Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.95/2004/bie

Urteil vom 28. Juni 2004
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident, Bundesrichterin Klett, Bundesrichter Nyffeler, Bundesrichterin Kiss,
Ersatzrichter Geiser,
Gerichtsschreiber Huguenin.

Parteien
A._____, Kläger und Berufungskläger,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Daniel Alder,

gegen

Y._____ AG, Beklagte und Berufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwältin Sandra Cahenzli Reich,

Gegenstand
Arbeitsvertrag; fristlose Kündigung,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts des
Kantons Zürich, I. Zivilkammer,vom 15. Januar 2004.

Sachverhalt:
A.
A.a
A._____ wurde mit Vertrag vom 5. September 1991 per 1. Januar 1992 als Leiter der Konzernfinanzen der X._____-Gruppe angestellt. Sein Arbeitsort befand sich in Palm Beach in Florida, wo er auch wohnte.

Die X._____-Gruppe, die auf dem Gebiet der Luftfahrt tätig ist, besitzt weltweit Beteiligungen und Tochtergesellschaften. Zu diesen Gesellschaften gehört auch die Y._____ AG mit Sitz in Zürich. An der Spitze des Konzerns steht die X._____ Holding Ltd. mit Sitz in Zug. Verwaltungsratspräsident dieser Gesellschaft wie auch der Y._____ AG war T.X._____. A._____ war gemäss Anstellungsvertrag vom 5. September 1991 (Ziff. 1 Abs. 6) direkt dem Verwaltungsrat der X._____ Holding Ltd. unterstellt. Sein Vorgesetzter war während der gesamten Dauer des Anstellungsverhältnisses T.X._____. Er verfügte jedoch gemäss Anstellungsvertrag (Ziff. 1 Abs. 4) innerhalb der X._____-Gruppe über unternehmerischen Freiraum. Entsprechend war er für mehrere Gesellschaften der Gruppe tätig.

Am 29. Februar 1996 vereinbarten A._____ und T.X._____, das Arbeitsverhältnis am 30. November 1996 zu beenden. Der Nachfolger von A._____ bezog bereits am 15. Mai 1996 dessen früheres Büro. Mit Schreiben vom 14. Juni 1996 forderte T.X._____ den Arbeitnehmer auf, sämtliche in dessen Besitz befindlichen, der Gesellschaft gehörenden Urkunden und andere Gegenstände zurückzugeben. Dieser Aufforderung kam der Arbeitnehmer am 17. Juni 1996 nach. Danach kam es zwischen A._____ und T.X._____ bzw. zwischen deren Rechtsanwälten zu einer Auseinandersetzung betreffend die Pflichten des Arbeitnehmers zur Geheimhaltung, zur Herausgabe von Dokumenten und zur Auskunftserteilung. Am 12. Juli 1996 erfolgte eine schriftliche Abmahnung gegenüber A._____ mit der Androhung der fristlosen Entlassung. Mit Schreiben vom 6. August 1996 erklärte die Konzernleitung der Y._____ Gruppe (T.X._____, B._____ und

C._____) gegenüber A._____ die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
A.b
Die geschilderten Ereignisse spielten sich vor dem folgenden Hintergrund ab:
W.X._____ sen. gründete 1985 die X._____-Stiftung mit dem Hauptzweck, den X._____-Konzern als Familienunternehmen zu erhalten und zu fördern. 1986 wurden 92 % der Aktien der X._____ Holding Ltd. in diese Stiftung eingebracht. Schon bald nach der Errichtung der Stiftung kam es zu Problemen zwischen dem Stiftungsrat und der Stiftungsaufsicht. In diesem Zusammenhang veräusserte der Stiftungsrat am 3. März 1995 82 von den insgesamt 87 Aktien der Holding an die X._____ International S.A. mit Sitz in L._____. Zudem wurde beschlossen, die bisherigen Aktien der Holding zu vernichten und anschliessend neue Aktien auszugeben.

Am 4. Juli 1995 verfügte der Regierungsrat des Kantons Zug als Stiftungsaufsichtsbehörde die Amtsenthebung der Stiftungsräte (darunter T.X._____ und C._____) und die Einsetzung einer kommissarischen Vertretung, bestehend aus den Rechtsanwälten D._____ und E._____. Sodann wurde festgehalten, dass die alten Aktien der Holding weiterhin gültig und die neu ausgegebenen Aktien als ungültig zu betrachten seien. Bis zum Entscheid der zuständigen Gerichte über die Frage der Rechtmässigkeit des Ersatzes der bisherigen durch neue Aktien und deren Veräusserung gelte die X._____-Stiftung weiterhin als Hauptaktionärin mit 92 % des Aktienkapitals der X._____ Holding Ltd. Eine gegen diesen Beschluss erhobene Verwaltungsgerichtsbeschwerde wies das Verwaltungsgericht des Kantons Zug am 23. Mai 1996 ab.

Am 22. Juni 1996 fand die Wahl des Verwaltungsrates der X._____ Holding Ltd. statt. Entgegen den erwähnten stiftungsrechtlichen Entscheiden wurde die X._____ International S.A. als eingetragene Aktionärin mit 82 % der Stimmen und die X._____-Stiftung mit 10 % der Stimmen gezählt. Gemäss dem Protokoll der Generalversammlung wurden T.X._____ mit 82 % der Stimmen und C._____ einstimmig als Verwaltungsräte wieder gewählt. Die Neuwahl von G.X._____ und D._____ wurde dagegen mit 82 % der Stimmen abgelehnt.

G.X._____ und D._____ wandten sich an A._____ und forderten ihn am 3. Juli 1996 auf, einen schriftlichen Bericht betreffend die Massnahmen zu verfassen, welche der Verwaltungsrat der X._____ International S.A. durchgeführt, geplant oder diskutiert hatte, um der X._____-Stiftung Vermögen zu entziehen. A._____ verfasste am 4. Juli 1996 einen solchen Bericht (genannt "Aushöhlungsbericht") und stellte ihn am nächsten Tag G.X._____ und D._____ zur Verfügung.
A.c
Die mit Schreiben vom 6. August 1996 erfolgte fristlose Entlassung wurde damit begründet, der Arbeitnehmer habe trotz wiederholter Mahnungen den angeforderten Rapport betreffend Kontakte zu aussenstehenden Personen nicht geliefert. Erst später erfuhr die Arbeitgeberin von den Ereignissen im Zusammenhang mit dem "Aushöhlungsbericht" und schob dies als zusätzlichen Kündigungsgrund nach.
B.
Am 20. August 1996 reichte A._____ beim Arbeitsgericht Zürich Klage gegen die Y._____ AG ein. Er stellt das - im Laufe des Verfahrens präzisierte - Rechtsbegehren, die Beklagte zur Zahlung von US$ 196'912.23 brutto nebst 5 % Zins ab 13. August 1996 sowie 5 % Zins auf US$ 75'000.– für die Zeit vom 3. Juli 1996 bis 12. August 1996 sowie zur Zahlung von Fr. 5'354.40 netto plus 5 % Zins ab 13. August 1996 zu verpflichten.

Die Beklagte beantragte die Abweisung der Klage und erhob Eventualwiderklage mit dem - im Laufe des Verfahrens geänderten - Rechtsbegehren, den Kläger zur Zahlung von US$ 166'224.77 nebst 6 % Zins für US$ 56'200.– ab 1. Januar 1993 und 5 % Zins für US$ 110'024.77 ab 7. August 1996 zu verpflichten.

Mit Urteil vom 18. Juni 2002 sprach das Bezirksgericht dem Kläger in teilweiser Gutheissung der Hauptklage Fr. 302.25 nebst 5 % Zins seit 13. August 1996 zu. Sodann verpflichtete es den Kläger in teilweiser Gutheissung der Eventualwiderklage zur Zahlung von US$ 94'700.– nebst 6 % Zins auf dem Betrag von US$ 56'200.– seit 1. Januar 1993 sowie 5 % Zins auf dem Betrag von US$ 38'500.– seit 8. August 1996. Das Bezirksgericht kam zum Ergebnis, dass die fristlose Entlassung zu Recht erfolgt sei. Dementsprechend erklärte es die Lohnforderung des Klägers (US$ 65'391.03 brutto für die Zeit vom 7. August bis 30. November 1996) und

die Forderung wegen Nichtbezahlens der Arbeitgeberbeiträge an die US-amerikanische Kranken-, Unfall- und Zahnpflegeversicherung sowie an die Pensionskasse (US$ 1'875.90 bzw. 895.32 netto) für unbegründet. Ebenfalls abgewiesen wurden die Forderungen auf Zahlung einer Pönalentschädigung (US$ 53'749.98 brutto) und eines - angeblich vertraglich zugesicherten - Bonus (US$ 75'000.–). Für begründet erklärte das Bezirksgericht lediglich die Forderung wegen Nichtbezahlens der Arbeitgeberbeiträge an die X._____ Vorsorgestiftung für die Zeit vom 1. bis 7. August 1996 (Fr. 302.25).
C.
Der Kläger appellierte an das Obergericht des Kantons Zürich mit den Begehren, das Urteil des Bezirksgerichts aufzuheben und die Beklagte zur Zahlung von US$ 121'912.23 brutto nebst 5 % Zins seit 13. August 1996 und Fr. 5'354.40 netto nebst 5 % Zins seit 13. August 1996 zu verpflichten; die Eventualwiderklage sei vollumfänglich abzuweisen. Die Beklagte beantragte die Abweisung der Berufung und die Bestätigung des angefochtenen Urteils.

Das Obergericht entschied mit Beschluss und Urteil vom 15. Januar 2004 über die Berufung. Das Dispositiv des Beschlusses hat folgenden Wortlaut:
1. Es wird vorgemerkt, dass das Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 3. Abteilung, vom 18. Juni 2002 hinsichtlich Abweisung der Hauptklage bezüglich des vom Kläger eingeklagten Anspruches auf US$ 75'000.– samt 5 % Zins für die Zeit vom 3. Juli 1996 bis 12. August 1996 am 12. Dezember 2002 rechtskräftig geworden ist (Dispositiv-Ziffer 1 Abs. 2).
2. Weiter wird vorgemerkt, dass das Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 3. Abteilung, vom 18. Juni 2002 betreffend die teilweise Gutheissung der Hauptklage im Betrag von Fr. 302.25 nebst Zins zu 5 % seit 13. August 1996 am 12. Dezember 2002 rechtskräftig geworden ist (Dispositiv-Ziffer 1 Abs. 1).
3. Weiter wird vorgemerkt, dass das Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 3. Abteilung, vom 18. Juni 2002 betreffend die Abweisung der Eventualwiderklage im Betrag von US$ 71'524.77 nebst Zins zu 5 % auf diesem Betrag seit dem 7. August 1996 sowie Zins zu 5 % auf dem Betrag von US$ 38'500.– vom 7. bis 8. August 1996 am 12. Dezember 2002 rechtskräftig geworden ist (Dispositiv-Ziffer 2 Abs. 2).
....."
Das Urteilsdispositiv lautet wie folgt:
1. Die Hauptklage wird im Restbetrag abgewiesen.
2. Die Eventualwiderklage wird im Restbetrag gutgeheissen und der Kläger demgemäss verpflichtet, der Beklagten US$ 94'700.– nebst Zins zu 6 % auf dem Betrag von US$ 56'200.– seit dem 1. Januar 1993 sowie Zins zu 5 % auf dem Betrag von US$ 38'500.– seit dem 8. August 1996 zu bezahlen."
Die Dispositivziffern 3 bis 6 des Urteils betreffen die Verteilung der Gerichts- und Parteikosten.
D.
Mit Berufung beantragt der Kläger dem Bundesgericht, das Urteil des Obergerichts vom 15. Januar 2004 aufzuheben und die Beklagte zur Zahlung von US$ 121'912.23 brutto nebst 5 % Zins seit 13. August 1996 sowie von Fr. 5'354.40 netto plus 5 % Zins seit 13. August 1996 zu verpflichten; eventuell die Sache zu neuer Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Die Beklagte schliesst in ihrer Berufungsantwort auf Abweisung der Berufung und Bestätigung des angefochtenen Urteils.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Gegenstand der Berufung ist ausschliesslich die Frage, ob die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages gerechtfertigt war. Der Kläger rügt, das Obergericht habe Art. 337 OR falsch ausgelegt, indem es ihm zu Unrecht einen Verstoss gegen seine arbeitsrechtliche Treuepflicht vorwerfe. Der Kläger macht damit eine Verletzung von Bundesrecht im Sinne von Art. 43 OG geltend; auf die Berufung ist einzutreten.
2.
Gemäss 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 Vorliegen solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Abs. 3).

Eine fristlose Entlassung ist 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. Anderseits wird vorausgesetzt, dass sie tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 130 III 213 E. 3.1 mit Hinweisen). Zu berücksichtigen ist sodann auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie das Obergericht zutreffend hervorhebt. Je kürzer diese Dauer ist, umso gewichtiger muss der angeführte Grund sein, um zur fristlosen Entlassung zu berechtigen (Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 4 zu Art. 337 OR; Rehbinder, Berner Kommentar, N. 2 zu Art. 337 OR).

Als wichtiger Grund kommt nur ein Ereignis in Frage, das sich vor dem Aussprechen der fristlosen Entlassung abgespielt hat. Nicht notwendig ist aber, dass dieses Vorkommnis der kündigenden Partei im Zeitpunkt der Kündigungserklärung bekannt war. Insofern ist das Nachschieben von Kündigungsgründen nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts grundsätzlich zulässig (BGE 124 III 25 E. 3c; 127 III 310 E. 4a).
3.
Die Beklagte beruft sich zur Rechtfertigung der fristlosen Entlassung in erster Linie auf den Umstand, dass der Kläger der Weisung, über seine Kontakte mit aussenstehenden Personen zu berichten, trotz mehreren Aufforderungen zwischen dem 12. Juli und anfangs August 1996 nicht nachgekommen ist. In zweiter Linie betrachtet sie als wichtigen Grund, dass der Kläger den "Aushöhlungsbericht" verfasst und am 5. Juli 1996 G.X._____ und D._____ zugestellt hat.
3.1 Kommt ein Arbeitnehmer der Aufforderung, eine bestimmte Arbeit zu leisten, nicht nach, liegt darin eine Arbeitsverweigerung. Eine solche stellt einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung dar, wenn sie wiederholt trotz klarer Abmahnung und Androhung der fristlosen Entlassung ohne stichhaltigen Grund erfolgte (Staehelin, a.a.O., N. 15 ff. zu Art. 337 OR). Im vorliegenden Fall hat sich der Kläger geweigert, die von ihm verlangten Auskünfte zu erteilen, obschon er mehrfach gemahnt und ihm die fristlose Entlassung angedroht worden war. Der Kläger rechtfertigt seine Weigerung indessen damit, dass er zu jenem Zeitpunkt bereits freigestellt gewesen sei und er sich im Sinne der Weisungen der stiftungsrechtlichen Aufsichtsbehörde und im Gesamtinteresse des Konzerns verhalten habe.
3.1.1 Es trifft zu, dass mit der Freistellung die Verpflichtung des Arbeitnehmers entfällt, seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen (BGE 128 III 271 E. 4a/bb S. 281; Alfred Blesi, Die Freistellung des Arbeitnehmers, Diss. St. Gallen 2000, S. 133). Folgerichtig kann einem Arbeitnehmer nicht fristlos gekündigt werden, wenn er sich während der Freistellung weigert, eine vom Arbeitgeber zugewiesene Arbeit auszuführen.

Das Obergericht hat aus dem Schreiben von T.X._____ vom 14. Juni 1996 abgeleitet, dass der Kläger damit freigestellt worden sei. Die Beklagte kritisiert diesen Schluss mit einer gewissen Berechtigung und wirft dem Obergericht einen Verstoss gegen Art. 8 ZGB und gegen allgemein anerkannte Auslegungsgrundsätze vor. Der Kläger selbst argumentiert im Übrigen widersprüchlich, wenn er sich einerseits in Bezug auf die Weigerung, den von der Beklagten verlangten Bericht abzuliefern, auf die Freistellung und andererseits in Bezug auf den "Aushöhlungsbericht" auf seine Arbeitspflicht beruft. Fest steht lediglich, dass T.X._____ den Kläger mit Schreiben vom 14. Juni 1996 aufgefordert hat, sämtliche in dessen Besitz befindlichen, der Gesellschaft gehörenden Urkunden und andere Gegenstände zurückzugeben. Das deutet zwar auf eine Freistellung hin, beweist sie aber noch nicht eindeutig.

Im hier massgebenden Zusammenhang ist die Frage der Freistellung indessen unerheblich und kann offen gelassen werden, da es nicht um die Verletzung einer eigentlichen Arbeitspflicht geht. Die Weisung an den Kläger, einen Bericht über Kontakte zu aussenstehenden Personen zu verfassen, stützt sich vielmehr auf die Rechenschaftspflicht nach Art. 321b Abs 1 OR, die mit der Freistellung - gleich wie die allgemeine Treuepflicht - nicht gänzlich dahinfällt, sondern in beschränktem Umfang weiter besteht (Blesi, a.a.O., S. 133 und S. 205 ff.).

Zu beachten ist aber, dass die fristlose Entlassung nicht der Durchsetzung von Ansprüchen, sondern der Sank-

tion einer schwerwiegenden Pflichtverletzung dient. Sie setzt voraus, dass wegen der Pflichtverletzung eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zur ordentlichen Beendigung nicht zumutbar ist. Im vorliegenden Fall ging es jedoch darum, dass die Arbeitgeberin ihrer Forderung nach einer vollständigen Rechenschaftsablegung mit der Androhung der fristlosen Entlassung Nachachtung verschaffen wollte. Sie wurde somit als Mittel zur Durchsetzung des Anspruchs eingesetzt. Zwar ist einzuräumen, dass auf der Arbeitgeberseite ein berechtigtes Interesse bestand, möglichst umfassend darüber informiert zu sein, welchen Personen welche Vorgänge bekannt waren. Mit Blick darauf, dass die Beklagte den Kläger in dieser Zeit praktisch nicht mehr als Arbeitnehmer beschäftigte, ist aber nicht zu erkennen, warum das renitente Verhalten dessen Einsatzmöglichkeiten für die Beklagte eingeschränkt hätte. Auf dieser Grundlage leuchtet auch nicht ein, inwiefern das Benehmen des Klägers das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien in einem derartigen Ausmass zerstören konnte, dass die fristlose Entlassung gerechtfertigt war. Auf dem Hintergrund der
Auseinandersetzung zwischen der Stiftungsaufsicht und bestimmten Repräsentanten der X._____-Gruppe und der damit im Zusammenhang stehenden Unsicherheit über die Zusammensetzung des Verwaltungsrates der Holding erscheint das Verhalten des Klägers verständlich, obschon es sich angesichts seiner arbeitsvertraglichen Bindung kaum rechtfertigen lässt. Dagegen stellt es aus den erörterten Motiven keinen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR dar.
3.2 Als zweiten wichtigen Grund betrachtet die Beklagte und mit ihr die Vorinstanz den Umstand, dass der Kläger auf Wunsch von G. X._____ und D._____ den "Aushöhlungsbericht" verfasst und am 5. Juli 1996 zugestellt hat. Sie sieht darin eine Verletzung der Treue- und Geheimhaltungspflicht des Arbeitnehmers.

Es trifft zu, dass die Aushändigung des "Aushöhlungsberichts" an aussenstehende Personen an sich als wichtiger Grund für die fristlose Entlassung zu betrachten wäre. Fraglich und im Folgenden zu erörtern ist indessen, ob es sich bei G.X._____ und D._____ um aussenstehende Personen handelte.
3.2.1 D._____ war am 4. Juli 1995 vom Regierungsrat des Kantons Zug nach der Amtsenthebung der Stiftungsräte, darunter T.X._____, als kommissarischer Vertreter für die Stiftung eingesetzt worden. Er war an der Generalversammlung der Holding am 22. Juni 1996 zusammen mit G.X._____ zur Wahl als Verwaltungsrat vorgeschlagen worden. Nach der Rechtsauffassung des Regierungsrates, die am 23. Mai 1996 vom Verwaltungsgericht bestätigt worden war, hätten die beiden Personen in den Verwaltungsrat der Holding gewählt werden müssen, da die kommissarischen Vertreter der Stiftung über 92 % des Aktienkapitals der Holding verfügten. Ihre Wahl wurde indessen gemäss Protokoll der Generalversammlung der Holding mit 82 % der Stimmen der vom Verwaltungsrat anerkannten Aktionäre abgelehnt, und an ihrer Stelle wurden T.X._____ und eine andere Person in den Verwaltungsrat gewählt. Diese Ereignisse, welche dem Kläger bekannt waren, führten dazu, dass im damaligen Zeitpunkt unklar war, wer nun die Holding rechtmässig vertreten durfte. Unter diesen Umständen kann dem Kläger nicht vorgeworfen werden, dass er dem Entscheid der Stiftungsaufsichtsbehörde mehr vertraute als dem damit im Widerspruch stehenden Vorgehen des bisherigen Verwaltungsrates.
Aus seiner Sicht handelte er im Auftrag von Personen, die am 22. Juni 1996 rechtmässig in den Verwaltungsrat der Holding hätten gewählt werden müssen. Er erstattete den "Aushöhlungsbericht" nicht an aussenstehende Personen, womit eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten der Holding gegenüber ausser Betracht fällt.
3.2.2 In den bisherigen Erwägungen ist der - vor Bundesgericht nicht mehr streitige - Umstand beiseite gelassen worden, dass nicht die Konzernmutter, sondern eine ihrer Tochtergesellschaften, die Beklagte, den Kläger als Arbeitnehmer angestellt hat. Allerdings ist im Anstellungsvertrag vom 5. September 1991 ausdrücklich festgehalten worden, dass der Arbeitnehmer direkt dem Verwaltungsrat der Konzernmutter, der X._____ Holding Ltd. unterstellt sei (Ziff. 1 Abs. 6). Darin ist eine Delegierung einzelner Rechte aus dem Arbeitsvertrag an die Holding zu sehen (vgl. Geiser/Uhlig, Arbeitsverhältnisse im Konzern, ZBJV 139/2003 S. 757 ff., 787 f.). Dazu gehören auch die Rechte im Zusammenhang mit der Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitspflicht im Sinne von Art. 321a Abs. 4 OR. Soweit es um diese Pflichten des Arbeitnehmers geht, stehen deshalb die Verhältnisse bei der Holdinggesellschaft und nicht jene bei der Beklagten im Vordergrund. Als aussenstehende Personen sind damit solche zu betrachten, die keine Verbindungen zur Holdinggesellschaft aufweisen. Die Auffassung der Beklagten, dass G.X._____ und D._____ als aussenstehende Personen zu betrachten sind, lässt sich somit auch unter diesem rechtlichen Aspekt nicht halten.
3.3 Einzeln betrachtet reichen die dem Kläger vorgeworfenen Verhaltensweisen somit nicht für eine fristlose Entlassung aus. Eine solche Einzelbetrachtung vermag indessen dem Fall nicht vollumfänglich gerecht zu

werden. Es ist vielmehr auch eine umfassende Würdigung unter Berücksichtigung der gesamten Sach- und Interessenlage vorzunehmen.

Ausgangspunkt bildet der Umstand, dass grundsätzlich eine Treuepflicht des Klägers als Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitgeberin und nicht gegenüber der Holding oder der X._____-Stiftung bestand (vgl. dazu BGE 130 III 213 E. 2.2.1). Zu berücksichtigen ist allerdings auch, dass der Kläger mit leitenden Aufgaben in der Holding mit Einschluss der X._____-Stiftung betraut war. Von zentraler Bedeutung ist sodann der Umstand, dass im Aktionariat widersprüchliche Interessen vorhanden waren. In einer solchen Lage ist es schwierig zu entscheiden, wo im konkreten Fall die Interessen der Arbeitgeberin liegen, welche der Arbeitnehmer aufgrund seiner Treuepflicht zu wahren hat. Einem leitenden Arbeitnehmer muss hier ein gewisser Ermessensspielraum eingeräumt werden. Nicht jede falsche Beurteilung der Interessenlage kann als Verletzung der Treuepflicht und als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung angesehen werden. Die sicherste Strategie für den Arbeitnehmer ist wohl, sich möglichst aus den Konflikten herauszuhalten. Eine solche Strategie entspricht indessen nicht in jedem Fall dem wohlverstandenen Interesse der Arbeitgeberin. Von daher gesehen darf die Stellungnahme eines leitenden Angestellten diesem nicht bereits deshalb als
Verletzung der Treuepflicht vorgeworfen werden, weil sie zu Gunsten der schliesslich unterlegenen Seite erfolgte. Allerdings ist auch einzuräumen, dass sich der Kläger in einer schwierigen Situation nicht optimal verhalten hat. Ihn trifft indessen keine Verantwortung dafür, dass es zu dieser Situation gekommen ist. Die entscheidenden Ursachen sind im Verantwortungsbereich der Arbeitgeberin zu suchen. Andererseits ist aber verständlich, dass sich die Arbeitgeberin nach diesen Ereignissen vom Kläger trennen wollte. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses lag jedoch nicht vor. Der Arbeitgeberin war vielmehr zuzumuten, dass sie das bereits im Februar 1996 im gegenseitigen Einverständnis zur Beendigung vorgesehene Arbeitsverhältnis bis zum vereinbarten Ende am 30. November 1996 weiterführte.
4.
Dies führt zur Gutheissung der Berufung, soweit damit die Auffassung vertreten wird, die fristlose Entlassung sei zu Unrecht erfolgt.
4.1 Zu beachten ist allerdings, dass die Berufungsanträge ungenau formuliert sind. So begehrt der Kläger zwar die vollumfängliche Aufhebung des angefochtenen Urteils, äussert sich aber in der Berufungsschrift mit keinem Wort dazu, inwiefern die Gutheissung der Eventualwiderklage im Restbetrag (Dispositivziffer 2) durch das Obergericht gegen Bundesrecht verstossen soll. Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass der Kläger das Urteil des Obergerichts in diesem Punkt nicht anfechten wollte. Im Dispositiv des Bundesgerichtsurteils ist deshalb festzuhalten, dass das Urteil des Obergerichts in Bezug auf Dispositivziffer 2 in Rechtskraft erwachsen ist. Nicht berücksichtigt hat der Kläger sodann, dass seine Forderung wegen Nichtbezahlens der Arbeitgeberbeiträge an die X._____-Vorsorgestiftung über Fr. 5'354.40 im Teilbetrag von Fr. 302.25 nebst 5 % Zins seit 13. August 1996 bereits vom Arbeitsgericht rechtskräftig zugesprochen worden ist. Um diesen Teilbetrag ist die mit der Berufung geltend gemachte Forderung zu reduzieren.
4.2 Für den - nun eingetretenen - Fall, dass das Bundesgericht die fristlose Entlassung für ungerechtfertigt erklärt, bestreitet die Beklagte in der Berufungsantwort (S. 28 f.) "das Quantitativ der eingeklagten Ansprüche (...), soweit sich die erstinstanzlichen Angaben des Berufungsklägers nicht mit denen der Berufungsbeklagten decken (VI-act. 24 S. 35ff.; VI-act. 37 S. 45f.) und unbewiesen geblieben sind." An den angegebenen Stellen in der Klageantwort (= VI-act. 24) und in der Duplik (= VI-act. 37) äusserte sich die Beklagte ausschliesslich zur Forderung des Klägers auf Zahlung eines Bonus von US$ 75'000.–. Diese Forderung ist indessen bereits vom Arbeitsgericht rechtskräftig abgewiesen worden, womit davon auszugehen ist, dass die Beklagte die vom Kläger vor Bundesgericht aufrechterhaltenen Forderungen im Quantitativ nicht bestreitet.
Dabei handelt es sich um die Forderungen auf Lohnzahlung (US$ 65'391.03), auf Bezahlung der Arbeitgeberbeiträge an die Kranken-, Unfall- und Zahnpflegeversicherung (US$ 1'875.90) und an die US - amerikanische Pensionskasse (US$ 895.32) sowie auf Zahlung einer Pönalentschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR in der Höhe von drei Monatslöhnen (US$ 53'749.98) und schliesslich auf Zahlung der Arbeitgeberbeiträge an die X._____-Vorsorgestiftung (ursprünglich Fr. 5'354.40; jetzt gemäss vorangehender E. 4.1 herabgesetzt auf Fr. 5'052.15).
5.
Aus diesen Gründen ist die Berufung gutzuheissen, das Urteil das Obergerichts mit Ausnahme von Dispositivziffer 2 aufzuheben und die Klage im oben erwähnten Restbetrag zuzusprechen.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend ist die Gerichtsgebühr der Beklagten aufzuerlegen, welche den Kläger für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen hat (Art. 156 Abs. 1 und Art. 159 Abs. 1 und 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Es wird festgestellt, dass Dispositivziffer 2 des Urteils des Obergerichts des Kantons Zürich vom 15. Januar 2004 in Rechtskraft erwachsen ist.
2.
In Gutheissung der Berufung werden die Dispositivziffern 1 und 3-6 des Urteils des Obergerichts des Kantons Zürich vom 15. Januar 2004 aufgehoben.
3.
Die Hauptklage wird im Restbetrag gutgeheissen und die Beklagte verpflichtet, dem Kläger US$ 121'912.23 brutto nebst 5 % Zins seit 13. August 1996 sowie Fr. 5'052.15 netto nebst 5 % Zins seit 13. August 1996 zu zahlen.
4.
Die Gerichtsgebühr von Fr. 5'500.– wird der Beklagten auferlegt.
5.
Die Beklagte hat den Kläger für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 7'000.– zu entschädigen.
6.
Die Sache wird zu neuer Entscheidung über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des kantonalen Verfahrens an das Obergericht des Kantons Zürich zurückgewiesen.
7.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 28. Juni 2004
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: