

*Urteil***Bedenkfrist bei fristloser Entlassung**

Für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Bedenkfrist von zwei bis drei Arbeitstagen als angemessen. Eine zusätzliche Frist wird nur eingeräumt, wenn die besonderen Umstände dies erfordern. Allerdings ist auch die Zeit zu berücksichtigen, die der Arbeitgeber für die Feststellung des Sachverhalts benötigt.

Sachverhalt

Mit Vertrag vom 14. Juni 2002 hat die Bank Y. (nachstehend Y. oder die Bank) A. als Mitarbeiterin angestellt mit Arbeitsantritt am 1. September 2002.

Am 18. Februar 2010 kam es zu einem Streit zwischen A. und zwei ihrer Untergebenen. Seither sprach A. nicht mehr mit ihnen.

Als er von diesem Vorfall erfuhr, hat der Vorgesetzte von A., B., sich mit ihr unterhalten und sie dann am 18. März 2010 zusammen mit ihren Untergebenen empfangen, um zu versuchen, zu einer Einigung zu gelangen. A. hat sich rasch aufgeregt, und B. beendete das Gespräch.

Der Vorgesetzte von B., C., wurde von diesem in Kenntnis gesetzt. C. hat A. empfangen und dann am Freitag, 26. März, die drei Untergebenen von A. angehört.

C. hat von diesen drei Gesprächsteilnehmerinnen verlangt, ihre Aussagen schriftlich zu bestätigen, was diese am ersten darauf folgenden Arbeitstag, nämlich am Montag, 29. März 2010, um 15.27 Uhr getan haben. Nach der Unterredung hat C. auch die interne Kontrolle der Bank alarmiert, die während zweier oder dreier Tage Kontrollen durchführte. Ferner hat er den Exekutivausschuss von Y. und dann auch die Leiterin der Personalabteilung informiert.

Am 1. April 2010, am Vorabend des Karfreitags (der im Kanton Genf ein Feiertag ist), hat die Leiterin der Personalabteilung sich an den Rechtsdienst der Bank gewandt. Am gleichen Tag ist A. in die Osterferien gefahren, die ihr bewilligt worden waren.

Bei ihrer Rückkehr am Montag, 12. April 2010, um 9.15 Uhr hat C. zusammen mit der Leiterin der Personalabteilung und der Leiterin des Rechtsdienstes A.

angehört. A. gab zu, dass sie ihre Passwörter ihren drei Assistentinnen gegeben habe und dass das «Vier-Augen-Prinzip» nicht eingehalten worden sei, in dem Sinne, als die gleiche Person ihrer Abteilung eine Operation initiierte, bevor sie sie selbst validierte; sie gab auch zu, das Call-Back-Verfahren nicht systematisch eingehalten zu haben; schliesslich gab sie auch zu, die Überprüfung des Journals der Transaktionen ihren Untergebenen überlassen zu haben.

Nach einer Unterredung mit den Verantwortlichen des Rechtsdienstes haben C. und die Leiterin der Personalabteilung A. um 13.30 Uhr mit sofortiger Wirkung entlassen, indem sie ihr ein Schreiben aushändigten, das diesen Entscheid bestätigte.

Aus den Erwägungen

2.4 A. macht geltend, Y. habe die fristlose Entlassung verspätet ausgesprochen, sodass die Bank nicht mehr das Recht gehabt habe, dies zu tun.

Art. 337 OR setzt keine Frist für eine fristlose Entlassung. Damit man davon ausgehen kann, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar geworden war, ist es allerdings nicht nur notwendig, dass die objektive Analyse zu diesem Schluss kommt, sondern auch, dass man aus subjektiver Sicht feststellen kann, dass die Lage tatsächlich unerträglich geworden war. Wenn der Arbeitgeber aber in Kenntnis der Vorfälle die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb noch eine Zeitlang duldet, muss man davon ausgehen, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ihm nicht so unerträglich geworden ist, dass er die ordentliche Vertragsbeendigungsfrist nicht abwarten könnte.



Gemäss Rechtsprechung verfügt eine Partei, die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf wichtige Gründe auflöst, für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur über eine kurze Bedenkfrist; eine Bedenkfrist von zwei bis drei Arbeitstagen gilt als angemessen; eine länger dauernde Frist wird demjenigen, der den Vertrag beenden möchte, nur eingeräumt, wenn besondere Umstände des konkreten Falls eine Ausnahme erfordern.

Allerdings ist auch die für die Feststellung des Sachverhalts notwendige Zeit zu berücksichtigen, wobei zu präzisieren ist, dass der Arbeitgeber unverzüglich und ohne Unterbruch die zur Klärung der Situation notwendigen Massnahmen zu treffen hat. Je nach Sachlage lässt sich übrigens auch die Anordnung geheimer Ermittlungen rechtfertigen. Die Bedenkfrist von drei Arbeitstagen gilt als streng und kann aufgrund einer Einschätzung der konkreten Umstände ausgedehnt werden; so wurde auch schon eine Bedenkfrist von einer Woche als angemessen beurteilt, wenn die Zustimmung der Organe einer juristischen Person einzuholen war.

2.5 Im vorliegenden Fall musste der Arbeitgeber die Erklärungen der drei Mitarbeiterinnen entgegennehmen, da diese im Kontext eines akuten persönlichen Konflikts aussagten. Es war durchaus legitim, dass er sich zunächst über



Illustration: Livia Lüthi

die Wahrhaftigkeit dieser Aussagen Gewissheit verschaffte. Daher hat er gleichzeitig eine interne Kontrolle angeordnet und von den drei Mitarbeiterinnen die schriftliche Bestätigung ihrer Beschuldigungen verlangt. Die schriftlichen Erklärungen erhielt er am Nachmittag des folgenden Arbeitstages, das heisst am Montag, 29. März 2010.

Es ist davon auszugehen, dass die Fakten am Ende des Montags, 29. März 2010, noch nicht genügend geklärt waren. Daneben ist auch das in einem grossen Unternehmen bestehende, verhältnismässig komplexe Prozedere zu berücksichtigen. So hat der Vertreter des Arbeitgebers sich an den Exekutivausschuss der Bank und die Leiterin der Personalabteilung gewandt; dann wurde der Rechtsdienst der Bank von der Sache in Kenntnis gesetzt. Die Erfordernisse des internen Prozedere rechtfertigen ei-

ne Bedenkfrist zu Ermittlungszwecken von mindestens drei Arbeitstagen. Wenn man nach dem 29. März 2010 drei volle Arbeitstage hinzufügt, stellt man fest, dass die Entlassung frühestens am 1. April 2010 erfolgen konnte. Es handelte sich dabei um den Vortag des Osterwochenendes, und man weiss aus Erfahrung, dass es an diesem Tag schwierig ist, mehrere Personen zu versammeln. Das Kantonsgericht hat festgestellt, dass A. an jenem Tag in die Osterferien verreist ist. Ohne in eine allzu formalistische Analyse zu verfallen, könnte man der Bank also nicht vorwerfen, dass sie nicht an jenem Tag eine Entlassungssitzung abgehalten hat.

Die oben erwähnte Rechtsprechung hat immer erklärt, dass sie die Bedenkfrist in Arbeitstagen zählte. Die Tage des Osterwochenendes, an denen die Bank geschlossen war, können offensichtlich nicht als Arbeitstage gerechnet werden und zählen nicht. Anschliessend war die Beschwerdeführerin bis am 12. April 2010 in den Ferien. Während dieser zusätzlichen Frist kann man nicht sagen, dass der Arbeitgeber ihr durch Handlungen gezeigt hätte, dass er die Anwesenheit der Arbeitnehmerin im Unternehmen noch dulden könne, da diese eben nicht anwesend war.

Am Montag, 12. April 2010, fand ab 9.15 Uhr eine Sitzung statt, um erstmals die Version von A. zu hören. Da sie die ihr vorgeworfenen Sachverhalte zugab, wurde nach letzten Beratungen beschlossen, ihr die fristlose Entlassung mündlich und schriftlich mitzuteilen, was um 13.30 Uhr geschah.

Der Arbeitgeber hat somit mit der erforderlichen Geschwindigkeit gehan-

delt, sowohl bei der Ermittlung des Sachverhalts als auch bei der Beschlussfassung und Zustellung. Auf jeden Fall kann man aus seiner Haltung nicht den Schluss ziehen, dass er bereit war, das Arbeitsverhältnis trotz der bemängelten Sachverhalte fortzusetzen. A. wirft dem Arbeitgeber vor, ihre Rückkehr aus den Ferien abgewartet zu haben. Allerdings war es absolut legitim, dass er ihre Version des Sachverhalts abwarten wollte, bevor er seinen endgültigen Entscheid traf. A. kann sich übrigens nicht ohne Verletzung des Prinzips von Treu und Glauben darüber beklagen, dass der Arbeitgeber ihr die Chance gegeben hatte, sich zu den gegen sie gerichteten Vorwürfen zu äussern.

Somit hat das kantonale Gericht mit seinem Entscheid, dass die Voraussetzungen für eine sofortige Auflösung des Arbeitsvertrages erfüllt seien, nicht gegen das Bundesrecht verstossen.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 2. August 2012 (4A_236/2012) (Übersetzung aus dem Französischen)

Welche Folgen hat die Einstellung einer Person ohne Arbeitsbewilligung für den Arbeitgeber? Was rechtfertigt eine Lohndifferenz zwischen Arbeitnehmenden mit denselben Aufgaben? Antworten finden Sie in:

SAE 2012

Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide

Ideal für Juristen und Personalverantwortliche, die mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert sind.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bestellungen:
bestellungen@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch
Telefon: +41 (0)44 421 17 17