2013](#); [BGer 4A_56/2026](#)). Realistisch sind angesichts 12½ Dienstjahren und Alter 52, aber Anschlussstelle nach 6½ Wochen und zwei zugestandener Positionen, rund ein bis drei Monatslöhne (CHF 11'500–34'500); die Bandbreite ist Ermessenssache.
- *Weiterer Schadenersatz*: Art. 337b OR betrifft die vertragswidrig verursachte Auflösung; Art. 336a Abs. 2 OR behält Ansprüche aus anderem Rechtstitel vor. Konkrete zusätzliche Schadensposten sind derzeit nicht ersichtlich (Vorsorgeschaden nach Art. 10 Abs. 2 BVG bei Lücke September gegebenenfalls prüfen).

Wird ein über Art. 337c Abs. 1 OR hinausgehender Schaden geltend gemacht, gilt Art. 42 OR: Der Schaden ist grundsätzlich zu beweisen (Art. 42 Abs. 1 OR); lässt er sich ziffernmässig nicht nachweisen — etwa ein Vorsorgeschaden aus der Beitragslücke September 2026 —, schätzt ihn das Gericht nach Ermessen unter Berücksichtigung des gewöhnlichen Laufs der Dinge und der vom Geschädigten getroffenen Massnahmen (Art. 42 Abs. 2 OR). Die Schadenminderungsbemühungen (rasche Stellensuche, Antritt der neuen Stelle) sind deshalb zu dokumentieren.

- *Missbräuchlichkeit*: Art. 336/336a OR ist bei fristloser Kündigung nicht der primäre Behelf; wird sie eventualiter geltend gemacht, ist die schriftliche Einsprache bis zum Ende der Kündigungsfrist und die Klage innert 180 Tagen nach Beendigung erforderlich (Art. 336b Abs. 1 und 2 OR). Vorsorgliche Einsprache ist daher angezeigt.
- *Arbeitszeugnis*: Unabhängig vom Ausgang besteht Anspruch auf ein Vollzeugnis über Art, Dauer, Leistungen und Verhalten (Art. 330a Abs. 1 OR); auf besonderes Verlangen ist ein auf Art und Dauer beschränktes Arbeitszeugnis auszustellen (Art. 330a Abs. 2 OR). Ein solches beschränktes Zeugnis ist bei streitigem Beendigungsgrund oft die günstigere Variante und eignet sich als Vergleichsposition.

6. Auftrag 3: Berechnung Ferien und 13. Monatslohn

Ferienanspruch mindestens vier Wochen (Art. 329a Abs. 1 OR), pro rata bei unvollständigem Dienstjahr (Art. 329a Abs. 3 OR); das Abgeltungsverbot nach Art. 329d Abs. 2 OR gilt nur während des laufenden Arbeitsverhältnisses, bei Beendigung sind die nicht bezogenen Tage auszuzahlen. Für die Ferien ist der «gesamte darauf entfallende Lohn» geschuldet (Art. 329d Abs. 1 OR), was für den Einbezug des 13. in die Bemessungsbasis spricht. Für die hypothetische Kündigungsfrist ist zu beachten, dass Ferienentschädigung nur geschuldet ist, soweit der Erholungszweck nicht realisiert werden konnte ([Obergericht LA160004](#)); die 14 bis zum 14. August aufgelaufenen Tage sind davon nicht betroffen.

Position	Berechnung	Betrag (CHF)
Ferien 14 Tage, ohne 13. in der Basis	$(11'500 \times 12) / 260 = 530.77 \times 14$	7'430.75
Ferien 14 Tage, mit 13. in der Basis	$(11'500 \times 13) / 260 = 575.00 \times 14$	8'050.00
13. pro rata bis 14.8.2026 (in jedem Fall geschuldet)	$7 \text{ Mte} + 14/31 = 7.4516/12 \times 11'500$	ca. 7'141.00
13. pro rata bis 30.11.2026 (nur bei Ungerechtfertigkeit)	$11/12 \times 11'500$	10'541.65
Lohnersatz 15.–31.8.2026	$17/31 \times 11'500$	6'306.45
Lohnersatz September 2026	11'500	11'500.00
Lohnersatz Okt./Nov. 2026 (Differenz nach Anrechnung 15 %)	$2 \times (11'500 - 9'775)$	3'450.00

Die Ferienbasis (mit/ohne 13.) und die Pro-rata-Klausel zum 13. sind anhand von Arbeitsvertrag und Personalreglement zu verifizieren; der Teiler (260 Arbeitstage bzw. 21.75 Tage/Monat) verändert das Ergebnis nur marginal. Sämtliche Forderungen sind mit Beendigung fällig (Art. 339 Abs. 1 OR); Verzugszins 5 % ab Mahnung bzw. Fälligkeit (Art. 102 Abs. 1, Art. 104 Abs. 1 OR).

7. Gegenforderung und Verrechnung

Die Arbeitgeberin wird die CHF 9'400 als Rückforderung (Art. 62 Abs. 1 und 2 OR) bzw. als Schadenersatz (Art. 321e Abs. 1 OR) einwenden und verrechnen wollen (Art. 120 Abs. 1 OR). Schranken: Verrechnung mit Lohnforderungen nur soweit pfändbar, unbeschränkt hingegen bei Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden (Art. 323b Abs. 2 OR); zudem Art. 125 Ziff. 2 OR für unentbehrliche Lohnguthaben. Auch für die Gegenforderung trägt sie Behauptungs- und Beweislast (Art. 8 ZGB; vgl. [BGer 4A_431/2014](#) zur Substanziierung von Gegenforderungen). Bei nachgewiesener Duldung ist bereits die Rechtsgrundlosigkeit der Zahlungen fraglich.

Zu beachten ist zudem das strafrechtliche Risiko: Systematisch als Kundenessen deklarierte Privatauslagen könnten als arglistige Irreführung mit Vermögensschädigung und Bereicherungsabsicht qualifiziert werden (Art. 146 Abs. 1 StGB), bei Serienbegehung mit Qualifikation der Gewerbmässigkeit (Art. 146 Abs. 2 StGB). Eine Strafanzeige ist als Druckmittel der Gegenseite einzukalkulieren; umgekehrt schwächt eine betrieblich geduldete und vom Vorgesetzten visierte Abrechnungspraxis bereits das Tatbestandsmerkmal der Arglist erheblich.

Soweit die Arbeitgeberin Schadenersatz nach Art. 321e Abs. 1 OR verlangt, ist überdies Art. 44 OR zu beachten: Haben Umstände, für die die Geschädigte einstehen muss — hier das eigene Kontroll- und Organisationsversagen sowie die vom Vorgesetzten mitgetragene Abrechnungspraxis —, auf die Entstehung des Schadens eingewirkt, kann das Gericht die Ersatzpflicht ermässigen oder ganz von ihr entbinden (Art. 44 Abs. 1 OR). Umgekehrt können die zwei zugestandenen Positionen im Rahmen derselben Norm zulasten des Mandanten gewichtet werden.

8. Prozessuales

Örtlich zuständig ist das Gericht am Sitz der Arbeitgeberin bzw. am gewöhnlichen Arbeitsort (Art. 34 Abs. 1 ZPO), also Baden AG. Vorausgehend ist ein Schlichtungsverfahren (Art. 197 ZPO); ein einseitiger Verzicht ist nicht möglich, ein gemeinsamer nur bei Streitwert ab CHF 100'000 (Art. 199 Abs. 1 ZPO). Die Klagebewilligung berechtigt drei Monate zur Klage (Art. 209 Abs. 3 ZPO). Der voraussichtliche Streitwert setzt sich zusammen aus Lohnersatz (rund CHF 21'250 brutto nach Anrechnung), 13.-Anteil (rund CHF 10'500), Ferienabgeltung (rund CHF 8'050) und Entschädigung (bei zwei Monatslöhnen rund CHF 23'000), mithin gegen CHF 63'000; er übersteigt damit CHF 30'000, weshalb das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO), die Kostenlosigkeit (Art. 113 Abs. 2 lit. d, Art. 114 lit. c ZPO) und die Untersuchungsmaxime nach Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO entfallen; die Bezifferung ist nach Vorliegen der Lohnbestätigung des neuen Arbeitgebers zu verfeinern. Die Rechtsbegehren sind zu beziffern (Art. 84 Abs. 2 ZPO); soweit die Anrechnung nach Art. 337c Abs. 2 OR noch offen ist, käme eine unbezifferte Forderungsklage mit Mindestwert in Betracht (Art. 85 Abs. 1 ZPO). Für einen allfälligen Weiterzug ans Bundesgericht ist die Streitwertgrenze von CHF 15'000 in arbeitsrechtlichen Fällen erfüllt (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG).

Die von der Arbeitgeberin zu erwartende Verrechnungseinrede und die Gegenforderung von CHF 9'400 sind prozessual in der Klageantwort einzubringen; die beklagte Partei hat dort im Einzelnen darzulegen, welche Tatsachenbehauptungen sie anerkennt und welche sie bestreitet (Art. 222 Abs. 2 ZPO). Auf dieser Grundlage lässt sich positionsweise festhalten, welche Spesenposten unbestritten bleiben und welche die Arbeitgeberin substantiieren muss.

Verjährung: fünf Jahre für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis (Art. 128 Ziff. 3 OR), Beginn mit Fälligkeit (Art. 130 Abs. 1 OR); Unterbrechung u.a. durch Schlichtungsgesuch oder Klage (Art. 135 Ziff. 2 OR). Zu beachten ist Art. 341 Abs. 1 OR: Auf unabdingbare Ansprüche kann während des Arbeitsverhältnisses und einen Monat danach nicht verzichtet werden — Saldoklauseln in einer Vereinbarung sind erst nach dem 14. September 2026 unbedenklich.

Lücke: Der Wortlaut von Art. 343 OR liegt nicht vor; Aussagen zu darauf gestützten Verfahrens- und Kostenprivilegien werden daher nicht getroffen.

Erfolgsaussichten

Pro Mandant (gewichtig):

1. *Reaktionszeit.* Vom gesicherten Kenntnisstand (21. Juli 2026) bis zur Erklärung (14. August 2026) lagen rund 24 Tage ohne ersichtliche weitere Abklärung. Nach [BGer 4A_431/2014](#) und [BGer 4A_64/2013](#) ist das ein tragfähiger Verwirkungseinwand. Dieser Punkt lässt sich urkundlich (Protokolle, Korrespondenz) belegen und ist beweismässig einfacher als die Duldungsfrage.
2. *Beweislast der Arbeitgeberin für jede bestrittene Position* (Art. 8 ZGB; [BGer 4A_583/2012](#), [BGer 4A_511/2010](#)). Ein Rückgriff auf einen anonymen Hinweis genügt nicht; sie muss die private Veranlassung konkret nachweisen.

3. *Kontrollversagen und geduldete Praxis* mindern die Schwere ([BGer 4A_353/2024](#)).
4. *Entschädigung wird bei Ungerechtfertigkeit in der Regel zugesprochen* ([BGer 4A_353/2024](#); [Bezirksgericht C1-22-204](#)).

Contra Mandant:

1. *Kaderfunktion und Systematik.* Gelingt der Nachweis privater Abrechnungen über zwei Jahre auch nur für einen relevanten Teil, wiegt dies nach [BGE 124 III 25](#) und [BGer 4A_685/2011](#) schwer; bei Kadern gilt ein strengerer Massstab. Die zwei zugestandenen Positionen sind ein Einstiegspunkt für die Gegenseite.
2. *Zeitliche Argumentation der Arbeitgeberin.* Abklärungsdauer ist nicht per se unzulässig ([BGer 4A_685/2011](#)); die Zuständigkeit des Verwaltungsrats und die Sitzungskadenz können die Verzögerung teilweise rechtfertigen. Ausgang ermessensabhängig.
3. *Duldungsargument beweisschwach.* Der Nachweis, dass der Vorgesetzte die Praxis kannte und selbst pflegte, obliegt dem Mandanten, soweit er sich auf eine betriebliche Erlaubnis beruft; Zeugen aus dem Aussendienst und Belege des Vorgesetzten sind zentral. Zudem hält [BGer 4A_64/2013](#) fest, dass frühere Duldung die aktuelle Pflichtverletzung nicht heilt.
4. *Anrechnung und Reduktion.* Die Anschlussstelle ab 1. Oktober 2026 kürzt den Lohnersatz (Art. 337c Abs. 2 OR) und dämpft die Entschädigung ([BGer 4A_660/2010](#)).

Gesamteinschätzung: Die Wahrscheinlichkeit, dass die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt qualifiziert wird, liegt nach meiner Wertung deutlich über 50 %, wobei der Verwirkungseinwand den Ausschlag geben dürfte. Realistisch erreichbar: Lohnersatz nach Anrechnung von rund CHF 21'000–22'000 zzgl. 13.-Anteil, Ferienabgeltung von rund CHF 7'400–8'050 sowie eine Entschädigung von ein bis drei Monatslöhnen. Die unbestrittenen Ansprüche (Ferien, 13. bis 14. August) bestehen unabhängig vom Ausgang der Kündigungsfrage; das Prozessthema reduziert sich damit wirtschaftlich auf Lohnersatz und Entschädigung, denen die Gegenforderung von CHF 9'400 gegenübersteht. Kostenrisiko: Da der Streitwert CHF 30'000 übersteigt, fallen Gerichtskosten und im Unterliegensfall eine Parteientschädigung an; ein Vergleich in der Schlichtung (Saldo, Verzicht auf die Spesenrückforderung, neutrales Zeugnis, Umqualifikation in eine ordentliche Kündigung) ist wirtschaftlich häufig die effizienteste Lösung.

Empfohlene nächste Schritte

1. **Fristensicherung und Bestreitung (sofort):** Eingeschriebenes Schreiben an die Arbeitgeberin mit (a) Bestreitung des wichtigen Grundes, (b) Verlangen der schriftlichen Begründung nach Art. 337 Abs. 1 OR, (c) Geltendmachung der Ansprüche nach Art. 337c Abs. 1–3 OR mit Zahlungsfrist und Verzugszinsvorbehalt (Art. 102 Abs. 1, Art. 104 Abs. 1 OR), (d) Bestreitung der Spesenrückforderung und Widerspruch gegen jede Verrechnung (Art. 323b Abs. 2, Art. 125 Ziff. 2 OR), (e) **vorsorglicher Einsprache nach Art. 336b Abs. 1 OR** für den Fall, dass eventualiter Missbräuchlichkeit geltend gemacht wird, sowie (f) Aufforderung zur Ausstellung eines Vollzeugnisses.
2. **Verwirkungsdossier «Reaktionszeit» aufbauen:** Herausgabe/Edition von Eingangsdatum des anonymen Hinweises, Prüfbericht, Protokoll der Konfrontation vom 21. Juli 2026, VR-Protokoll vom 12. August 2026 und interner Korrespondenz verlangen; Chronologie tabellarisch aufbereiten mit Nachweis, dass zwischen 21. Juli und 12. August keine weiteren Abklärungen erfolgten. Rechtliche Stütze: [BGer 4A_431/2014](#), [BGer 4A_64/2013](#).
3. **Duldungsnachweis vorbereiten (Auftrag 2):** Sicherung der eigenen Spesenkopien, Bewilligungsvermerke/Visa des Vorgesetzten auf den strittigen Abrechnungen, Spesenreglement, allfällige Pauschalabrede (Art. 327a Abs. 2 OR), E-Mails zur Praxis; Zeugenliste (Aussendienstkollegen, Buchhaltung, Vorgesetzter); Editionsbegehren betreffend die Spesenabrechnungen des Vorgesetzten desselben Zeitraums. Ziel: Beweisantrag, dass die Positionen der betrieblich gelebten Praxis entsprachen ([BGer 4A_583/2012](#)).

4. **Positionsweise Aufstellung der CHF 9'400:** Tabelle mit Datum, Betrag, Anlass, Teilnehmern, Visum, Status (zugestanden/bestritten) — Grundlage sowohl für die Verteidigung gegen die Gegenforderung als auch für die Schwerebeurteilung.
5. **Forderungsberechnung finalisieren (Auftrag 3):** Verifikation von Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen 2026, Ferienkonto und Personalreglement (Ferienbasis mit/ohne 13.; Pro-rata-Klausel 13.); anschliessend bezifferte Forderungsaufstellung gemäss Tabelle unter Ziff. 6 der Einordnung, inkl. Anrechnungspositionen nach Art. 337c Abs. 2 OR (Lohnbestätigung neuer Arbeitgeber ab 1. Oktober 2026, inkl. Angabe, ob dort ein 13. ausgerichtet wird).
6. **Vorsorge- und Nebenfolgen klären:** BVG-Austrittsabrechnung und Deckung für September 2026 prüfen (Art. 10 Abs. 2 und 3 BVG); allfälligen Vorsorgeschaden als zusätzliche Schadensposition erfassen (Art. 336a Abs. 2 OR analog als Vorbehalt anderer Rechtstitel).
7. **Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt am Sitz/Arbeitsort Baden vorbereiten** (Art. 34 Abs. 1, Art. 197 ZPO), mit beziffertem Rechtsbegehren (Art. 84 Abs. 2 ZPO); Klagefrist von drei Monaten ab Klagebewilligung notieren (Art. 209 Abs. 3 ZPO); Verjährungsunterbrechung durch Schlichtungsgesuch beachten (Art. 135 Ziff. 2 OR).
8. **Vergleichsstrategie:** Angebot vorbereiten mit Umwandlung in eine ordentliche Kündigung per 30. November 2026, Lohnzahlung bis dahin unter Anrechnung des Neuverdienstes, Verzicht der Arbeitgeberin auf die Spesenrückforderung, Ferien- und 13.-Abgeltung, neutrales Arbeitszeugnis; Saldoklausel erst nach Ablauf der Sperrfrist von Art. 341 Abs. 1 OR (ab 15. September 2026) unterzeichnen lassen.
9. **Strafrechtliches Risiko und AVIG-Folgen einordnen:** Vor jedem Vergleichsabschluss prüfen, ob die Arbeitgeberin mit einer Strafanzeige wegen Betrugs (Art. 146 StGB) droht, und den Vergleich so formulieren, dass kein Verzicht auf Lohnansprüche zulasten der Arbeitslosenversicherung vorliegt (Art. 30 Abs. 1 lit. b AVIG).

Referenzen

Wichtige Urteile

Urteil	Ratio decidendi	Bedeutung für das Mandat
BGer 4A_431/2014	Eine fristlose Kündigung muss erklärt werden, sobald der Kündigungsgrund sicher und möglichst vollständig bekannt ist; zwischen Entschluss und Erklärung darf nicht unangemessen lange zugewartet werden (Art. 337 OR).	Tragende Grundlage für den Verwirkungseinwand: 24 Tage Untätigkeit zwischen Konfrontation (21.7.2026) und Erklärung (14.8.2026).
BGer 4A_64/2013	Die Bedenkzeit nach Kenntnis des wichtigen Grundes ist kurz und darf nicht zur Klärung von Nebenfragen ausgedehnt werden; die Duldung früherer Pflichtverletzungen ändert nichts an der Beurteilung der aktuellen Vertragsverletzung.	Stützt die Reaktionszeitrüge, begrenzt aber gleichzeitig die Tragweite des Duldungsarguments — bei der Argumentation antizipieren.
BGer 4A_583/2012	Der wichtige Grund ist von der kündigenden Arbeitgeberin nachzuweisen; der unberechtigte Charakter bezogener Vorteile ist nicht erstellt, wenn die Angestellte unter den gegebenen Umständen dieselben Vorteile beanspruchen konnte.	Kernargument zur Duldung: Entsprach die Abrechnungspraxis der betrieblich gelebten Handhabung, misslingt der Nachweis der Pflichtwidrigkeit.
BGE 124 III 25	Verletzt ein Arbeitnehmer in einer Vertrauensposition die Treuepflicht durch Beschaffung geldwerter Vorteile (falsche Abrechnungen, Schmiergelder), liegt ein wichtiger Grund vor; auch nachträglich bekannt gewordene Umstände können unter engen Voraussetzungen herangezogen werden.	Stärkstes Präjudiz der Gegenseite; zugleich Grundlage für die Erwartung, dass die Arbeitgeberin Gründe nachschiebt.

Urteil	Ratio decidendi	Bedeutung für das Mandat
BGer 4A_353/2024	Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung löst Lohnersatz und regelmässig eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR aus; ein Absehen ist nur bei ausserordentlichen Umständen möglich, und eigenes Kontrollversagen der Arbeitgeberin relativiert die Schwere der Verfehlung.	Trägt Anspruch und Bemessung nach Art. 337c Abs. 3 OR sowie das Argument des Organisations-/Kontrollversagens der Arbeitgeberin.
BGer 4A_660/2010	Die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR wird nach Recht und Billigkeit unter Würdigung aller Umstände festgesetzt; eine schematische Mindestentschädigung besteht nicht, und eine rasche Wiederanstellung kann sie relativieren.	Realistische Erwartungssteuerung zur Höhe: Anschlussstelle ab 1.10.2026 dämpft die Entschädigung.

Wichtige Artikel im Überblick

Artikel	Regelungsgehalt	Dogmatische Bedeutung
Art. 337 OR	Fristlose Auflösung aus wichtigem Grund; wichtiger Grund ist jeder Umstand, der die Fortsetzung nach Treu und Glauben unzumutbar macht; Entscheid nach richterlichem Ermessen.	Zentraler Prüfungsmassstab; Grundlage sowohl für die Schwereprüfung als auch — über das Erfordernis unverzüglicher Ausübung — für den Verwirkungseinwand.
Art. 337c OR	Bei fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund Ersatz des Verdienstes bis Ablauf der Kündigungsfrist (Abs. 1), Anrechnung von Ersparnissen und Ersatzverdienst (Abs. 2), Entschädigung bis sechs Monatslöhne (Abs. 3).	Anspruchsgrundlage für Lohnersatz und Entschädigung; Abs. 2 ist die zentrale Kürzungsnorm wegen der Anschlussstelle ab 1.10.2026.
Art. 321a OR	Sorgfalts- und Treuepflicht des Arbeitnehmers, Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen.	Pflichtnorm, deren Verletzung die Arbeitgeberin für den wichtigen Grund nachweisen muss; Anknüpfungspunkt der Spesenvorwürfe.
Art. 8 ZGB	Wer aus einer behaupteten Tatsache Rechte ableitet, hat sie zu beweisen.	Beweislastregel: Die Arbeitgeberin trägt die Last für jede bestrittene Spesenposition und für die Gegenforderung.
Art. 335c OR	Kündigungsfristen (drei Monate ab dem zehnten Dienstjahr) auf Monatsende; Abänderung durch schriftliche Abrede zulässig.	Bestimmt den hypothetischen Beendigungstermin (30.11.2026) und damit den Umfang des Lohnersatzes nach Art. 337c Abs. 1 OR.
Art. 329d OR	Für die Ferien ist der gesamte darauf entfallende Lohn zu entrichten; Abgeltung während des Arbeitsverhältnisses ist untersagt.	Grundlage der Ferienabgeltung für die 14 offenen Tage und der Frage, ob der 13. in die Bemessungsbasis fällt.
Art. 323b OR	Lohnauszahlung mit schriftlicher Abrechnung; Verrechnung von Gegenforderungen nur soweit der Lohn pfändbar ist, bei absichtlich zugefügtem Schaden unbeschränkt.	Einwendungsnorm gegen die Verrechnung der behaupteten Spesenrückforderung von CHF 9'400.
Art. 339 OR	Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen daraus fällig.	Fälligkeitsnorm für Ferien, 13. und Lohnersatz; Ausgangspunkt für Verzugszins und Verjährungsbeginn.
Art. 336c OR	Sperrfristen für die Kündigung durch den Arbeitgeber (Dienstleistung, Krankheit/Unfall, Schwangerschaft usw.); Nichtigkeit der während der Sperrfrist erklärten Kündigung, Stillstand und Verlängerung der laufenden Frist bis zum nächsten Endtermin.	Massgebend für die Vergleichsvariante einer Umwandlung in eine ordentliche Kündigung per 30.11.2026: Eine Arbeitsunfähigkeit könnte den Endtermin verschieben.
Art. 330a OR	Anspruch auf ein Zeugnis über Art, Dauer, Leistungen und Verhalten; auf besonderes Verlangen Beschränkung auf Art und Dauer.	Grundlage für die Forderung nach einem Vollzeugnis bzw. — als Vergleichsposition — nach einer neutralen Arbeitsbestätigung.

Artikel	Regelungsgehalt	Dogmatische Bedeutung
Art. 42 OR	Beweis des Schadens; nicht ziffernmässig nachweisbarer Schaden wird vom Gericht nach Ermessen geschätzt.	Trägt die Geltendmachung eines Vorsorgeschadens und weiterer Nachteile, die sich nicht exakt beziffern lassen.
Art. 44 OR	Herabsetzung oder Wegfall der Ersatzpflicht bei Selbstverschulden bzw. mitwirkenden Umständen auf Seiten des Geschädigten.	Zentrale Reduktionsnorm gegen die Schadenersatz-Gegenforderung: Kontrollversagen und geduldete Praxis der Arbeitgeberin wirken kürzend.
Art. 146 StGB	Betrug: arglistige Irreführung mit Vermögensschädigung in Bereicherungsabsicht; qualifizierte Strafdrohung bei Gewerbmässigkeit.	Bemisst das strafrechtliche Risiko der Spesenvorwürfe und damit die Verhandlungsposition; geduldete Praxis schwächt die Arglist.
Art. 30 AVIG	Einstellung in der Anspruchsberechtigung u.a. bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit und bei Verzicht auf Lohnansprüche zulasten der Versicherung; Dauer bis 60 Tage nach Verschuldensgrad.	Relevant für die Lücke bis 1.10.2026 und für die Formulierung von Saldo- bzw. Verzichtsklauseln im Vergleich.
Art. 222 ZPO	Klageantwort; die beklagte Partei hat im Einzelnen darzulegen, welche Tatsachenbehauptungen anerkannt und welche bestritten werden.	Prozessualer Rahmen für Verrechnungseinrede und Gegenforderung; zwingt die Arbeitgeberin zur positionsweisen Stellungnahme zu den Spesen.

LEXchat · Fristlose Kündigung nach anonymem Spesen-Hinweis

die unveränderte Ausgabe von LEXchat zu konstruierten Fällen — keine Rechtsberatung, anwaltlich nicht geprüft, ohne Bezug zu einem realen Mandat.

Online: www.lexchat.ch/beispiele/fristlose-kuendigung · Stand 10.09.2026 · Kennung f98b05f79c5a