



## «Für mich würde das für eine fristlose Entlassung reichen»

Arbeitsrechtprofessor Roger Rudolph beurteilt den Pornoskandal bei der Schützengarten-Brauerei

DENNIS HOFFMEYER

Ein Vorgesetzter bei einer Tochterfirma der Schützengarten-Brauerei onanierte jahrelang am Arbeitsplatz vor seiner Sekretärin. Die Frau tolerierte das zunächst, doch irgendwann reichte es ihr. Sie sprach das Fehlverhalten bei ihrem Chef an. Kurz darauf musste sie den Arbeitsplatz wegen mangelhafter Leistungen räumen. Ihr Chef wurde lediglich verwarnet.

Über diesen Vorfall berichtete der «Blick» am Mittwoch, nachdem sich die Frau mit vertraulichen Dokumenten an die Zeitung gewendet hatte. Die Frau habe bereits kurz nach ihrem Stellenantritt bei der Schützengarten AG ihren Chef beim Konsum von Pornos in seinem Büro erwischt. Statt damit aufzuhören, habe er sie genötigt, zwischen zwei nackte Frauenbeine zu schauen, die in einem Porno zu sehen waren, schreibt der «Blick». In den Folgejahren habe sie ihn in seinem Büro «x-mal mit der Hand zwischen seinen Beinen» angetroffen. «Ich denke, er hat es absichtlich so gemacht, dass ich es mitbekomme», wird die Frau zitiert.

Wir haben den Fall mit dem Arbeitsrechtprofessor der Universität Zürich, Roger Rudolph, angeschaut. Allein schon das Schauen von Pornos am Arbeitsplatz sei arbeitsrechtlich unzulässig, sagt Rudolph. «Man ist schliesslich nicht angestellt und bezahlt, um Pornos zu schauen.» Der Chef habe somit seine Treue- und Arbeitspflicht verletzt.

### Kein Rechtsanspruch

Noch gravierender ist aber der Belästigungsaspekt. Der Chef hat es gemäss den Angaben der Frau bewusst in Kauf genommen, erwischt zu werden. Vermutlich wollte er es sogar. Der Arbeitsrechtprofessor Rudolph sagt dazu: «Für mich würde das sogar für eine fristlose Entlassung reichen.»

Für die Disziplinierung eines solchen Verhaltens ist aber die Arbeitgeberin verantwortlich. In diesem Fall die Schützengarten AG. Nur sie kann entscheiden, ob und wie sie den «Täter» bestraft. Die Belästigte hat laut Rudolph keinen Rechtsanspruch darauf, dass ihrem Vorgesetzten gekündigt wird. «Man kann das als stossend empfinden, rechtlich ist es aber schwierig, etwas zu unternehmen», sagt Rudolph. Anders sieht es mit ihrer Kündigung aus. Dort hätte sich die Frau wehren können. Denn diese wäre gemäss Rudolph missbräuchlich gewesen, wenn die Frau entlassen worden wäre, weil sie sich beschwert habe. Auch liege diesfalls eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers vor.

Mittlerweile hat sich auch die Schützengarten AG zu dem Fall geäussert. «Im Nachhinein betrachten wir die Kündigung als falsch, und das hätte so nicht passieren dürfen», schreiben der Verkaufsdirektor Kurt Moor und der Geschäftsleitungsvorsitzende Reto Preisig in der Mitteilung vom Donnerstag. Nach der Aufdeckung hätte man alles unternommen, um den Fehler wiedergutzumachen. Konkret heisst das: Die betroffene Mitarbeiterin wurde an anderer Stelle wieder eingestellt. Aus ver-

schiedenen Gründen sei langfristig aber keine Weiterbeschäftigung möglich gewesen, weshalb sich die Mitarbeiterin bereit erklärt habe, gegen eine angemessene Abfindungszahlung das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Brisant ist der Deal dahinter. Die Frau soll 8000 Franken plus einen Monatslohn von Schützengarten erhalten haben. Dazu wird der gesamte Vorfall zum «Geschäftsgeheimnis» erklärt, wie es in der Vereinbarung heisst, die dem «Blick» vorliegt. Sollte sie je darüber sprechen, muss sie 5000 Franken an Schützengarten zahlen. Für den Arbeitsrechtprofessor Rudolph ist eine solche Geheimhaltungsklausel unüblich. Rechtswidrig sei sie aber nicht.

### Mann nicht mehr angestellt

Die Schützengarten AG hat sich in ihrer Mitteilung zudem zum Kadermitarbeiter geäussert. Sie verurteilt das Fehlverhalten und bedauert, dass die ehemalige Mitarbeiterin darunter leiden musste. Der Mann arbeite nun nicht mehr für die Brauerei, und es sei eine Nachfolge-regelung für die Neubesetzung der Vorgesetztenstelle im Gang. Auf Anfrage der NZZ schreibt Schützengarten, dass sie ihm gekündigt habe. Auf die Frage, wieso dem betroffenen Vorgesetzten nach der Untersuchung nicht direkt gekündigt worden sei, schreibt Schützengarten: «Die ehemalige Mitarbeiterin war mit den getroffenen Konsequenzen für den Vorgesetzten seinerzeit einverstanden.»