

Urteil

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Konflikten der Arbeitnehmenden

Tritt am Arbeitsort eine Konfliktsituation auf, hat der Arbeitgeber alle geeigneten Massnahmen zu treffen, um den Konflikt zu entschärfen, bevor er einen Arbeitnehmenden entlässt. Dies leitet sich von der Verpflichtung ab, die Arbeitnehmenden zu schützen und ihre Persönlichkeit zu achten.

Sachverhalt

Am 29. August 2002 wurde A. von der Y. GmbH als Verkäuferin für einen ihrer Läden eingestellt.

B., die Geschäftsführerin der Y. GmbH, ging nicht oft in den Laden, in dem A. arbeitete; sie überliess es dem Team, sich selbst zu führen. Der Laden lief gut, besonders mit A. – einer starken Persönlichkeit, die sich an die Spitze des Teams setzte, was der Direktion passte. Die Arbeit von A. war hervorragend und wurde geschätzt.

2005 und 2006 kam es durch drei Vorfälle zu einem Konflikt zwischen A. und einer damaligen Arbeitskollegin C. Als sie davon erfahren hatte, liess B. die beiden Beteiligten mindestens zweimal zu sich an den Sitz des Unternehmens kommen. In Anwesenheit von D., der Dienstältesten des Teams, ermahnte B. A. und C., sich zu vertragen, sonst werde man sich von ihnen trennen müssen. Es gelang ihr nicht, der eigentlichen Ursache des Konflikts auf den Grund zu kommen. Nach einem dritten Vorfall traf B. den Entscheid, die beiden Arbeitnehmerinnen zu trennen, und bot C. eine Stelle in einem anderen Laden an. Nachdem C. diesen Vorschlag abgelehnt hatte, wurde sie entlassen, was ihr zusagte, hatte sie doch im Sinne gehabt, selbst zu kündigen. In der Folge kam es zu Spannungen zwischen A. und E., der Nachfolgerin von C. Als sie beschimpft worden war, beklagte sich A. bei B., der es vor Ort gelang, die Situation zu beruhigen. In der Folge kam es zu weiteren Konflikten.

A. und D. befreundeten sich und gingen regelmässig zusammen in die Ferien. Am 21. August 2008, als A. Fotos ihrer gemeinsamen Ferien ins Fach von

D. gelegt hatte, kaufte D. einen Blumenstrauß und gab ihn A. mit den Worten: «Hier endet unsere Freundschaft.» A. warf die Blumen in den Abfall und sagte, sie könne «nicht Blumen behalten, die eine Freundschaft begraben».

Am 29. August 2008 kamen B. und der zweite Geschäftsführer der Arbeitgeberin um 13.30 Uhr in den Laden, riefen A. zu sich und teilten ihr die Kündigung per Ende November 2008 mit, unter sofortiger Freistellung von der Arbeit. B. liess H. an diesem Gespräch teilnehmen, damit sie Zeugin sei, dass die Kündigung vor dem Ende des Monats ausgesprochen wurde. Sie gab ihr auch das Kündigungsschreiben zu lesen und gab es dann der Betroffenen. Die überraschte und schockierte A. versuchte zu verstehen und fragte nach den Gründen für ihre Entlassung. Da B. wegen eines Begräbnisses in Zeitnot war, wollte sie nicht länger bleiben und forderte A. auf, ihre Sachen zu nehmen und zu gehen.

Das Original des Kündigungsschreibens, datiert vom 27. August 2008, und schon am Vorabend mit Einschreibebrief versandt, besagte: «... das unannehmbare Verhalten, das Sie gegenüber Ihren Arbeitskolleginnen an den Tag gelegt haben, veranlasst uns, mit sofortiger Wirkung auf Ihre Dienste zu verzichten. Der Lohn der beiden Monate der Kündigungsfrist, der Feriensaldo und der Anteil am 13. Monatslohn werden Ihnen Anfang September überwiesen.» Der Kündigung ging kein Versuch der Arbeitgeberin zur Schlichtung des Konflikts voraus; keine der Beteiligten war vorher an den Sitz des Unternehmens zitiert worden, und es gab weder eine Untersuchung noch eine Gegenüberstellung.



Aus den Erwägungen

Gemäss Art. 335 Abs.1 OR kann der auf unbestimmte Dauer abgeschlossene Arbeitsvertrag von jeder Partei aufgelöst werden. Gemäss schweizerischem Arbeitsrecht hat die Kündigungsfreiheit den Vorrang, so dass eine Entlassung zu ihrer Gültigkeit im Prinzip keines besonderen Grundes bedarf. Das Grundrecht jedes Vertragspartners, den Vertrag einseitig beenden zu können, wird aber durch die Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung eingeschränkt.

Insbesondere Art. 336 Abs.1 lit. a OR erklärt die Kündigung für missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb. Wenn also feststeht, dass eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz auf Grund des schwierigen Charakters eines Arbeitnehmenden die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt und diesem gekündigt wird, ist die Kündigung nicht missbräuchlich, sofern der Arbeitgeber alle Massnahmen, die ihm zugemutet werden können, um den Konflikt beizulegen, ergriffen hat. Diese Forderung beruht auf Art. 328 Abs.1 OR, wonach der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit seiner Arbeitnehmenden zu schützen hat. Der Miss-



Illustration: Christine Huf

brauch ergibt sich, wenn der Arbeitgeber aus seiner eigenen Verletzung seiner vertraglichen Pflichten Nutzen zieht: Wenn er zulässt, dass ein Konflikt eskaliert, ohne angemessene Massnahmen zu ergreifen, um ihn zu entschärfen, und er nachher geltend macht, das Klima sei der Arbeit im Unternehmen abträglich geworden, um den Arbeitnehmenden zu entlassen, der wegen seines schwierigen Charakters als Störfaktor erscheint. Die Frage, ob der Arbeitgeber die für die Beilegung des Konflikts notwendigen Massnahmen ergriffen hat, bevor er gekündigt hat, hat rechtliche Relevanz. Es geht darum zu prüfen, ob der Arbeitgeber seine ihm von Art. 328 OR auferlegten Pflichten erfüllt hat.

Die in Art. 336 OR vorgesehene Aufzählung ist nicht erschöpfend. Eine missbräuchliche Beendigung des Arbeitsvertrags, kann auch in anderen Situationen gegeben sein, sofern sie eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist. Der missbräuchliche Charakter einer Kündigung kann nicht nur aus den Gründen hervorgehen, sondern auch aus der Art und Weise, wie die Partei, die den Vertrag beendet, ihr Recht ausübt. Selbst wenn eine Partei die Kündigung für rechtmässig erklärt, hat sie bei der Ausübung ihres Rechts Rücksicht zu nehmen. Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Verletzung des Persönlichkeitsrechts (vgl. Art. 328 OR) im Umfeld einer Kündigung,

kann die Kündigung als missbräuchlich erscheinen lassen.

Im vorliegenden Fall geht aus dem Sachverhalt hervor, dass A. 2005 und/oder 2006 in Vorfälle mit ihrer Kollegin C. verwickelt gewesen war, auf Grund derer die Beteiligten, unter Androhung einer Entlassung, ermahnt worden waren, sich zu vertragen. Später traten zwischen A. und der Mitarbeiterin, die C. abgelöst hatte, Spannungen auf, die sich nach dem Einschreiten der Geschäftsführerin B. beruhigt hatten. Im August 2008 fiel A. durch ein als unangemessen erachtetes Verhalten auf, das darin bestand, dass sie sich in eine Auseinandersetzung zwischen anderen Mitarbeiterinnen einmischte, worauf D. nicht mehr ihre Freundin sein wollte; daher die Szene vom 21. August 2008.

Wenn A. geltend macht, die Vorinstanz habe geirrt, als sie befand, der Umstand, dass der Blumenstrauß in den Abfall geworfen wurde, könne eine so radikale Massnahme wie eine Entlassung rechtfertigen, scheint sie sich nicht im Klaren zu sein über den wesentlichen Unterschied zwischen einer fristlosen Kündigung, die einen wichtigen Grund voraussetzt, und der ordentlichen Kündigung, die grundsätzlich keinen besonderen Grund erfordert. Im Übrigen konzentriert sie sich zu Unrecht auf das fehlende Einschreiten der Arbeitgeberin nach den Vorfällen im August 2008, ein Umstand, der nicht unbedingt zur Annahme führt, dass eine missbräuchliche Kündigung vorliegt. Diesbezüglich geht nämlich aus dem gesamten Dossier hervor, dass A. seit 2005 oder 2006 ein Verhalten an den Tag legte, das Spannungen oder Konflikte mit mehreren ihrer Kolleginnen ausgelöst hatte. Dieses Verhalten hatte sich trotz der Bemerkungen oder Verwarnungen der Arbeitgeberin nicht verändert.

Nachdem A. den Eindruck vermittelt, dass sie ihr Verhalten nicht ändern werde, kann man den Kantonsrichtern keinen Vorwurf daraus machen, dass sie der Meinung waren, dass jeder weitere Schlichtungsversuch zwecklos wäre. Aus demselben Grund kann man der Arbeitgeberin keinen Vorwurf machen, dass sie nicht versucht hat, A. in eine andere Verkaufsstelle zu versetzen. Nach

der Beweiswürdigung schliesslich ist die Vorinstanz zur Überzeugung gelangt, das schlechte Arbeitsklima sei A. zuzuschreiben und es sei erwiesen, dass zwei ihrer Kolleginnen in diesem Rahmen gedroht hätten, ihre Kündigung einzureichen, sodass die Arbeitgeberin Massnahmen ergreifen musste, um ein erträgliches Arbeitsklima wiederherzustellen.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 22. Juni 2010 (4A_158/2010) (Übersetzung aus dem Französischen)

Auch in zwei folgenden Fällen wurden die Kündigungen auf Grund von Charaktereigenschaften geschützt:

Der Arbeitnehmer M. wies Gedächtnislücken auf, hatte einen chaotischen Charakter und zeigte eine gewisse Unfähigkeit, Entscheidungen zu treffen. Das alles hat das gute Funktionieren der Organisation, deren Direktor er war, behindert. Dazu gesellte sich, dass die Organisation auf Grund einer langen Depression von M. effektiv keinen Direktor hatte. Unter diesen Umständen hat sich die Organisation entschieden, den Vertrag aufzulösen. Auch wenn die erwähnten Charakter- als Persönlichkeitsmerkmale im Sinne von Art. 336 c OR zu qualifizieren sind, ist der aus diesen Charaktereigenschaften resultierende Schaden für das Unternehmen so gross, dass sich M., nicht auf den Schutz von Art. 336 c OR berufen kann.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 6. Oktober 2010 (4A_309/2010) (Übersetzung aus dem Französischen)

Der Arbeitnehmer N. war ab einem bestimmten Zeitpunkt reizbar und empfindlich, verhielt sich verbal aggressiv und hat so ein schlechtes Arbeitsklima geschaffen. N. wurde nicht brutal und schonungslos entlassen. Eine erste Unterhaltung mit dem Direktor endete schlecht. Dann wurde ihm schriftlich ein scharfer Verweis erteilt. Da sich die Situation nicht verbesserte, entschied sich der Arbeitgeber, des Konflikts müde, N. zu entlassen. Das führte zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 7. Oktober 2010 (4A_408/2010) (Übersetzung aus dem Französischen)