



Anwaltsprüfung Frühling 2017

Ausgangslage:

Am 4. April 2017 kommt Karl Wendriner als Direktor der Firma Gripsholm AG zu Ihnen in Ihre Anwaltskanzlei. Er bittet Sie um anwaltliche Unterstützung.

Sachverhalt

Die in der Gemeinde Glarus Ost gelegene Gripsholm AG stellt Aluminiumteile für den Flugzeugbau her. Mit ihren filigranen Leichtmetall-Formbausteinen zählt die Firma bedeutende Flugzeughersteller zu ihren Kunden.

Am 1. April 2015 schloss die Gripsholm AG mit Ignaz Wrobel einen Arbeitsvertrag ab. Wrobel wurde gemäss Vertrag als „strategischer Einkäufer“ eingestellt. Zu seinen Aufgaben zählte hauptsächlich die Erarbeitung von finanziellen Grundlagen für die Offertstellung zu Ausschreibungen der Flugzeughersteller sowie der Einkauf von Produktionsmaterial (vgl. Arbeitsvertrag – **Beilage 1**). Der Monatslohn wurde auf CHF 8'500.00 brutto festgelegt.

Zunächst war die Gripsholm AG sehr zufrieden mit ihrem Arbeitnehmer. Doch das hektische Arbeitsumfeld dämpfte die Motivation von Ignaz Wrobel zusehends. Der Ton zwischen ihm und seinen Vorgesetzten wurde ab Frühling 2016 immer gereizter. Die Arbeitsleistung von Ignaz Wrobel schwankte, krankheitsbedingte Abwesenheiten häuften sich.

Im Juni 2016 gründete Ignaz Wrobel auf eigene Faust die Wrobel GmbH und informierte seine Arbeitgeberin über diese Gründung. Zweck dieser Gesellschaft ist die Herstellung von Metallverpackungen. Auf das Arbeitsverhältnis hatte dieser Vorgang vorerst keinen Einfluss.

Ende Juli 2016 ersuchte Ignaz Wrobel seine Arbeitgeberin um die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Mit Datum vom 4. August 2016 stellte die Gripsholm AG dieses Zeugnis wunschgemäss aus (Zwischenzeugnis – **Beilage 2**). Die im Zwischenzeugnis wiedergegebene Aufgabenbeschreibung entsprach dabei wörtlich der von Wrobel unterzeichneten Stellenbeschreibung.

Am 28. Februar 2017 publizierte der europäische Flugzeugbauer AirCommuter die Ausschreibung für die Herstellung eines Grossraum-Passagierflugzeugs. Für die Gripsholm AG eröffnete sich die Chance, einen Auftrag mit einem Umsatzvolumen von weit über 100 Millionen Franken zu ergattern. Die Offerte war bis 31. März 2017 einzureichen.

Karl Wendriner, Verwaltungsratspräsident der Gripsholm AG mit Einzelunterschrift und Direktor, freute sich und beauftragte in seiner Einkaufsabteilung sogleich Ignaz Wrobel mit der Ausarbeitung kalkulatorischer Grundlagen für die Offerte. Er legte ihm insbesondere ans

Herz, mit den Lieferanten „hart“ zu verhandeln und auch bei den Rohstoffbezügen das Preisniveau möglichst niedrig zu setzen.

Wrobel nahm den Auftrag anstandslos entgegen. In den folgenden Tagen befragten seine Vorgesetzten ihn mehrfach per Mail über den Stand der Arbeiten. Die Antwort liess jeweils nicht lange auf sich warten: „Alles OK“, hiess es beispielsweise. Oder auch: „Bin auf Kurs“.

Am 14. März 2017 kündigte Ignaz Wrobel überraschenderweise sein Arbeitsverhältnis ordentlich mit Wirkung auf den 30. Juni 2017. Er begründete seine Kündigung damit, dass er mit seiner im Juni 2016 gegründeten Wrobel GmbH neu „durchstarten“ wolle, um auf eigenen Füßen zu stehen. Die Gripsholm AG nahm die Kündigung zur Kenntnis. Direktor Wendriner war sogar ein wenig erleichtert, nachdem sich die gereizte Atmosphäre in der Einkaufsabteilung zu neuen Tiefpunkten niederschwang und nun die Aussicht bestand, dass Ignaz Wrobel freiwillig sein Feld räumen würde.

Am 24. März 2017, also eine Woche vor Fristablauf zur Offerteingabe für AirCommuter, suchte Karl Wendriner Ignaz Wrobel auf und fragte ihn über den Arbeitsfortschritt aus. Dieser eröffnete ihm Folgendes:

- Die Arbeitsatmosphäre sei unerträglich. Mit den „Idioten“ der Einkaufsabteilung könne man nicht zusammenarbeiten. Er, Wrobel, habe in der Angelegenheit von Anfang an gar nichts getan und könne somit auch nichts abliefern. Die Offerte sei damit „verbockt“.
- Die ganze Firma Gripsholm AG sei eine „wüste Zeckenbude“, und wenn die Flugzeugindustrie nur wüsste, mit welchen Methoden seine Arbeitgeberin arbeiten würde, erhielte sie keinen Auftrag mehr.
- Der Direktor selbst müsse in Zukunft „aufpassen“. Er, Wrobel, wisse sich zu wehren.

Karl Wendriner war vom Donner gerührt und verliess empört das Büro. Ignaz Wrobel war aus seiner Sicht nicht mehr tragbar für sein Unternehmen. Eine halbe Stunde später eröffnete er ihm die fristlose Kündigung, dies mit den Worten: „Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zwischen Ihnen und der Gripsholm AG ist nicht mehr zumutbar und die Vertrauensbasis ist nachhaltig erschüttert.“ (fristlose Kündigung vom 24. März 2017 – **Beilage 3**).

Ignaz Wrobel räumte wortlos das Feld. Die Gripsholm AG verpasste mangels kalkulatorischer Grundlagen eine Woche später die Eingabefrist zur Einreichung der Offerte bei AirCommuter. Der Auftrag des Flugzeugbauers wurde in der Folge nicht an die Gripsholm AG vergeben.

Am gestrigen 3. April 2017 meldete sich der Anwalt von Ignaz Wrobel, RA Dr. Kaspar Hauser, schriftlich bei der Gripsholm AG und legte „Einsprache“ gegen die fristlose Kündigung vom 24. März 2017 ein. Er machte geltend, sein Klient sei „psychisch nicht weiter in der Lage“ gewesen, der Arbeitstätigkeit nachzukommen. Die Geschäftsleitung sei „respektlos“ gegenüber seinem Mandanten aufgetreten, „fehlende Strukturen und fehlende Prozessen sowie die mangelnde Kommunikation“ seien die Hauptursache für die Situation gewesen. Sei Mandant sei „Opfer dieser fehlerhaften Organisation“. Er habe „täglich unqualifizierte Kritik“ einstecken müssen; es seien „nicht realisierbare Fristen“ angesetzt worden. Er habe diesem psychischen Druck nicht standhalten können. Diese Situation habe ihn „krank“ gemacht.

RA Dr. Hauser betonte, die Kündigung sei „widerrechtlich“ gewesen, die Entlassung „ungerechtfertigt“. Für seinen Mandanten forderte er den „vollen Lohn bis und mit ordentliche Beendigung des Arbeitsvertrages“. Aufgrund der „Missbräuchlichkeit“ sowie der „ungerechtfertigt“

tigten Entlassung“ sei zusätzlich eine Entschädigung von 3 Monatslöhnen zu leisten. Außerdem sei Ignaz Wrobel ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen, welches dem Zwischenzeugnis vom 4. August 2016 entspreche.

Karl Wendriner ist nun plötzlich unsicher. Er, der eigentlich darauf stolz ist, „*seine Sachen jeweils ohne diese Rechtsverdreher zu regeln*“, befürchtet nun juristische Probleme bei der Auseinandersetzung mit Ignaz Wrobel. Am heutigen 4. April 2017 sucht Wendriner Sie als Anwältin bzw. Anwalt auf und bittet Sie um Rat.

Aufgabe 1 (max. 40 Punkte)

Karl Wendriner ist überzeugt, dass Ignaz Wrobel keine Ansprüche gegen die Gripsholm AG geltend machen kann. Er wolle diesem „*Vaganten keinen Rappen zahlen*“. Im Gegenteil – eigentlich sei der Gripsholm AG ein schwerer Schaden entstanden.

Entwerfen Sie ein ausführliches und strukturiertes Schreiben an Ihre Klientin Gripsholm AG, in welchem Sie ihr – unter Verweis auf die einschlägigen Gesetzesbestimmungen sowie in Kenntnis der Rechtsprechung – die Rechtslage sowie die realistischen Handlungsoptionen und deren Chancen und Risiken aufzeigen. Beantworten und begründen Sie dabei insbesondere folgende Teilfragen:

- War die fristlose Kündigung von Ignaz Wrobel gerechtfertigt? Wenn ja: Womit liesse sie sich rechtsgenügend begründen?
- Was für Ansprüche kann Ignaz Wrobel gegen die Gripsholm AG geltend machen und warum (nicht)?
- Kann die Gripsholm AG ihrerseits Ansprüche gegen Ignaz Wrobel geltend machen? Wenn ja: Welche? Wenn nein: Warum nicht?
- Was für einen Spielraum hat die Gripsholm AG bei der Ausstellung des Arbeitszeugnisses? Kann sie vom Zwischenzeugnis vom 4. August 2016 abweichen?
- Was raten Sie Direktor Wendriner als Reaktion auf das Schreiben des Rechtsanwalts Dr. Kaspar Hauser vom 3. April 2017?

Äussern Sie sich auch zu den möglichen Verfahrens- bzw. Anwaltskosten, welche auf die Gripsholm AG zukommen könnten.

Aufgabe 2 (max. 25 Punkte)

Die Ereignisse überschlagen sich. Am 10. April 2017 meldet sich der Lagerist Peter Panther bei Direktor Karl Wendriner. Er berichtet ihm, dass im Lager eine computergesteuerte Maschine zum Falzen von Aluminiumblechen fehle. Die Maschine sei nach ersten Einsätzen Anfangs des Jahres 2016 vorübergehend stillgelegt worden, sollte jedoch im Mai 2017 wieder zum Einsatz kommen. Karl Wendriner kann sich das Fehlen dieser Maschine nicht erklären und betraut die Abteilungsleiterin Mary Gerold mit weiteren Abklärungen. Diese ergeben Folgendes:

- Die gut 500 Kilogramm schwere und rund 80'000 Franken teure Falzmaschine wurde bereits im September 2016 von Ignaz Wrobel auf eigene Faust vom Lager abgeholt und in die Geschäftsräumlichkeiten der Wrobel GmbH in den Kanton Aargau verbracht. Seither befindet sie sich dort.
- Im Oktober 2016 liess Ignaz Wrobel an der Falzmaschine von deren Hersteller ein „*Software-Update*“ sowie Programmierarbeiten an der CNC-Schnittstelle vornehmen, damit die Maschine inskünftig spezifische Aluminiumverpackungen herstellen kann. Die Rechnung für diese Arbeiten im Betrag von CHF 12'531.80 liess er im November 2016 auf den Namen seiner Arbeitgeberin, der Gripsholm AG, ausstellen. Der ahnungslose Hersteller kam diesen Ansinnen nach. Nach Eingang der Rechnung bei der Gripsholm AG wurde diese dann – ausgerechnet! – von Ignaz Wrobel visiert, welcher als „*strategischer Einkäufer*“ damals kompetenzgemäss dazu die Befugnis hatte. In der Folge bezahlte die Gripsholm AG die Rechnung arglos.
- Seit Ausführung der Programmierarbeiten im Oktober 2016 stellt die Maschine Aluminiumverpackungen für die Wrobel GmbH her.

Karl Wendriner ist erschüttert. Er kommt am 12. April 2017 zu Ihnen und verlangt, dass Sie gegen den „*Verbrecher Wrobel alles unternehmen*“ und ihm „*die Kavallerie an den Hals*“ schicken.

Hat sich Ignaz Wrobel tatsächlich strafbar gemacht? Wenn ja: Formulieren Sie als Rechtsvertreter/-in der Gripsholm AG zuhanden der zuständigen Behörde eine begründete Strafanzeige, inklusive der Geltendmachung allfälliger zivilrechtlicher Ansprüche. Wenn nein: Begründen Sie ausführlich, warum.

Aufgabe 3 (max. 20 Punkte)

Unabhängig von Ihrer Antwort zu Aufgabe 2 ergeht eine Strafanzeige gegen Ignaz Wrobel. Kurz darauf wird die Falzmaschine in den Geschäftsräumlichkeiten der Wrobel GmbH von der Strafverfolgungsbehörde beschlagnahmt. Im Beschlagnahmefehl vom 28. April 2017 an die Adresse der Wrobel GmbH verfügt die Strafverfolgungsbehörde, die Maschine sei „*der Geschädigten zurückzugeben*“, die „*Aushändigung*“ sei an die Gripsholm AG zu erfolgen; diese habe bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens die Maschine „*nicht aus den Händen zu geben*“. Der Beschlagnahmefehl wird auch der Gripsholm AG sowie Ignaz Wrobel zugestellt.

Die von Ignaz Wrobel beherrschte Wrobel GmbH lässt die Beschwerdefrist von 10 Tagen gegen diesen Beschlagnahmefehl unbenutzt verstreichen. Als die Gripsholm AG die Maschine am 17. Mai 2017 abholen will, verweigert die Wrobel GmbH die Herausgabe.

Direktor Wendriner kommt zu Ihnen und ist erzürnt. „*Da kriege ich solche Kabel*“, wütet er und zeigt auf seine pulsierende Halsschlagader.

Wie kommt die Gripsholm AG an die Maschine? Was für rechtliche Mittel stehen ihr zur Verfügung, und was ist vorzukehren? Begründen Sie Ihre Antwort in einem Brief an die Gripsholm AG.

Aufgabe 4 (max. 25 Punkte)

Am 24. Mai 2017 reicht RA Dr. Kaspar Hauser ein Schlichtungsbegehren beim zuständigen Vermittleramt am Sitz der Gripsholm AG ein. In einer „*Teilklage*“ fordert er für seinen Mandanten die Bezahlung von CHF 26'000.00 zzgl. Zins seit dem 24. März 2017 sowie die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Ein Nachklagerecht sei ausdrücklich vorbehalten. Der angerufene Vermittler legt die Schlichtungsverhandlung auf den 11. Juni 2017 fest.

Direktor Wendriner wünscht, dass Sie die Gripsholm AG an der Schlichtungsverhandlung „*vertreten*“. Angesichts des eingeleiteten Strafverfahrens ist für Wendriner klar, dass Ignaz Wrobel aus arbeitsrechtlicher Sicht „*keine Chance*“ habe. Beantworten Sie hierzu folgende Fragen und begründen Sie Ihre Antworten:

- Kann die Gripsholm AG die fristlose Kündigung auch mit dem womöglich strafbaren Verhalten von Ignaz Wrobel begründen? Spielt es für die Begründung der Kündigung eine Rolle, dass die Gripsholm AG erst nach der fristlosen Kündigung von den Handlungen Ignaz Wrobels erfahren hat?
- Warum hat RA Dr. Hauser für Ignaz Wrobel nur eine Teilklage eingereicht? Ist das überhaupt zulässig? Wie berechnet sich der Streitwert? Was hat dies für Konsequenzen für Ignaz Wrobel? Und was bedeutet es für die Gripsholm AG?
- Muss Direktor Wendriner persönlich erscheinen? Oder kann er auch die im Handelsregister nicht eingetragene Abteilungsleiterin der Gripsholm AG, Mary Gerold, zur Schlichtungsverhandlung schicken?
- Können Sie als Anwältin bzw. Anwalt die Gripsholm AG an der Schlichtungsverhandlung vertreten? Warum (nicht)?
- Was wäre eine sinnvolle Strategie anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 11. Juni 2017?

Aufgabe 5 (max. 15 Punkte)

Die Schlichtungsverhandlung vom 11. Juni 2017 ist sehr kurz. Der Vermittler sieht bereits nach zehn Minuten, dass eine Einigung illusorisch ist. Er stellt dem Kläger Ignaz Wrobel die Klagebewilligung aus.

Mit Schreiben vom 15. Juni 2017 wendet sich die für die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigung zuständige Arbeitslosenkasse ALK an die Gripsholm AG. Mit Hinweis auf Art. 28 Abs. 1 ATSG fordert die ALK vollständige Akteneinsicht sowie eine ausführliche Begründung der Kündigung, um gemäss Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG eine allfällige Einstellung der Anspruchsberechtigung für Ignaz Wrobel festlegen zu können.

Karl Wendriner will angesichts der zu erwartenden arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung gegenüber der ALK allerdings keine Kündigungsgründe offenlegen oder ihr gar Akteneinsicht gewähren. Er befürchtet, dass Ignaz Wrobel so vor Einreichung seiner Klage über die ALK Einblick in wichtige Dokumente erhalten könnte.

Was raten Sie der Gripsholm AG? Muss sie gegenüber der ALK tatsächlich alles offenlegen? Kann sie bei der ALK allenfalls Vertraulichkeit für die eingereichten Unterlagen verlangen? Begründen Sie Ihre Antwort in einem Brief an Ihre Klientin.

Aufgabe 6 (max. 20 Punkte)

Es ist Anfang September 2017. Der Rechtsanwalt von Ignaz Wrobel, Dr. Kaspar Hauser, hat zwischenzeitlich eine Klage beim Kantonsgericht Glarus eingereicht und dabei die Rechtsbegehren seiner „*Teilklage*“ vom 24. April 2017 übernommen. Die Gripsholm AG hat in ihrer Klageantwort die Abweisung der Klage unter Kosten- und Entschädigungsfolgen beantragt sowie sich die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vorbehalten.

Der Gerichtspräsident lädt die Parteien zu einer Instruktionsverhandlung am 2. Oktober 2017 vor. Karl Wendriner weiss nicht so recht, was das Ziel einer solchen Instruktionsverhandlung sein soll. Er wolle vor Gericht sicher „*keinen faulen Kuhhandel*“ eingehen. Zudem müsse er befürchten, dass er während der Verhandlung „*ausraste*“ und dann noch etwas Falsches sage.

Erklären Sie Karl Wendriner den Sinn sowie den Ablauf einer Instruktionsverhandlung. Beantworten Sie dabei insbesondere folgende Fragen:

- Wie müssen Sie sich als Anwältin/Anwalt auf diese Instruktionsverhandlung vorbereiten?
- Was erwartet die vorgeladenen Parteien?
- Darf der Kantonsgerichtspräsident unmittelbar nach der Instruktionsverhandlung zur Hauptverhandlung übergehen?
- Was ist hinsichtlich allfälliger Beweisanträge bzw. Beweismittel vorzukehren?

Aufgabe 7 (max. 15 Punkte)

Es ist Mitte September 2017. Die Arbeitslosenkasse informiert die Gripsholm AG, dass Ignaz Wrobel hat nach einer Einstellzeit von 30 Tagen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (ALV) erhalten hat.

Beim Strafverfahren lichtet sich der Nebel langsam. Nachdem Wrobel geltend gemacht hatte, er habe sich die Maschine im Einverständnis mit dem Lageristen Peter Panther „ausgeliehen“ und überhaupt sei alles im Einklang mit der Gripsholm AG geschehen, stellt die zuständige Strafverfolgungsbehörde das Verfahren gegen Ignaz Wrobel überraschenderweise am 15. September 2017 ein.

Direktor Wendriner kommt am 19. September 2017 mit zorngeschwelter Stirn zu Ihnen und sagt, dass dies ja „*alles nicht wahr sein*“ könne. Was kann die Gripsholm AG gegen die Einstellung des Strafverfahrens tun? Begründen Sie Ihre Antwort.

Aufgabe 8 (max. 40 Punkte)

Dem Kantonsgerichtspräsidenten gelingt am 2. Oktober 2017 ein kleines Wunder. Nach einer lauten und nicht immer feinen Auseinandersetzung einigen sich die Parteien anlässlich der dreistündigen Instruktionsverhandlung: Ignaz Wrobel soll noch zwei Brutto-Monatslöhne sowie ein Arbeitszeugnis gemäss dem am 4. August 2016 ausgestellten Zwischenzeugnis erhalten; die Gripsholm AG soll im Gegenzug ihre Strafanzeige zurückziehen und auf die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen verzichten. Gerichtskosten sollen – sofern solche anfallen – hälftig geteilt, die Parteikosten wettgeschlagen werden.

Formulieren Sie die Vergleichsvereinbarung, welche den Konflikt zwischen der Gripsholm AG umfassend beilegt und die Abschreibungsart des Prozesses regelt. Gibt es allenfalls Punkte, welche sich mit dem Vergleich nicht (vollständig) lösen lassen? Wenn ja: Welche? Und was wäre ein Lösungsansatz?

Wichtig: Das Zwischenzeugnis vom 4. August 2016 müssen Sie nicht abschreiben oder wiedergeben. Sie können in der Vergleichsvereinbarung darauf referenzieren und allfällige Änderungen schriftlich festhalten.
