



Frühjahrssemester 2022: Übungen im Arbeitsrecht, Fall 4

«Scheiden tut weh»

Arbeitnehmerin X, Kundenberaterin im Treuhandunternehmen Z. AG, fühlt sich schon seit längerer Zeit von ihrem direkten Vorgesetzten Y belästigt und gemobbt. Begonnen haben die Schikanen vor einigen Monaten, nachdem X die unzweideutigen Avancen von Y zurückgewiesen und ihm unmissverständlich zu verstehen gegeben hatte, dass sie an keiner privaten Beziehung und schon gar nicht an einer Affäre interessiert sei. Seitdem werde ihre Arbeitsleistung von Y bei jeder sich bietenden Gelegenheit kritisiert. Y greife dabei öfters auch zu groben und drohenden Worten, wobei er immer darauf achte, dies nur unter vier Augen und nicht vor Zeugen zu tun. Die Situation wird für X immer schwieriger, zumal Y zuletzt unverhohlen mit der Entlassung gedroht hat, wenn noch irgendein kleiner Fehler passiere.

Als im Dezember 2020 ein weiteres Mitarbeitergespräch ansteht und das Verhalten ihres Chefs in den letzten Tagen erneut nichts Gutes erwarten lässt, entschliesst sich X, das Mitarbeitergespräch mit dem in ihrer Handtasche versteckten Handy aufzunehmen, um so im Fall der Fälle etwas in den Händen zu haben, sollte die Situation eskalieren. Tatsächlich läuft das Gespräch aus dem Ruder mit dem Resultat, dass Y zornig und in wüsten Worten ankündigt, er werde noch gleichentags der Geschäftsleitung der Z. AG die Entlassung von X beantragen. Verzweifelt wendet sich X umgehend an die Personalabteilung und spielt die Audioaufnahme vor, um so das feindselige Verhalten von Y zu belegen. Die Reaktion ist allerdings eine andere, als sie sich erhofft hat: Nach kurzer Rücksprache mit der Geschäftsleitung und Y spricht die Arbeitgeberin die fristlose Entlassung von X aus. In der Kündigungsbegründung wird ausgeführt, X habe sich mit der heimlichen Aufnahme



am Arbeitsplatz strafbar gemacht, was eine sofortige Vertragsauflösung unvermeidlich mache.

Frage: Wie beurteilen Sie die Rechtslage?

Variante 1

Weil der Chef des Rechtsdiensts Bedenken gegen die fristlose Entlassung äussert, entschliesst sich die Geschäftsleitung, stattdessen eine ordentliche Kündigung mit sofortiger Freistellung auszusprechen. Noch am gleichen Tag muss X ihr Büro unter Aufsicht des Personalchefs räumen. Am nächsten Tag erhält sie per Einschreiben die Kündigung, worin neben der Freistellung auch ein Hausverbot für das gesamte Firmenareal ausgesprochen wird. Kurz darauf erfährt X, dass die Z. AG am Tag nach ihrer Entlassung in einer E-Mail alle rund 80 Mitarbeitenden darüber informiert hat, dass das Arbeitsverhältnis mit X wegen einer gravierenden Pflichtverletzung habe aufgelöst werden müssen und dass X bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt sei. Aus datenschutzrechtlichen Gründen, so die Mitteilung abschliessend, könnten keine weiteren Details zu den Hintergründen mitgeteilt werden. X ist empört über dieses Vorgehen und beauftragt ihre Anwältin, rechtliche Schritte gegen ihre Kündigung und Diskreditierung zu prüfen.

Frage: Was raten Sie X als ihre Anwältin/ihr Anwalt?

Variante 2

Bei der Vorbereitung der Hauptverhandlung des Missbrauchsprozesses (s. Variante 1) konsultiert die Anwältin von X das Handelsregister und stellt fest, dass die das Kündigungsschreiben erstunterzeichnende CEO nur über eine kollektive Zeichnungsberechtigung verfügt und der zweitzzeichnende Personalchef über gar keine. X und ihre Anwältin stellen sich deshalb auf den Standpunkt, dass das Arbeitsverhältnis gar nie wirksam gekündigt worden sei und stellen im Rechtsbegehren den Hauptantrag, es sei der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses festzustellen.

Frage: Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit der Kündigung?



Variante 3

Anstelle einer (ordentlichen oder fristlosen) Kündigung schlägt der Rechtsdienst der Z. AG vor, X «mit sanftem Druck» zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu bewegen. Gesagt, getan: Der Personalchef zitiert die noch unwissende X zu einer kurzfristig anberaumten Sitzung und eröffnet ihr, dass sich die Z. AG von ihr trennen müsse. Sie – X – habe jetzt aber noch Gelegenheit, den vorliegenden, bereits ausformulierten Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen, ansonsten die Z. AG das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen und ausserdem Strafanzeige erstatten werde. Vor die Wahl gestellt, willigt X noch im Gespräch ein und unterzeichnet den Vertrag. Dieser sieht eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung und per Saldo aller Ansprüche vor

Wie beurteilen Sie die Rechtslage?