

## **GR\_GERICHTE PVG 2017 4 vom 31. Dezember 2017**

GR Gerichte, 2017-12-31, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_PVG\\_2017\\_4](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_PVG_2017_4)

FR: GR\_GERICHTE PVG 2017 4 du 31 décembre 2017

IT: GR\_GERICHTE PVG 2017 4 del 31 dicembre 2017

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

b) Nach Auffassung des Streitberufenen Gerichts bildet der Ausgangspunkt für eine fristlose Kündigung die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Arbeitgeberin (Beschwerdegegnerin), deren Mitarbeiter sowie die Besucher/Gäste des Familienbades. Im konkreten Fall wird seitens der Beschwerdegegnerin vor allem das unerlaubte Fotografieren im Familienbad als wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers angeführt. Ein solches Verhalten sei absolut unakzeptabel und der Beschwerdeführer habe dies anlässlich der Sitzung vom 10. Juni 2014 selbst zugegeben. Es mag durchaus sein, dass der Beschwerdeführer aus Sicht der Arbeitgeberin sowie zumindest eines Teils der übrigen dort beschäftigten Mitarbeiter ein unbehaglicher und sogar persönlich unangenehmer Mitarbeiter bzw. teils Vorgesetzter gewesen ist. Allein dieser Umstand reicht für sich betrachtet aber noch nicht aus, um die hohen Voraussetzungen, die an eine fristlose Kündigung gestellt werden, wie z.B. körperliche Angriffe/Tätlichkeiten im Betrieb, Diebstahl oder wiederholtes und systematisches Missachten von Weisungen der Vorgesetzten, zu erfüllen. Mit der angeführten Begründung der Missachtung des

4/4 Personalrecht PVG 2017 44 Fotoverbots als fristlosen Kündigungsgrund hat die Beschwerdegegnerin aber offensichtlich überreagiert. Für eine solche drastische Massnahme und weitreichende Sanktionierung des zu missbilligenden Verhaltens des Beschwerdeführers hätte als erstes der Sachverhalt sauber abgeklärt werden müssen. So z.B. wer, wo, wie und was wurde fotografiert; erfolgten die Video-/Bildaufnahmen mit oder ohne Einverständnis/Kenntnis der abgebildeten Personen; zu welchem Zweck erfolgten die Aufnahmen und für wen wurden sie erstellt bzw. wie lange wurden sie aufbewahrt/gespeichert usw. In Bezug auf das Fotografieren hätte eine Abmahnung, allenfalls mit einer Kündigungsandrohung im Wiederholungsfall vollumfänglich ausgereicht. Dieser Kündigungsgrund erscheint dem Gericht ohnehin vorgeschoben, zeigte sich doch im Nachhinein, dass man den Beschwerdeführer in erster Linie wegen seiner Kompetenzüberschreitungen, seines Umgangs mit den anderen Mitarbeitenden und seiner Uneinsichtigkeit loswerden wollte. Aber selbst diese spannungsgeladene Situation rechtfertigt keine fristlose Kündigung ohne vorgängig den Betroffenen mit den Vorwürfen zu konfrontieren und ihm die Gelegenheit zu geben, sein Verhalten zu ändern. Gewiss hätte die Beschwerdegegnerin aufgrund des aus ihrer Sicht unbefriedigenden Teamgesprächs vom 10. Juni 2014, an dem sich der Beschwerdeführer gegenüber dem Gemeindepräsidenten sowie seinem Vorgesetzten des Familienbades unangemessen und in der Sache uneinsichtig zeigte, eine ordentliche Kündigung gestützt auf Art. 335a OR – mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf jeweils Ende Monat laut Ziff. 6 des Arbeitsvertrags – aussprechen dürfen und den Beschwerdeführer für die Dauer der

Kündigungsfrist freistellen können. Die viel höheren Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss Art. 10 PG in Verbindung mit Art. 337 OR sind hier demgegenüber nicht erfüllt.

#### **E. 4**

a) Als Zwischenresultat steht demnach fest, dass die fristlose Kündigung vom 11./12. Juni 2014 nicht rechtmässig war und folglich als ungerechtfertigte Kündigung nach Art. 12 PG zu qualifizieren ist, was gemäss Art. 5 PV sodann eine Entschädigungsfolge nach sich zieht. In diesem Sinne schreibt Art. 5 PV ausdrücklich vor: 1Beurteilt die Beschwerdeinstanz eine Kündigung als missbräuchlich oder ungerechtfertigt, legt sie die Höhe der Einschränkung fest. 2Für die Bemessung der Entschädigung werden insbesondere berücksichtigt: a) die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der oder des Geschädigten;

4/4 Personalrecht PVG 2017 45 b) die Schwere der Verfehlung der oder des Kündigenden; c) die Dauer der Anstellung der oder des Gekündigten; d) das Alter und die soziale Lage der oder des Gekündigten; e) die bisherigen Leistungen und das Verhalten der oder des Gekündigten; f) ein allfälliges Mitverschulden der oder des Gekündigten. Subsidiär gilt es auch noch Art. 337c OR (sog. Pönalentschädigung nach ungerechtfertigter Entlassung) zu berücksichtigen, der wie folgt lautet: 1Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. 2Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. 3Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen. b) Der Beschwerdeführer bringt dazu vor, dass ihm zu keinem Zeitpunkt vor der Teamsitzung vom 10. Juni 2014 irgendwelche Ungereimtheiten betreffend Qualität seiner Arbeit oder gar unerlaubte Handlungen mitgeteilt worden seien; erst anlässlich dieser Sitzung sei er damit konfrontiert worden, wobei es für ihn nicht erkennbar gewesen sei, dass ihm deswegen eine Kündigung drohen würde. Die Beschwerdegegnerin hält immerhin in ihrem Eventualstandpunkt (fristlose Entlassung erfolgte zu Unrecht) fest, dass die Kündigung nur gerade 2 ½ Monate nach Arbeitsantritt erfolgt sei, was aufgrund der kurzen Dauer eine Entschädigung von Beginn weg praktisch ausschliesse. Zudem würden die Verfehlungen des Beschwerdeführers sehr schwer wiegen, insbesondere dessen Film- und Fotoaufnahmen mit dem privaten Mobiltelefon im öffentlichen Bereich des Familienbades während der normalen Öffnungszeiten; ausserdem sei der Beschwerdeführer wie eine Dampfwalze in den Betrieb des Familienbades eingetreten, habe die Leitung vertragswidrig an sich gerissen und seine Kompetenzen massiv überschritten. Damit habe er derart für Unruhe gesorgt,

4/4 Personalrecht PVG 2017 46 dass die übrigen Mitarbeiter des Familienbades wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung ihre eigenen Arbeitsverhältnisse in Frage stellten, weshalb die Beschwerdegegnerin unverzüglich handeln müssen. Im Weiteren habe sich der Beschwerdeführer auch anlässlich der Teamsitzung vom 10. Juni 2014 absolut uneinsichtig und renitent gezeigt für die hervorgerufenen Probleme, sodass an eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht zu denken gewesen wäre. Aufgrund dieses sehr schweren Verschuldens des Beschwerdeführers an dieser Situation sei eine Entschädigung

ausgeschlossen. Der Eingriff in die Persönlichkeit des Beschwerdeführers gehe nicht über das übliche Mass bei einer derartigen Kündigung hinaus, weshalb dem Beschwerdeführer auch unter diesem Titel keine Entschädigung ausgerichtet werden müsse. Ausserdem sei der Beschwerdeführer über seine Einzelfirma in Z., mit welcher er als Sportlehrer im Bereich Schneesport und Mountainbike tätig sei, längst wieder beruflich tätig geworden. Auch in Bezug auf die Gehörsverletzung gehe der Beschwerdeführer fehl, zumal ihm anlässlich der Teamaussprache das rechtliche Gehör gewährt worden sei und auch die mündlich ausgesprochene Kündigung am Folgetag entsprechend begründet worden sei, ebenso wie die am 12. Juni schriftlich erfolgte Kündigung. c) Zum Einwand der Gehörsverletzung des Beschwerdeführers gilt es vorab auf die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses hinzuweisen. Da dieses öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis mittels Verfügung zu kündigen ist, besteht ohne Zweifel und unbestrittenermassen ein Anspruch auf rechtliches Gehör im Sinne einer vorherigen Orientierung und Gewährung der Äusserungsmöglichkeit. Art. 29 Abs. 2 BV gewährleistet den Anspruch auf rechtliches Gehör. Es ist das zentrale Mitwirkungsrecht des Privaten im Verwaltungsverfahren, wobei es einerseits der Sachaufklärung dient und andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Parteien darstellt (BGE 140 I 99 E.3.4, 135 II 286 E.5.1). Das Mitwirkungsrecht beinhaltet das Recht der Privaten, in einem vor einer Verwaltungs- oder Justizbehörde geführten Verfahren mit ihren Begehren angehört zu werden, Einblick in die Akten zu erhalten und zu den für die Entscheidung wesentlichen Punkten Stellung nehmen zu können (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, Rz. 1001–1002 bzw. S. 219 f.). Nach der Gerichtspraxis des Bundesgerichts kann eine – nicht besonders schwerwiegende – Verletzung des rechtlichen Gehörs ausnahmsweise als ‚geheilt‘ gelten, wenn der Be-

4/4 Personalrecht PVG 2017 47

troffene die Möglichkeit erhält, sich vor einer Beschwerdeinstanz zu äussern, welche die von der Gehörsverletzung betroffenen Aspekte mit derselben Kognition überprüfen kann wie die Vorinstanz, auch wenn dies zwangsläufig zum Verlust einer Instanz führt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C\_130/2012 vom 9. August 2012 E.2.3; 1C\_478/2008 vom 28. August 2009 E.3.2 mit Hinweis auf BGE 132 V 387 E.5.1). Ausnahmsweise kann sogar bei einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs von einer Rückweisung an die Vorinstanz abgesehen werden, wenn dies nur zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, welche mit den Interessen der betroffenen Parteien an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 137 I 195 E.2.3.2, 133 I 201 E.2.2; Urteile 1C\_13/2012 vom 24. Mai 2012 E.2.1 und 1C\_58/2010 vom 22. Dezember 2010 E.2.1.3). Selbst eine Gehörsverletzung könnte also allenfalls als ‚geheilt‘ betrachtet werden. Im konkreten Fall ist dazu einzig erstellt, dass der Betriebsleiter E. und die Reinigungskraft H. mit dem Beschwerdeführer zusammengesessen sind, um die Kompetenzüberschreitung des Beschwerdeführers anlässlich des Vorfalls vom 23. Mai 2014 – der Beschwerdeführer schickte damals die betreffende Reinigungskraft eigenmächtig nach Hause – zu diskutieren. Anlässlich dieser Aussprache zeigte sich der Beschwerdeführer uneinsichtig und verliess das Gespräch, bevor es beendet wurde (Zeugeneinvernahmen von E. und H. vom 19. Juni 2017, S. 6 und S. 2). Weitere Abmahnungen und Rügen an die Adresse des Beschwerdeführers vorgängig zur Teamsitzung vom 10. Juni 2014 sind nicht dokumentiert, insbesondere nicht in Bezug auf das Fotografieren. Erstellt ist hingegen, dass der Beschwerdeführer anlässlich der Teamsitzung vom 10. Juni 2014 mit verschiedenen Vorwürfen konfrontiert wurde und

dazu auch Stellung nehmen konnte. Allerdings fand die Aussprache ohne konkreten Hinweis auf eine bevorstehende Kündigung der Arbeitsstelle des Beschwerdeführers statt, und schon gar nicht hinsichtlich einer fristlosen Kündigung. Auch in der mit der Kündigung bzw. im Kündigungsschreiben vom 12. Juni 2014 vorgebrachten Begründung wurde pauschal von Fotos und Videos gesprochen, ohne jedoch der Sache auf den Grund zu gehen. Immerhin hat der Beschwerdeführer geltend gemacht und durch schriftliche Erklärungen belegt, dass die Betroffenen ihr Einverständnis zu diesen Fotografien gegeben haben. Wie bereits ausgeführt, hätte die Beschwerdegegnerin vor dem Erlass der fristlosen Kündigung – als schärfste aller erdenklichen Sank-

4/4 Personalrecht PVG 2017 48 tionsmassnahmen – diesen Vorhaltungen noch genauer auf den Grund gehen müssen; indem sie dies unterliess und sich bloss auf einen pauschalen Vorwurf beschränkte, hat sie das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt. d) Es stellt sich somit nun noch die Frage, wie mit dieser Gehörsverletzung umzugehen ist. Zu entscheiden ist dabei, ob von der Nichtigkeit des angefochtenen Entscheids oder der Heilung des formellen Mangels (Gehörsverletzung als ‚Ungültigkeitsgrund‘) auszugehen ist. Nach Ansicht des Gerichts ist ersteres zu verneinen und letzteres hier zu bejahen, und zwar aus folgenden Gründen und Überlegungen: Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sind fehlerhafte Entscheide nichtig, wenn der ihnen anhaftende Mangel besonders schwer ist, wenn er sich als offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar erweist und die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird. Inhaltliche Mängel einer Entscheidung führen nur ausnahmsweise zur Nichtigkeit. Als Nichtigkeitsgründe fallen vorab funktionelle und sachliche Unzuständigkeit der entscheidenden Behörde sowie krasse Verfahrensfehler in Betracht (BGE 133 II 366 E.3.2 mit Verweis auf BGE 129 I 361 E.2.1). Bei gleicher Überprüfungs- und Entscheidungskompetenz der Rechtsmittelinstanz ist es aber auch im Personalrecht möglich, dass eine Gehörsverletzung geheilt werden kann, sofern der Angestellte seinen Standpunkt vollumfänglich vortragen kann (s. Urteil des Bundesgerichts 2P.352/2005 vom 24. April 2006 E.3.2). Im konkreten Fall ist die umstrittene Kündigung des Arbeitsverhältnisses offenbar völlig unerwartet erfolgt. Allerdings hat der Beschwerdeführer mit seinem uneinsichtigen, angriffigen und rechthaberischen Verhalten anlässlich der Sitzung vom 10. Juni 2014 das Seinige dazu beigetragen. Der Beschwerdeführer war spätestens ab dem 11. Juni 2014 (mündlich) über die Kündigungsgründe informiert. Im Rahmen der vorliegend zu beurteilenden Beschwerde hat sich der Beschwerdeführer hierzu eingehend äussern können und dies faktisch auch getan, weshalb dieser Mangel als ‚geheilt‘ betrachtet werden kann. Dennoch dürfte die Verletzung zu einer Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR führen, was es nachfolgend materiell noch zu klären und entscheiden gilt.

## **E. 5**

a) Wie bereits einleitend angeführt, gilt es zwischen dem Teil der Kündigung (Rechtsmittel Beschwerde) und jenem der Entschädigungsfrage (Klage) zu unterscheiden. Grundlage für die zu klärende Rechtmässigkeit und Zulässigkeit der ausgesprochenen Kündigung ist dabei der Anstellungsvertrag vom 1./9. April 2014, mit dem unbestritten ein öffentlich-rechtliches Anstellungsver-

4/4 Personalrecht PVG 2017 49 hältnis begründet wurde. Daraus ergeben sich – in Bezug auf die Vertragsauflösung bzw. Kündigung – diverse Unterschiede zu einer privatrechtlichen Anstellung. So gilt die Kündigungsfreiheit bei öffentlich-rechtlichen

Arbeitsverhältnissen nicht im gleichen Umfang wie im Privatrecht; vielmehr ist die öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin an die Grundrechte gebunden. Davon wird die Arbeitgeberin auch durch einen Verweis auf die Regeln des Obligationenrechts – wie vorliegend auf die Sorgfalts- und Treuepflichten des Arbeitnehmers nach Art. 321a Abs. 4 OR – nicht entbunden (s. HELBLING/ POLEDNA [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 220 f.). Das Willkürverbot und der Verhältnismässigkeitsgrundsatz gebieten, dass eine Kündigung nur gestützt auf sachliche Gründe ausgesprochen werden kann. Darunter fallen etwa eine nicht zufriedenstellende Arbeitsleistung respektive fachliches Ungenügen, betriebliche Gründe resp. fehlender Bedarf, unbefriedigendes Verhalten bzw. Verhaltensweisen, die die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen, erhebliche Störung der Arbeitsgemeinschaft, charakterliche Mängel, wobei kein Verschulden des Betroffenen vorausgesetzt wird (MICHEL, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 297 ff.; sowie JAAG, ZBl 1994 S. 463). Es muss also ein triftiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegen. Erforderlich ist dabei nicht ein besonders qualifizierter, sondern ein sachlich zutreffender Grund, der es der Arbeitgeberin bei pflichtgemässer Ausübung ihres Ermessens erlaubt, eine Entlassung auszusprechen. «Wichtige Gründe» und somit qualifizierte Kündigungsgründe sind demgegenüber lediglich bei einer ausserordentlichen (sofortigen/fristlosen) Kündigung zu verlangen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C\_340/2009 E. 2 sowie das diesem zugrunde liegende Verwaltungsgerichtsurteil [VGU] U

## E. 08

69 vom 10. Februar 2009 E.2). Zudem müssen die Gründe die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht als unzumutbar erscheinen lassen (HÄNNI, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Aufl., Zürich 2008, § 13 Ausserordentliche Beendigung von Dienstverhältnissen). Bei grundloser Kündigung kann Nichtigkeit geltend gemacht werden. In diesen Fällen muss die Arbeitgeberin dem gekündigten Arbeitnehmer wenn möglich die bisherige oder eine andere zumutbare Arbeitsstelle anbieten. Aufgrund des zerstörten Vertrauensverhältnisses kommt aber auch bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen eine Entschädigung als Rechtsfolge infrage (HELBLING/POLEDNA, a.a.O., S. 221 Rz. 40, S. 230 f.). b) Wie bereits in Erwägung 3b) hiavor festgestellt, lag ein «wichtiger» bzw. ausserordentlicher (ungewöhnlich gravierender)

4/4 Personalrecht PVG 2017 50 Grund für eine fristlose Kündigung nicht vor, hingegen sachlich zutreffende Gründe allemal, sodass eine ordentliche Kündigung gestützt auf Art. 335a OR (mit einer ordentlichen Kündigungsfrist von drei Monaten laut Ziff. 6 des Arbeitsvertrags) begründet gewesen wäre und demnach hier zu schützen gewesen wäre. Die sachlich zutreffenden Gründe sind dabei im anmassenden Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten, der Stiftung von Unruhe, Unfrieden und Frustrationen beim übrigen Personal sowie in der potentiellen/latenten Gefahr weiteren Fotografierens – da der Beschwerdeführer diesbezüglich uneinsichtig geblieben ist – zu erblicken. 6. a) Es bleibt somit noch die Entschädigungsfrage (Rechtsmittel Klage) bzw. die Höhe der Entschädigung abschliessend zu klären. Der Beschwerdeführer (Kläger) beantragte in der ersten Eingabe vom 14. Juli 2017 in Ziff. I/2 der Anträge eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen, ausmachend Fr. 26'405.– brutto. In der Replik vom 23. Oktober 2017 wurde die Klagesumme auf Fr. 30'000.– erhöht, da noch der Anteil des 13. Monatslohnes hinzugezählt wurde. Diese Ausdehnung des ursprünglichen Antrags hält aber vor Art. 51 Abs. 2 VRG nicht stand und war nicht zulässig, weshalb auf die Klage in diesem Umfang

(Differenzbetrag Fr. 3'595.–) gar nicht eingetreten werden kann (s. E.1b, hiavor). Da kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorgelegen hat, hat die Beschwerdegegnerin – entsprechend einer ordentlichen Kündigung mit Lohnfortzahlungspflicht für drei Monate laut Ziff. 6 des Arbeitsvertrags – sicherlich die Monatslöhne für Juli, August und September 2014 (3 x Fr. 5'281.– = Fr. 15'843.–) auszurichten. Zusätzlich hat der Beschwerdeführer grundsätzlich überdies Anspruch auf eine weitergehende Entschädigung gestützt auf Art.

## E. 12

PG in Verbindung mit Art. 5 Abs. 2 PV (bzw. analog Art. 337c Abs. 3 OR). Der Entscheid über die Höhe dieser zusätzlichen Entschädigung ist eine Beurteilung nach Recht und Billigkeit, erfordert aber eine objektivierbare Wertung des Gerichts; Bemessungskriterien hierfür sind etwa die Strafwürdigkeit des Arbeitgeberverhaltens, Schwere der Persönlichkeitsverletzung, wirtschaftliche Auswirkungen der Kündigung, Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, finanzielle Situation der Parteien, Schwere des Mitverschuldens des Arbeitnehmers etc. (vgl. STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLF, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 337c Rz. 8. S. 1158 f.). Laut bundesgerichtlicher Rechtsprechung hat das Gericht die Bemessungskriterien für die Entschädigung mindestens so ausführlich darzulegen, dass

4/4 Personalrecht PVG 2017 51 dem Bundesgericht die Überprüfung der rechtsfehlerfreien Ermessensbetätigung möglich ist (vgl. STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLF, a.a.O., Art. 337c Rz. 8 S. 1159). Diese Bemessungskriterien sind zudem in Art. 5 PV kodifiziert. Zur Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit lassen sich im konkreten Fall die Verletzung des rechtlichen Gehörs und der impliziter erhobene Missbrauchsvorwurf in Bezug auf das Fotografieren im Familienbad anführen. Zur Schwere der Verfehlungen der Beschwerdegegnerin gilt es festzuhalten, dass das Ziehen der «Notbremse» (fristlose Entlassung statt ordentliche Kündigung) sachlich nicht zwingend notwendig gewesen wäre und hieraus Ansätze einer Führungsschwäche zu Lasten der Beschwerdegegnerin erkennbar sind. Bezüglich der Kriterien des Alters und der sozialen Lebenssituation des Beschwerdeführers gilt es festzuhalten, dass es dem 41-jährigen Beschwerdeführer (Sportlehrer im Bereich Schneesport und Mountainbike mit Einzelfirma in Z.) wohl möglich ist, sein wirtschaftliches Auskommen ab sofort auch ohne Anstellung als Bademeister zu erzielen und er zudem bloss 2 ½ Monate für die Beschwerdegegnerin tätig war. Die durchgezogene Leistung bzw. die offensichtlich unerwünscht übermotivierete Leistungsbereitschaft des Beschwerdeführers legen ferner ein gewisses Mitverschulden des Genannten an der zunehmenden Missstimmung innerhalb des Teams und mit den Vorgesetzten des Familienbades nahe. Ins Gewicht fällt damit sicherlich auch noch die zum Teil anmassende, uneinsichtige und unbeherrschte Persönlichkeitsstruktur des Beschwerdeführers, der sich immer wieder selbst in seiner Konfrontationshaltung zu Gefallen schien und daher objektiv als ziemlich schwieriger und nur aufwendig zu kontrollierender Arbeitnehmer taxiert werden kann. In Würdigung der soeben erwähnten Bemessungskriterien ist das Gericht zur Überzeugung gelangt, dass eine Pönalentschädigung von zusätzlich einem Monat – nebst zu den drei vertragsgemäss geschuldeten Monatslöhnen (Juni bis August 2014) – gerechtfertigt und angemessen erscheint. Insgesamt sind somit vier Monatslöhne (4 x Fr. 5'281.– = Fr. 21'124.–) – und nicht wie vom Beschwerdeführer beantragt fünf Monatslöhne – von der Beschwerdegegnerin (Beklagten) geschuldet und nach zu bezahlen. b) Zusammengefasst lässt sich demnach resümieren, dass im Arbeitsvertrag vom 1./9. April 2014 keine Probezeit

vereinbart wurde, weshalb zum Zeitpunkt der Kündigung ein ordentliches Arbeitsverhältnis bestand mit einer vereinbarten Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Monatsende hin. Gründe für eine fristlose Kündigung liegen nicht vor, allerdings solche, die eine or-

4/4 Personalrecht PVG 2017 52 dentliche Kündigung rechtfertigen. Die Beschwerdegegnerin hat den Beschwerdeführer aber konkret fristlos ohne wichtigen Grund entlassen, was rechtlich zweifelsfrei einer ungerechtfertigten Kündigung im Sinne von Art. 337 c OR entspricht. Drei Monatslöhne (3 x Fr. 5'281.–) sind von der Beschwerdegegnerin aufgrund von Ziff. 6 des Arbeitsvertrags bei ordentlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen; ein weiterer Monatslohn (1 x Fr. 5'281.–) kommt in Anwendung von Art. 12 PG i.V.m. Art. 5 Abs. 2 PV als sog. Pönalentschädigung hinzu, was gesamthaft eine Entschädigung von brutto Fr. 21'124.– (4 x Fr. 5'281.–) ergibt. Im Übrigen hätte so oder anders kein Anspruch auf mehr als zwei Monate (zusätzliche Pönalentschädigung) bestanden, da nicht mehr als fünf Monatslöhne eingeklagt wurden. Zudem wurde kein Verzugszins eingeklagt, weshalb ein solcher Zins nach Art. 104 Abs. 1 OR ebenfalls nicht geschuldet ist. U 14 52 Urteil vom 15. Dezember 2017

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