

RATGEBER



Quiz Immer wieder erhalten entlassene Angestellte eine saftige Entschädigung, wenn sie beweisen können, dass die Kündigung missbräuchlich war. Doch wann ist das der Fall? Spielen Sie Bundesrichter in sieben Rechtsfällen.

Wann ist eine Kündigung missbräuchlich?

TEXT: IRMTRAUD BRÄUNLICH
ILLUSTRATIONEN: STEPHAN SCHMITZ

Es ist in der Schweiz praktisch jederzeit möglich, ein Arbeitsverhältnis aufzulösen – ohne Vorwarnung oder ohne triftige Begründung. Wenn der Arbeitnehmer aber aus besonders unfairen oder verwerflichen Gründen entlassen wurde, ist die Kündigung missbräuchlich. Der Gesetzesartikel OR 336 listet die wichtigsten dieser Gründe auf. Den Job erhält man zwar nicht wieder zurück, unter Umständen bekommt man aber eine namhafte Entschädigung.

Doch wann ist eine Kündigung missbräuchlich und wann nicht? Diese Frage musste das Bundesgericht in den folgenden sieben Fällen klären. Wie hätten Sie entschieden? Die richtigen Antworten entsprechen den Argumenten des Richters, die falschen sind frei erfunden. Die Lösungen finden Sie auf Seite 58.

FALL 1: Der Chef eines betrügerischen Angestellten muss gehen

A., ein hoher leitender Bankangestellter, bekam 2000 ein hervorragendes Zwischenzeugnis und einen üppigen Bonus. 2001 stellte sich heraus, dass einer seiner Untergebenen gegenüber Bankkunden Betrugereien begangen hatte. Der Schaden belief sich auf über elf Millionen Franken. Untersuchungen ergaben, dass A. kein Verschulden traf. Trotzdem erhielt er die Kündigung – als Chef trage er die Verantwortung. War die Kündigung missbräuchlich?

Ja: A. wurde nur entlassen, weil der Arbeitgeber sein Ansehen wahren wollte, indem er hart durchgriff – ohne

Rücksicht darauf, dass er den Ruf des langjährigen unbescholtenen Mitarbeiters massiv schädigte.

Nein: Hohe Führungspersonen sind verantwortlich für das Verhalten ihrer Mitarbeiter. Auch wenn A. nicht direkt schuldig war, hatte er doch seine Aufsichtspflicht verletzt und war für die Bank nicht länger tragbar.

FALL 2: Stationsleiterin ignoriert eine Weisung

Die Leitung eines Heims erliess die Weisung, dass die Angestellten Geldspenden von Angehörigen der Heimbewohner umgehend in eine Personalkasse abliefern müssen. Damit war die Stationsleiterin B. nicht einverstanden. Sie leitete zweimal Geldgeschenke in Höhe von 500 und 300 Franken nicht weiter. Zudem informierte sie ihre Untergebenen, dass sie die Weisung als unrechtmässig erachte. Darum wurde sie entlassen und ging vor Gericht. War die Kündigung missbräuchlich?

Ja: Die Kündigung wurde nur ausgesprochen, weil sich die Frau zu Recht gegen eine unkorrekte Weisung des Arbeitgebers wehrte. Trinkgelder gehören den Angestellten und müssen nicht abgegeben werden.

Beobachter buch

Irmtraud Bräunlich Keller: «Arbeitsrecht. Was gilt im Berufsalltag? Vom Vertragsabschluss bis zur Kündigung»; 13., überarbeitete und aktualisierte Auflage, 2017, 312 Seiten, 39 Franken (für Beobachter-Mitglieder 31 Franken). Beobachter-Edition, Tel. 043 444 53 07, www.beobachter.ch/buchshop



Nein: Ein leitender Angestellter, der eine Anordnung des Arbeitgebers für falsch hält, darf seine Untergebenen nicht einfach dazu auffordern, die Weisung zu missachten. B. hätte zuerst mit ihrem Arbeitgeber reden müssen. Zudem war die Weisung, Geldgeschenke in einen gemeinsamen Topf einzuzahlen, durchaus zulässig.

FALL 3: Angestellte akzeptiert Lohnkürzung nicht

Nachdem sie zehn Jahre in der Firma gearbeitet hatte, bekam Sachbearbeiterin C. gesundheitliche Probleme. Ihre Leistung liess nach. Deshalb wollte ihr der Arbeitgeber den Lohn ab sofort um 500 Franken pro Monat kürzen. Diese kurzfristige Lohnkürzung akzeptierte C. jedoch nicht. Darauf kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristgerecht und bot C. gleichzeitig einen neuen Vertrag mit noch schlechteren Bedingungen für die Zeit nach der Kündigungsfrist an. Dazu schrieb er, dass diese Änderungskündigung nicht gelte, wenn C. die ursprünglich vorgeschlagene Lohnkürzung doch noch akzeptiere. Doch C. lenkte nicht ein und klagte vor Gericht. War die Kündigung missbräuchlich?

Ja: Der Arbeitgeber wollte mit seinem Manöver eine kurzfristige Lohnkürzung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist erzwingen. C. wehrte sich zu Recht und wurde Opfer einer klassischen Rachekündigung.

Nein: Es ist unbestritten, dass die Leistungen von C. wegen ihrer gesundheitlichen Probleme nachliessen. Für den Arbeitgeber war es somit legitim, den Lohn an die neuen Verhältnisse anzupassen. Ausserdem bot er C. zwei Alternativen zur Auswahl. ►

FALL 4: Kündigung wegen Konflikten am Arbeitsplatz

Zwischen der langjährigen Pflegefachfrau D. und einer neuen Arbeitskollegin kam es zu einem schweren Konflikt. Zudem gab es Spannungen zwischen D. und anderen Teammitgliedern. Schliesslich erhielt D. eine schriftliche Verwarnung: Sie müsse ihre Integration ins Team verbessern und lernen, Weisungen und Kritik zu akzeptieren. D. entwickelte Stresssymptome und begann unter Depressionen zu leiden, weswegen sie einen Arzt konsultierte.

Nach einer weiteren Auseinandersetzung mit der verfeindeten Kollegin verlangte D. eine Aussprache mit der Kontrahentin und den Vorgesetzten. Dieses Gespräch fand nie statt. Kurz darauf erhielt der Arbeitgeber einen Brief von fünf Mitarbeitenden, die sich über D. beschwerten und ihr die Schuld an unlösbaren Schwierigkeiten im Team gaben. In der Folge erhielt D. die Kündigung – verbunden mit einem ganzen Katalog von Vorwürfen, die ihre Arbeitsweise und ihr Verhalten betrafen. War die Kündigung missbräuchlich?

Ja: Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Angestellten eine Fürsorgepflicht. Er muss bei Konflikten alle zumutbaren Massnahmen ergreifen, um die Lage zu entspannen. Dies ist hier nicht geschehen. Die von D. gewünschte Aussprache hat nie stattgefunden. Ausserdem hat nur D. eine Verwarnung erhalten, nicht aber auch die andere Mitarbeiterin.

Nein: D. hat ganz offensichtlich Unruhe und Streit ins Team gebracht, was mehrere Mitarbeitende schriftlich bezeugten. Eine Klinik ist auf einen reibungslosen Betrieb angewiesen. Es ist daher ihr gutes Recht, sich von einer Mitarbeiterin, die sich nicht einfügen kann, zu trennen.

FALL 5: Unzutreffender Kündigungsgrund

Mütterberaterin E. erhielt nach 14 Anstellungsjahren die Kündigung mit der Begründung, sie habe Mühe, Weisungen zu befolgen, und habe in den vergangenen Jahren die Anforderungen nicht mehr erfüllt.

E. wehrte sich dagegen vor Gericht: Die Begründung sei nachweisbar unzutreffend und daher missbräuchlich. Ist das korrekt?

Ja: Der Arbeitgeber hat der langjährigen Angestellten ganz offensichtlich aus Gründen gekündigt, die nicht belegt und für die Betroffene nicht nachvollziehbar waren. Eine solche Kündigung ist missbräuchlich.

Nein: Eine Kündigung ist nicht schon deshalb missbräuchlich, weil sie falsch begründet wurde. E. hätte vielmehr belegen

**Beobachter
tipp**

So wehren Sie sich gegen eine missbräuchliche Kündigung

Unsere Fallbeispiele zeigen: Für Laien ist es schwierig zu beurteilen, ob eine Kündigung missbräuchlich ist oder nicht. Holen Sie fachlichen Rat und beachten Sie dabei die folgenden Punkte.

- Als Arbeitnehmer müssen Sie die Missbräuchlichkeit der Kündigung beweisen können. Führen Sie daher Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber schriftlich.
- Protestieren Sie gegen die Kündigung unbedingt noch vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich – mit einem eingeschriebenen Brief; eine E-Mail genügt nicht.
- Kommt keine Einigung zustande, müssen Sie innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage gegen den Arbeitgeber einreichen.
- Das Gericht kann Ihnen eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen zusprechen. Die Höhe ist von den Umständen abhängig, wie Anlass der Kündigung, Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Ausmass der Persönlichkeitsverletzung.



müssen, dass in Tat und Wahrheit ein ganz anderer Grund hinter der Kündigung steckte und dass dieser missbräuchlich sei.

FALL 6: Recht auf ein Einzelbüro?

Im Zuge einer Reorganisation erhielt der Anlageberater F. die Anweisung, sein Büro künftig mit einem Kollegen zu teilen. Doch F. bestand auf dem bisherigen Einzelbüro. Als der Arbeitgeber seinen Wunsch zurückwies, richtete sich F. einen Arbeitsplatz in einem für Kunden vorgesehenen Empfangsraum ein. Ein Angebot des Arbeitgebers, in eine andere Filiale zu wechseln, wo er ein Einzelbüro gehabt hätte, lehnte er ab. F. wurde wegen der Querelen entlassen und ging vor Gericht. War die Kündigung missbräuchlich?

Ja: Ein Arbeitgeber kann die geltenden Arbeitsbedingungen – in diesem Fall das Einzelbüro – nicht einfach so gegen den Willen des Arbeitnehmers ändern. Zudem hatte F. sogar selber eine Lösung des Problems gefunden. Ihm deswegen zu kündigen ist missbräuchlich.

Nein: F. hatte kein Recht auf ein Einzelbüro. Mit seiner Aufsässigkeit untergrub er das Vertrauensverhältnis zu seinem Arbeitgeber. Die Kündigung war nicht zu beanstanden.

FALL 7: Kündigung eines Arbeitnehmervertreters

G. war mehr als 20 Jahre lang für seinen Arbeitgeber tätig und seit vier Jahren Präsident der Personalkommission, als der Arbeitgeber die Mitarbeitenden über eine Neuorganisation und den Abbau von 57 Stellen informierte. Auch G. erhielt die Kündigung und wehrte sich umgehend: Die Kündigung eines Arbeitnehmervertreters sei missbräuchlich, war sein Argument. Lag er damit richtig?

Ja: Laut Gesetz darf ein gewählter Arbeitnehmervertreter nicht entlassen werden – ausser der Arbeitgeber könnte beweisen, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte. Das war hier nicht der Fall, denn G. hatte sich nichts zuschulden kommen lassen.

Nein: Der Arbeitgeber durfte kündigen. Wirtschaftliche Gründe – die von G. auch gar nicht angezweifelt wurden – sind ein begründeter Anlass. ■