

## **GR\_GERICHTE ZF 2005 29 vom 4. Juli 2005**

GR Gerichte, 2005-07-04, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr\\_gerichte\\_ZF\\_2005\\_29](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_ZF_2005_29)

FR: GR\_GERICHTE ZF 2005 29 du 4 juillet 2005

IT: GR\_GERICHTE ZF 2005 29 del 4 luglio 2005

### **Regeste**

Forderung aus Arbeitsvertrag | OR Arbeitsvertrag

### **Erwägungen**

#### **E. 6**

es ihr vielmehr, solche Ansprüche am gewöhnlichen Arbeitsort einzuklagen. Während des hier interessierenden Anstellungsverhältnisses arbeitete Z. ausschliesslich in W., wo die heutige Beklagte eine ihrer Kliniken betreibt. Der Mittelpunkt der Berufstätigkeit der Klägerin lag also in einer zum Bezirk Prättigau/Davos gehörenden Gemeinde. Damit durfte die von Z. angerufene Vorinstanz ihre internationale und örtliche Zuständigkeit bejahen. Z. will im laufenden Verfahren erreichen, dass die Stiftung Y. gerichtlich verpflichtet wird, ihr rund Fr. 20'000.00 samt Zins zu bezahlen. Eine solche Klage fällt gemäss Art. 19 Ziff. 1 ZPO in die sachliche Zuständigkeit des jeweiligen Bezirksgerichtes, hier also jenes von Prättigau/Davos, so dass auch insoweit einem Eintreten auf die Streitangelegenheit durch die Vorinstanz nichts entgegenstand. Bezirksgerichtliche Urteile im Sinne von Art. 19 ZPO, seien sie in vermögensrechtlichen (Ziff. 1) oder nicht vermögensrechtlichen Streitsachen (Ziff. 2) ergangen, können gemäss Art. 218 Abs. 1 ZPO mit Berufung bei der Zivilkammer des Kantonsgerichtes angefochten werden, wobei bei Ersteren der ursprünglich erforderliche Streitwert (höher als Fr. 8000.00) im Zeitpunkt der Ausfällung des erstinstanzlichen Urteils noch vorhanden sein muss (vgl. PKG 1994-15-54). Dem war hier offensichtlich so, ist es doch vor Bezirksgericht Prättigau/Davos weder zu einem Rückzug in entsprechendem Umfang noch zu einer teilweisen Anerkennung der Klage gekommen. Da das Rechtsmittel überdies innert Frist ergriffen wurde (Art. 219 Abs. 1 Satz 1 ZPO) und da die Weiterzugserklärung ausserdem den gesetzlichen Formerfordernissen entspricht (Art. 219 Abs. 1 Satz 2 ZPO), ist darauf grundsätzlich einzutreten. Keiner Ergänzung bedürfen die Ausführungen im angefochtenen Urteil, wonach die hier zu beurteilende arbeitsvertragliche Streitsache mangels einer abweichenden Rechtswahl (Art. 116 Abs. 1 IPRG) dem materiellen Schweizer Recht unterstehe (Art. 121 Abs. 1 IPRG), während das Verfahren (wie oben bereits berücksichtigt) von der bündnerischen ZPO beherrscht werde. Darauf kann verwiesen werden (Art. 229 Abs. 3 ZPO). 2. Nachdem Z. in der schriftlichen Berufungserklärung vom 21. April 2005 an ihrem Begehren um Zulassung zur Beweisaussage noch ausdrücklich festgehalten hatte, liess sie den Antrag an der mündlichen Berufungsverhandlung

#### **E. 07**

April 2004 eine solche Kündigung auf den 31. Juli 2004 ausgesprochen wurde, und weiter, dass dieses Vorgehen zulässig war, dass damit insbesondere die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von drei Monaten eingehalten wurde. Ebenso wenig angezweifelt wurde die grundsätzliche Befugnis der genannten Vorgesetzten, die Arbeitnehmerin mit

sofortiger Wirkung zu entlassen, wie es am 07. April 2004 denn auch geschehen ist. Prozessthema ist hingegen, ob im konkreten Fall die Voraussetzungen erfüllt waren, um gegenüber Z. eine derart schwer wiegende Massnahme zu ergreifen. Gemäss Art. 337 OR können sowohl die Arbeitnehmerin wie die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Kündigung nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Ob solche Umstände vorliegen, entscheidet das Gericht nach pflichtgemäsem Ermessen (Abs. 3). Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen der Arbeitnehmerin gerechtfertigt. Sie müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Daneben ist zusätzlich erforderlich, dass sich das beanstandete Verhalten auch tatsächlich so ausgewirkt hat, es also zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens gekommen ist. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein, um hinreichend Anlass zu geben für eine sofortige Been-

#### **E. 7**

vom 04. Juli 2005 wieder fallen. Darauf braucht also nicht weiter eingegangen zu werden. An der mündlichen Berufungsverhandlung liess die Stiftung Y. ihrerseits ihr Begehren vom 29. Juni 2005 zurückziehen, wonach Z. zur Sicherstellung all jener aussergerichtlicher Kosten hätte verpflichtet werden sollen, welche ihr (der Beklagten und Berufungsbeklagten) im laufenden Prozess bereits entstanden seien und noch erwachsen würden. In einer separaten Verfügung vom heutigen Tag (04. Juli 2005) konnte das Gesuch deshalb als erledigt abgeschrieben werden (PZ 05 136). Weitere Ausführungen hierzu erübrigen sich. 3. Im Verfahren blieb unbestritten, dass V. und U. berechtigt waren, das zu Z. bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich aufzulösen, desgleichen, dass am

#### **E. 8**

digung des Arbeitsverhältnisses (vgl. BGE 130 III 213 E. 3.1 S. 220 f.). Beweisbelastet ist die kündigende Partei (vgl. JAR 2001 S. 320). Tätlichkeiten und Beschimpfungen gegenüber Vorgesetzten dürften in aller Regel die fristlose Entlassung der fehlbaren Arbeitnehmerin rechtfertigen. Je nach den konkreten Umständen des Einzelfalles kann die Beurteilung freilich auch anders ausfallen; insbesondere dann, wenn sich der Vorfall in einer Situation erhöhter Spannung ereignet hat und die Betroffenen dies wegen eigenen vertrags- oder gesetzeswidrigen Verhaltens selber zu vertreten haben (vgl. MANFRED REHBINDER / WOLFGANG PORTMANN, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, [Hrsg.: HEINRICH HONSELL, NEDIM PETER VOGT und WOLFGANG WIEGAND], 3. Aufl., Basel 2003, Art. 337 OR N. 21 und 23; MANFRED REHBINDER, Berner Kommentar, Das Obligationenrecht, Band VI.2.2.2, Art. 337 OR N. 9). 4. Nach den Akten, insbesondere den insoweit glaubhaften und im Grunde auch gar nicht bestrittenen Aussagen der Zeuginnen V., U. und T., steht mit hinlänglicher Sicherheit fest, dass es am Vormittag des 07. April 2004 zwischen Z. und ihrer direkten Vorgesetzten, der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin V., zu einer lautstark ausgetragenen Meinungsverschiedenheit um die Rückgabe der Kopie eines Kündigungsschreibens gekommen ist, welche der Arbeitnehmerin am Morgen des gleichen Tages ausgehändigt worden war. Z. liess es dabei nicht damit bewenden, den wiederholten Aufforderungen ihrer Vorgesetzten auf Her-

ausgabe des gewünschten Dokumentes zu widersprechen. Vielmehr biss sie V. im Verlaufe der Auseinandersetzung in den Unterarm, und dies so fest, dass der Zahnabdruck, wie die Personalverantwortliche U. bestätigen konnte, einige Zeit sichtbar blieb. Würde es sich hierbei um den einzig wesentlichen Umstand handeln, wäre nach dem eben in E. 3 Gesagten die fristlose Entlassung nicht zu beanstanden gewesen. Ein tätlicher Angriff der geschilderten Art auf eine Vorgesetzte stellt eine schwere Persönlichkeitsverletzung dar und zerstört in aller Regel das für eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin erforderliche Vertrauensverhältnis. Im vorliegenden Fall gilt es nun aber zu berücksichtigen, dass Z., der die Arbeitsstelle eben erst ordentlich gekündigt worden war, von ihrer Vorgesetzten ohne sachlichen Grund gedrängt wurde, die ihr überlassene Kopie des Kündigungsschreibens wieder herauszugeben. Dabei war sich V., wie ihre Zeugenaussagen zeigen, nach bereits Erlebtem der aufbrausenden Seite des Charakters der Arbeitnehmerin durchaus bewusst. Indem sie trotz solcher Erfahrungen ohne rechtlich schützenswertes Interesse auf ihrem Ansinnen beharrte, schuf sie völlig

## **E. 9**

unnötig einen Zustand, in welchem ernstlich zu befürchten war, dass sich Z. in ihrer Verwirrung und Empörung wegen des von ihr Verlangten mit unzulässigen Mitteln zur Wehr setzen könnte. Hinzu kommt schliesslich noch, dass sich V. in einem Zeitpunkt, als Z. laut eigener Einschätzung der hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin bereits „massive Stresssymptome“ zeigte, dazu hinreissen liess, sie an der Schulter zu berühren, und dies in einer Form, die von der Personalverantwortlichen U. als eigentliches Zurückhalten verstanden wurde. Obwohl V. ihr Vorgehen anders aufgefasst haben wollte, als blosses Beschwichtigungsbemühen nämlich, hätte sie damit rechnen müssen, dass die völlig aufgebrachte Arbeitnehmerin darin einen Versuch sehen könnte, dass ihr das umstrittene Papier nunmehr mit Gewalt entrissen werden sollte, was sie dann handgreiflich werden liess. All dies lässt die von Z. begangene Tätlichkeit etwas weniger gravierend erscheinen, und es wäre unter diesen Umständen wohl angezeigt gewesen, wenn die Arbeitnehmerin lediglich verwahrt und darauf hingewiesen worden wäre, sie müsse mit der fristlosen Entlassung rechnen, sollte sie in der verbleibenden Anstellungszeit ihren Vorgesetzten gegenüber verbal oder tätlich ausfällig werden. – Zu keiner anderen Einschätzung gelangt man, wenn zusätzlich das Verhalten von Z. unmitelbar nach der Auseinandersetzung mit V. berücksichtigt wird. Es ist ohne weiteres einfühlbar, dass sie durch den Vorfall derart aufgewühlt wurde, dass ihr dies körperliche Beschwerden bereitet hatte, und dass sie darauf, ohne sich näher Gedanken zu machen, überstürzt ihren Arzt aufgesucht hat. Dabei ist auch verständlich, dass sie ihre Fassung nicht sofort wieder gefunden hat und dass sie deshalb subjektiv gar nicht in der Lage war, sich ausgerechnet bei jener Person um die Erlaubnis zum Weggehen zu bemühen, mit der sie sich eben noch gestritten hatte. Dass für die Arztkonsultation keine im Voraus erteilte Bewilligung vorlag, wog also nicht derart schwer, dass dies den Ausschlag zu Gunsten einer fristlosen Entlassung hätte geben können, zumal die Klägerin offenbar nach kurzer Abwesenheit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt ist. – Gleiches gilt für den Umstand, dass der Klägerin aus Sicht der Beklagten wegen nicht immer konstant guter Arbeitsleistungen und wegen teils uneinsichtigen Verhaltens ihren Vorgesetzten gegenüber bereits ordentlich gekündigt worden war. Gesamthaft betrachtet erscheint bei dieser Sachlage die am 07. April 2004 gegenüber Z. ausgesprochene fristlose Entlassung als nicht gerechtfertigt. Inso weit die Vorinstanz gegenteilig entschieden hat, ist ihr Urteil in (teilweiser) Gutheissung der Berufung aufzuheben.

## **E. 10**

5. Die fristlose Entlassung einer Arbeitnehmerin beendet das Vertragsverhältnis selbst dann, wenn sich das Vorgehen der Arbeitgeberin bei einer späteren gerichtlichen Überprüfung als unzulässig herausstellen sollte. Die Betroffene besitzt in solchen Fällen keinen Anspruch auf Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung. Vielmehr steht ihr nach Art. 337c Abs. 1 OR vorab einmal Schadenersatz zu, und dies in der Höhe des Verdienstes, den sie erzielt hätte, wenn das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäss aufgelöst worden wäre. In Fällen wie hier mit unbestimmter Vertragsdauer besitzt die Arbeitnehmerin somit Anspruch auf Lohnersatz bis zum Eintritt des nächsten zulässigen Kündigungstermins (vgl. REHBINDER/PORTMANN, a. a. O., Art. 337c OR N. 1 f.; REHBINDER, a. a. O., Art. 337c OR N. 2; ADRIAN STÄHELIN / FRANK VISCHER, Zürcher Kommentar, Obligationenrecht, Band V.2.c, Art. 337c OR N. 7), Z. also angesichts der genannten dreimonatigen Kündigungsfrist sowie des Umstandes, dass keine der gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen Anwendung findet, bis zum 31. Juli 2004. Bei der Ermittlung des der Klägerin zustehenden Guthabens ist auf ihre eigenen Berechnungen abzustellen, soweit sie mit den Lohnunterlagen der Beklagten und den Vorgaben über die vorzunehmenden Abzüge in Einklang stehen und nicht offensichtliche Versehen enthalten. Der Bruttolohn inkl. Schichtzulage für die Monate April, Mai, Juni und Juli 2004 beläuft sich danach auf Fr. 15'740.60. Hinzu kommen Fr. 1967.70 als Anteil am 13. Monatslohn für das erste Halbjahr 2004, was ein Zwischentotal von Fr. 17'708.30 ergibt. Hiervon abzuziehen sind Fr. 1936.30 an Versicherungsbeiträgen sowie die Ende April 2004 erfolgte Auszahlung von Fr. 3385.60, womit sich ein Guthaben von Fr. 12'386.40 ergibt. Dieser Betrag ist ab einem mittleren Zeitpunkt (dem 31. Mai 2004) zu 5 % zu verzinsen. 6. Wird eine Arbeitnehmerin ohne zureichenden Grund fristlos entlassen, muss es mit der Zusprechung von Schadenersatz gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR noch nicht sein Bewenden haben. Das Gericht kann die Arbeitgeberin vielmehr überdies verpflichten, der Arbeitnehmerin zusätzlich eine Strafzahlung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR zu entrichten. Deren Höhe bemisst es nach den konkreten Umständen des Einzelfalles, wobei der Betrag von sechs Monatslöhnen nicht überstiegen werden darf. Zweck dieser gesetzlichen Regelung ist einmal, Arbeitgeberinnen von leichtfertig ausgesprochenen fristlosen Entlassungen abzuhalten. Kommt es im Einzelfall dennoch dazu, soll darüber hinaus durch eine solche Geldstrafe die seelische Unbill abgegolten werden, welche die Arbeitnehmerin

## **E. 11**

durch die ungerechtfertigte fristlose Auflösung des Vertragsverhältnisses erlitten hat (vgl. BGE 123 V 5 E. 2.a S. 7). Wie frei das Gericht bei seiner Entscheidung ist, wann es eine Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR anordnen soll und wann es sie verweigern darf, ist in Lehre und Rechtsprechung umstritten. So soll nach BGE 116 II 300 E. 5.a S. 301 eine unzulässige fristlose Entlassung regelmässig zur Folge haben, dass die Arbeitgeberin zur Erbringung einer solchen Geldleistung verpflichtet wird. Nur aussergewöhnlich gelagerte Fälle rechtfertigten ein Abweichen hiervon. Dem wird zum Teil entgegengehalten, dass sich ein derart enger Rahmen mit der Ausgestaltung von Art. 337c Abs. 3 OR als Kann-Vorschrift nicht vertrage (vgl. STÄHELIN/VISCHER, a. a. O., Art. 337c OR N. 15), und in jüngerer Zeit äusserte auch das Bundesgericht gewisse Zweifel, ob dem Gericht, das sich mit den Wirkungen einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung auseinander zu setzen habe, nicht ein grösserer Spielraum eingeräumt werden müsste (vgl. die Bemerkungen

auf S. 266 des in JAR 2002 S. 263 ff. publizierten Entscheides). Wie hier die Gewichtung künftig erfolgen wird, lässt sich nicht verlässlich abschätzen, ist aber für den Ausgang der vorliegenden Streitsache auch nicht von massgeblicher Bedeutung. Wie bereits ausgeführt wurde (vgl. oben E. 4), hat Z. im Rahmen einer vorerst verbal geführten Auseinandersetzung ihre Vorgesetzte, die hauswirtschaftliche Betriebsleiterin, überraschend in den Unterarm gebissen, und dies in Anwesenheit weiterer Klinikangestellten, unter ihnen insbesondere der Verantwortlichen für das Personalwesen. Damit hat die Klägerin eine Überreaktion an den Tag gelegt, die in hohem Masse geeignet war, das Ansehen der Angegriffenen im Betrieb zu beeinträchtigen. Es ist daher, wenn auch rechtlich nicht haltbar (vgl. E. 4), menschlich sehr wohl verständlich, dass sich V. und U., die beim Dazwischengehen nach ihren glaubhaften Angaben ebenfalls noch einen Schlag erhalten haben will, unter dem Eindruck des eben Geschehenen veranlasst sahen, das Arbeitsverhältnis mit Z. mit sofortiger Wirkung aufzulösen, was die Stiftung Y. in der Folge gegen sich gelten lassen musste. Angesichts dieser Umstände, insbesondere des erheblichen Fehlverhaltens der Arbeitnehmerin, wäre es in hohem Masse stossend, wenn die Arbeitgeberin über ihre Verpflichtung hinaus, Z. für beinahe vier Monate den Verdienstausfall zu ersetzen, noch eine Strafzahlung zu entrichten hätte (vgl. JAR 1994 S. 235; STÄHELIN/VISCHER, a. a. O., Art. 337c OR N. 15 am Ende). In diesem Punkt bleiben also Berufung und Klage ohne Erfolg.

## **E. 12**

7. In zivilprozessualen Auseinandersetzungen um behauptete Ansprüche aus Einzelarbeitsvertrag bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 dürfen auf die Parteien von hier nicht weiter interessierenden Ausnahmen abgesehen keine Gerichtskosten abgewälzt werden (Art. 343 Abs. 2 und 3 OR); sie sind vielmehr auf die jeweilige Gerichtskasse zu nehmen. Dies berücksichtigend überband das Bezirksgericht Prättigau/Davos die vermittleramtlichen Kosten der Kreiskasse W., während es jene des erstinstanzlichen Gerichtsverfahrens der Bezirksgerichtskasse belastete. – Entsprechendes gilt für das Berufungsverfahren, dessen Kosten somit vom Kanton Graubünden zu tragen sind. Kostenbefreiung im Sinne von Art. 343 Abs. 3 OR ändert nichts daran, dass die obsiegende Partei grundsätzlich einen Anspruch besitzt, zu Lasten der unterliegenden Gegnerin eine angemessene aussergerichtliche Entschädigung zugesprochen zu erhalten (vgl. BGE 115 II 30 E. 5c S. 42). Laut dem Ergebnis des Berufungsverfahrens ist der Klägerin mit ihren ursprünglichen, nach dem Scheitern vor der Vorinstanz unverändert gelassenen Begehren nunmehr insoweit Erfolg beschieden, als ihre fristlose Entlassung als ungerechtfertigt eingestuft und ihre Forderung auf Ersatz des dadurch entgangenen Verdienstes geschützt wurde, letzteres nicht nur dem Grundsatz nach, sondern auch betragsmässig. In einem anderen wesentlichen Punkt vermochte sie indessen mit ihren Anträgen nicht durchzudringen, bleiben ihr doch Leistungen aus Art. 337c Abs. 3 OR versagt. Dies ruft nach einer spürbaren Reduktion gegenüber der ungeschmälernten Entschädigung, die bei vollständigem Obsiegen gesamthaft geschuldet gewesen wäre. Hinzu kommt, dass in den zu den Akten gegebenen Honorarnoten des Vertreters der Klägerin bei dem nach Zeitaufwand zu ermittelnden Entgelt von einem Stundenansatz von Fr. 220.00 ausgegangen wird. Dies ist übersetzt, wurde das Mandat doch überwiegend durch einen Mitarbeiter von Rechtsanwalt Schmid ausgeübt, der noch nicht im Besitz eines Anwaltpatentes ist. Dessen Bemühungen sind nach der Praxis mit einem Ansatz von 75 % des ordentlichen Honorars zu entschädigen, mit Fr. 165.00 pro Stunde also. Trägt man alldem Rechnung, ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin unter zusätzlicher Berücksichtigung der Spesen

und des Streitwertzuschlages eine Umtriebsentschädigung von insgesamt Fr. 3700.00 zu bezahlen (die Mehrwertsteuer eingeschlossen), Fr. 2500.00 für das erstinstanzliche Verfahren und Fr. 1200.00 für das Verfahren vor der Weizugsinstanz.

**E. 13**

Demnach erkennt die Zivilkammer:

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