

Urteil

Beweiswürdigung bei missbräuchlicher Kündigung

Der Beweis für eine missbräuchliche Kündigung ist grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu erbringen. Der Richter kann jedoch von Missbrauch ausgehen, wenn der vom Arbeitgeber vorgebrachte Grund als vorgeschoben erscheint und nicht bewiesen werden kann. Was der Grund für Kritik am Verhalten oder der Leistung des Arbeitnehmers ist, kann durch Beweise belegt werden.

Sachverhalt

Die von der Z. SA entwickelten Versicherungsprodukte werden ihrer Kundschaft von Mitarbeitern der Gesellschaft oder überwiegend von ihren Generalagenten verkauft. Die Schulung dieser Mitarbeitenden wird von der Gesellschaft übernommen. Sie besteht aus Kursen, die von einem Ausbildner nach einem von der Geschäftsleitung vorgegebenen detaillierten Programm erteilt werden, und aus Praktika bei Agenturen. A. war ab dem 1. September 2007 als Ausbilder für die Gesellschaft tätig.

Z. entliess ihn am 12. Januar 2009 auf den folgenden 30. April und stellte ihn von der Arbeitsleistung frei. A. focht die Kündigung als missbräuchlich an.

Aus den Erwägungen

3. A. verlangt eine Entschädigung von 36 615.65 Franken wegen missbräuchlicher Entlassung.

3.1 Die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn sie von der kündigenden Partei aus einem der in Art. 336 Abs. 1 OR aufgezählten Gründe ausgesprochen wird. Diese Bestimmung schränkt das Recht auf einseitige Beendigung des Vertrages für jede Vertragspartei ein. Die Aufzählung von Art. 336 Abs. 1 OR ist allerdings nicht abschliessend und ein Missbrauch des Kündigungsrechts ist auch in anderen Situationen möglich, die von ihrer Schwere her mit den ausdrücklich genannten Fällen vergleichbar sind. Für den Kündigungsgrund ist der Sachverhalt massgeblich, und der Beweis für einen missbräuchlichen Grund ist grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu erbrin-

gen. Der Richter kann jedoch von Missbrauch ausgehen, wenn der vom Arbeitgeber vorgebrachte Grund anscheinend unwahr ist und von ihm nicht bewiesen werden kann.

Hat eine der Parteien den Vertrag missbräuchlich gekündigt, gibt Art. 336a Abs. 1 und 2 OR der Gegenpartei die Möglichkeit, eine Entschädigung zu verlangen, deren Höhe vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt wird, die aber den Betrag nicht übersteigen darf, der dem Lohn für sechs Monate entspricht.

3.2 A. macht in seiner Klage geltend, er habe die Aufgabe gehabt, vor allem den neuen Mitarbeitern der Generalagenten Kurse zu erteilen. Er habe sie in einem vollständig von Z. entwickelten System für den Verkauf von Versicherungsprodukten schulen und dabei strenge und ausführliche, von ihr aufgestellte Richtlinien anwenden müssen. Er habe von allen Kursteilnehmern schriftlich und mündlich ein ausgezeichnetes Feedback erhalten. Gewisse Generalagenten seien jedoch von Anfang an gegen das von Z. aufgezwungene Verkaufssystem gewesen, das ihrer Ansicht nach den Erfordernissen vor Ort nicht gerecht wird. Ihre Mitarbeiter seien dadurch verunsichert worden und wenig motiviert gewesen, eine von ihren Vorgesetzten infrage gestellte Arbeitsmethode zu erlernen; mit dem Einverständnis des Generalagenten, für den sie arbeiteten, hätten sie sich erlaubt, den Kursen fernzubleiben oder sie abzubrechen, und diese fehlende Motivation und Disziplin habe das Klima bestimmter Kurse belastet. A. habe diese



Verhaltensweisen seinen Vorgesetzten und der für die Generalagenten der Westschweiz zuständigen Person gemeldet; sein Chef habe ihm versichert, er würde ihn unterstützen und seine Position gegenüber den Generalagenten stärken. Nun sei aber Z. nicht eingeschritten, um diese Beziehungsschwierigkeiten aus dem Weg zu räumen; wie vor dem Bundesgericht argumentiert wird, habe sie vielmehr «ihren Ausbilder als Sündenbock geopfert», um «bei den Westschweizer Generalagenten wieder Gnade zu finden». A. habe jedoch keinerlei Verantwortung getragen in einem Konflikt, bei dem es ausschliesslich um den Schulungsinhalt ging. Zudem sei seine Unterrichtsleistung geschätzt worden; seine Entlassung sei deshalb nach Art. 336 Abs. 1 OR missbräuchlich.

Z. führte damals eine Umstrukturierung durch und hatte für die Mitarbeiter, von denen sie sich trennte, einen Sozialplan ausgearbeitet. Nach Ansicht von A. gestattete seine irreführend mit unbefriedigenden Leistungen begründete Entlassung seinem Vertragspartner, ihm diesen Sozialplan vorzuenthalten; diese Entlassung sei auch deshalb missbräuchlich, weil damit das Entstehen eines Anspruchs verhindert werden sollte, der sich indirekt aus dem Arbeitsvertrag ergeben habe.

3.3 Gestützt auf seine Beweiswürdigung vertritt das Appellationsgericht



Illustration: Christine Ruff

die Ansicht, Z. habe A. tatsächlich entlassen, weil seine Leistungen nicht mehr den Erwartungen entsprachen; dementsprechend entziehe sich diese Kündigung der Zensur von Art. 336 OR.

3.4 A. beklagt sich über eine angeblich willkürliche Beweiswürdigung. Er macht stichhaltig geltend, drei Zeugen – ein ebenfalls als Ausbildner tätiger Kollege und zwei Mitarbeiter, welche die Kurse besucht hatten – hätten die in seiner Klage gemachten Behauptungen vollumfänglich bestätigt und insbesondere seine Vermutung untermauert, er sei entlassen worden, um einen Konflikt zwischen der Versicherungsgesellschaft und ihren Generalagenten über die von ihr auferlegte Verkaufsmethode beizulegen. Ebenso stichhaltig macht er geltend, seine Kursteilnehmer seien gebeten worden, seinen Unterricht auf einem Fragebogen zu beurteilen, und mehrere Dutzend dieser allesamt wohlgesinnten Beurteilungen seien akten-

kundig. Allerdings werden diese Zeugenaussagen und Bestätigungen im Urteil des Appellationsgerichts nicht einmal erwähnt und noch viel weniger erörtert.

Es ist unbestritten, dass sich mehrere Generalagenten ab Mai 2008 direkt oder über die für die Westschweiz zuständige Person beim Leiter der Verkaufsausbildung, dem direkten Vorgesetzten von A., beschwert haben. Aus Zeugenaussagen geht hervor, dass ihre Kritik vor allem den Unterrichtsstil und die Haltung von A. ihnen gegenüber betraf. Als besonders ungeeignet beurteilt wurde die Art des Unterrichts für die Kursreihe, die auf die Praktika bei den Agenturen folgte und in der die Mitarbeitenden nicht mehr Anfänger waren. A. habe es an Sozialkompetenzen gemangelt, er habe sich systematisch zum Opfer gemacht und keine Kritik akzeptiert. Zwischen ihm und dem einen oder anderen Generalagenten habe es mehrere Zwischenfälle gegeben. Im Anschluss an ihre Reklamationen habe der Ausbildungsleiter versucht, die Schwierigkeiten zu beseitigen; dabei habe er persönlich festgestellt, dass A. vom vorgegebenen Programm abwich, was den Kurszielen geschadet habe, und er habe sich geweigert, seinen Stil infrage zu stellen. Im Übrigen habe sich A. erlaubt, verspätet zu Sitzungen zu erscheinen oder sie ohne Entschuldigung oder Erklärung zu verlassen. Die Generalagenten hätten die Eignung der Ausbildner, die vor und nach A. tätig waren, nicht infrage gestellt, während die Zweckmässigkeit der von der Versicherungsgesellschaft auferlegten Verkaufsmethode, so eine der Zeugenaussagen, zu ständigen Kontroversen geführt habe.

Gestützt auf die beigebrachten Beweise können die Richter so ohne Willkür

zur Ansicht gelangen, dass A. aufgrund der Unzufriedenheit der Generalagenten entlassen wurde, nachdem diese ihm hauptsächlich einen ungeeigneten Unterrichtsstil und mangelnde Kritikfähigkeit vorgeworfen hatten. Die Generalagenten haben in dem von Z. aufgebauten Vertriebsnetz für Versicherungsprodukte ganz offensichtlich eine grosse Verantwortung und eine sehr wichtige Betreuungsfunktion. Vor diesem Hintergrund kann Z. zu Recht geltend machen, die Leistungen von A. seien unbefriedigend gewesen, obwohl auch gegen die gelehrte Methode gewisse Bedenken geäussert wurden. Der Kündigungsgrund findet darin Bestätigung und ist sicherlich nicht missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR.

Der Ausbildungsleiter hat A. gegenüber der Geschäftsleitung und den Generalagenten offensichtlich nicht so energisch unterstützt, wie er versprochen hatte. Es zeigt sich auch, dass einer der Kursteilnehmer den Unterricht kritisiert hat, obwohl er einen in jeder Hinsicht positiven Beurteilungsbogen abgegeben hatte. Ungeachtet dieser Umstände ist nicht erkennbar, dass sich Z. bei der Ausübung ihres Vertragskündigungsrechts voreingenommen oder irreführend verhalten hätte, und dass deshalb die Entlassung entweder wegen der Art der Kündigung oder wegen des Kündigungsgrundes als missbräuchlich zu bezeichnen wäre. Daraus ergibt sich, dass Z. die in Art. 336a OR vorgesehene Entschädigung nicht schuldet, was in diesem Punkt zur Abweisung der Bundesgerichtsbeschwerde führt.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 6. Juni 2013 (4A_42/2013)

(Übersetzung aus dem Französischen)

Darf ein in der Personalkommission aktiver Mitarbeitender aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden?
Was ist bei der Zustellung von Pensionskassenausweisen an die Arbeitnehmenden zu beachten?
Antworten finden Sie in:

SAE 2013

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