

Urteil

Fristlose Entlassung nach Sachbeschädigung

Während der Probezeit gelten angesichts der ohnehin kurzen Kündigungsfrist erhöhte Anforderungen an eine fristlose Entlassung. Die Kosten für die Reparatur einer Sachbeschädigung, die der Arbeitnehmende zu bezahlen hat, dürfen nicht unverhältnismässig hoch sein.

Sachverhalt

A. war seit dem 13. November 2010 als Casserolier tätig, vereinbart war eine Probezeit von drei Monaten. Am 19. Januar 2011 wollte er nach Vollendung der Morgenschicht seine Wertsachen aus der Garderobe holen. Die Türe zur Garderobe war verschlossen und der Schlüssel, der unter den Angestellten geteilt wurde, nicht auffindbar. Als der Schlüssel unter den anwesenden Mitarbeitern und nach einigen Telefonaten verschwunden blieb, versuchte A. die Türe mit einer Feile aufzubrechen. Hierdurch wurde die Türe beschädigt. A. liess von seinem Vorhaben erst ab, als ein Vertreter von X. mit einem Ersatzschlüssel auftauchte. A. wurde daraufhin noch am selben Tag schriftlich und mündlich fristlos gekündigt.

Aus den Erwägungen

Fristlose Kündigung

Im vorliegenden Fall gilt es einerseits zu bedenken, dass sich A. im Zeitpunkt der Kündigung in der Probezeit befand; an die Zulässigkeit der fristlosen Kündigung sind mithin aufgrund der kurzen Kündigungsfrist hohe Anforderungen zu stellen. Andererseits betraf die durch A. begangene Sachbeschädigung das Eigentum von X., womit sich die Frage stellt, ob bereits durch diesen Vorfall ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung als gegeben betrachtet werden muss.

Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass A. nicht völlig grundlos zur Tat schritt. Er wollte eigentlich seine Wertsachen erlangen, um die längere Pause zwischen zwei Arbeitsschichten sinnvoll zu nutzen (Trambillet, Hausschlüssel, Geld sowie einen Pullover). Obwohl sein Verhalten in der konkreten Situa-

tion unverhältnismässig war und nach Ablauf der Probezeit grundsätzlich X. zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A. berechtigt hätte, musste X. innerhalb der siebentägigen Kündigungsfrist nicht mit weiteren Sachbeschädigungen rechnen. Die Einhaltung der Kündigungsfrist war ihr deshalb zuzumuten.

X. hat eingewandt, dass A bereits zuvor habe verwarnt werden müssen, weil er mehrmals zu spät gekommen sei, ohne Abmeldung von der Arbeit verschwunden sei und etwas aggressiv gewesen sei. Allerdings hat X. nicht ansatzweise substantiiert behauptet, wann und aus welchem Grund A. verwarnt haben soll. Aufgrund der fehlenden Schriftlichkeit und mangels Substantiierung kann die Aussprache solcher Verwarnungen nicht nachgewiesen werden.

Die fristlose Entlassung von A. erfolgte daher ungerechtfertigt. Darüber hinaus ist A. keine Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR zuzusprechen. Das Mitverschulden von A. an der fristlosen Entlassung ist erheblich. A. hat sich einer Sachbeschädigung schuldig gemacht. Die Entlassung ist nur deshalb als ungerechtfertigt anzusehen, weil sich A. noch in der Probezeit befand und die Kündigungsfrist damit sehr kurz war. Unter diesen Umständen kann X. nicht zu einer Strafzahlung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung verurteilt werden.

Verrechnung

mit Reparaturkosten Türe

Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt



(Art. 321 e OR). A. hat den Schaden an der Türe der Garderobe von X. vorsätzlich herbeigeführt. Er hat ihr deshalb den daraus entstandenen Schaden zu ersetzen. Kann die beschädigte Sache repariert werden, so gehen die entsprechenden Kosten zulasten des Haftpflichtigen. Stehen diese Kosten jedoch nicht in einem vertretbaren Verhältnis zum Restwert des fraglichen Gegenstandes, liegt ein Totalschaden vor. In diesem Fall sind die Anschaffungskosten eines gleichwertigen Ersatzgegenstandes zu ersetzen. Der Schaden entsteht am Unfalltag, weshalb er auch geltend gemacht werden kann, wenn die beschädigte Sache (noch) nicht repariert worden ist. X. hat einen Schaden von 2297.95 Franken geltend gemacht. Die geltend gemachte Schadenssumme ist zu hoch. Aufgrund der eingereichten Fotos der beschädigten Türe erscheint eine Reparatur gemäss Offerte der M. für 1495.95 Franken nicht verhältnismässig zum verursachten Schaden. Wie die Offerte der K. AG zeigt, lässt sich die Türe – und nicht das Schloss, wie vom Vertreter von X. an der Fortsetzung der Verhandlung fälschlicherweise behauptet – ebenfalls mit einer Abdeckung durch einen Edelstahl-Türschoner reparieren. Die Reparaturkosten würden in diesem Fall 300 Franken betragen. Berücksichtigt man den nach vollendeter fachgemässer Reparatur nicht mehr zu beseitigenden Minderwert, kann ein Sachschaden von insgesamt 500 Franken geschätzt werden.

Ungenügend substantiiert wurde hingegen der Schaden am Schloss. Es ist



Illustration: Livia Lüthi

Urteil

Altersdiskriminierung

Eine ordentliche Kündigung bei Erreichen des Pensionsalters ist nicht missbräuchlich. Altersgrenzen dienen auch gemäss dem Europäischen Gerichtshof einem «legitimen sozialpolitischen Ziel», eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen und im Interesse einer Verteilung der Beschäftigung zwischen den Generationen die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer zu fördern.

Sachverhalt

A. arbeitete seit Oktober 1988 als nebenamtlicher Fachlehrer für Rechtslehren/HTL für das «Institut P.». Der Schulbetrieb wurde in der Folge wiederholt auf neue Rechtsträger übertragen. Zuletzt war die «Stiftung B.» (ab dem 13. Juli 2012 unter dem neuen Namen «Y.») bis am 31. Dezember 2011 Rechtsträgerin der damaligen Ingenieurschule. Per 1. Januar 2012 sollte der privatrechtliche Schulbetrieb der B. der «Y.» angegliedert werden.

In einem gemeinsam verfassten Schreiben der B. und der Y. vom 9. Mai 2011 wurde A. mitgeteilt, dass er mit seinem Lehrpensum von weniger als 20 Prozent der Personenkategorie «Einzelentschädigter» zugeteilt worden sei und dass die Angehörigen dieser Kategorie im Juni/August 2011 schriftlich über ihren künftigen Einsatz informiert würden.

Mit Schreiben vom 11. Mai 2011 kündigte die B. dem A. das Arbeitsverhältnis per 15. August 2011. Im Zeitpunkt der Kündigung war A. 70-jährig.

Aus den Erwägungen

3.1 Der Beschwerdeführer macht unter Hinweis auf BGE 136 III 552 geltend, mit seiner im Hinblick auf sein Alter und die Anstellungsbedingungen bei der Y. ausgesprochenen Kündigung sei Art. 333 OR umgangen worden. Eine Umgehung zeige sich unter anderem darin, dass der Arbeitsplatz des entlassenen Arbeitnehmers mit einer Neuanstellung wieder besetzt werde. Seine Stelle sei sogar gleich nach der Kündigung durch eine neue Dozentin belegt worden. Die Vorinstanz begründe nicht, weshalb es «in der Natur der Sache» liegen solle, dass darin keine Gesetzesumgehung gese-

hen werden könne. Es könne nicht allein aufgrund des Alters des Beschwerdeführers gesagt werden, eine Kündigung – die im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang erfolgt sei – stelle keine Umgehung von Art. 333 OR dar. Zudem verletze eine Nicht-Anwendung von Art. 333 OR im Hinblick auf das Alter das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 8 Abs. 2 BV.

Darüber hinaus sei eine Kündigung, die aufgrund des Alters ausgesprochen wurde, bereits per se missbräuchlich, da der Grund der Kündigung gemäss Art. 336 lit. a OR in der Eigenschaft des Arbeitnehmers gelegen habe. Sein Alter sei jahrelang nie ein Thema gewesen; er sei mehrere Jahre lang ohne Diskussion über eine angebliche «Altersgrenze» hinaus beschäftigt worden. Erst mit dem Betriebsübergang sei sein Alter plötzlich relevant geworden, womit die Kündigung – nebst einer Umgehung von Art. 333 OR – missbräuchlich sei.

3.3 A. wurde bei der Y. jeweils (nur) für die Dauer eines Schulsemesters als nebenamtlicher Fachlehrer angestellt, wobei der Anstellungsvertrag vorsah, dass sich sein Arbeitsverhältnis um die Dauer eines Semesters verlängere, sofern dieses nicht von einer Partei bis spätestens am 15. Februar bzw. 15. August gekündigt werde. Mit Schreiben vom 11. Mai 2011 kündigte die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis mit A. ordentlich auf den 15. August 2011 bzw. auf Ende des im Arbeitsvertrag vom 3./8. Oktober 1988 vorgesehenen Schulsemesters (...). Dem angefochtenen Urteil kann nicht entnommen werden, dass A. deshalb gekündigt wurde, «weil aufgrund des Betriebsübergangs» eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich war.

festzuhalten, dass es unbestritten ist, dass A. am 19. Januar 2011 die Türe trotz Gewaltanwendung nicht öffnen konnte. Diese wurde vielmehr von C. (wie X. behauptet) oder von D. (wie A. behauptet) mit dem Schlüssel geöffnet. Das Schloss war somit auch nach der Beschädigung der Türe durch A. noch funktionsfähig. Dies bestätigt auch ein E-Mail von D. an die K. AG, in dem er ausführt, dass sich die Türe noch einwandfrei abschliessen lasse. Als Indiz für die Unversehrtheit des Schlosses ist auch zu werten, dass X. zwei Offerten zur Reparatur der Türe einholte, keine von beiden jedoch die Reparatur beziehungsweise den Ersatz des Schlosses erwähnt. Zudem bedeutet der Umstand, dass die Türe bisher nicht repariert wurde, obwohl die Garderobe allen Angestellten zur Verfügung steht, um ihre Wertsachen während der Arbeitszeit zu deponieren, ebenfalls darauf hin, dass die Türe abgeschlossen werden kann. Schliesslich liessen sich auch auf den durch X. eingereichten Bildern keinerlei Schäden am Schloss selber feststellen. Es ist daher davon auszugehen, dass das Schloss weiterhin funktionsfähig ist.

Es sind demgemäss 500 Franken für die Fixierung des Schlosses und die Abdeckung des Holzschadens gemäss der Offerte durch die K. AG sowie Minderwert als Verrechnungsforderung zuzusprechen.

*Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich,
(AGer., AN110011 vom 17. April 2012)*