Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.114/2005 /ast

Urteil vom 4. August 2005
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Klett, Bundesrichter Nyffeler,
Gerichtsschreiber Gelzer.

Parteien
X._____ AG,
Beklagte und Berufungsklägerin,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Franz-Xaver Muheim,

gegen

A._____,
Kläger und Berufungsbeklagten,
vertreten durch Rechtsanwalt Heinz Holzinger.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; fristlose Entlassung,

Berufung gegen den Entscheid des Obergerichts
des Kantons Uri, Zivilrechtliche Abteilung,
vom 22. November 2004.

Sachverhalt:

A.
A._____ (nachstehend: Kläger) war seit dem 8. Juli 1997 bei der X._____ AG (nachstehend: Beklagte) angestellt. Er arbeitete als Schichtführer und war seit 1. Oktober 2000 gewählter Personalvertreter. Am 4. Februar 2002 fragte er seinen Vorgesetzten, ob er am nächsten Tag die Schicht anstatt um 21.00 Uhr bereits am 19.00 Uhr verlassen könne, um als Schiedsrichter an einem Fussballmatch mitwirken zu können. Dies wurde ihm bewilligt. Am 5. Februar 2002 verliess der Kläger seine Arbeitsstelle ca. um 18.30 Uhr und liess sich durch einen ihm untergebenen Arbeiter nach 19.00 Uhr ausstempeln. Die Beklagte entdeckte dieses Vorgehen am folgenden Tag. Der Kläger stellte sich auf den Standpunkt, er habe sich durch sein vorzeitiges Verlassen der Arbeitsstelle keinen unrechtmässigen Vorteil verschafft, da er an diesem Tag die ihm zustehende Pause von 30 Minuten noch nicht bezogen habe. Die Beklagte ging dagegen davon aus, gemäss dem Arbeitszeitreglement in Verbindung mit dem Arbeitsgesetz habe der Kläger an diesem Tag, an dem er nur sechs Stunden arbeitete, keinen Anspruch auf eine bezahlte Pause gehabt. Unter Bezugnahme auf den Vorfall "Stempeluhr" vom 5. Februar 2002 und auf eine Unterredung mit dem Kläger kündigte ihm die Beklagte mit
Schreiben vom 8. Februar 2002 seine Stelle mit sofortiger Wirkung. Am gleichen Tag stellte die Beklagte dem Kläger folgendes Arbeitszeugnis aus:

"Herr A._____ trat am 8. Juli 1997 als Betriebsangestellter in unsere Firma ein und war bis zu seinem

Austritt am 8. Februar 2002 als Schichtführer in der Presserei an verschiedenen Produktionsanlagen in der Fabrik Z._____ tätig.

Wir haben ihn als einen ausdauernden und gut belastbaren Mitarbeiter kennengelernt, der wechselnden Beanspruchungen gewachsen war und auch unter Termindruck durchhielt. Er arbeitet gewissenhaft und sorgfältig. Durch eine rationelle und exakte Arbeitsweise erbrachte er jederzeit eine gute Leistung.

Herr A._____ wurde aufgrund seiner freundlichen Art und kollegialen Haltung bei Vorgesetzten und Mitarbeitern sehr geschätzt.

Aufgrund unterschiedlicher Auffassung bezüglich Auslegung der reglementarischen Vorschriften sahen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn A._____ aufzuheben. Wir danken Herrn A._____ für seine bisherige Mitarbeit und wünschen ihm alles Gute für die Zukunft."

Der Lohn des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Kündigung betrug Fr. 3'845.– zuzüglich allfälliger Schicht- und Kinderzulagen.

B.
Am 21. März 2002 reichte der Kläger beim Landgericht Uri eine Klage mit den Anträgen ein, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm für die Zeit vom 9. Februar 2002 bis zum 30. April 2002 Bruttolohn von Fr. 11'109.65 und den anteilsmässigen Ferien- und 13. Monatslohn zu bezahlen; zudem sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung in der Höhe der Differenz zwischen den genannten Forderungen und Fr. 30'000.– zu bezahlen.

Das Landgericht Uri verneinte das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Kündigung und verpflichtete die Beklagte mit Urteil vom 11./18. März 2004, dem Kläger Bruttolohn in der Höhe von Fr. 13'567.65 und eine Entschädigung von Fr. 4'200.– zu bezahlen. Zur Begründung führte das Landgericht insbesondere an, gemäss dem Betriebsreglement habe der Kläger nicht im Klaren darüber sein müssen, dass ein Stempelkartenvergehen zwingend die fristlose Kündigung nach sich ziehen würde. Aus zwei Zeugenaussagen ergebe sich vielmehr, dass aufgrund des Schichtbetriebes die Stempelkarten oftmals von anderen Mitarbeitern, sei es von Vorgesetzten oder weisungsgebundenen Angestellten, bedient worden seien. Es sei zwar nachvollziehbar, dass die Beklagte dieses Verhalten nicht länger habe tolerieren können und wollen. Da das Betriebsreglement nicht eindeutig auf eine fristlose Kündigung hinweise, sei es zumutbar gewesen, dem Kläger gegenüber zuvor eine Verwarnung auszusprechen und den Mitarbeitern anlässlich einer Mitarbeiterversammlung mitzuteilen, dass Manipulationen an den Stempelkarten nicht mehr toleriert würden und die Mitarbeiter künftig bei einem einmaligen Vergehen ohne Verwarnung mit einer fristlosen Entlassung zu rechnen hätten.

Auf Berufung der Beklagten hin hat das Obergericht des Kantons Uri am 22. November 2004 das erstinstanzliche Urteil bestätigt.

C.
Die Beklagte erhebt eidgenössische Berufung mit den Anträgen, das Urteil des Obergerichts vom 22. November 2004 sei aufzuheben und die Klage abzuweisen.
Der Kläger schliesst auf Abweisung der Berufung.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

1.
Der angefochtene Endentscheid ist berufungsfähig, da er eine Zivilrechtsstreitigkeit mit einem Streitwert von über Fr. 8'000.– betrifft und er mit keinem ordentlichen kantonalen Rechtsmittel angefochten werden kann (Art. 46 und Art. 48 Abs. 1 OG). Auf die form- und fristgerechte Berufung ist daher grundsätzlich einzutreten.

2.

2.1 Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Eine fristlose Entlassung ist 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 dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und anderseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 129 III 380 E. 2.1 S. 382 mit Hinweisen). In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass Straftaten, welche der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zu Lasten der Mitarbeiter, des Arbeitgebers, aber auch von Kunden oder Dritten begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige
Verwarnung bilden können. Allerdings kommt es auch in diesen Fällen massgebend auf die Umstände und insbesondere die Schwere der Straftat an (Urteil des Bundesgerichts 4C.112/2002 vom 8. Oktober 2002 E. 5). So ist die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach einer ernst zu nehmenden Todesdrohung eines Arbeitnehmers gegenüber einem Arbeitskollegen nicht mehr zumutbar (BGE 127 III 351 E. 4b/dd S. 355 ff.). Auch Diebstähle zu Lasten des Arbeitgebers stellen in der Regel einen wichtigen Grund zur Kündigung dar (Urteil des Bundesgerichts 4C.103/1999 vom 9. August 1999 E. 1, publ. in Pra 2000, Nr. 11, S. 56 ff.). Bei der Gewichtung einer Pflichtverletzung ist bei Kaderpersonen auf Grund des ihnen entgegengebrachten besonderen Vertrauens und der Verantwortung, welche ihnen ihre Funktion im Betrieb überträgt, ein strenger Massstab anzulegen (BGE 130 III 28 E. 4.1 S. 31; 127 III 86 E. 2b S. 89). So hat das Bundesgericht bei einem Arbeitnehmer, der insbesondere als Personalleiter eine Vertrauensposition im Betrieb innehatte, eine Täuschung des Arbeitgebers durch das wahrheitswidrige Herstellen von Dokumenten für die Buchhaltung als wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung qualifiziert (BGE 124 III 25 E. 3a S. 27 f.). Ein solcher Grund
wurde auch bei einer mehrfachen Manipulation der Stempelkarte durch eine Kaderperson mit gleitender Arbeitszeit bejaht, zumal der Arbeitnehmer über die Sanktion im Falle der Zuwiderhandlung informiert worden war (Urteil des Bundesgerichts 4C.149/2002 vom 12. August 2002 E. 1.2 und 1.3). Das Kantonsgericht Jura nahm in einem Entscheid vom 12. September 1983 an, ein Arbeitnehmer, der sowohl mündlich als auch schriftlich wegen der Nichtbeachtung der Arbeitszeit, ungerechtfertigten Abwesenheiten und des Unterlassens des Stempelns verwarnt worden war, habe einen wichtigen Grund zur Kündigung gesetzt, indem er während der Abwesenheit seines Vorgesetzten einstempelte, dann die Arbeitsstelle ohne auszustempeln für vier Stunden verliess, um danach zum Geschäft zurückzukehren und auszustempeln, ohne gearbeitet zu haben (JAR 1984 S. 190 ff.).

2.2 Das Obergericht verneinte das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von Art. 337 OR. Zur Begründung führte das Obergericht unter Berufung auf den erwähnten Entscheid des Kantonsgerichts Jura an, objektiv könne eine Stempelkartenmanipulation im Zusammenhang mit früheren Verspätungen und ungerechtfertigten Absenzen, die erfolglos abgemahnt worden sind, die fristlose Entlassung des fehlbaren Arbeitnehmers rechtfertigen. Im vorliegenden Fall gehe jedoch aus dem Arbeitszeugnis der Beklagten klar hervor, dass der Kläger bis zur ihm vorgeworfenen Manipulation der Stempeluhr zur vollsten Zufriedenheit der Beklagten gearbeitet habe. Weitere Verfehlungen, allenfalls Abmahnungen, seien nicht bekannt und würden von der Beklagten nicht geltend gemacht. Angesichts des klaren Wortlauts des Arbeitszeugnisses sei es für die Beklagte nach Treu und Glauben zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin fortzusetzen. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe nicht als einziger Ausweg erscheinen können. Dies auch in Anbetracht der Betriebsgrösse der Beklagten mit mehreren 100 Mitarbeitern. Daran vermöge nichts zu ändern, dass der Kläger als Schichtführer eine höhere Verantwortung
als ein gewöhnlicher Arbeitnehmer gehabt habe. Angesichts der Höhe des Lohnes und der Aufgaben und Kompetenzen sei seine Funktion nicht als Kaderposition im Sinne der Rechtsprechung und Lehre zu verstehen. Bei dem Kläger sei daher auf Grund seiner Funktion als Schichtführer in Bezug auf die Treuepflicht kein wesentlich strengerer Beurteilungsmassstab als bei einem gewöhnlichen Mitarbeiter anzuwenden. Auch seine Funktion als Personalvertreter führe nicht dazu, dass ihm gegenüber der Beklagten ein erhöhter Treue- und Sorgfaltsmassstab anzuwenden wäre.

2.3 Die Beklagte rügt, das Obergericht habe zu Unrecht einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR verneint. Zur Begründung führt die Beklagte dem Sinne nach an, wer eine Stempeluhr manipuliere, fälsche eine Urkunde und begehe damit eine Straftat, welche die zentrale Leistungspflicht des Arbeitnehmers betreffe. Eine solche Straftat genüge daher zur Rechtfertigung einer fristlosen Kündigung. Dies müsse insbesondere bezüglich des Klägers gelten, weil er die Manipulation kraft seiner Autorität als Vorgesetzter angeordnet und er damit das in ihn gesetzte Vertrauen missbraucht habe. Aus diesem Grund stelle seine Straftat eine besonders schwere Verfehlung im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung dar. Daran vermöge entgegen der Ansicht des Obergerichts der Umstand, dass die Beklagte über 100 Mitarbeiter beschäftige, nichts zu ändern. Das Obergericht verkenne, dass die Betriebsgrösse in Bezug auf die Frage, ob die Vertrauensbasis zerstört ist, kein sachlich gerechtfertigtes Kriterium sei.

2.4 Über das Vorhandensein wichtiger Gründe entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Es hat dabei alle Umstände des Einzelfalls, namentlich die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers und die Natur und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen (BGE 116 II 145 E. 6a S. 150; 130 III 28 E. 4.1 S. 32). Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht an sich frei. Es übt dabei aber Zurückhaltung und schreitet nur ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgegangen ist, wenn sie Tatsachen berücksichtigt hat, die für den Entscheid im Einzelfall keine Rolle hätten spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die zwingend hätten beachtet werden müssen. Ausserdem greift das Bundesgericht in Ermessensentscheide ein, wenn sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (BGE 129 III 380 E. 2 S. 382; 130 III 28 E. 4.1 S. 32).

2.5 Mit der Beklagten ist davon auszugehen, dass eine Stempeluhrmanipulation an sich einen schwerwiegenden Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers darstellt. Dieser Verstoss wird im vorliegenden Fall jedoch dadurch relativiert, dass sich der Kläger während der mehrjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses durch gute Leistungen und ein korrektes Verhalten ausgewiesen hat und es sich damit bei der ihm vorgeworfenen Stempeluhrmanipulation um ein einmaliges Fehlverhalten handelte, welches aus einem bestimmten Anlass (Schiedsrichterfunktion bei einem Fussballspiel) erfolgte. Zwar trifft es zu, dass die Beklagte dem Kläger als Schichtführer ein grösseres Vertrauen entgegenbrachte als einem gewöhnlichen Arbeiter. Zu beachten ist jedoch, dass der Kläger keine Kaderposition mit erheblicher Verantwortung innehatte. Zudem betraf das ihm entgegengebrachte Vertrauen nicht speziell seine Arbeitszeit, da mit ihm keine gleitende Arbeitszeit vereinbart wurde. Damit war die Kontrolle der Arbeitspräsenz des Klägers ohne erheblichen Aufwand möglich, zumal er in einem grösseren Betrieb arbeitete und er wiederum einem direkten Vorgesetzten unterstellt war. Insoweit und auch bezüglich der Möglichkeit, den Kläger betriebsintern zu versetzen,
konnte das Obergericht bei der Beurteilung der Frage, ob für die Beklagte die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum nächsten Kündigungstermin zumutbar war, die Betriebsgrösse berücksichtigen, ohne Bundesrecht zu verletzen. Schliesslich ist zu beachten, dass im Betrieb der Beklagten gemäss den Feststellungen des Amtsgerichts offenbar zum Teil Stempelkartenmanipulationen toleriert wurden. Unter diesen Umständen hat das Obergericht das ihm gemäss Art. 337 Abs. 3 OR eingeräumte Ermessen nicht überschritten, wenn es annahm, die einmalige durch den Kläger veranlasste Manipulation der Stempeluhr habe nach Treu und Glauben keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne von Art. 337 Abs. 1 OR gebildet.

3.
Da gemäss der vorstehenden Erwägung ein objektiv wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung fehlt, ist unerheblich, ob die Beklagte subjektiv tatsächlich von der Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen ist. Der Annahme des Obergerichts, dies sei auf Grund des Arbeitszeugnisses zu verneinen, kommt daher keine entscheiderhebliche Bedeutung zu. Auf die dagegen gerichtete Rüge der Beklagten, mit der sie dem Sinne nach geltend macht, das Obergericht habe übersehen, dass sie im Arbeitszeugnis auf die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen habe, ist daher mangels Rechtsschutzinteresses nicht einzutreten.

4.
Die Höhe der dem Kläger zugesprochenen Beträge war bereits vor Obergericht nicht mehr umstritten, weshalb

sich Ausführungen dazu erübrigen.

5.
Nach dem Gesagten ist die Berufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Da der massgebende Streitwert Fr. 30'000.- nicht übersteigt, ist das Verfahren kostenlos (Art. 343 OR). Die Beklagte hat indes den Kläger dem Prozessausgang entsprechend für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen (Art. 159 Abs. 2 OG; BGE 122 III 495 E. 4; 115 II 30 E. 5c S. 42).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Es wird keine Gerichtsgebühr erhoben.

3.
Die Beklagte hat den Kläger für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'000.– zu entschädigen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Uri, Zivilrechtliche Abteilung, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 4. August 2005

Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber:

5.