

# **BGer 4A\_296/2020 vom 6. August 2020**

Bundesgericht, 2020-08-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_296\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_296_2020)

FR: TF 4A\_296/2020 du 6 août 2020

IT: TF 4A\_296/2020 del 6 agosto 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist ( Art. 29 Abs. 1 BGG ; BGE 141 III 395 E. 2.1 S. 397).

#### **E. 1.1**

Die Beschwerde betrifft eine Zivilsache ( Art. 72 BGG ) und richtet sich gegen den Endentscheid ( Art. 90 BGG ) eines oberen kantonalen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat ( Art. 75 BGG ). Da es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit handelt, ist die Beschwerde in Zivilsachen nur zulässig, sofern der Streitwert mindestens Fr. 15'000.-- beträgt ( Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG ). Vorliegend beträgt der Streitwert Fr. 11'784.40, womit der vorausgesetzte Mindestbetrag nicht erreicht wird.

#### **E. 1.2**

Erreicht der Streitwert den erforderlichen Betrag nicht, ist die Beschwerde in Zivilsachen unter anderem dennoch zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt ( Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG ). Eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung ist nur zurückhaltend anzunehmen. Sie liegt vor, wenn ein allgemeines und dringendes Interesse besteht, dass eine umstrittene Frage höchstrichterlich geklärt wird, um eine einheitliche Anwendung und Auslegung des Bundesrechts herbeizuführen und damit eine erhebliche Rechtsunsicherheit auszuräumen ( BGE 144 III 164 E. 1 S. 165; 141 III 159 E. 1.2 S. 161; 137 III 580 E. 1.1 S. 582 f.; je mit Hinweisen). Die Anwendung rechtsprechungsgemässer Prinzipien auf einen Einzelfall stellt keine Grundsatzfrage dar. Der blosse Umstand, dass die aufgeworfene Rechtsfrage noch nie entschieden wurde, genügt nicht. Es muss sich um eine Rechtsfrage handeln, deren Entscheid für die Praxis wegleitend sein kann und die von ihrem Gewicht her nach einer höchstrichterlichen Klärung ruft ( BGE 143 II 425 E. 1.3.2 S. 428; 141 II 14 E. 1.2.2.1 S. 21 ; 138 I 143 E. 1.1.2 S. 147).

Im Rahmen ihrer Begründungspflicht hat die beschwerdeführende Partei darzutun, dass die Voraussetzung nach Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG erfüllt ist ( Art. 42 Abs. 2 BGG ), ansonsten auf die Beschwerde nicht einzutreten ist ( BGE 136 II 489 E. 2.6 S. 494; 133 III 439 E. 2.2.2.1 S. 442; vgl. auch BGE 143 II 425 E. 1.3.2 S. 428).

#### **E. 1.3**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, es würden sich gleich zwei Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung stellen. Einerseits gelte es zu klären, wie viel Aufwand eine Arbeitgeberin zu betreiben habe, um einen Arbeitnehmer, der sich unentschuldigt vom Arbeitsplatz entfernt habe, zu kontaktieren bzw. ob der Versuch, ihn zu kontaktieren, ausreichend sei. Andererseits müsse höchstrichterlich die Frage entschieden werden, ob das

unentschuldigte einmalige Verlassen des Arbeitsplatzes eines leitenden Angestellten eine schwere Pflichtverletzung darstelle, die eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen vermöge.

### **E. 1.3.1**

Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Kündigung durch die Arbeitgeberin 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 tiefgreifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein ( BGE 142 III 579 E. 4.2 S. 579; 130 III 28 E. 4.1 S. 31, 213 E. 3.1 S. 220 f.). Die Treuepflicht des Arbeitnehmers ( Art. 321a Abs. 1 OR ) gilt für leitende Angestellte in erhöhtem Masse, weshalb eine Verletzung dieser Pflicht durch solche Angestellte schwerer wiegt ( BGE 130 III 28 E. 4.1 S. 31; 127 III 86 E. 2c S. 89; 104 II 28 E. 1 S. 29 f.; Urteil 4A\_349/2017 vom 23. Januar 2018 E. 4.2). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwelle erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab ( BGE 142 III 579 E. 4.2 S. 580; 127 III 153 E. 1a S. 155; zit. Urteil 4A\_349/2017 E. 4.2).

Daraus ergibt sich, dass die Frage, wie bei einem leitenden Angestellten das unentschuldigte Verlassen des Arbeitsplatzes zu beurteilen ist, nicht unabhängig vom konkreten Einzelfall beurteilt werden kann. Dies gilt erst recht auch für die erste von der Beschwerdeführerin aufgeworfene Frage. Es kann offensichtlich nicht abstrakt festgelegt werden, welchen Aufwand die Arbeitgeberin zu betreiben hat, um einen Arbeitnehmer, der sich unentschuldigt vom Arbeitsplatz entfernt hat, zu kontaktieren.

Die Anwendung rechtsprechungsgemässer Prinzipien auf einen Einzelfall stellt aber keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG dar. Die Beschwerdeführerin zeigt somit keine konkrete Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung auf, an deren höchstrichterlicher Klärung ein allgemeines und dringendes Interesse bestünde, um eine einheitliche Anwendung und Auslegung der massgebenden Bestimmungen herbeizuführen und damit eine erhebliche Rechtsunsicherheit auszuräumen.

### **E. 1.3.2**

Die Beschwerde in Zivilsachen ist somit nicht zulässig. Eine Entgegennahme der Beschwerde als subsidiäre Verfassungsbeschwerde ( Art. 113-119 BGG ) kommt mangels hinreichend begründeter Rügen der Verletzung verfassungsmässiger Rechte ( Art. 116 BGG ) nicht in Frage.

## **E. 2**

Nach dem Gesagten ist auf die Beschwerde nicht einzutreten. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird die Beschwerdeführerin kostenpflichtig ( Art. 66 Abs. 1 BGG ). Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet, da keine Vernehmlassung eingeholt wurde.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.