

NEWSLETTER

MÄRZ 2018

Autor: Dr. André Bloch



Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

Fristlose Kündigung eines Geschäftsführers wegen Überschreitung der Organkompetenzen

In einem Entscheid hatte das Bundesgericht die Frage zu prüfen, ob die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers, welcher als Geschäftsführer und Verwaltungsratspräsident eigenmächtig das Firmenlogo seiner Arbeitgeberin geändert hatte, rechtmässig sei. Das Bundesgericht bejahte dies, wobei es sich im Rahmen seiner Entscheidungsfindung sowohl auf aktienrechtliche wie arbeitsvertragsrechtliche Aspekte stützte.

Dem Entscheid des Bundesgerichts vom 23. Januar 2018 (4A_349/2017) lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Das Unternehmen A ist im Bereich der Herstellung und des Vertriebs von Ultraschallgeräten tätig. Es gehört einer amerikanischen Gesellschaft, die ihrerseits noch weitere Tochtergesellschaften in Deutschland, Frankreich und Spanien hält. Im November 2007 stellte das Unternehmen A Herrn B als Geschäftsführer an. Ab November 2008 fungierte B zudem als Verwaltungsratspräsident des Unternehmens A.

Im August 2009 wurde B fristlos gekündigt, weil er eigenmächtig das Logo des Unternehmens A geändert hatte, indem er ein in der Unternehmensgruppe bereits verwendetes Logo ebenfalls für das Unternehmen A benutzte.

B erachtete die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt und reichte beim zuständigen Gericht Klage auf Bezahlung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung ein. Nach einem längeren Verfahren vor den kantonalen Gerichten hatte sich schliesslich das Bundesgericht mit der Frage der Rechtmässigkeit dieser Kündigung auseinanderzusetzen.

Das Bundesgericht hielt vorab aus einer gesellschaftsrechtlichen Optik dafür, dass es sich beim Entscheid bezüglich Änderung des Firmenlogos nicht um eine

bloss operative Geschäftsführungsaufgabe handle, welche vom gesamten Verwaltungsrat an einzelne Mitglieder oder an Dritte im Sinne von Art. 716b OR übertragen werden könne. Ein Firmenlogo beschlage einen wesentlichen Teil der Corporate Identity, trete eine Firma doch unter diesem Zeichen im Verkehr gegen innen wie aussen auf. Bei der Frage der Änderung des Firmenlogos handle es sich daher um einen strategischen Unternehmensentscheid, welcher unter die Oberleitung der Gesellschaft falle und daher als unübertragbare Kompetenz dem gesamten Verwaltungsrat als Organ zustehe (Art. 716a Abs. 1 Ziff. 1 OR). Allein der Gesamtverwaltungsrat als Organ sei daher befugt, zu befinden, ob ein Wechsel des Logos begründet erscheine. B hingegen sei auch als Präsident des Verwaltungsrats nicht befugt, allein über eine Logoänderung zu entscheiden. Vielmehr hätte er eine Sitzung einberufen können resp. müssen, sodass der Verwaltungsrat hätte darüber abstimmen können.

Aus arbeitsrechtlicher Perspektive rief das Bundesgericht in Erinnerung, dass eine fristlose Kündigung nach Art. 337 OR nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt sei. Für leitende Angestellte gelte die Treuepflicht des Arbeitnehmers gemäss Art. 321a Abs. 1 OR in erhöhtem Masse, weshalb eine Verletzung dieser Pflicht durch solche Angestellte schwerer wiege.

Als Verwaltungsratspräsident und Arbeitnehmer habe B einer doppelten Treuepflicht unterstanden, einerseits derjenigen als Organ und andererseits derjenigen als Arbeitnehmer. Mit der eigenmächtigen Umsetzung der Logo-Änderung (Verwendung des neuen Logos auf einer Visitenkarte und einem Flyer) habe er sowohl seine organschaftlichen Kompetenzen überschritten als auch seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Denn seine arbeitsvertraglichen Pflichten würden ohne Weiteres auch die Beachtung der statutarischen und gesetzlichen Vorgaben umfassen.

Im vorliegenden Fall habe B das Logo nicht nur abgeändert, ohne eine Sitzung des Verwaltungsrats im Sinne von Art. 715 OR einzuberufen, um das formelle Einverständnis des gesamten Verwaltungsrats im

Sinne eines Mehrheitsbeschlusses (Art. 713 OR) einzuholen. Vielmehr habe er dies geradezu im Wissen um die im Verwaltungsrat vertretene mehrheitlich ablehnende Haltung getan. Dadurch habe er seine arbeitsvertragliche Treuepflicht auf objektiv schwerwiegende Art und Weise verletzt. Es handle sich um eine gravierende Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten, was zu einem Verlust der erforderlichen Vertrauensgrundlage geführt habe. Das Unternehmen A sei daher zur fristlosen Kündigung berechtigt gewesen, was umso mehr gelte, als B in leitender Stellung eine erhöhte Vertrauensstellung innegehabt habe.

Aus diesen Gründen schützte das Bundesgericht die vom Unternehmen A ausgesprochene fristlose Kündigung.

KOMMENTAR

Für Arbeitnehmer, die gleichzeitig in einem organschaftlichen Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber stehen, gilt eine doppelte Treuepflicht. Ein in einem Anstellungsverhältnis stehendes Organ (Verwaltungsrat, Direktor mit Organstellung) muss sich sowohl an die Treuepflicht des Arbeitnehmers gemäss Art. 321a OR als auch an die organschaftliche Treuepflicht des Verwaltungsrats oder Direktionsmitglieds nach Art. 717 OR halten. Dies hat das Bundesgericht bereits in früheren Entscheiden insbesondere im Zusammenhang mit der Haftung von Arbeitnehmern mit Organstellung festgehalten.

Der vorliegende Fall ist ein Beispiel dafür, dass diese Überlegungen auch bei der Kündigung eines Arbeitnehmers mit Organstellung (also etwa bei einem Geschäftsführer, der gleichzeitig Mitglied des Verwaltungsrats oder Verwaltungsratspräsident ist) greifen. Die Beachtung von statutarischen und (aktien-)gesetzlichen Vorgaben (wie vorliegend die Einhaltung gesetzlicher Kompetenzvorschriften gemäss Aktienrecht) ist für einen Arbeitnehmer mit Organstellung stets auch Teil seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine Verletzung von statutarischen oder aktienrechtlichen Vorgaben durch Arbeitnehmer mit Organstellung stellt daher in der Regel gleichzeitig auch eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht gemäss Art. 321a OR dar, welche bei entsprechender Schwere zu einer fristlosen Kündigung berechtigen kann. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, als ein Arbeitnehmer mit Organstellung regelmässig eine höhere Vertrauensstellung innehat als ein «gewöhnlicher» Arbeitnehmer ohne Organstellung.

Der Inhalt dieses Newsletters stellt keine Rechtsauskunft dar und darf nicht als solche verwendet werden. Für eine persönliche Beratung wenden Sie sich bitte an Ihre Kontaktperson bei Suter Howald Rechtsanwälte oder an eine der folgenden Personen:



Dr. André Bloch

Partner

andre.bloch@suterhowald.ch



Dr. Mauro Loosli

Partner

mauro.loosli@suterhowald.ch



Sonja Stark-Traber, LL.M.

Partnerin

sonja.stark@suterhowald.ch

Suter Howald Rechtsanwälte – Attorneys at Law

Stampfenbachstrasse 52

Postfach

CH-8021 Zürich

Tel. +41 44 630 48 11

Fax +41 44 630 48 15

www.suterhowald.ch