

ZVE.2024.3
(VZ.2021.33)

Urteil vom 4. September 2024

Besetzung Oberrichter Six, Präsident
 Oberrichterin Vasvary
 Oberrichter Giese
 Gerichtsschreiberin Albert

Klägerin **A.**_____,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt David Grimm,
 [...]

Beklagter **B.**_____,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt Lukas Müller,
 [...]

Gegenstand Forderung aus Arbeitsrecht

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

Die Klägerin erbrachte seit dem 18. März 2019 als medizinische Praxisassistentin (MPA) Arbeitsleistungen für den Beklagten in dessen Praxis für Allgemeine Medizin. Am 2. März 2020 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis ordentlich (Klagebeilage 9), wobei sich die Parteien auf eine Kündigung per 30. Juni 2020 einigten (Klagebeilagen 8 und 10). Der Beklagte sprach der Klägerin am 21. April 2020 die fristlose Kündigung aus (Klagebeilage 16).

2.

2.1.

Mit Klage vom 10. Mai 2021 (VZ.2021.33) beantragte die Klägerin, soweit vorliegend noch strittig:

1.

Es sei der Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von brutto CHF 8'580.00 abzüglich des von der C._____ Arbeitslosenkasse ausbezahlten Subrogationsbetrages von netto CHF 4'258.55 zzgl. Zins zu 5 % seit 21. April 2020 zu bezahlen.

2.

Es sei der Beklagte zu verpflichten, der Klägerin eine Entschädigung von 3 Monatslöhnen ausmachend netto CHF 12'870.00 zu bezahlen.

3.

[Arbeitszeugnis]

4.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

2.2.

Mit Klage vom 18. Juni 2021 (VZ.2021.48) stellte die C._____ Arbeitslosenkasse, [Adresse], folgende Begehren:

1.

Der Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin unter dem Titel Legalzession aus dem Arbeitsverhältnis Dr. med. B._____ / A._____ von netto CHF 4'258.55 für die Kontrollperiode Mai 2020 und Juni 2020 zu bezahlen;

2.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

Prozessualer Antrag:

Vorliegende Klage sei mit dem Verfahren unserer Versicherten, Frau A._____, [Adresse], vertreten durch Rechtsanwalt MLaw David Grimm, [Adresse], gegen Dr. med. B._____, [Adresse], vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Sergio Biaggi, [Adresse], betreffend «fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages vom 21.04.2020» (Verfahrens-Nr. VZ.2021.33) i.S. einer Verfahrensvereinigung zu beurteilen.

2.3.

Mit Verfügung vom 6. Juli 2021 vereinigte das Arbeitsgericht Baden die die beiden Klagen (VZ.2021.33 sowie VZ.2021.48) im Verfahren VZ.2021.33.

2.4.

Mit Klageantwort vom 17. August 2021 beantragte der Beklagte die Abweisung der Klagen vom 10. Mai 2021 und vom 18. Juni 2021 unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

2.5.

Mit Replik vom 8. September 2021 bzw. vom 21. September 2021 und mit Duplik vom 22. November 2021 hielten die Parteien je an ihren Rechtsbehörden fest.

2.6.

Am 12. Dezember 2022 fand die Hauptverhandlung statt, anlässlich welcher die Zeugen D.____, E.____ und F.____ sowie die Parteien befragt wurden. Daraufhin erstatteten die Parteien ihre Schlussvorträge.

2.7.

Das Bezirksgericht Baden, Arbeitsgericht, erkannte mit Urteil vom 12. Dezember 2022:

1.

1.1

[Arbeitszeugnis]

1.2

[Arbeitszeugnis]

1.3

Im Übrigen wird die Klage der Klägerin 1 abgewiesen.

2.

Die Klage der Klägerin 2 wird abgewiesen.

3.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

4.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

3.

3.1.

Die Klägerin erhob am 9. Januar 2024 Berufung gegen das ihr am 4. Dezember 2023 in begründeter Form zugestellte Urteil und beantragte:

1.

In Gutheissung der Berufung sei der Entscheid des Bezirksgerichts (Arbeitsgericht) VZ.2021.33 vom 12. Dezember 2022 wie folgt neu zu fassen:

1.

1.1.

[= Dispositivziffer 1.1. des angefochtenen Entscheids]

1.2.

[= Dispositivziffer 1.2. des angefochtenen Entscheids]

1.3.

Der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 1 den Betrag von brutto CHF 8'580.00 abzüglich des von der C._____ Arbeitslosenkasse ausbezahlten Subrogationsbetrages von netto CHF 4'258.55 zzgl. Zins zu 5 % seit 21. April 2020 zu bezahlen.

1.4.

Der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 1 eine Entschädigung von 3 Monatslöhnen ausmachend netto CHF 12'870.00 zu bezahlen.

1.5.

[= Dispositivziffer 1.3. des angefochtenen Entscheids]

2.

[= Dispositivziffer 2. des angefochtenen Entscheids]

3.

[= Dispositivziffer 3. des angefochtenen Entscheids]

4.

[= Dispositivziffer 4. des angefochtenen Entscheids]

2.

Eventualiter sei der angefochtene Entscheid aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

3.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MwSt. und Auslagen.

3.2.

Mit Berufungsantwort vom 23. Februar 2024 beantragte der Beklagte die Abweisung der Berufung, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. Mehrwertsteuer) zulasten der Klägerin.

3.3.

Am 6. März 2024 nahm die Klägerin zur Berufungsantwort Stellung und beantragte, die mit Berufungsantwort eingereichte Beilage 2 sei aus den Akten zu weisen.

3.4.

Mit Stellungnahme vom 18. März 2024 äusserte sich der Beklagte zur Eingabe der Klägerin vom 6. März 2024.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

Anders als noch im vorinstanzlichen Verfahren ist im Berufungsverfahren die Anpassung des Arbeitszeugnisses nicht mehr strittig. Gegenstand des Berufungsverfahrens ist die Frage, ob die fristlose Kündigung des Beklagten gegenüber der Klägerin gerechtfertigt war.

2.

Der Arbeitgeber kann nach Art. 337 Abs. 1 OR das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Wurde das Arbeitsverhältnis wie vorliegend bereits zuvor ordentlich gekündigt, sind an eine fristlose Entlassung erhöhte Ansprüche zu stellen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_546/2023 vom 13. Mai 2023 E. 5.6.2). Die Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes trägt der Arbeitgeber (statt vieler: Urteil des Bundesgerichts 4A_448/2020 vom 4. November 2020 E. 4.1.1), mithin vorliegend der Beklagte.

3.

Die Vorinstanz erwog, das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien sei bereits ins Wanken geraten, als die Klägerin angebliches Fehlverhalten des Beklagten sofort und heimlich den kantonalen Behörden gemeldet habe. Dass sie die Mitteilung auch nach weiteren Gesprächen betreffend die gleiche Thematik sowie nach einer unmittelbar darauf erfolgten Kontrolle der Praxis fortwährend verschwiegen, respektive den Verdacht erschwerend hinzukommend auf andere (ehemalige) Mitarbeiterinnen gelenkt habe, habe das Verhältnis zusätzlich beeinträchtigt. Dieser Bruch habe sich umso mehr verschärft, als sich die Klägerin nach ihrem Gespräch mit D._____, welche ihr unmissverständlich zu erkennen gegeben habe, wie verwerflich ihr Verhalten gegenüber dem Beklagten sowie dem gesamten Team gewesen sei, dafür entschieden habe, weiterhin an ihrem Schweigen festzuhalten. Als sie in der Folge auch anlässlich eines vom Beklagten initiierten klärenden Gesprächs nicht

habe darlegen können, dass und wieso sie diese Schritte ergriffen habe, sei das Vertrauen zwischen den Parteien an diesem Punkt bereits so schwer gestört gewesen, dass dem Beklagten die weitere Zusammenarbeit nachvollziehbarerweise nicht mehr habe zugemutet werden können (angefochtener Entscheid E. 4.5.5). Überdies habe die Klägerin vor der Aussprache der fristlosen Kündigung Patientendaten aus der Praxis entwendet (angefochtener Entscheid E. 4.5.6.1). Ein diskreter Umgang mit diesen Daten sei absolut elementar. Mangle es an diesem Vertrauen, könne ein besonnener Arbeitgeber den Zugriff auf diese Daten nicht mit gutem Gewissen weiter verantworten (angefochtener Entscheid E. 4.5.6.2). Die Kündigung knüpfe zwar grundsätzlich an der unwahren Meldung an die kantonalen Behörden an, jedoch sei es vielmehr das anschliessende Verhalten der Klägerin gewesen, welches die Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung zu begründen vermöge (angefochtener Entscheid E. 4.5.7.3).

4.

4.1.

Mit Berufung bringt die Klägerin zunächst vor, entgegen der Vorinstanz habe sie sich der Patientendaten erst nach Erhalt der fristlosen Kündigung bedient (Berufung S. 6-8).

4.2.

Der Zeitpunkt der Entwendung der Patientendaten ist relevant, da als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung nur ein Ereignis in Frage kommt, das sich vor der fristlosen Kündigung abgespielt hat (BGE 142 III 579 E. 4.3 S. 580).

4.3.

4.3.1.

Im vorinstanzlichen Verfahren brachte der Beklagte vor, der von der Klägerin ins Recht gelegte Auszug aus der Patientenagenda sei gemäss Datumstempel am Sonntag, 5. April 2020, als die Praxis geschlossen gewesen sei, ausgedruckt worden. Die Klägerin habe sich demzufolge an diesem Tag unberechtigt in die Praxis geschlichen und hochsensible Daten aus dieser entfernt (act. 37).

Die Klägerin führte mit Replik demgegenüber aus, sie habe die Patientenagenda nicht am 5. April 2020 in der Praxis ausgedruckt. Die fraglichen Patientenkalender seien ihr vom Beklagten ausgehändigt worden, wobei sie nicht wisse, wann diese ausgedruckt worden seien (act. 76).

Anlässlich der Hauptverhandlung führte die Klägerin sodann aus, sie habe die Unterlagen am Tag der fristlosen Kündigung mit nach Hause genommen. Sie sei nach der Kontrolle vom Polizisten G._____ kontaktiert worden. Er habe nachgefragt, ob die Patientenagenda nachträglich

manipuliert werden könne. Als sie dies bejaht habe, habe er ihr empfohlen, diese als Beweismittel nach Hause zu nehmen (act. 184 f.). Der Beklagte habe diese im Voraus ausgedruckt, da der Server damals teilweise abgestürzt sei (act. 185). Sie sei nach Aussprache der fristlosen Kündigung allein in den Keller und in den Kaffeeraum gegangen, wo sie die Ausdrücke dann mitgenommen habe. Die Ausdrücke seien in einem Korb mit Blättern gelegen, die man nicht mehr habe schreddern können (act. 193). Auf die Frage, ob dort noch Agenden anderer Tage gelegen hätten, antwortete sie, das wisse sie nicht, sie habe sich nicht geachtet, was das für Tage gewesen seien (act. 193).

Der Beklagte bestritt anlässlich der Befragung, dass er die Agenda jeweils wegen Systemausfällen ausdrücke (act. 192).

4.3.2.

Auffallend ist, dass die Klägerin mit Replik behauptete, die Patientenagenda vom 5. April 2020 sei ihr vom Beklagten ausgehändigt worden, anlässlich der Befragung dann jedoch aussagte, sie habe diese nach der Kündigung in einem Korb gefunden und mitgenommen. Diese Unstimmigkeit lässt den Schluss naheliegend erscheinen, dass die Klägerin ihre Aussage anlässlich der Verhandlung bewusst angepasst hat, da nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung als wichtiger Grund nur ein Ereignis in Frage kommt, das sich vor der fristlosen Kündigung abgespielt hat. Damit im Einklang steht auch ihre Behauptung, sie habe nicht darauf geachtet, welche Tage die Ausdrücke der Patientenagenda im Korb betroffen haben. Wäre es ihr tatsächlich um eine Beweissicherung gegangen, hätte sie darauf geachtet, welche Tage die Patientenausdrücke betroffen hätten. Ebenfalls nicht nachvollziehbar ist, warum sie – wenn sie wie behauptet von einem Polizisten um Beweissicherung gebeten worden wäre – dies erst nach erfolgter Kündigung anstatt direkt getan hätte. Ob sie tatsächlich wie behauptet von einem Polizisten kontaktiert und um Beweissicherung gebeten wurde, ist letztlich nicht wesentlich. Entscheidend ist einzig der Zeitpunkt der Entwendung der Patientendaten, sodass die Vorinstanz in antizipierter Beweismwürdigung auf eine Befragung des Polizisten verzichten durfte (entgegen der Berufung S. 7). Widersprüchlich ist schliesslich auch das klägerische Aussageverhalten in Bezug auf die Person, welche den Ausdruck erstellt haben soll. Zunächst behauptete die Klägerin, der Beklagte hätte die Patientenagenda wegen Serverabstürzen jeweils im Voraus ausgedruckt, weshalb diese auch in der Praxis rumgelegen seien (act. 185). Sechs Fragen später sagte sie aus, nicht zu wissen, wer die Ausdrücke erstellt habe (act. 185).

Die Sachverhaltsschilderung des Beklagten ist demgegenüber in sich stimmig und seine Aussagen dementsprechend glaubhaft. Dies gilt umso mehr als insbesondere seine Aussage, er habe entgegen der Klägerin

keine Ausdrucke wegen Systemausfällen angefertigt (act. 192), durch die Zeugenaussagen bestätigt werden. So sagte D._____ aus, die Patientenagenda werde nicht als Einsatzplan für die MPA übergeben (act. 172 f.). Dies würde keinen Sinn ergeben, da sich diese ständig ändere. Der Beklagte drucke diese nicht aus und übergebe sie den MPA. Stattdessen könne jeder, der dort arbeite, selbst einen Ausdruck erstellen (act. 173). Die Zeugin E._____ sagte sodann aus, sie hätte die Patientenagenda am jeweiligen Tag bzw. ein bis zwei Tage im Voraus ausdruckt, um zu kontrollieren, ob alles parat sei. Manchmal sei «das» [die ausgedruckte Patientenagenda] auch von der Lehrtochter ins Labor genommen worden, um absolvierte Punkte abzuhaken. Die Ausdrucke habe jede MPA selbst erstellt (act. 177). Beide Zeuginnen bestätigten somit, dass – entgegen den Behauptungen der Klägerin (vgl. Replik S. 4) – der Beklagte keine Ausdrucke an die MPA verteilte, sondern die MPA jeweils bei Bedarf selbst Ausdrucke erstellen konnten. Entgegen der Klägerin (Berufung S. 7 f.) ist sodann auch nicht davon auszugehen, dass eine andere MPA den Ausdruck angefertigt und im Korb abgelegt hat. Denn der fragliche Ausdruck datiert gemäss unbestrittener vorinstanzlicher Feststellung von einem arbeitsfreien Sonntag (angefochtener Entscheid E. 4.3.5).

4.3.3.

Aufgrund all dieser Umstände ist davon auszugehen, dass die Klägerin den fraglichen Ausdruck an jenem Sonntag selbst erstellt und vor der Eröffnung der fristlosen Kündigung an sich genommen hat. Ob dies in Absprache mit dem fraglichen Polizisten geschah, ist ohne Belang und kann folglich offenbleiben.

4.4.

Wie die Vorinstanz zutreffend ausgeführt hat und im Berufungsverfahren unbestritten blieb, handelt es sich bei der Patientenagenda, welche unter anderem die Patientennamen, die Termine für die Sprechstunden, die vorzunehmenden Behandlungen sowie teilweise die bei der Anmeldung geäußerten Beschwerden aufführt, um Gesundheitsdaten und somit um besonders schützenswerte Personendaten gemäss Art. 5 lit. c Ziff. 2 DSG [in der seit 1. September 2023 geltenden Fassung] bzw. Art. 3 lit. c Ziff. 2 DSG [in der bis 31. August 2023 geltenden Fassung], deren Bearbeitung mit erhöhten Anforderungen einhergeht. Zudem werden die Daten vom Arztgeheimnis geschützt und dürfen bereits aus diesem Grund nicht einfach in Eigenregie aus der Praxis entnommen bzw. entfernt werden. Die Klägerin hatte als MPA täglich Einblick in diese bereits von Bundesrecht als äusserst sensitiv bewerteten Daten und dementsprechend ist ein diskreter Umgang mit diesen absolut elementar. Mangelt es an diesem Vertrauen, so kann ein besonnener Arbeitgeber den Zugriff auf diese Daten nicht mit gutem Gewissen weiter verantworten. Da die Patientenagenda das Herzstück der Planung der Sprechstunden sowie

der Tätigkeiten der MPA ist, hätte es keine Möglichkeit gegeben, die Klägerin ohne Zugriff auf diese Daten weiter sinnvoll in der Praxis einzusetzen (zum Ganzen angefochtener Entscheid E. 4.5.6.2).

Die unrechtmässige Entwendung von Patientendaten durch die Klägerin am Sonntag, 5. April 2020 rechtfertigt die erfolgte fristlose Kündigung ohne Weiteres. Da die Entwendung dem Beklagten im Zeitpunkt der Kündigung nicht bekannt war, jedoch vor Aussprache der fristlosen Kündigung erfolgte, handelt es sich hierbei – was von der Klägerin auch unbestritten geblieben ist – um einen zulässigen nachgeschobenen Kündigungsgrund (vgl. BGE 142 III 579 E. 4.3).

4.5.

Zusammengefasst erfolgte die fristlose Kündigung bereits aus dem vorerwähnten nachgeschobenen Kündigungsgrund rechtmässig, weshalb der Klägerin weder Ansprüche gemäss Art. 337c Abs. 1 OR noch gemäss Art. 337c Abs. 3 OR zustehen und ihre Berufung folglich abzuweisen ist.

5.

Bei einem arbeitsrechtlichen Verfahren mit einem Streitwert bis Fr. 30'000.00 – wie dem vorliegenden – werden keine Verfahrenskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO) und keine Parteientschädigungen zugesprochen (Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 EG ZPO).

Das Obergericht erkennt:

1.

Die Berufung der Klägerin wird abgewiesen.

2.

Es wird keine obergerichtliche Entscheidgebühr erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Zustellung an:
[...]

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In

vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 17'191.45**.

Aarau, 4. September 2024

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 2. Kammer

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Six

Albert