

1. Zivilrecht

3224

Arbeitsvertrag. Fristlose Auflösung. Entzug der Prokura und der Bankvollmachten als wichtiger Grund (Art. 337 OR).

Gemäss Art. 337 OR ist die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen, an die unabdingbare Voraussetzung des Vorliegens eines wichtigen Grundes geknüpft. Ein wichtiger Grund liegt namentlich vor, wenn dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächstmöglichen ordentlichen Kündigungstermin nicht zugemutet werden kann bzw. wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien in seinen Grundfesten zerstört ist. Dabei handelt es sich um einen Ermessensbegriff, dessen Ausgestaltung dem Richter überlassen bleibt (*Brand/Dürr/Gutknecht/...* [Hrsg.: Schweizerischer Gewerkschaftsbund], Der Einzelvertrag im Obligationenrecht, Muri-Bern 1991, N 13 zu Art. 337 OR). Die urteilende Behörde hat allen Umständen des in Frage stehenden Einzelfalles sachgerecht Rechnung zu tragen.

Das Kantonsgericht hat zu Recht festgestellt, dass bei der Annahme eines wichtigen Grundes Zurückhaltung geboten ist. Dies insbesondere, wenn die ordentliche Kündigung bereits ausgesprochen wurde. In einem solchen Falle können die Vorkommnisse, die zur ordentlichen Kündigung geführt haben, eine spätere fristlose Kündigung nicht mehr begründen (*JAR* 1987, S. 219). Entsprechend der Vorinstanz sind im folgenden die Kündigungsgründe der getäuschten Hoffnung auf eine Beteiligung, die sogenannten "Kreuzverhöre" und das Einstellen eines neuen Mitarbeiters für den Beklagten nicht wesentlich, da er selbst die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter diesen Umständen für zumutbar erachtete. Der Vorinstanz ist ferner zuzustimmen, dass das Vertrauensverhältnis zum Zeitpunkt der ordentlichen Kündigung bereits beeinträchtigt war.

Auf die in der Zeitspanne vom 4. Dezember 1985 bis zum 4./6. Januar 1986 aufgetretenen Vorfälle, die nach Ansicht des Beklagten zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führten, ist somit näher einzugehen.

Einen möglichen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung sah das Kantonsgericht im Entzug der Prokura und der Bankvollmachten. Dieser Meinung schliesst sich das Obergericht an (vgl. *Rehbinder*, Berner Kommentar, Bern 1992, N 10 zu Art. 337 OR), wobei jedoch die Qualifizierung der besonderen Umstände anders ausfällt. Die vorgeworfenen Kreditlimitenüberschreitungen (die anscheinend toleriert wurden) und die falschen Kunden- oder Spesenabrechnungen hätten nicht die strenge Massnahme des Prokuraentzuges gefordert. Gerade dieses Mittel, welches enorme Auswirkungen auf den Betroffenen zeigt und zudem geeignet ist, den Ruf des Arbeitnehmers zu schädigen und sein weiteres Fortkommen zu behindern, muss dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit unterstellt sein. Das vorgeworfene Verhalten liess sich bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur ordentlichen Beendigung durch regelmässige Kontrollen vermeiden oder sofort korrigieren. Die Umstände, dass die Arbeitgeberin dem Beklagten in der Vergangenheit weitgehend freie Hand liess und die Kontrollen auf ein Minimum beschränkte, rechtfertigen nicht, bei auftretenden Verdächtigungen sofort die Prokura zu entziehen. Es entspricht denn auch der Praxis, die insbesondere einem Treuhandbüro geläufig sein müsste, dass jede den betriebswirtschaftlichen Gesetzen folgende Unternehmung ihre Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen regelmässig einem Controlling unterzieht. Die Arbeitgeberin ergriff gestützt auf Verdachtsmomente unverhältnismässig starke Massnahmen, um ihre früheren Vernachlässigungen zu korrigieren. Für die Annahme eines wichtigen Grundes spricht ferner der Umstand - welcher vom Kläger nicht bestritten wird -, dass die Arbeitgeberin dem Beklagten die Prokura kurz nach der ordentlichen Kündigung entzogen hat, ohne ihm dies sofort mitzuteilen. (.....)

Durch den Entzug der Prokura und der Bankvollmachten konnte der Beklagte nur noch die "täglichen Geschäfte" ausführen. Ein grosser Teil seines Handlungsspielraumes wurde ihm somit entzogen. Durch die diversen Ankündigungen von Rechtsanwalt X., der Kläger werde Weisungen erlassen, stand eine zusätzliche Einschränkung der noch

verbleibenden Kompetenzen bevor. Durch all diese Umstände, die sich nach dem 3. Dezember 1985 ereignet haben, ist das bereits gestörte Vertrauensverhältnis in seinen Grundfesten dermassen erschüttert worden, dass dem Beklagten nicht mehr zugemutet werden konnte, das Arbeitsverhältnis ordentlich zu beenden.

OGer 30.3.1993

(Eine gegen dieses Urteil erhobene Berufung wurde vom Bundesgericht am 17.5.1994 abgewiesen.)

3225

Arbeitsvertrag. Vereinbarung über die Auflösung des Vertragsverhältnisses (Art. 335, 341 OR).

Der Kläger war bei der Beklagten vom 12.8.1991 bis 22.12.1992 als Verkaufsberater angestellt. Am 22.12.1992 unterzeichnete der Kläger eine Vereinbarung, wonach ihn die Beklagte gegen eine Entschädigung von Fr. 10'000.-- sofort freistellte. Mit Schreiben vom 22.1.1993 hat der Kläger das Einverständnis zu dieser Einwilligung widerrufen und weitergehende Ansprüche geltend gemacht.

Aus den Erwägungen:

a) Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit durch den sogenannten Aufhebungsvertrag aufgelöst werden. Dazu braucht es das Einverständnis beider Parteien. Es handelt sich um einen sogenannten "contrarius actus", d.h. um eine Abmachung, mit der alle oder ein Teil der früher vereinbarten Vertragsbestimmungen per sofort, rückwirkend oder auf ein bestimmtes zukünftiges Datum hin aufgehoben werden, ohne dass bisher gültige Kündigungsfristen eingehalten werden müssen. Doch setzt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag voraus, dass über alle wesentlichen Punkte Einverständnis erzielt wurde (vgl. *R. Kuhn*, Aktuelles Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis, Teil 3, Kapitel 4.2.2, S. 1, und Teil 7, Kapitel 2.1, S. 3; *M. Rehbinder*, Komm. N. 2 zu Art. 335; *U. Streiff*, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht,