

aus, dass die Kündigung an sich in einer korrekten Art und Weise erfolgte und vom Beklagten offen begründet wurde. Die wirtschaftlichen Verhältnis- se des Beklagten können vorliegend weder zu seinen Gunsten noch zu seinen Ungunsten berücksichtigt werden: Der Beklagte hat sich dazu nicht geäußert und insbesondere keine besonders schlechten finanziellen Verhält- nisse - welche sich zu einen Gunsten auswirken würden - behauptet. Soweit die Klägerin demgegenüber geltend macht, der Beklagte sei vermögend, ist dies mangels Beweis unbeachtlich; diese Behauptung gilt - da sich der Beklagte dazu nicht geäußert hat - gemäss Art. 156 Abs. 1 Satz 2 ZPO als bestritten; auf den entsprechenden, erst anlässlich der mündlichen Beru- fungsverhandlung gestellten Beweisantrag kann - da verspätet (vgl. PKG 1991 Nr. 12) - nicht eingetreten werden. Schliesslich können die entspre- chenden Verhältnisse aufgrund der im kantonalen Prozessrecht geltenden Verhandlungsmaxime (Art. 118 ZPO) - welche vorliegend von Art. 343 Abs. 4 OR infolge des Fr. 20 000.- übersteigenden Streitwerts nicht einge- schränkt wird - nicht von Amtes wegen abgeklärt werden. Die in casu kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses - rund 2 $\frac{1}{4}$ Jahre - ist in der Weise zu berücksichtigen, als bei einem solch relativ kurzen Vertragsverhältnis der dem Arbeitgeber zuzuschreibende Treuebruch und damit die Schwere seiner Verfehlung im Vergleich zu einem langjährigen Arbeitsverhältnis etwas weniger schwerwiegend erscheint. Leicht erschwerend fällt im selben Zu- sammenhang allerdings ins Gewicht, dass die Kündigung erfolgt ist, obwohl die Klägerin die ihr zugewiesenen Arbeiten gemäss Arbeitszeugnis «immer gewissenhaft und zur vollsten Zufriedenheit» ausführte. Schliesslich gilt es zu beachten, dass der Klägerin keinerlei Mitverschulden an der Kündigung zuzuschreiben ist. Unter Berücksichtigung der erwähnten Umstände er- scheint dem Kantonsgericht die Zusprechung einer Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen angemessen.

ZF 36/94

Urteil vom 27. Juni 1994

12 - Arbeitsvertrag (Art. 337ff. OR). Bemessung der Entschä- digung bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung (Art. 337c Abs. 3).

Aus den Erwägungen:

1. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet einzig die Frage, ob Carola M. nach Art. 337c Abs. 1 OR eine Fr. 1000.- übersteigende Entschädigung zuzusprechen ist.

a) Entlässt der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin fristlos ohne wichti- gen Grund, so kann der Richter ersteren verpflichten, der Arbeitnehmerin eine Entschädigung zu bezahlen. Diese wird vom Richter unter Würdigung

sämtlicher Umstände festgelegt, darf jedoch maximal die Höhe von sechs Monatslöhnen erreichen (Art. 337c Abs. 3 OR). Die erwähnte Norm stimmt inhaltlich mit derjenigen von Art. 336a OR (Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung) überein. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung zur letzterwähnten Bestimmung richten sich die Bemessungskriterien der Entschädigung nach deren Zweck. Dabei gilt es zu beachten, dass es sich bei dieser Entschädigung - trotz ihrer Bezeichnung - nicht um einen Schadenersatzanspruch handelt, sondern um eine eigentliche Strafe. Durch Schadenersatz abzugelten, und nicht bei Festsetzung der Entschädigung zu berücksichtigen, sind daher die wirtschaftlichen Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung, welche sich aus der Dauer des Arbeitsverhältnisses, aus dem Alter und der Stellung der Entlassenen, deren sozialen Lage und den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt ergeben. Demgegenüber hat sich die Entschädigung im Sinne der erwähnten Norm entsprechend ihrer pönalen Funktion entscheidend nach der Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers zu richten, die insbesondere durch den Anlass der Kündigung, ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers, das Vorgehen bei der Kündigung und die Art des aufgelösten Arbeitsverhältnisses bestimmt wird. Dabei ist - in analoger Anwendung von Art. 63 StGB - auch den wirtschaftlichen Verhältnissen des entschädigungspflichtigen Arbeitgebers Rechnung zu tragen (BGE 119 II 160f. Erw. 2b). Nicht zu folgen ist in diesem Zusammenhang der von der Berufungsklägerin aufgestellten Hypothese, wonach bei der Festsetzung der Entschädigung stets drei Monatslöhne - also das arithmetische Mittel der möglichen Entschädigung - den Ausgangspunkt bilden müssten: Zum einen widerspricht ein solch schematisches Vorgehen dem Gesetzeswortlaut; zum andern ist auch dem schweizerischen Strafrecht eine solche Methode völlig fremd.

b) R. hat Carola M. vorliegend ohne ersichtlichen Grund fristlos

entlassen. Erschwerend kommt hinzu, dass er die Kündigung nicht in einer korrekten Art und Weise vollzogen hat: R. hat keine ordentliche Abrechnung erstellt, sondern M einfach mit einem Betrag von Fr. 500.- abgespiessen; er hat die Kündigung - ohne entsprechenden Nachweis - mit schwersten, die Persönlichkeit von M. verletzenden Vorwürfen begründet; ferner hat er M.'s Unterkunft - obwohl er um deren soeben durchgestandene Krankheit wusste - innert kürzester Frist gekündigt. Ein entschädigungsminderndes Mitverschulden von M. ist nicht nachgewiesen. Die in casu kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses - dieses war auf 4 Monate befristet - ist in der Weise zu berücksichtigen, als bei einem solch relativ kurzen Vertragsverhältnis der dem Arbeitgeber zuzuschreibende Treuebruch und damit die Schwere seiner Verfehlung im Vergleich zu einem langjährigen Arbeitsverhältnis etwas weniger gravierend erscheint. Die wirtschaftlichen Verhältnisse

von R. können mangels tatsächlicher Behauptungen und man-

gels dessen Teilnahme am Verfahren nicht berücksichtigt beziehungsweise nicht festgestellt werden.

Unter Berücksichtigung der erwähnten Umstände erscheint die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung von rund einem Drittel eines Monatslohnes zu niedrig; letztere ist in teilweiser Gutheissung der Berufung auf einen Monatslohn zu erhöhen.

ZF 84/93

Urteil vom 28. August 1994

13 - Architektenvertrag; stillschweigende Vereinbarung der SIA-Norm 102.

Aus den Erwägungen:

2. Dass dem Kläger für seine Architektenleistungen grundsätzlich ein Honorar zusteht, anerkennt selbst der Beklagte. Er macht denn auch nicht etwa geltend, dass die Akontozahlung von Fr. 35 000.- zu Unrecht erfolgt sei. Hingegen bestreitet er, dass der Kläger über diesen Betrag hinaus noch etwas zu fordern habe. Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien bestehen in diesem Zusammenhang nicht nur über den Umfang und die Qualität der Verrichtungen des Architekten, sondern auch darüber, wie dessen Honorar zu ermitteln sei. Der Beklagte wehrt sich insbesondere dagegen, dass hierfür die SIA-Ordnung 102 herangezogen wird.

Die vom Schweizerischen Ingenieur- und Architektenverein (SIA) als interessiertem Berufsverband herausgegebenen (einseitig festgesetzten) Normen und Honorarordnungen, denen die Bedeutung von allgemeinen Geschäftsbedingungen (vorgeformten Vertragsbestimmungen) zukommt, werden in Lehre und Rechtsprechung nicht als regelbildende Übung anerkannt. Das Bundesgericht stellt darauf nur ab, wenn die Parteien sie durch ausdrückliche oder stillschweigende Abrede zum Vertragsinhalt erhoben haben (BGE 118 II 296, 117 II 284; Jäggi/Gauch, Zürcher Kommentar,

3. Aufl., Zürich 1980, N 403 zu Art. 18 OR; Kramer/Schmidlin, Berner Kommentar, Bern 1986, N 33 zu Art. 18 OR; Peter Gauch, Der Werkvertrag, 3. Aufl., Zürich 1985, Rz. 225 und 238 f.; Peter Gauch, Kommentar zur SIA-Norm 118, Art. 157-190, Zürich 1991, S. 24f.).

Es ist unbestritten, dass die Parteien keinen schriftlichen Architektenvertrag, in welchem auf die SIA-Ordnung 102 verwiesen wurde, abgeschlossen haben. Ebensowenig behaupten sie, dass sie sich während der mündlichen Vertragsverhandlungen, in deren Verlauf offenbar auch über die Honorierung gesprochen wurde, ausdrücklich auf die genannte Norm geeinigt hätten. Als der Kläger für seine Bemühungen Rechnung stellte, tat er hingegen unübersehbar und unmissverständlich kund, dass er sein Gut haben aufgrund des Kostentarifs der SIA-Ordnung 102 ermittelt habe.

