

NEWSLETTER

FEBRUAR 2017

Autoren: André Bloch und Sonja Stark-Traber



Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

Kündigung eines Arbeitsvertrages aufgrund des Charakters

Das Bundesgericht hat seine Rechtsprechung zur Frage, wann eine wegen persönlicher Eigenschaften eines Mitarbeitenden ausgesprochene Kündigung missbräuchlich ist, einerseits bestätigt und andererseits mit Bezug auf Kadermitarbeiter ein Stück weit relativiert.

Das Bundesgericht hatte sich in einem am 25. August 2016 ergangenen Entscheid (4A_130/2016) mit der Frage auseinanderzusetzen, ob eine gegen eine Arbeitnehmerin wegen charakterlicher Eigenschaften ausgesprochene Kündigung missbräuchlich sei. Im beurteilten Fall war die Arbeitnehmerin als Senior Compliance Manager bei einer Bank angestellt. Sie verdiente ein Salär von knapp CHF 16'000 brutto. Relativ bald nach Anstellungsbeginn ergaben sich zwischen der Arbeitnehmerin und ihrer direkten Vorgesetzten (Chefin der Compliance-Abteilung) Kommunikationsschwierigkeiten. Beide meldeten dies der Vorgesetzten der HR-Abteilung. Die Arbeitnehmerin beschwerte sich insbesondere über Differenzen hinsichtlich der Arbeitsorganisation und der Prioritätensetzung zwischen ihr und ihrer Vorgesetzten. Ebenso machte sie geltend, die Vorgesetzte verwende ihr gegenüber einen harten Sprachstil und würde sie mobben. Die Vorgesetzte der HR-Abteilung riet der Arbeitnehmerin zu einer internen Beschwerde.

Nach Eingang der Beschwerde leitete die Bank eine interne Untersuchung ein. Der Untersuchungsbericht hielt fest, dass die Compliance-Abteilung mangelhaft organisiert und geführt war und dass die Kritik der Arbeitnehmerin, wonach die Arbeitsorganisation und die Kommunikation der Vorgesetzten nicht optimal seien, berechtigt war. Umgekehrt konnte der Mobbing-Vorwurf gegenüber der Arbeitnehmerin nicht bestätigt

werden. Vielmehr hatten Zeugen ausgesagt, dass die Arbeitnehmerin gegenüber Untergebenen grob und aggressiv sein sowie gegenüber ihrer eigenen Vorgesetzten die Stimme in schockierender Weise erheben könne. Gestützt auf dieses Untersuchungsergebnis wies die Bank die Beschwerde der Mitarbeiterin ab.

Rund vier Monate nach Vorliegen des Untersuchungsergebnisses kündigte die Bank sowohl das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin wie auch dasjenige der Vorgesetzten. In der Folge leitete die Arbeitnehmerin eine Klage wegen missbräuchlicher Kündigung ein und machte eine Entschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen geltend. Vor Gericht führte die Arbeitnehmerin aus, sie sei von ihrer direkten Vorgesetzten gemobbt worden, wobei sich das Mobbing nach ihrer internen Klage noch verstärkt habe. Sie sei einzig deswegen entlassen worden, weil sie sich intern über ihre direkte Vorgesetzte beschwert habe. Die Bank hätte entweder sie oder ihre Vorgesetzte intern versetzen müssen. Indem sie beide entlassen habe, habe die Bank letztlich eingestanden, dass das von ihr eingeleitete Beschwerdeverfahren rechtmässig gewesen sei.

Die Bank stellte sich vor Gericht auf den Standpunkt, Grund der Kündigung sei der Verlust des Vertrauens in die persönliche Fähigkeit der Arbeitnehmerin gewesen, in einer Gruppe arbeiten zu können. Dies, nachdem sich Probleme in der Zusammenarbeit sowohl mit Vor-

gesetzten wie mit Untergebenen gezeigt hätten. Nach Abweisung der internen Beschwerde hätten sich diese Probleme noch verstärkt.

Das Arbeitsgericht Genf wies die Klage der Arbeitnehmerin ab. Die kantonale Rechtsmittelinstanz bestätigte das Urteil.

Das Bundesgericht wies die Beschwerde der Arbeitnehmerin ebenfalls ab. Es verwies vorab auf seine Rechtsprechung (namentlich auf BGE 132 III 115 ff. und 125 III 70 ff.), wonach eine wegen eines schwierigen Charakters ausgesprochene Kündigung dann nicht missbräuchlich ist, wenn wegen des schwierigen Charakters des Arbeitnehmers eine konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz entstanden ist, die sich schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirkt. Vorausgesetzt ist, dass der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen. Hat sich der Arbeitgeber nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, ist er seiner Fürsorgepflicht nicht hinreichend nachgekommen, weshalb sich die Kündigung als missbräuchlich erweist.

Im vorliegend zu beurteilenden Fall hob das Bundesgericht hervor, bei der Arbeitnehmerin habe es sich – anders als bei den Entscheidungen, auf welche verwiesen wurde – nicht um eine Arbeitnehmerin in untergeordneter Funktion, sondern um eine Senior Compliance Managerin und damit um eine Angestellte des höheren Kaderns gehandelt. Auf dieser Stufe seien charakterliche Schwierigkeiten problematisch und könnten negative Auswirkungen auf einen ganzen Unternehmensteil nach sich ziehen. Im konkreten Fall seien das relativ junge Alter der Arbeitnehmerin (37 Jahre) und die relativ kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses (weniger als ein Jahr) zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmerin habe sich aggressiv und grob gegenüber den ihr untergebenen Mitarbeitern verhalten. Dieses Verhalten sei auf den Charakter der Arbeitnehmerin zurückzuführen. Eine bankinterne Versetzung der Arbeitnehmerin hätte keinen Einfluss auf ihren Charakter gehabt. Im Übrigen könne man sich fragen, ob sich die fragliche Kündigung nicht auch deshalb aufgedrängt habe, um die Persönlichkeitsrechte der Angestellten zu schützen, welche der Arbeitnehmerin untergeordnet gewesen seien. Die von der Bank ausgesprochene Kündigung sei daher nicht zu beanstanden.

KOMMENTAR

Das Bundesgericht hat im vorliegenden Fall einerseits seine Rechtsprechung bestätigt, wonach bei Mitarbeitenden mit charakterlichen Schwierigkeiten und negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima eine Kündigung grundsätzlich nur dann nicht missbräuchlich ist, wenn der Arbeitgeber vorgängig aktiv geworden ist und sich bemüht hat, entsprechende Spannungen - mittels organisatorischer Massnahmen oder in anderweitiger Form - beizulegen. Andererseits lässt sich aus dem genannten Entscheid zumindest mit Bezug auf Kadermitarbeiter eine gewisse Relativierung dieser Rechtsprechung ableiten: Kommt es bei Kadermitarbeitern aufgrund festgestellter charakterlicher Schwierigkeiten zu einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz, so kann eine aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung unter Umständen auch ohne vorgängig durchgeführte organisatorische Massnahmen rechtmässig sein. Dies zumindest dann, wenn argumentiert werden kann, dass organisatorische Massnahmen wie eine interne Versetzung keinen Einfluss auf den Charakter des Kadermitarbeiters und damit auch keinen Einfluss auf die Konfliktsituation am Arbeitsplatz gehabt hätten.

Der Inhalt dieses Newsletters stellt keine Rechtsauskunft dar und darf nicht als solche verwendet werden. Für eine persönliche Beratung wenden Sie sich bitte an Ihre Kontaktperson bei Suter Howald Rechtsanwälte oder an eine der folgenden Personen:



Dr. André Bloch

Partner

andre.bloch@suterhowald.ch



Sonja Stark-Traber, LL.M.

Senior Associate

sonja.stark@suterhowald.ch

Suter Howald Rechtsanwälte – Attorneys at Law

Stampfenbachstrasse 52

Postfach

CH-8021 Zürich

Tel. + 41 44 630 48 11

Fax + 41 44 630 48 15

www.suterhowald.ch