



## **Frühjahrssemester 2022: Übungen im Arbeitsrecht, Fall 3**

### **«Amor at Work»**

X und Y sind beide in der Complianceabteilung der in Bern ansässigen Versicherung Z. AG tätig, wo sie je den Rang eines Vizedirektors bzw. einer Vizedirektorin bekleiden. Zu ihren Aufgaben zählt unter anderem die Überwachung unternehmensinterner Finanztransaktionen, der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben in Bezug auf Geldwäscherei und Insiderhandel und ganz generell der Einhaltung der unternehmensinternen Compliancebestimmungen. Die Complianceabteilung arbeitet in wechselnden, mehrköpfigen Teams und Zusammensetzungen, sodass X und Y teilweise während Wochen kaum miteinander zu tun haben, während sie in anderen Perioden intensiv gemeinsam in einem Projekt oder in einer Untersuchung zusammenarbeiten. Beide verfügen über eine kollektive Zeichnungsberechtigung, die sie insbesondere zur Zeichnung von einschlägigen Untersuchungsberichten legitimiert.

X und Y kommen sich im Laufe ihrer gemeinsamen Tätigkeit auch privat näher und schon bald sind sie ein Paar. Sie halten ihre Beziehung allerdings strikt geheim und achten penibel darauf, dass niemand etwas merkt. Dies geht so weit, dass sie beispielsweise bei der Ferienplanung oder wenn sie danach im beruflichen Kollegenkreis von ihren Ferien- oder Wochenenderlebnissen berichten, erfundene Geschichten erzählen, obwohl sie die Ferien oder das Wochenende gemeinsam an einem ganz anderen Ort verbracht haben. X und Y sind der Auffassung, dass ihre Beziehung eine Privatsache sei, welche niemanden etwas angehe. Sie sind sich aber auch bewusst, dass in ihren Kaderarbeitsverträgen eine Klausel enthalten ist, wonach



im Falle von Beziehungen am Arbeitsplatz eine unverzügliche Meldepflicht gegenüber der HR-Abteilung besteht.

Es kommt, wie es kommen muss: Anlässlich eines gemeinsamen Skiweekends werden X und Y von einem zufälligerweise auch vor Ort anwesenden Arbeitskollegen Händchen haltend in einer Skihütte beobachtet. Nach einigen Tagen des Brodelns in der Gerüchteküche gelangt die Beobachtung auf Umwegen zum Vorgesetzten von X und Y, der das Paar noch gleichentags damit konfrontiert. Nach zaghaften Abstreitungsversuchen geben beide schliesslich noch im gleichen Gespräch zu, dass es zutrefte und dass sie schon seit über einem Jahr zusammen seien. Nach kurzer Rücksprache mit der Geschäftsleitung spricht die Z. AG bereits am nächsten Tag, dem 6. August 2018, gegenüber X und Y die fristlose Kündigung aus.

*Frage: Ist die fristlose Entlassung gerechtfertigt?*

#### *Varianten*

Die Z. AG verzichtet auf das Aussprechen einer fristlosen Entlassung. Stattdessen entscheidet sie sich für eine ordentliche Kündigung. Im Fall von X, der sich im sechsten Dienstjahr befindet, bedeutet dies, dass die Z. AG das Arbeitsverhältnis am 6. August 2018 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 30. November 2018 kündigt.

#### *Variante 1a*

*Frage: Wann endet das Arbeitsverhältnis, wenn X vom 20. bis 29. August und vom 2. bis 30. September 2018 krankheitsbedingt an der Arbeit verhindert ist? Und wie verhält es sich mit der Lohnfortzahlung während der krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung?*

#### *Variante 1b*

Schon am nächsten Tag nach Erhalt der ordentlichen Kündigung meldet sich X krank. Er stellt der Personalabteilung ein ärztliches Zeugnis zu. Dieses stammt von Dr. H, einem Facharzt für Allgemeinmedizin, der X bis auf weiteres zu 100% für



arbeitsunfähig erklärt. Es folgen in unregelmässigen Abständen weitere Zeugnisse. Sie belegen eine durchgehende Arbeitsunfähigkeit ohne nähere Angaben. Diese Hintergründe und der Umstand, dass X trotz Krankschreibung im Ausgang gesehen wird, machen die Verantwortlichen der Z. AG hellhörig. Tatsächlich kann der hinzugezogene Vertrauensarzt der Taggeldversicherung der Z. AG keine Arbeitsverhinderung bestätigen. Darauf wird X ersucht, den Bericht des Vertrauensarztes sowie weitere sachdienliche Informationen bekanntzugeben. X lehnt dies mit Verweis auf das Arztgeheimnis genauso ab wie Dr. H einen fachlichen Austausch mit dem Vertrauensarzt.

*Frage: Wie beurteilen Sie die Rechtslage in Bezug auf den zeitlichen Kündigungsschutz?*

*Variante 1c*

Die Z. AG und X kommen überein, dass X anstelle der Z. AG auf den 30. November 2018 kündigen solle, da sich eine Arbeitgeberkündigung im Lebenslauf und im Arbeitszeugnis nicht gut mache. Als X nach seiner Kündigung erkrankt (vgl. Variante 1a), bestreitet die Z. AG von vornherein jede Sperrfristenwirkung und hält am Endtermin des 30. Novembers 2018 fest.

*Frage: Ist der Standpunkt der Z. AG zutreffend?*