

Urteil

Mehrere Kündigungsgründe

Liegen mehrere Kündigungsgründe vor, wird auf den überwiegenden und ausschlaggebenden Grund abgestellt. Bei Vorliegen eines missbräuchlichen und eines weiteren Kündigungsgrunds trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung auch ausgesprochen worden wäre, wenn der als missbräuchlich zu bewertende Grund nicht existiert hätte.

Sachverhalt

Die Y. AG betreibt in Q. eine Klinik. Auf den 1. September 2007 stellte sie A. als Geschäftsleitungsmitglied ein und übertrug ihr die Leitung des Ressorts Marketing und Organisation sowie Pflege und Therapie. A. hatte den Geschäftsbetrieb neu zu strukturieren. Dies erwies sich als notwendig, da bisher Strukturen fehlten, der Betrieb schnell wuchs und Dr. X. Chefarzt, Verwaltungratsdelegierter und Aktionär in einer Person war. Im Sommer 2008 kam es zu Konflikten zwischen X. und A., welche die Zusammenarbeit erschwerten. Mit Schreiben vom 27. August 2008 beschwerte sich A. beim Verwaltungsrat über das die Mitarbeitenden verunsichernde und Ängste in Bezug auf den Arbeitsplatz auslösende Verhalten von X., das ihr verunmögliche, ihre Aufgabe zu erfüllen. Sie erklärte, sie erwarte vom Verwaltungsrat umgehend einen klaren Vorschlag zur Lösung dieses unhaltbaren Zustands, und schilderte in der Folge beispielhaft einige Vorfälle aus dem Monat August 2008, welche das destruktive Verhalten von X. veranschaulichten sollten. Die Y. AG leistete dieser Aufforderung keine Folge, sondern kündigte am 17. September 2008 das Arbeitsverhältnis auf den 31. Dezember 2008 und stellte A. frei.

Am 16. April 2009 klagte A. auf Zahlung von 30 000 Franken nebst Zins als Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

Aus den Erwägungen

1. Nach dem angefochtenen Urteil erachtete A. die Kündigung als missbräuchlich (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR), weil sie diese umgehend erhielt, nachdem sie

sich an den Verwaltungsrat gewandt hatte mit dem Ziel, Unterstützung zu erhalten, um ihre persönlichen Differenzen mit X. austräumen zu können. Die Y. AG habe es indessen unterlassen, sich um eine Lösung des Konflikts zu bemühen. Die Y. AG hielt dem entgegen, mit der Kündigung habe sie sich für das Wohl der gesamten Gesellschaft und gegen A. entschieden. Diese habe ungeachtet ihrer Qualifikation im kommunikativen Bereich die in sie gesetzten Erwartungen nicht erfüllt. Sie habe nicht verstanden, dass es an der Schnittstelle zwischen der operativen und der ärztlichen Führung besonderer kommunikativer Fähigkeiten bedürfe.

1.1 Die Vorinstanz hielt dafür, die Kündigung müsste als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR qualifiziert werden, wenn die Y. AG allein wegen des Schreibens vom 27. August 2008 gekündigt hätte. Der enge zeitliche Zusammenhang zwischen dem Schreiben von A. vom 27. August 2008 und der Kündigung indiziere, dass das betreffende Schreiben die Kündigung ausgelöst habe. Indes belege der Mailverkehr von A. mit X. vom März 2008, dass das Verhältnis zwischen diesen beiden Personen bereits damals belastet war, und bilde ein Indiz dafür, dass das Schreiben von A. vom 27. August 2008 nicht alleiniger Grund für die Kündigung gewesen sein müsse. A. habe mithin den Beweis der hohen Wahrscheinlichkeit dafür, dass ihr Schreiben den alleinigen beziehungsweise hauptsächlichen Grund der Kündigung gebildet habe, nicht erbracht. Den Vorwurf, die Y. AG habe keine Massnahmen zur Bewältigung des Konflikts ergriffen, erachtete die Vor-



instanz als unbegründet. Die Geschäftsleitung, insbesondere auch X., hätten mehrfach und über längere Zeit versucht, die aufgetauchten Kommunikationsprobleme zu lokalisieren, zu besprechen und einer Lösung zuzuführen. Trotz diesen Bemühungen habe sich der Konflikt immer mehr zugespitzt. Aufgrund ihrer kompromisslosen Haltung habe A. den Konflikt mitzuvertreten. Eine Lösung des Konflikts sei letztlich nicht möglich gewesen.

1.2 A. ist der Auffassung, um die Missbräuchlichkeit der Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR zu verneinen, genüge nicht, dass das Schreiben von A. möglicherweise nicht alleiniger Grund der Kündigung gewesen sei. Rechtlich massgebend sei vielmehr, ob das missbräuchliche Motiv ausschlaggebend, bzw. ob der verpönte Grund unmittelbarer Anlass zur Kündigung oder mindestens derart wesentlich gewesen sei, dass ohne sein Vorliegen eine Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre. Der Beweis dafür könne jedoch nicht vom Gekündigten verlangt werden. Stehe ein missbräuchliches Teilmotiv einmal mit hoher Wahrscheinlichkeit fest, habe vielmehr der Kündigende nachzuweisen, dass er auch ohne Vorliegen des verpönten Grundes gekündigt hätte. Allein die Möglichkeit eines weiteren (nicht missbräuchlichen) Kündigungsgrunds lasse den Kausalzusammenhang mit dem festgestellten missbräuchlichen



Illustration: Christine Haefliger

Motiv nicht entfallen, wenn der Beweisgrad der hohen Wahrscheinlichkeit angewendet werde. Aufgrund der von der Vorinstanz verbindlich festgestellten blossen Möglichkeit eines weiteren Motivs bleibe es beim erstellten massgebenden Kausalzusammenhang der Kündigung mit dem Schreiben von A., mit dem sie nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend mache. Dass es das Schreiben von A. war, das die Y. AG zur Kündigung veranlasst habe, werde im Übrigen durch den Umstand erhärtet, dass die Y. AG danach die Kündigung ausgesprochen habe, ohne zuvor einen tauglichen Konfliktlösungsversuch unternommen zu haben. Darüber hinaus rügt A. die Sachverhaltsfeststellung mit Bezug auf die vorinstanzliche Kausalitätsbeurteilung als unvollständig. Sie legt unter Aktenhinweis dar, dass sie vor Vorinstanz im Einzelnen mit Beweisofferten begründet hat, weshalb es nicht ihre persönlichen Eigenschaften (Kommunikationsdefizit) waren, welche die Zusammenarbeit erschwerten, sondern das Fehlverhalten von X., das der Y. AG anzurechnen sei.

2.1.3 Beruht eine Kündigung auf verschiedenen Gründen, wovon einige missbräuchlich sind, andere hingegen nicht, so stützt das Gericht seinen Entscheid über die Missbräuchlichkeit der Kündigung auf jenen Kündigungsgrund ab, der für die kündigende Partei wahrscheinlich der überwiegende und aus-

schlaggebende Grund war. Bei Vorliegen eines missbräuchlichen und eines weiteren Kündigungsgrunds trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Kündigung auch ausgesprochen worden wäre, wenn der als missbräuchlich zu bewertende Grund nicht existiert hätte.

2.2 Was die Frage des massgeblichen Kündigungsgrunds betrifft, hat A. an der angeführten Stelle in der Tat unter Anrufung diverser Zeugen vorgebracht, sie habe ihre Strukturierungsaufgabe von Anfang an tatkräftig, kompetent und effizient angepackt und sei bei den Mitarbeitenden dank ihrer Kommunikationsstärke auf hohe Akzeptanz gestossen. Im Mai 2008 sei sie denn auch von der Y. AG als zukünftige CEO vorgeschlagen worden, womit auch X. einverstanden gewesen sei. Noch anfangs Juli 2008 sei klar gewesen, dass die Übernahme der CEO-Position nur von ihrer Zusage abhängig gewesen sei, was sich aus einem Schreiben des Verwaltungsratspräsidenten vom 4. Juli 2008 ergebe. Der Vorwurf der Kommunikationsdefizite sei daher unbegründet. Die effektive Problematik reduziere sich auf den Konflikt mit X. und den Umstand, dass sich A. gegen dessen Agieren gewehrt habe. Alsdann führte A. anhand von Beispielen aus, X. habe sich über Vereinbarungen betreffend Zuständigkeit hinweggesetzt, was ihre Arbeit erschwert und zu Auseinandersetzungen geführt habe. Dies habe die Mitarbeitenden verunsichert, was A. im Schreiben vom 27. August 2008 gegenüber dem Verwaltungsrat thematisiert habe. A. setzte sich alsdann detailliert mit den ihr gegenüber erhobenen Vorwürfen auseinander, berief sich auf Tatsachen, die diese widerlegen sollten. Im Weiteren schilderte sie substanziiert, inwiefern X. wegen nicht eingehaltener Zusagen und unzulänglicher Kommunikation im Sekretariat und in der Apotheke ein Durcheinander veranstaltet habe. Er sei auch nicht bereit gewesen, sein eigenes Verhalten zu hinterfragen, sondern habe sich auf A. eingeschossen. Nach ihrem Hilferuf an den Verwaltungsrat sei das Führungsgremium in Kenntnis der Konfliktsituation nicht nur untätig geblieben, sondern habe sich in der Fol-

ge der Einfachheit halber der Position von X. angeschlossen und ihr gekündigt, ihrer Ansicht nach allerdings um den Preis der Missbräuchlichkeit.

2.3 Wie A. zutreffend darlegt, ist der Umstand, dass das Verhältnis zwischen A. und X. bereits im März 2008 belastet gewesen sein soll, für die Kündigung nicht erheblich, sofern A. noch im Juli 2008 als CEO vorgesehen war, da diesfalls ausgeschlossen werden kann, dass für die Y. AG damals eine Kündigung wegen des schwierigen Verhältnisses zwischen A. und X. im Raume stand. Für die Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung ist daher wesentlich, ob die Y. AG am 4. Juli 2008 noch immer zur Beförderung von A. bereit war. Indem sich die Vorinstanz über die Behauptung, die Y. AG habe A. noch im Sommer 2008 zum CEO machen wollen, hinwegsetze und diesbezüglich keine Feststellung traf, hat sie den Sachverhalt in einem rechtserheblichen Punkte unvollständig festgestellt. Die betreffende Rüge von A. ist daher begründet. Lässt sich die angeführte Behauptung beweisen, entfällt der Umstand, dass das Verhältnis zwischen A. und X. im März 2008 belastet war, als Indiz für einen zulässigen Kündigungsgrund, und der Nachweis der Missbräuchlichkeit der Kündigung wäre ohne Weiteres erbracht, wie auch die Vorinstanz erkannte (Kündigung als Reaktion auf den Brief vom 27. August 2008, mit dem A. die Y. AG um Unterstützung bat, damit sie ihre Aufgabe im Betrieb unbehindert erfüllen konnte). Gegebenenfalls obläge der Y. AG, bei Vorliegen eines missbräuchlichen und eines weiteren Kündigungsgrunds der Nachweis dafür, dass sie A. auch ohne den als missbräuchlich zu bewertenden Grund gekündigt hätte.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 15. November 2010 (4A_430/2010)