

Urteil

Persönlichkeitsschutz bei der Kündigung

Eine Kündigung kann wegen der Art, wie sie ausgesprochen wird, als missbräuchlich beurteilt werden. Dies zum Beispiel, wenn ein Arbeitgeber anlässlich der Vertragsauflösung das Recht des Arbeitnehmers auf Persönlichkeitsschutz schwerwiegend verletzt. Ein bloss ungebührliches Verhalten reicht allerdings dazu nicht aus. Die Pflicht des Arbeitgebers, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten, umfasst namentlich die Rücksicht auf die persönliche und berufliche Ehre.

Sachverhalt

Zwischen 1991 und 2001 stellte die Stiftung X., welche im Kanton Waadt ein Pflegeheim betreibt, vier Hilfskrankenschwestern an. Diese – A., B., C. und D. – hatten vorrangig die Aufgabe, den Bewohnern die nötige grundlegende Pflege zukommen zu lassen, ihnen in ihren täglichen Verrichtungen behilflich zu sein und die Einnahme der Arzneimittel zu überwachen.

Im Laufe des Jahres 2006 wurde W. zur neuen Leiterin des Heimes ernannt. Sie traf eine Reihe von Massnahmen, die unterschiedlich aufgenommen wurden.

Am 24. Januar 2008 schrieb die damalige Oberschwester (N.) einen Brief an die Direktion des Pflegeheimes, in welchem sie sich über ein schlechtes Arbeitsklima beklagte. Die Schuld dafür schrieb sie den Mitarbeiterinnen A., B. und C. zu, die sich nach ihrer Meinung von D. hatten mitziehen lassen. Am selben Tag richtete eine weitere Gruppe Angestellter ein gemeinsames Schreiben an die Heimleitung, das dieselben Personen anprangerte. Aus Zeugenaussagen geht hervor, dass N. diesen zweiten Brief abgefasst und den Kollegen zur Unterschrift vorgelegt hatte. Die Zeugen erklärten, N. sei wahrscheinlich etwas in Panik geraten, weshalb den im zweiten Brief dargelegten – tatsächlich existierenden – Konflikten ein Ausmass zugeschrieben worden sei, das sie in Wirklichkeit nicht hatten.

Am 7. Februar 2008 organisierte das Pflegeheim eine Diskussion unter Führung zweier aussenstehender Mediatoren, um das Arbeitsklima zu analysieren. Diese Diskussion verstärkte das Unbehagen eher noch.

Am 10. März 2009 führte W. mit C., B. und A. in Gegenwart von N. und einer weiteren Person je ein Einzelgespräch. Vorgängig hatte W. den zuständigen kantonalen Abteilungschef darüber informiert, dass sie gegen einzelne Mitarbeiterinnen vorzugehen gedenke, weil diese einerseits Bewohner misshandelt und andererseits auf gewisse Kollegen Druck ausgeübt hatten. Im Anschluss an das Gespräch vom 10. März 2009 erhielten A., B. und C. eine Verwarnung samt einem Brief mit Änderungen der Vertragsbedingungen, welche im Falle der Nichtannahme die Kündigung zur Folge hatten. Die neue Fassung beinhaltete eine verkürzte Arbeitszeit und einen weniger ausgedehnten Aufgabenkreis. Willigten A., B. und C. in diese Änderungen nicht ein, so galt das Schreiben als Kündigung des Arbeitsvertrages per 31. Juli 2009.

Mit Brief vom 23. März liess der gemeinsame Anwalt von A., B. und C. den Vorsitzenden des Heimleitungsausschusses wissen, dass seine Klientinnen die Änderungen zurückwiesen und gegen die als missbräuchlich empfundene Kündigung Einspruch zu erheben gedachten.

Aus den Erwägungen

2.1 X. wirft dem Kantonsgericht vor, den entlassenen Mitarbeiterinnen Entschädigungen zugesprochen zu haben. X. ist der Meinung, A., B. und C. hätten Heimbewohner grob behandelt, Arbeitskollegen gemobbt und allgemein die Anweisungen der Heimleitung nicht eingehalten. Aus dem kantonalen Entscheid geht jedoch hervor, dass die Entschädigungen deshalb gewährt wurden, weil X. zum Zeitpunkt der Kündigung

gegen A., B. und C. insbesondere in einem Schreiben an eine amtliche Stelle leichtfertig Anschuldigungen wegen Misshandlung von Patienten ausgesprochen hatte.

2.2 Was die Dokumente betrifft, welche von W. verfasst worden sind, so hat das Kantonsgericht festgestellt, dass letztere für die gesamte Personalbetreuung verantwortlich war und der Leitungsausschuss ihr auf diesem Gebiet freie Hand liess. Aufgrund ihrer Befugnisse ist W. demnach faktisch als eines der Organe der Stiftung zu betrachten. Im Bewusstsein, dass es im vorgelegten Fall um einen Entlassungsbeschluss von W. ging, hatte der Richter verständlicherweise keinen Grund, die aus ihrer Hand stammenden Unterlagen einer eingehenden Prüfung zu unterziehen. Durch den Entscheid, dass ein in einem Dokument vorhandener Tatbestand nur dann als erwiesen zu betrachten sei, wenn er durch einen weiteren Beleg bekräftigt werde, hat der Richter einen Standpunkt der Beweisbeurteilung eingenommen, der keinesfalls den Vorwurf der Unvertretbarkeit verdient.

X. behauptet übrigens nicht, W. habe mit eigenen Augen gesehen, wie ihre Hilfspflegerinnen eine betagte Heimbewohnerin misshandelten. Es gehört zu einer gesunden Beweisbewertung, dass direkte Zeugenaussagen nachträglichen Behauptungen vom Hörensagen vorzuziehen sind.





Illustration: Livia Lüthi

Der kantonalen Instanz kann eine ungenügende Untersuchung der Beweismittel umso weniger vorgeworfen werden, als sie den von den Mitarbeiterinnen unterzeichneten Brief vom 24. Januar 2008 in voller Länge übernommen hat. In den vorgelegten Unterlagen ist nirgends von einer Beschuldigung der einen oder anderen Pflegehilfe betreffend die Misshandlung von Heimbewohnern die Rede.

X. scheint sich vor allem darüber empört zu haben, dass die Mitarbeiter oder Ex-Mitarbeiter vor Gericht weit mildere Aussagen machten als jene, die sie damals bei W. vorgebracht hatten. X. schreibt dies der verstrichenen Zeit zu. Trotzdem kann man die Tatsache, dass die Aussagen vor dem Richter – sogar unter Einbezug des Risikos eines falschen Zeugnisses – dem Gerede in Büros und Korridoren des Pflegeheimes vorgezogen wurden, nicht als Willkür verurteilen.

2.2.1 Art. 336 Abs. 1 und 2 OR zählt die Gründe auf, die eine missbräuchliche Kündigung bestimmen können. Die Liste ist jedoch nicht abschliessend. Allfällige in Artikel 336 nicht aufgeführte Gründe müssen jedoch ähnlich schwerwiegend sein wie jene, die ausdrücklich erwähnt sind.

So kann eine Kündigung aufgrund der Art, wie sie ausgesprochen wird, als missbräuchlich gewertet werden. Auch wenn die Vertragsauflösung gerechtfertigt ist, hat der Kündigende möglichst schonend vorzugehen. Verletzt der Arbeitgeber anlässlich der Entlassung die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers auf grobe Weise, so ist ein Missbrauch vorhanden. Ein blosses unangemessenes Verhalten dagegen reicht für diesen Tatbestand nicht aus.

Die in Art. 328 Abs. 1 OR verankerte Pflicht des Persönlichkeitsschutzes, die dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer auferlegt ist, beinhaltet insbesondere die Rücksicht auf dessen persönliche und berufliche Ehre. Der Arbeitgeber darf das Fehlverhalten des Arbeitnehmers ausserhalb des engsten betrieblichen Kreises nicht in unnötig verletzender Weise anprangern. Ein Arbeitgeber, der unbegründete schwere Anschuldigungen gegen den Arbeitnehmer vorbringt, ohne über sichere Anzeichen dafür zu verfügen oder entsprechende Ermittlungen zur Feststellung der Tatsachen unternommen zu haben, macht sich einer schweren Persönlichkeitsverletzung schuldig. Sogar wenn es sich um erwiesene Gegebenheiten handelt, verletzt der Arbeitgeber unter Umständen die Pflicht des Persönlichkeitsschutzes, wenn er gegenüber Dritten abschätzige Aussagen über den Arbeitnehmer macht.

Die in Art. 328 Abs. 1 OR verankerte Pflicht des Persönlichkeitsschutzes, die dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer auferlegt ist, beinhaltet insbesondere die Rücksicht auf dessen persönliche und berufliche Ehre. Der Arbeitgeber darf das Fehlverhalten des Arbeitnehmers ausserhalb des engsten betrieblichen Kreises nicht in unnötig verletzender Weise anprangern. Ein Arbeitgeber, der unbegründete schwere Anschuldigungen gegen den Arbeitnehmer vorbringt, ohne über sichere Anzeichen dafür zu verfügen oder entsprechende Ermittlungen zur Feststellung der Tatsachen unternommen zu haben, macht sich einer schweren Persönlichkeitsverletzung schuldig. Sogar wenn es sich um erwiesene Gegebenheiten handelt, verletzt der Arbeitgeber unter Umständen die Pflicht des Persönlichkeitsschutzes, wenn er gegenüber Dritten abschätzige Aussagen über den Arbeitnehmer macht.

2.2.2 A., B. und C. wurde zum Zeitpunkt der Kündigung vorgeworfen, Bewohner des von X. betriebenen Pflegeheimes misshandelt zu haben, wobei diese Anschuldigung an die amtliche Stelle übermittelt wurde, welcher die Pflegeheime unterstehen. Für eine Hilfsperson, die in einem Pflegeheim arbeitet, stellt der Vorwurf der Misshandlung von Patienten eine schwere Verletzung der beruflichen Ehre dar. Indem X. ihren Verdacht an das zuständige öffentliche Amt weiterleitete, machte sie sich folgenschwere Anschuldigungen schuldig, welche die berufliche Zukunft der Angestellten schwer zu behindern drohte.

X. hat für die vorgebrachten Anschuldigungen nicht die geringste mündliche oder schriftliche Aussage eines Heimbewohners vorbringen können, aus der sich ableiten liesse, dass A., B. und C. tatsächlich ältere Personen im Heim schlecht behandelt hatten. Klagen waren lediglich gegen D. erhoben worden.

Bezüglich A., B. und C. lässt sich schlussendlich feststellen, dass weder seitens der Bewohner und ihrer Angehörigen, noch seitens des Pflegepersonals oder der übrigen Angestellten des Pflegeheims X. irgendwelche Vorwürfe wegen unwürdiger Behandlung der Patienten laut geworden sind. In den Unterlagen, die am 24. Januar 2008 an W. gerichtet wurden, ist von keinen Misshandlungen die Rede. X. hat also anlässlich der Auflösung der betreffenden Arbeitsverträge mit vorliegender Gerichtsklage gegen A., B. und C. schwerwiegende Anschuldigungen ins Feld geführt, ohne entsprechende Anhaltspunkte für ihre Behauptungen vorweisen zu können.

Ein Arbeitgeber, der anlässlich einer Entlassung den Arbeitnehmer auf leichtfertige Weise eines schlimmen Verstosses bezichtigt, fügt diesem eine schwere Ehrverletzung zu und macht sich damit einer offensichtlichen Missachtung der gesetzlichen Schutzpflicht gegenüber dem Arbeitnehmer schuldig. Dazu wirkt sich im konkreten Fall die Tatsache, dass er seinen Verdacht an eine öffentliche Stelle weitergetragen hat, erschwerend aus. Die gegebenen Umstände rechtfertigen die Zubilligung einer Entschädigung.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 30. April 2012 (4A_99/2012)

(Übersetzung aus dem Französischen)