

*Urteil***Zeichnungsberechtigung**

Die Anmassung einer Zeichnungsberechtigung kann auch dann als krasser Treuebruch qualifiziert werden, der eine fristlose Entlassung rechtfertigt, wenn kein materieller Schaden entstanden ist. Das Unternehmen kann dadurch in eine seinem Ansehen nicht zuträgliche Situation geraten, erklären zu müssen, dass einer seiner Mitarbeiter sich eine Zeichnungsberechtigung angemasst hatte.

Sachverhalt

Mit Arbeitsvertrag vom 1. September 2005 stellte die X. GmbH A. als Finanzberater ein.

Am 25. Juni 2008 sprach X. mündlich die fristlose Kündigung aus, welche sie am nächsten Tag schriftlich bestätigte. X. hatte zur Begründung der fristlosen Entlassung angeführt, sie habe im Frühsommer 2008 erfahren, dass sich der für sie nicht zeichnungsberechtigte A. für eine berufliche Weiterbildung angemeldet und dabei unter Verwendung ihres Firmenstempels eigenhändig eine «Rechtsgültige Unterschrift des Arbeitgebers» angebracht habe. Zudem sei ihr zugetragen worden, dass A. hinter ihrem Rücken Versicherungsverträge vermittelt habe, über deren Provisionen unter dem Namen seiner Ehefrau, jedoch mit seiner Agentennummer, abgerechnet worden sei. Das Fass zum Überlaufen habe die Information gebracht, dass A. am 16. Juni 2008 eine Einzelfirma ins Handelsregister habe eintragen lassen, welche sie direkt konkurrenzieren. Nachdem A. schon zuvor wegen der Ausübung von Nebengeschäften mündlich verwahrt worden sei, habe X. am 25. Juni 2008 die fristlose Entlassung mit der Erwähnung «erneute Verletzung der Treuepflicht» ausgesprochen und am 26. Juni 2008 schriftlich bestätigt.

Aus den Erwägungen

5.3 Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das

Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Abs. 3). Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab.

5.4 A. hat zur Anmeldung für eine Weiterbildung ein Formular benutzt, das er einerseits als Teilnehmer unterzeichnete. Das Formular enthält eine Rubrik «Arbeitgeber», in welcher A. handschriftlich X. aufgeführt hat. Diese Rubrik wird mit dem Hinweis «Bitte unterschreiben lassen, falls die Ausbildung vom Arbeitgeber bezahlt wird» eingeleitet und endet mit der Rubrik «Rechtsgültige Unterschrift(en) des (recte: Arbeitgebers) Arbeitnehmers». Daneben brachte A. den Firmenstempel von X. an und seine Unterschrift. Mit dieser wird gemäss Formular bestätigt, dass der Arbeitgeber die Ausbildung in der Höhe von 6800 Franken bezahlt, die Vertragsbestimmungen zur Kenntnis genom-

men hat und damit einverstanden ist. A. ist nicht für X. zeichnungsberechtigt.

5.5 Mit diesem Verhalten erweckte A. den Anschein, X. verpflichte sich zur Bezahlung des Kursgeldes von 6800 Franken, wobei er sich eine Zeichnungsberechtigung für X. anmasste. Darin durfte die Vorinstanz bundesrechtskonform einen krassen Treuebruch erblicken.

5.6 Was A. dagegen einwendet, vermag diese Beurteilung nicht zu entkräften. Er macht geltend, er hätte X. ohnehin angeben müssen, lässt aber unerwähnt, dass es hierfür gerade keiner Unterschrift von X. bedurft hätte, was A. angesichts der klaren Anweisung auf dem Formular nicht entgegen konnte. Auch wenn A. durch seine eigene Unterschrift X. nicht rechtsgültig verpflichten konnte, wie er zutreffend anführt, erweckte er gegenüber dem Vertragspartner zu Unrecht den Eindruck, X. werde die Ausbildung bezahlen. Er setzte sie damit dem Risiko aus, dass der Veranstalter der Weiterbildung sich für die Begleichung der Kurskosten zunächst an sie wenden würde. Sie hätte sich diesfalls in der unangenehmen und ihrem Ansehen nicht zuträglichen Lage befunden, erläutern zu müssen, dass sich einer ihrer Mitarbeiter eine Zeichnungsberechtigung angemasst hatte. Das Verhalten von A. war geeignet, das Vertrauen von X. in die Loyalität von A. nachhaltig zu zerstören. Ob tatsächlich





Illustration: Livia Lüthi

Urteil

Austrittsgrund im Arbeitszeugnis

Das Arbeitszeugnis muss die Leistungen und Tätigkeiten des Arbeitnehmers wahrheitsgemäss wiedergeben. Es soll Dritten erlauben, sich über den Arbeitnehmer ein zutreffendes Bild zu machen. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass im Arbeitszeugnis Dankesworte und Zukunftswünsche anzubringen sind.

Sachverhalt

A. (Arbeitnehmer) verlangte unter anderem, das Arbeitszeugnis sei wie folgt abzuändern:

- dass A. X. (Arbeitgeberin) per 31. August 2008 in gegenseitigem Einverständnis verliess,
- dass ihm X. für seine wertvollen Dienste dankt und ihm für seine berufliche Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht.

X. lehnte diese Begehren ab.

Aus den Erwägungen

Zum Beendigungsgrund im engeren Sinne ist zu sagen, dass die beantragte Änderung von A. nicht der Wahrheit entspricht. Das Arbeitsverhältnis wurde nicht im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst, sondern A. wurde von X. gekündigt, wobei A. die Kündigung nicht akzeptierte und mit diesem Prozess als missbräuchlich anfocht. Von gegenseitigem Einverständnis kann keine Rede sein.

Beim Vollzeugnis müssen Angaben zum Beendigungsgrund im engeren Sinne ohne Rücksichtnahme auf den diesbezüglichen Willen des Arbeitnehmers gemacht werden, wenn er zur Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers beiträgt. Trägt der Beendigungsgrund nicht zur Würdigung des Gesamtbildes des Arbeitnehmers bei, kann dieser verlangen, dass diesbezügliche Angaben gestrichen werden, selbst

wenn sie für ihn ausschliesslich positiv wären.

A. verlangt aber nicht die Streichung des Beendigungsgrundes, sondern eine Korrektur des Beendigungsgrundes, die nicht der Realität entspricht. Deshalb ist die im Arbeitszeugnis enthaltene Formulierung «der Kläger hat uns per 31. August 2008 verlassen» beizubehalten.

Was das letzte Begehren von A. anbelangt, worin er geltend macht, es seien noch die Dankesworte und ausführlichere Zukunftswünsche im Arbeitszeugnis anzuführen, so hat X. zu Recht darauf hingewiesen, dass gemäss ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung kein rechtlicher Anspruch auf Dankesworte und Zukunftswünsche bestehe (Bundesgericht vom 8. April 2004, 4C.36/2004). Dass in einem Zwischenzeugnis vom 10. Juni 2008 Dankesworte enthalten sind, ändert daran nichts. Das Begehren ist deshalb abzuweisen, und es hat bei der ursprünglichen Formulierung zu bleiben.

Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich (Ager., AN090188 vom 3. März 2011)

eine Schädigung von X. eintritt, ist mit Blick auf die Frage, ob X. die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zuzumuten ist, entgegen der Auffassung von A. nicht ausschlaggebend. Die fristlose Entlassung ist auch gerechtfertigt, wenn A. durch sein Verhalten bezeugt, dass er bereit ist, gegenüber Dritten die Eingehung einer namhaften finanziellen Verpflichtung durch X. vorzutäuschen. Von einer Bagatelle kann entgegen der Auffassung von A. nicht gesprochen werden. Wenn die Vorinstanz in diesem Verhalten einen krassen Treuebruch erblickte, welcher die fristlose Entlassung zu rechtfertigen vermochte, versties sie im Ergebnis nicht gegen Art. 337 OR. Ob auch die übrigen von der Beschwerdegegnerin vorgebrachten Verhaltensweisen einzeln oder in ihrer Gesamtheit eine fristlose Entlassung gerechtfertigt hätten, braucht bei dieser Sachlage nicht geprüft zu werden.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 12. Oktober 2011 (4A_346/2011)

www.arbeitgeber.ch