

Dr. iur. Heinz Raschein  
Sterna 25 - 7412 Scharans  
em.Rechtsanwalt und Notar  
081 630 08 05

**Einschreiben**

XXXX  
XXX  
XXXX

Scharans, xxxxx

Sehr geehrte Damen und Herren

**Klage**

von xxxx, vertreten durch den Unterzeichneten

**Klägerin**

gegen

1. xxxx,
2. xxxx
3. xxxx
4. xxxx

**Beklagte**

I. Rechtsbegehren

1. Vorfrageweise sei gerichtlich festzustellen, wer an welcher Wohnsitzadresse zur angefochtenen Kündigung berechtigt war.
2. Die beiden fristlosen Kündigungen der Beklagten vom xxx seien aufzuheben bzw. zu Lasten der Arbeitgeber mit entsprechenden Schadenersatzfolgen zu Gunsten der Klägerin zu belegen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beklagten.

## II. Begründung

1. Zum Ausweis meiner Vertretungsberechtigung reiche ich meine Bevollmächtigung vom xxx ein (Beilage 1).
2. Die beiden fristlos gekündigten Arbeitsverträge datieren vom xxx und vom xxx. Derjenige der xxx ist auf der Arbeitgeberseite von xxx und von xxx derjenige von xxx ist von xxx und ebenfalls von xxx unterschrieben (Beilagen x und x). Beide Verträge wurden auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, und bei beiden ist die vereinbarte Probezeit vorüber.
3. Beide fristlosen Kündigungen datieren vom xxx. Beide führen sachfremde Kündigungsgründe auf. In beiden wird beweislos aufgeführt, die Klägerin habe arbeitsvertragliche Pflichten verletzt. (Beilagen x und x).
4. Mit zwei Einschreiben vom xxx wurde die Klägerin freigestellt, ihr also der Zugang zum Arbeitsplatz verweigert, ausser sie unterziehe sich einem Gesichtsverhüllungszwang (Beilage x und x).

Ein Gesichtsverhüllungszwang stellt laut Aussagen des Bundesrates vom 15. März 2019 eine strafbare Nötigung im Sinne von Art. 181 StGB dar (<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-74352.html>). (Beilage x). Dabei spielt es keine Rolle, zu welchem Zweck eine solche strafbare Nötigung begangen wird, denn strafrechtlich genügt es, dass die objektiven Tatbestandsmerkmale (Ausübung eines Zwanges zur Gesichtsverhüllung) und das subjektive Merkmal eines hier klar nachgewiesenen Vorsatzes bei den Beklagten erfüllt sind.

Ein solcher Nötigungsversuch kann nie und nimmer als Grund herangezogen werden für eine fristlose Kündigung, weshalb die Klage gutzuheissen ist.

5. Gemäss Art. 321 d OR kann der Arbeitgeber über die Ausführung der Arbeit der Arbeitnehmerin Anordnungen erlassen und Weisungen erteilen. Die Befolgung derselben ist ausdrücklich auf **Treu und Glauben** beschränkt. Daraus ergibt sich, in aller Klarheit, dass der Arbeitgeber nur zu Anweisungen berechtigt ist, welche dem reibungslosen Arbeitsablauf dienlich sind, nicht aber solche, die ihn behindern. Gesichtsverhüllungszwang beim Unterricht ist ganz klar eine Behinderung des Arbeitsablaufes.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im allgemeinen ist im Gesetz nicht geregelt. Sie kann beschrieben werden als Pflicht des Arbeitgebers, die **berechtigten** Interessen der Arbeitnehmerin zu wahren und zu schützen. Es handelt sich im wesentlichen um Unterlassungspflichten; der Arbeitgeber hat alles zu unterlassen, was die **berechtigten** Interessen der Arbeitnehmerin schädigen könnte. Insbesondere hat der Arbeitgeber gemäss Art. 328 OR die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Der Arbeitgeber hat alle ungerechtfertigten Eingriffe in die Persönlichkeitsgüter (Leben, physische und psychische Integrität, Freiheit, Ehre und Privatsphäre) der Arbeitnehmerin zu unterlassen.

Damit sind **ausschliesslich Menschenrechte** der Arbeitnehmerin angesprochen. Mit seiner Covid-Verordnung hat der Bundesrat menschenrechtswidrig versucht, über naturgegebene Rechte zu verfügen, die überhaupt nicht in seiner Verfügungsmacht stehen. Es handelt sich damit um eine menschenrechtswidrige Verordnung, welche darüber hinaus das Verhältnismässigkeitsgebot (Art. 5 BV) und das Willkürverbot (Art. 9 BV) grösstlichst verletzt. Dass diese beiden Bestimmungen der Bundesverfassung auch und gerade in erwiesenen oder nur angenommenen Notlagen gelten, hat bisher noch niemand bestritten. Das Willkürverbot ist insbesondere dahingehend verletzt, als der Bundesrat genau gleich wie die Kantonsregierungen bis heute nicht einmal den Ansatz eines Versuches unternommen haben, die von ihnen angenommene Notlage schlüssig zu beweisen.

6. Damit ist erwiesen, dass sowohl die ergangenen Anordnungen, als auch die ausgesprochenen Kündigungen arbeitsrechtswidrig waren und aufgehoben oder mit Schadenersatzpflicht belegt werden müssen.
7. Obwohl sie bereits freigestellt war, hat die Klägerin mehrmals ihre Arbeitskraft unter arbeitsrechtlich konformen Bedingungen angeboten (Beilagen x bis xx).
8. Die eingeschriebenen Anfragen des Unterzeichneten vom xxx haben die Herren xxx und xxx nicht beantwortet. Ihr Wohnsitz muss deshalb vorfrageweise gerichtlich festgestellt werden (Beilagen xx und xx).

Mit freundlichen Grüssen

Dr.iur. Heinz Raschein

**Beilagen und Beweismittel:**

- 1) Vollmacht vom xxx
- 2) Arbeitsvertrag xxx
- 3) Arbeitsvertrag xxx
- 4) Fristlose Kündigung xxx
- 5) Fristlose Kündigung xxx
- 6) Widerrechtliche Freistellung xxx
- 7) Widerrechtliche Freistellung xxx
- 8) Einstufung des Bundesrates zum Gesichtsverhüllungszwang als Nötigung im Sinne von Art. 181 StGB vom 15. März 2019, ausgedruckt am 27.12.2020, 1702
- 9) E-Mail vom xxx
- 10) Stellungnahme der Klägerin vom xxx
- 11) E-Mail vom xxx
- 12) Einschreiben des Unterzeichneten an xxx vom xxx
- 13) Einschreiben des Unterzeichneten an xxx vom xxx

**Kopie z.K. an:** - Klientschaft