

3463

Arbeitsvertrag. Teilklage. Ehrverletzung gegenüber Vorgesetztem als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung (Art. 337 OR). Art. 341 OR infolge Einigung auf einen Monatslohn in casu nicht verletzt.

Sachverhalt:

Im Mai 1999 hat der Kläger bei der Beklagten die Stelle als Sekretär angetreten. Auf den 1. Februar 2002 wurde er als Mitarbeiter in die Amtsstelle Y. versetzt. Für diese neue Tätigkeit wurde am 7. November 2001 ein schriftlicher Einzel-Arbeitsvertrag abgeschlossen. Darin wurde unter anderem eine feste Vertragsdauer bis Ende Januar 2004 vereinbart. Am 11. Dezember 2003 bestätigte der Gemeindeschreiber schriftlich eine Verlängerung des Dienstverhältnisses bis Ende April 2004. Im Dezember 2003 verfasste der Kläger ein Schreiben, worin er die Amtsführung seines Vorgesetzten X., des Leiters der Amtsstelle Y. kritisierte. Dieses Schreiben liess er dem Gemeinderat und seinem Vorgesetzten anonym zugehen. Am 5. Januar 2004 kam es zu einem Gespräch zwischen dem Kläger einerseits und dem Gemeindepräsidenten und dem Gemeindeschreiber andererseits. Im Verlaufe dieses Gespräches unterzeichneten alle drei Personen die folgende, ausdrücklich als solche bezeichnete "Erklärung":

"Ich gebe hiermit zu, das obige anonyme Schreiben und auch das an X. zugestellte, verfasst und versandt zu haben.

Ich nehme davon Kenntnis, dass das bestehende zivilrechtliche Dienstverhältnis damit mit sofortiger Wirkung fristlos gekündigt ist. Es erfolgt eine Lohnfortzahlung bis Ende Januar 2004. Es gilt nach aussen die Sprachregelung: "Pensionierung mit dem 63. Altersjahr"

„N., 5. Jan. 2004"

Anlässlich seiner Sitzung vom 13. Januar 2004 hat der Gemeinderat der Beklagten die "formelle Genehmigung der ausgesprochenen Kündigung" beschlossen. Dieser Beschluss wurde dem Kläger mit Schreiben vom 20. Januar 2004 durch den Gemeindepräsidenten und den Gemeindeschreiber mitgeteilt.

Dem Kläger wurde der Lohn bis Ende Januar 2004 ausgerichtet.

Aus den Erwägungen:

1. Der Kläger hat im vorliegenden Verfahren lediglich eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR eingeklagt, nicht aber etwa den Lohn bis zum vereinbarten Ablauf des Arbeitsverhältnisses. Es handelt sich um eine unechte und damit nach der Praxis der hiesigen Gerichte zulässige Teilklage (*vgl. auch Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Zürich 1993, N. 7 zu Art. 343 OR*).

2. Nimmt man an, dass sich die Parteien auf eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis Ende April 2004 geeinigt haben, wofür das klägerische Aktenstück 3 ein starkes Indiz ist, stellt sich die Frage nach der Bedeutung der "Erklärung" vom 5. Januar 2004.

2.1 Nimmt man weiter an, dass die Parteien damit eine Vereinbarung bezüglich der Modalitäten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses getroffen haben, ist der Blick auf Art. 341 OR zu richten. Nach dieser Bestimmung kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses auf zwingende Rechte nicht verzichten. Indessen steht Art. 341 OR einer Vereinbarung, die im Rahmen eines echten Vergleichs auf gegenseitigem Nachgeben beruht und zu einer angemessenen Lösung führt, nichts im Wege (*Rehbinder/Portmann, Basler Kommentar, N. 5 zu Art. 341 OR*).

Im für ihn günstigsten Fall hätte der Kläger den Lohn bis Ende April 2004 und - entsprechend seinem Antrag - rund 3 Monatslöhne Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR zugute (insgesamt also rund 7 Monatslöhne). Im schlechtesten Fall nichts. Geeinigt haben sich die Parteien auf rund einen Monatslohn. Zu berücksichtigen ist aber auch das Prozessrisiko. Der Kläger hat zugegeben, der Verfasser des anonymen Schreibens zu sein. Darin wird X. als Leiter der Amtsstelle Y. Veruntreuung oder Unterschlagung vorgeworfen. Ehrverletzungen gegenüber einem Mitangestellten stellen aber einen Grund für eine fristlose Entlassung dar. Die Veruntreuung bzw. Unterschlagung konnte vom Kläger nicht nachgewiesen werden (im hängigen Strafverfahren gegen X. ist sie gemäss Auskunft des zuständigen Verhörrichters kein Thema). Es ist damit bezüglich einer Risikobeurteilung anzunehmen, dass die fristlose Entlassung des Klägers gerechtfertigt gewesen wäre. Nicht, weil er die schlechte Amtsführung von X. (die von den Experten bestätigt worden ist) angezeigt, sondern weil er X. unberechtigtweise strafbare Handlungen vorgeworfen hat.

Hätte der Kläger aber mit grosser Wahrscheinlichkeit nichts erhalten, ist die Einigung auf einen Monatslohn ein tolerierbarer Vergleich.

Damit aber hätte die Vereinbarung vom 5. Januar 2004 vor Art. 341 OR Bestand und es bestünde ebenfalls kein Platz für Ansprüche des Klägers nach Art. 337c OR.

2.2 Geht man aber mit dem Kläger davon aus, dass es sich bei der "Erklärung" vom 5. Januar 2004 nicht um eine Vereinbarung, sondern nur um die schriftliche Bestätigung einer Kenntnisnahme handelt, ergäbe sich folgender rechtsrelevante Sachverhalt: Die Beklagte löst ein befristetes Arbeitsverhältnis vorzeitig auf, stellt den Arbeitnehmer frei und bezahlt den Lohn nach der Freistellung noch während kurzer Zeit weiter (nicht aber bis zum Ablauf der Befristung). Aufgrund des Lohnnachgusses liegt keine eigentliche fristlose Entlassung vor, die vorzeitige Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses ist aber nach den Art. 337ff OR zu beurteilen (*Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 4 zu Art. 334 OR*).

Gemäss Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen (Abs. 1). 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 (Abs. 2); der Richter entscheidet darüber nach seinem Ermessen (Abs. 3). Dabei verlangt der Billigkeitsentscheid, dass alle wesentlichen Umstände des konkreten Falles beachtet werden (*BGE 116 II 149 E. 6 a*). Die für die fristlose Kündigung angerufenen Tatsachen müssen geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder so schwer zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Vertrages nicht mehr zumutbar ist und die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint (*BGE 116 II 144 E. c, mit Hinweisen*). Anerkannt ist, dass bei der Annahme eines wichtigen Grundes Zurückhaltung geboten und ein strenger Massstab anzulegen ist (*Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 3 zu Art. 337 OR; C. Decurtins, Die fristlose Entlassung, Bern 1981, S. 17*). Die Beklagte hat zu beweisen, dass die fristlose Entlassung aus einem wichtigen Grund gemäss Art. 337 OR erfolgt ist bzw., dass sie gerechtfertigt war. Gelingt ihr dieser Beweis nicht, so liegt eine ungerechtfertigte Entlassung im Sinne des Art. 337c OR vor.

Straftaten gegen den Arbeitgeber oder gegen Mitarbeiter stellen in der Regel einen wichtigen Grund dar, der eine fristlose Entlassung rechtfertigt. Dies gilt insbesondere auch für Ehrverletzungen zum

Nachteil von Mitarbeitern (*Staeelin, Züricher Kommentar, N. 22 zu Art. 337 OR, mit Hinweisen, insbesondere auf ZR 46 [1947] Nr. 150*).

Unter Buchstabe a oben ist bereits dargelegt worden, dass der Kläger gegenüber seinem Vorgesetzten eine Ehrverletzung begangen hat, indem er ihn der Veruntreuung und/oder Unterschlagung bezichtigt hat. Den Wahrheitsbeweis konnte der Kläger nicht erbringen. Diese Ehrverletzung stellt einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR dar und rechtfertigte die vorzeitige Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses.

Auch hier ergibt sich somit, dass die vom Kläger auf Art. 337c OR abgestützte Forderung abzuweisen ist.

KGP 30.05.2005

3464

Arbeitsvertrag. Sorgfaltspflicht des Arbeitnehmers. Ein Arbeitnehmer, der in zwei Mehrfamilienhäusern 180 Türen montiert hat, welche ersetzt resp. ummontiert werden mussten, handelt eventualvorsätzlich.

Aus den Erwägungen:

Seine Schadenersatzforderung begründet der Beklagte wie folgt: Er habe den Kläger auf einer Baustelle in U. zur Montage von Türen eingesetzt gehabt. Dem Kläger sei ein Handlanger beigegeben worden. Die Türen seien nach den Ausmassen der einzelnen Türöffnungen hergestellt und deshalb mit einer Nummer versehen worden. Diese Nummern seien auf einem Plan eingezeichnet gewesen, der dem Kläger ausgehändigt worden sei. Der Kläger habe die Nummerierung ausser Acht gelassen und die Türen jeweils an die Masse der Türöffnungen angepasst (durch Hobeln etc). Dadurch seien zu grosse Zwischenräume entstanden. Die unpassenden Türen seien nicht akzeptiert worden und hätten ersetzt werden müssen. Dies habe zu einem Schaden von über Fr. 6'000.-- geführt.

Dem hält der Kläger entgegen, er sei nicht richtig instruiert worden. Er habe zudem keine Pläne erhalten und habe deshalb selber entscheiden müssen, wie und wo er die Türen montieren solle. Weil ein Teil der Türblätter nicht gepasst habe, habe er sie abhobeln müssen.