



Frühjahrssemester 2022: Übungen im Arbeitsrecht, Fall 1

«Schein und Sein»

Die A. GmbH ist in der Beleuchtungsbranche tätig. Gemäss Handelsregister bezweckt sie unter anderem, Konzepte für die Lichtplanung aller Art, Import und Export von Licht- und Leuchtkörpern und EDV-Dienstleistungen im Bereich Planungen anzubieten.

B ist hauptberuflich in einem Vollzeitpensum bei einem anderen Unternehmen in der gleichen Branche angestellt, der C. AG. Von Mai 2010 bis Mai 2012 ist B ohne Wissen der C. AG zusätzlich sporadisch auch für die A. GmbH tätig, wobei nie ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen worden ist. Die Tätigkeit von B für die A. GmbH besteht unter anderem darin, Bestellungen bei Lieferanten zu tätigen und andere administrative Arbeiten zu erledigen. Insgesamt erhält B für seine Einsätze drei Zahlungen im Betrag von Fr. 10'000.—, Fr. 7'500.— und Fr. 5'000.— ausgerichtet. Gemäss seiner Darstellung handelt es sich bei diesen Zahlungen um Lohn, dem ein mündlich vereinbarter Stundenlohn von Fr. 100.— zugrunde liege. Die A. GmbH bestreitet dies vehement. Es gehe nicht um Lohn, sondern um Honorarzahungen im Rahmen eines Auftragsverhältnisses. B sei mit anderen Worten als Selbständigerwerbender im Rahmen von Einzelprojekten für sie tätig gewesen. Im anschliessenden Prozess, in welchem B verschiedene Forderungen aus Arbeitsvertrag geltend macht (unter anderem Lohn und Auslagen), muss die A. GmbH allerdings einräumen, dass sie für ihre sämtlichen Zahlungen Sozialversicherungsbeiträge zugunsten von B abgerechnet hat, inklusive Arbeitgeberbeiträge. Ausserdem hat sie B einen Lohnausweis ausgestellt, worin die Parteien ausdrücklich als «Arbeitgeber» und «Arbeitnehmer» und die ausgerichteten



Zahlungen als «Nettolohn» bezeichnet sind. Die A. GmbH macht aber auch geltend, dass B zu keinem Zeitpunkt zur Übernahme der angebotenen Projektarbeiten verpflichtet gewesen und er auch sonst bei der konkreten Ausführung der Arbeit sehr frei gewesen sei.

Frage: Wie beurteilen Sie die Rechtslage? Beruft sich B zu Recht auf Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis mit der A. GmbH?

Variante 1

Die Geschäftsführerin der C. AG erfährt vom Rechtsstreit zwischen B und der A. GmbH. Letztere ist eine direkte Konkurrentin der C. AG. Die Geschäftsführerin ist empört darüber, dass ihr Mitarbeiter B im Verborgenen eine Nebentätigkeit zugunsten der Konkurrenz ausgeübt hat. Nach kurzer Rücksprache mit dem Verwaltungsrat entlässt die C. AG B fristlos. Damit aber nicht genug: Gestützt auf eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach B bei Treuepflichtverletzungen während der Anstellung eine Konventionalstrafe im Betrag von Fr. 20'000.— schuldet, fordert die C. AG den entsprechenden Betrag von B ein.

Frage: Wie beurteilen Sie die fristlose Entlassung und die eingeforderte Konventionalstrafe?

Variante 2

D ist ebenfalls bei der C. AG angestellt, und zwar als Abteilungsleiter. Schon kurz nach dem Arbeitsantritt kommt es zu ersten Spannungen. Kurz darauf findet der Personalchef der C. AG durch einen Zufall heraus, dass das Arbeitszeugnis der letzten Anstellung von D, welches dieser bei der Bewerbung eingereicht hat, ganz offensichtlich gefälscht ist. Damit konfrontiert, gibt D zu, dass er das Zeugnis manipuliert und insbesondere den Stellenbeschrieb und die Beurteilung von Leistung und Verhalten («herausragend») stark geschönt hat. Die C. AG will sich dies nicht bieten lassen, D keinen Franken mehr bezahlen und ihn unverzüglich loswerden. Sie scheut aber das Risiko einer Kündigung.

Frage: Sehen Sie eine Alternative zur Kündigung und wie beurteilen Sie diesbezüglich die Rechtslage?



Variante 3

Nach den schlechten Erfahrungen, welche die C. AG mit D gemacht hat, nimmt sich der Personalchef vor, künftige Stellenbewerber und –bewerberinnen einer ausgedehnten Internet-Suche zu unterziehen, unter anderem durch Einsatz von Suchmaschinen wie Google & Co. und Durchstöbern von sozialen Netzwerken wie Facebook und Xing. So kommt es, dass bei der nächsten Stellenbesetzung durch einen Google-Search bekannt wird, dass Bewerber E vor einigen Jahren in einer militanten Klimabewegung aktiv war. Der Personalchef hat keine Lust auf Anstellung offenbar aufmüpfiger Mitarbeitender und sagt E mit der Begründung ab, er sei für die Stelle überqualifiziert.

Frage: Wie beurteilen Sie die Rechtslage?