Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.390/2005 /bie

Sitzung vom 2. Mai 2006
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Klett, Bundesrichter Nyffeler, Bundesrichterin Kiss, Ersatzrichter Geiser,
Gerichtsschreiber Huguenin.

Parteien
X._____, Kläger und Berufungskläger,
vertreten durch Rechtsanwalt Beat Rohrer,

gegen

Y._____ GmbH, Beklagte und Berufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt Thomas Ulrich,
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn, Postfach, 4509 Solothurn.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Lohnansprüche,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zug, Zivilrechtliche Abteilung, vom 4. Oktober 2005.

Sachverhalt:
A.
Mit Arbeitsvertrag vom 10. September 2001 wurde X._____ von der Y._____ GmbH in A._____, als Geschäftsführer des Restaurants C._____ in B._____ angestellt. Am 12. Mai 2003 wurde er wegen angeblichen Alkoholkonsums während der Arbeitszeit fristlos entlassen. Danach führte er bis ca. Mitte Juli 2003 die Buchhaltung nach, ohne dass er dafür bezahlt wurde.
Am 28. Juli 2003 schlossen die Parteien eine schriftliche Vereinbarung, in der sie namentlich festhielten, dass diese die Beendigung der Angelegenheit Restaurant C._____, ..., per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche regle. In der Folge stellte sich X._____ auf den Standpunkt, die fristlose Entlassung sei ungerechtfertigt erfolgt und die in der Vereinbarung vom 28. Juli 2003 abgegebene Saldoerklärung sei für ihn nicht verbindlich.
B.
Am 24. Oktober 2003 reichte X._____ beim Kantonsgericht Zug Klage gegen die Y._____ GmbH ein mit dem Rechtsbegehren, die Beklagte zur Zahlung von Fr. 27'138.15 nebst Zins zu verpflichten. Er verlangte von der Beklagten die Bezahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen dreimonatigen Kündigungsfrist im Betrag von Fr. 14'138.15 sowie die Ausrichtung einer Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung im Betrag von Fr. 13'000.–. An der Hauptverhandlung vor Kantonsgericht liess der Kläger das Begehren um Ausrichtung einer Entschädigung in Höhe von Fr. 13'000.– fallen. Dafür verlangte er zusätzlich eine näher umschriebene Berichtigung des von der Beklagten nach Klageeinreichung ausgestellten Arbeitszeugnisses. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn, das dem Kläger Arbeitslosenentschädigung ausgezahlt hatte, beteiligte sich als Nebenintervenientin am Prozess.
Mit Urteil vom 22. November 2004 ordnete das Kantonsgericht die Änderung des Zeugnisses an und wies im Übrigen die Klage ab. Auf Berufung des Klägers hin bestätigte das Obergericht des Kantons Zug diesen Entscheid am 4. Oktober 2005.

C.
Mit seiner Berufung beantragt der Kläger dem Bundesgericht, Ziffer 1 des Urteils des Obergerichts des Kantons Zug vom 4. Oktober 2005 in dem Sinne abzuändern, dass die Beklagte zur Zahlung von Fr. 14'138.15 und dazu verpflichtet wird, auf diesem Betrag die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge abzurechnen, eventuell das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zu neuer Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Der Kläger stellt zudem das Gesuch, ihm für das bundesgerichtliche Verfahren die unentgeltlichen Verbeiständung zu gewähren.
In ihrer Berufungsantwort stellt die Beklagte Antrag auf Abweisung der Berufung. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn hat auf die Einreichung einer Berufungsantwort verzichtet.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Das Obergericht hat die Klage abgewiesen, weil es davon ausgegangen ist, der Kläger habe mit der Saldoerklärung vom 28. Juli 2003 auf die bis zu diesem Tag gegebenenfalls bestehenden Ansprüche verzichtet und nach diesem Datum seien keine weiteren Ansprüche nachgewiesen, weil kein Arbeitsvertrag mehr vorgelegen habe. Der Kläger macht mit der Berufung geltend, die Saldoerklärung sei ungültig, es liege eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung vor und er habe deshalb Anspruch auf Lohnersatz bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Er rügt somit eine Verletzung der Art. 341 und 337 OR und auf die Berufung ist insoweit einzutreten.
Im Berufungsverfahren ist das Bundesgericht an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz im angefochtenen Entscheid gebunden (Art. 63 Abs. 2 OG). Entsprechend sind Ausführungen, die sich gegen die vorinstanzlichen Feststellungen richten, das Vorbringen neuer Tatsachen, neue Einreden, Bestreitungen und Beweismittel unzulässig (Art. 55 Abs. 1 lit. c OG). Überdies muss sich die Begründung der Berufung aus der Berufungsschrift selbst ergeben. Der blosse Verweis auf Ausführungen im kantonalen Verfahren ist unbeachtlich (BGE 126 III 198 E. 1d S. 201 mit Hinweisen). Auf die Vorbringen in der Berufungsschrift kann somit nicht eingetreten werden, soweit der Kläger den Sachverhalt anders darstellt als die Vorinstanz, die Abnahme von Beweismitteln beantragt oder die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz kritisiert.
2.
Gemäss Art. 341 Abs. 1 OR ist ein Verzicht des Arbeitnehmers auf Forderungen, die sich aus zwingenden Gesetzesbestimmungen ergeben, nichtig, wenn er während des Arbeitsverhältnisses oder während eines Monats nach dessen Beendigung erfolgt.
2.1 Während der deutsche und der italienische Gesetzestext die Formulierungen ẅährend der Dauer des Arbeitsverhältnisses bzw. ẅährend eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verwenden (during il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua fine), ist im französischen Text von der Dauer und Beendigung des Vertrages die Rede (pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci). Die Lehre äussert sich zu dieser Unterscheidung kaum (vgl. Rémy Wyler, Droit du travail, Bern 2002, S. 187 FN 568; Jean-Louis Duc/Olivier Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, N. 4 zu Art. 341 OR; Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Zürich 1996, N. 10 zu Art. 341 OR; Gabriel Aubert, in: Thévenoz/Werro (Hrsg.), Commentaire romand, Genf 2003, N. 1 zu Art. 341 OR, der sowohl von rapport de travailẅie auch von terme du contratschreibt). Die Unterscheidung ist vor allem am Anfang der Vertragsbeziehung von Bedeutung, wenn der Arbeitsvertrag schon abgeschlossen wurde, das Arbeitsverhältnis aber noch nicht begonnen hat. In der Lehre wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Unterscheidung auch im Zusammenhang mit der Beendigung der Vertragsbeziehung von Bedeutung sein kann, wenn
streitig ist, ob der Arbeitsvertrag rechtsgültig fristlos beendet worden ist (Staehelin, a.a.O., N. 10 zu Art. 341 OR).
Für die Auslegung ist vom Zweck der Norm auszugehen. Art. 341 Abs. 1 OR bezweckt den Schutz des Arbeitnehmers, solange er in einer gewissen Abhängigkeit gegenüber der Arbeitgeberin ist. Die Bestimmung trägt dem Umstand Rechnung, dass der Arbeitnehmer sich in einem gesteigerten Abhängigkeitsverhältnis befindet und häufig der wirtschaftlich schwächere Teil ist, während des Arbeitsverhältnisses unter Druck gesetzt werden oder aus Angst um seine Stelle Hemmungen haben kann, zusätzliche Ansprüche unverzüglich zu erheben (BGE 105 II 39 ff. S. 41; Staehelin, a.a.O., N. 1 zu Art. 341 OR). Massgebend für Beginn und Ende des Schutzes des Arbeitnehmers ist somit dessen Abhängigkeitsverhältnis, dessen Unterordnung (Subordination) unter die Arbeitgeberin. Sinnvollerweise dauert der Schutz so lange an, wie dieses Verhältnis dauert bzw. bis einen Monat

nach seiner Beendigung. Die Kündigung des Vertrages lässt deshalb das Schutzbedürfnis noch nicht entfallen, erst die faktische Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei einer fristlosen Entlassung kann es entsprechend nicht darauf ankommen, ob diese gerechtfertigt war oder nicht. Entscheidend ist vielmehr, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet worden ist.
2.2 Gemäss den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz hat die Beklagte am 12. Mai 2003 eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Dennoch führte der Kläger bis ca. Mitte Juli 2003 die Buchhaltungen einzelner Betriebe nach. Endete das Arbeitsverhältnis am 12. Mai 2003, verging bis zur Saldoerklärung mehr als ein Monat. Dauerte das Arbeitsverhältnis dagegen bis Mitte Juli 2003 an, liegt die Saldoerklärung innerhalb der Zeitspanne von Art. 341 Abs. 1 OR. Der Frage, ob die Parteien das Arbeitsverhältnis über den 12. Mai 2003 hinaus fortgesetzt haben, kommt somit entscheidende Bedeutung zu.
2.3 Das Obergericht geht zu Recht davon aus, dass der Kläger das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses nach dem Aussprechen der fristlosen Kündigung nachzuweisen hatte. Allerdings musste er nicht nachweisen, dass ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen oder der alte abgeändert wurde. Es genügt, wenn er beweisen konnte, dass die Arbeitgeberin in der fraglichen Zeit Arbeit von ihm entgegennahm, welche nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten war (Art. 320 Abs. 2 OR).
Eine fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis unabhängig davon, ob sie gerechtfertigt ist (BGE 117 II 270 E. 3b; Frank Vischer, SPR, Bd. VII/4, Der Arbeitsvertrag, Basel 2005, S. 253; Thomas Geiser/ Roland Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, Bern 2005, Rz. 462). Das war früher umstritten. Ein Teil der Lehre ging davon aus, dass die fristlose Entlassung beim Fehlen eines wichtigen Grundes das Arbeitsverhältnis nur faktisch, nicht aber rechtlich beendet. Diese Lehrmeinung ist überholt, da der Gesetzgeber mit der im Jahre 1988 erfolgten Revision des Art. 337c OR klargestellt hat, dass auch die ungerechtfertigte fristlose Entlassung das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet.
2.4 Voraussetzung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist jedoch, dass die fristlose Entlassung vollzogen wird. Nimmt die Arbeitgeberin trotz der fristlosen Entlassung die Arbeitsleistung weiterhin entgegen, so kann die fristlose Entlassung das Arbeitsverhältnis nicht tatsächlich beenden.
Nach dem angefochtenen Urteil liegt indessen kein solcher Fall vor, weil die Nachführung der Buchhaltung durch den Kläger nicht als arbeitsvertragliche Tätigkeit betrachtet werden kann, sondern im Rahmen eines unentgeltlichen Auftrages erfolgt ist. Für ein Arbeitsverhältnis fehle es sowohl an der Entgeltlichkeit wie auch an der Subordination. Die Vorinstanz stellt in diesem Zusammenhang fest, dass die Beklagte im kantonalen Verfahren geltend gemacht hat, es sei mit dem Kläger - gleichsam im Sinne einer Schadensminderung - vereinbart worden, dass dieser die ungeordnete Buchhaltung unentgeltlich nachführe. Der Kläger habe demgegenüber die Entgeltlichkeit der von ihm erbrachten Leistungen nicht nachgewiesen. An diese tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz ist das Bundesgericht im Berufungsverfahren gebunden. Wenn der Kläger in der Berufungsschrift vorbringt, die Feststellungen der Vorinstanz widersprächen den Aussagen eines Zeugen, ist er nicht zu hören. Soweit der Kläger geltend macht, die Vorinstanz sei von einem falschen rechtlichen Begriff der Entgeltlichkeit ausgegangen, liegt zwar ein in einer Berufung zulässiges Vorbringen vor, die Frage ist aber gegenstandslos, soweit sich ergeben sollte, dass kein
Subordinationsverhältnis gegeben ist. Zu prüfen bleibt damit, ob die Vorinstanz auch das Vorliegen eines Subordinationsverhältnisses zu Recht verneint hat.
2.5 Unter Subordination im arbeitsrechtlichen Sinne wird die rechtliche Unterordnung in persönlicher, betrieblicher und wirtschaftlicher Hinsicht verstanden (Staehelin, a.a.O., N. 27 ff. zu Art. 319 OR; Urteil des Bundesgerichts 4C.460/1995 vom 24. Februar 1997, E. 2a, abgedruckt in JAR 1998, S. 104). Die betriebliche und die persönliche Subordination setzen nicht voraus, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz an einem festen Ort zugewiesen hat. Die Arbeit kann auch ausserhalb eines eigentlichen Betriebes, sogar an einem vom Arbeitnehmer selbst gewählten Ort verrichtet werden. Entscheidend ist aber, dass der Arbeitnehmer in eine fremde Organisation eingegliedert ist und damit von bestimmten Vorgesetzten Weisungen erhält. Die Schwierigkeit liegt allerdings darin, dass auch bei anderen Verträgen auf Arbeitsleistung, wie zum Beispiel dem Auftrag, ein Weisungsrecht besteht. Es kommt deshalb auf das Mass der Weisungsgebundenheit an (Simon Gerber, Die Scheinselbständigkeit im Rahmen des Einzelarbeitsvertrages, Diss. St. Gallen 2003, S. 125 ff.). Dabei wird nicht vorausgesetzt, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer Fachanweisungen gibt (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, Zürich 2006, N. 6 zu Art. 319 OR). Erfordert die
Tätigkeit des Arbeitnehmers besondere Fachkenntnisse, ist es sehr wohl möglich, dass diese ausschliesslich beim Arbeitnehmer, nicht aber bei der Arbeitgeberin vorhanden sind.

Nach dem Gesagten kann das Fehlen eines Subordinationsverhältnisses nicht bereits damit begründet werden, dass der Kläger die Buchhaltung nicht nach den Weisungen der Beklagten, sondern lege artis zu erstellen hatte, wie die Vorinstanz meint. Der Auffassung der Vorinstanz, dass ein Subordinationsverhältnis fehlte, ist aber im Ergebnis dennoch zuzustimmen. Entscheidend ist, dass der Kläger nach der fristlosen Entlassung nicht mehr in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingegliedert war, wo er als Geschäftsführer des Restaurants C._____ gearbeitet hatte, sondern sich nun ausschliesslich der - vorher in Rückstand geratenen - Führung der Buchhaltung widmete, und er dabei grundsätzlich frei darüber bestimmen konnte, wann, wo und wie er seine Leistungen erbrachte. Unter diesen Umständen fehlte es an einem Subordinationsverhältnis als Voraussetzung für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages. Damit braucht auch nicht geklärt zu werden, ob die zweite Voraussetzung, die Entgeltlichkeit, gegeben ist.

2.6 Die Fiktion von Art. 320 Abs. 2 OR kommt nicht zur Anwendung, wenn die Elemente der Entgeltlichkeit oder der Subordination fehlen (Staehelin, a.a.O., N. 10 zu Art. 320 OR). Die Rüge einer Verletzung von Art. 320 Abs. 2 OR durch die Vorinstanz erweist sich damit als unbegründet.

2.7 Nach dem Gesagten erfolgte die Saldoerklärung vom 28. Juli 2003 weder während der Dauer des Arbeitsverhältnisses noch innerhalb eines Monats nach dessen Beendigung. Unter dem Gesichtspunkt von Art. 341 Abs. 1 OR ist die Erklärung als gültig zu betrachten.

3.

3.1

Nach Rechtsprechung und Lehre verbietet Art. 341 Abs. 1 OR nur den einseitigen Verzicht und nicht auch den Vergleich, bei dem beide Parteien auf Ansprüche verzichten und damit ihr gegenseitiges Verhältnis klären (BGE 119 II 439 E. 2a S. 450; 118 II 58 E. 2b S. 61 mit Hinweisen; Staehelin, a.a.O., N. 13 ff. zu Art. 341 OR). Der Unterschied zwischen einem verbotenen Verzicht und einem zulässigen Vergleich besteht darin, dass beim Vergleich beide Parteien auf Ansprüche verzichten. Dabei kann es sich auch um Ansprüche handeln, die im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses unsicher sind. Nach einer umstrittenen fristlosen Kündigung können zum Beispiel unsichere Schadenersatzforderungen der Arbeitgeberin zweifelhaften Lohnforderungen des Arbeitnehmers gegenüberstehen, so dass mit einer Saldovereinbarung ein zulässiger Vergleich erwirkt wird.

In einem neuen Entscheid hat das Bundesgericht festgehalten, dass für die Zulässigkeit der Vereinbarung der blosse beidseitige Verzicht auf mögliche Leistungen nicht ausreicht. Vielmehr ist zu prüfen, was der mutmassliche Verzicht der Arbeitgeberin für den Arbeitnehmer tatsächlich bedeutet (Urteil 4C.37/2005 vom 17. Juni 2005, E. 2.2). Es muss somit eine Interessenabwägung im Einzelfall vorgenommen werden, wobei zu beurteilen ist, ob die beidseitigen Ansprüche, auf die verzichtet wird, von ungefähr gleichem Wert sind (Urteil 4C.27/2002 vom 19. April 2002, E. 3, abgedruckt in SJ 2003 I S. 220).

3.2 Vor dem Obergericht hatte der Kläger geltend gemacht, die Vereinbarung vom 28. Juli 2003 könne nicht als Vergleich betrachtet werden, weil die Beklagte ihm einzig die Überweisung der Krankentaggelder zugestanden habe, wozu sie ohnehin verpflichtet gewesen sei. Weitere Zugeständnisse habe sie nicht gemacht.

Im angefochtenen Urteil wird zunächst festgehalten, diese vom Kläger erstmals im Berufungsverfahren erhobene Rüge scheitere bereits an dem im Rechtsmittelverfahren geltenden Novenverbot gemäss § 205 Abs. 1 ZPO. Damit übersah das Obergericht indessen, dass die Rüge eine Rechtsfrage betraf, mit der es sich von Bundesrechts wegen zu befassen hatte (BGE 125 III 82 E. 3 S. 85 mit Hinweisen). Das Obergericht ist denn auch in einer Eventualerwägung auf die Rüge eingetreten und hat sie als unbegründet abgewiesen. In diesem Zusammenhang hat es festgehalten, es verhalte sich entgegen der Auffassung des Klägers nicht so, dass die Beklagte ihrerseits keinerlei Zugeständnisse gegenüber dem Kläger gemacht habe und der Vergleich für diesen eine unangemessene Regelung enthalte. Die Beklagte habe vorgebracht, dass der Kläger sich in seiner Funktion als Geschäftsführer gegenüber den Gästen zu Lasten der Beklagten grosszügig gezeigt habe, indem er diesen Blumensträusse und Schmuck geschenkt habe. Auf der anderen Seite sei aber auch die vom Kläger geltend gemachte Schadenersatz- bzw. Lohnforderung bestritten gewesen, so dass auch deren Bestand im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses ungewiss gewesen sei.

Wie aus dem erstinstanzlichen Urteil (S. 6) hervorgeht, hat die Beklagte dem Kläger im kantonalen Verfahren nicht nur vorgeworfen, den Gästen Blumensträusse und Schmuck geschenkt zu haben, sondern auch behauptet, die Kosten für die Behebung des Chaos in der Buchhaltung, welches der Kläger angerichtet habe, beziffere sich gemäss den Angaben der jetzigen Buchhaltungsfirma auf über Fr. 13'000.–. Somit standen sich von beiden Seiten Forderungen in vergleichbarer Höhe gegenüber, womit auch nach der neusten Rechtsprechung des Bundesgerichts die Voraussetzungen für einen zulässigen Vergleich im vorliegenden Fall erfüllt sind. Die Ver-

einbarung vom 28. Juli 2003 wäre demnach unter dem Gesichtspunkt von Art. 341 Abs. 1 OR als gültig zu betrachten.
4.
Der Kläger hält vor Bundesgericht daran fest, dass die Vereinbarung vom 28. Juli 2003 wegen Furchterregung im Sinne der Art. 29 f. OR für ihn unverbindlich sei.
Die Vorinstanz hat den vom Kläger behaupteten Willensmangel beim Abschluss der Vereinbarung gestützt auf die folgenden tatsächlichen Feststellungen verneint:
D._____ von der Beklagten hat anlässlich seiner Befragung erklärt, er habe dem Bruder des Klägers bezüglich der nicht nachgeführten Buchhaltung gesagt, dass er zwei Möglichkeiten sehe: Entweder werde er zur Polizei gehen, um Anzeige zu erstatten, weil die Buchhaltung nicht in Ordnung sei, Geld fehle und er deshalb in der Klemme sitze, oder aber der Kläger werde die Buchhaltung unentgeltlich wieder in Ordnung bringen. Falls der Kläger dies tue, könne er von einer Strafanzeige absehen. Auf dieser tatsächlichen Grundlage verneint die Vorinstanz einen Kausalzusammenhang zwischen der Drohung und dem Abschluss der Vereinbarung vom 28. Juli 2003, weil die im Mai 2003 angedrohte Strafanzeige den Kläger einzig zum Aufarbeiten der Buchhaltung bestimmt habe und nicht zum Verzicht auf irgendwelche Geldansprüche. Diesen Verzicht habe der Kläger erst mit der Vereinbarung vom 28. Juli 2003 ausgesprochen und in diesem Zusammenhang habe D._____ nach seiner Aussage nicht mit einer Strafanzeige gedroht. Insofern sei die Drohung im Mai 2003 für eine Verzichtserklärung Ende Juli 2003 nicht kausal gewesen. Gegenteiliges habe der Kläger nicht nachgewiesen.
Was der Kläger mit der Berufung gegen diese auf Beweiswürdigung beruhenden tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz einwendet, ist nicht zu hören. Mit seiner Behauptung, der Kausalzusammenhang sei gegeben, weil ihn bereits die Drohung im Mai 2003 zum Lohnverzicht veranlasst habe, wendet er sich in unzulässiger Weise gegen den vom Obergericht für das Bundesgericht verbindlich festgestellten Sachverhalt. Dieses hat im Berufungsverfahren davon auszugehen, dass zwischen der Drohung von D._____ und dem Abschluss der Vereinbarung vom 28. Juli 2003 kein Kausalzusammenhang besteht, weshalb eine Unverbindlichkeit wegen Furchterregung im Sinne von Art. 29 OR ausser Betracht fällt. Auf die Eventualerwägung der Vorinstanz, dass eine allfällige Drohung nicht widerrechtlich gewesen wäre, und die mit der Berufung dagegen vorgebrachte Rüge braucht unter diesen Umständen nicht eingegangen zu werden.
5.
Aus diesen Gründen ist die Berufung abzuweisen, soweit auf sie eingetreten werden kann.
Eine Gerichtsgebühr ist gemäss Art. 343 Abs. 3 OR nicht zu erheben.
Das Gesuch des Klägers um unentgeltliche Verbeiständung ist gutzuheissen, da die Bedürftigkeit des Klägers im Sinne von Art. 152 OG gegeben ist, seine Berufung nicht von vornherein aussichtslos war und er auf die Vertretung durch einen Rechtsanwalt angewiesen war.
Der im bundesgerichtlichen Verfahren unterliegende Kläger hat jedoch die obsiegende Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen (Art. 159 Abs. 1 und 2 OG; BGE 97 I 629 E. 4 S. 630 mit Hinweisen).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Das Gesuch des Klägers um Gewährung unentgeltlicher Rechtspflege wird gutgeheissen.
2.
Die Berufung wird abgewiesen, soweit auf sie einzutreten ist.
3.
Es wird keine Gerichtsgebühr erhoben.
4.
Der Kläger hat die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'000.– zu entschädigen.
5.
Dem Anwalt des Klägers, lic. iur. Beat Rohrer, Menznau, wird aus der Bundesgerichtskasse ein Honorar von Fr. 2'000.– ausgezahlt.
6.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zug, Zivilrechtliche Abteilung, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 2. Mai 2006
Im Namen der I. Zivilabteilung

des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: