Tribunale federale
Tribunal federal

4C.154/2006 /ruo
{T 0/2}

Urteil vom 26. Juni 2006
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterinnen Rottenberg Liatowitsch, Kiss,
Gerichtsschreiber Luczak.

Parteien
A._____,
Klägerin und Berufungsklägerin,
vertreten durch Rechtsanwalt Eugen Koller,

gegen

Klinik X._____,
Beklagte und Berufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt René Lenherr.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; fristlose Entlassung,

Berufung gegen den Entscheid des Obergerichtspräsidenten von Appenzell Ausserrhoden vom 17. März 2006.

Sachverhalt:
A.
A._____ (Klägerin) arbeitete seit dem 15. Juni 2003 als Arztsekretärin bei der Klinik X._____ (Beklagte) in Z._____/AR. Der Bruttomonatslohn betrug Fr. 5'000.– bei einem Beschäftigungsgrad von 85% zuzüglich 13. Monatsgehalt. Im Juni 2004 wurde das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt. Der genaue Zeitpunkt ist umstritten. Am 19. August 2004 kam es zwischen der Klägerin und ihrer Vorgesetzten zu Differenzen. Die Klägerin hatte die Telefonliste zu aktualisieren und übergab ihr Arbeitsresultat ihrer Vorgesetzten. Diese wies die Klägerin an, bestimmte Korrekturen vorzunehmen. Hierauf rief die Klägerin ihrer Vorgesetzten in Anwesenheit von Mitarbeiterinnen und Patienten zu: "Sie können mich langsam...". Auf Grund dieser Äusserungen hat die Beklagte die Klägerin noch am selben Tage fristlos entlassen.
B.
Mit Klage vom 30. September 2004 beantragte die Klägerin der Einzelrichterin des Kantonsgerichts von Appenzell Ausserrhoden, die Beklagte zu verpflichten, ihr Fr. 22'648.15 nebst Zins zu bezahlen und ihr ein gemäss eingereichtem Entwurf lautendes, den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Zeugnis auszustellen. Am 11. August 2005 verpflichtete die Einzelrichterin die Beklagte in teilweiser Gutheissung der Klage zur Zahlung von Fr. 235.40 sowie von Fr. 6'986.10. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus dem Bruttolohn bis 31. August 2004 von Fr. 1'833.35, dem Anteil am 13. Monatslohn von Fr. 152.75 brutto sowie einer Entschädigung gemäss gemäss Art. 337c OR von Fr. 5'000.–, jeweils nebst Zins. Ferner schützte die Einzelrichterin das Begehren der Klägerin um Ausstellung eines Arbeitszeugnisses wie von dieser verlangt. Gegen dieses Urteil führten beide Parteien Berufung. Mit Entscheid vom 17. März 2006 wies der Einzelrichter am Obergericht von Appenzell Ausserrhoden die Berufung der Klägerin ab und hiess jene der Beklagten teilweise gut. Er hielt die fristlose Kündigung für zulässig und wies die Klage bezüglich des der Klägerin erstinstanzlich zugesprochenen Betrages von Fr. 6'986.10 ab. In Bezug auf das Arbeitszeugnis brachte er an

der Formulierung, wonach der Umgang der Klägerin "stets freundlich, zuvorkommend und korrekt" gewesen sei, eine Korrektur an und liess das Wort "freundlich" weg.
C.
Die Klägerin führt Berufung beim Bundesgericht und beantragt, die Beklagte zu verpflichten, ihr Fr. 22'412.75 nebst Zins zu bezahlen und ihr ein Arbeitszeugnis gemäss dem eingereichten Entwurf auszustellen. Eventuell sei die Angelegenheit zu erneuter Beurteilung an die Vorinstanz zurück zu weisen. Die Beklagte schliesst auf Abweisung der Berufung und Bestätigung des angefochtenen Urteils.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Unter den Parteien ist streitig, ob die Klägerin, die zuvor zu keinerlei Klagen Anlass gab, mit ihrem Verhalten vom 19. August 2004 gegenüber ihrer Vorgesetzten einen Grund für die fristlose Entlassung gesetzt hat.
1.1 Das erstinstanzliche Gericht verneinte dies, da die Äusserung der Klägerin nicht nur mit einem herabwürdigenden Zusatz im Sinne des Götz-Zitates, sondern auch mit harmloseren ebenfalls gebräuchlichen Zusätzen in Verbindung gebracht werden könne. Die Vorinstanz erachtete die Kündigung dagegen für zulässig und hielt in tatsächlicher Hinsicht fest, die anwesenden Mitarbeiterinnen hätten den betreffenden Ausspruch auf Grund der aufgebrachten Verfassung der Klägerin und der Lautstärke im Sinne des bekannten Götz-Zitats verstanden und darin eine Untergrabung der Autorität der Vorgesetzten der Klägerin erblickt. Die Vorinstanz gelangte in Beweiswürdigung zum Ergebnis, dass die Äusserung der Klägerin nicht in der harmlosen, sondern in der unflätigen und herabwürdigenden Form im Sinne einer Beschimpfung erfolgt sei.
1.2 Demgegenüber findet nach dem angefochtenen Urteil die Behauptung der Klägerin, sie sei im Zusammenhang mit der fraglichen Telefonliste in aller Öffentlichkeit von ihrer Vorgesetzten beschimpft und gedemütigt worden, bevor sie sich selbst zu ihrem Ausruf hinreissen liess, in den Akten keine Stütze. Die befragten Zeuginnen hätten viel mehr ausgesagt, die Vorgesetzte habe sich während der ganzen Auseinandersetzung ruhig verhalten.
1.3 Die Klägerin gibt diese Feststellung der Vorinstanz als auf offensichtlichem Versehen beruhend aus. Sie beruft sich auf die Aussage einer Zeugin, wonach die Vorgesetzte der Klägerin vorgeworfen hat, diese habe keine Ahnung von Anstand. Mit dieser Aussage hätten sich die kantonalen Gerichte nicht auseinander gesetzt. Es sei deshalb offensichtlich, dass diese Aktenstelle übersehen worden sei. Andernfalls hätte die Vorinstanz festgestellt, dass die Klägerin vorgängig tatsächlich gedemütigt und beschimpft worden sei, wie die Klägerin in der kantonalen Berufung vorgetragen habe.
1.4 Ein offensichtliches Versehen liegt nach der Rechtsprechung nur vor, wenn die Vorinstanz eine bestimmte Aktenstelle übersehen oder unrichtig, d.h. nicht in ihrer wahren Gestalt, insbesondere nicht mit ihrem wirklichen Wortlaut wahrgenommen hat (BGE 104 II 68 E. 3b S. 74 mit Hinweis). Es ist, wie aus dem Begriff des Versehens folgt, die in Wirklichkeit - nämlich ohne das Versehen - nicht gewollte Feststellung. Nicht in ihrer wahren Gestalt wird eine Aktenstelle beispielsweise wahrgenommen, wenn die Vorinstanz sich verliest, ihrerseits eine Missschreibung in den Akten übersieht oder den offensichtlichen Zusammenhang einer Aussage mit andern Dokumenten oder Äusserungen verkennt (BGE 115 II 399 E. 2 mit Hinweis). Ein Versehen ist nicht schon dadurch belegt, dass sich das Aktenstück bei der Beweiswürdigung nicht erwähnt findet, sondern es muss klar sein, dass es bei der Bildung der richterlichen Überzeugung auch implizit nicht einbezogen, also in den Akten unentdeckt geblieben oder vergessen worden ist. Erforderlich ist weiter, dass ein solches Versehen den Entscheid beeinflusst (BGE 101 Ib 220 E. 1 S. 222; 95 II 503 E. 2a S. 507; Poudret/Sandoz-Monod, Commentaire de la loi fédérale d'organisation judiciaire, Vol. II, Bern 1990, N
5.1 zu Art. 63 OG). Betrifft das Versehen nur einen Ausschnitt der Beweiswürdigung, z.B. ein einzelnes Indiz einer Indizienkette oder eine von mehreren Zeugenaussagen, so hilft die Versehensrüge nicht weiter; diesfalls läuft die Rüge vielmehr auf eine unzulässige Kritik an der Beweiswürdigung hinaus und ist von vornherein nicht zu hören (Messmer/Imboden, Die eidgenössischen Rechtsmittel in Zivilsachen, Zürich 1992, S. 138; Poudret/Sandoz-Monod, a.a.O., N 1.6.3 zu Art. 55 OG).
1.5 Um zu beurteilen, ob der Vorinstanz ein offensichtliches Versehen unterlaufen ist, muss die Aussage der Zeugin, auf die sich die Klägerin beruft, im Gesamtzusammenhang betrachtet werden. Die Zeugin war der Meinung, die Klägerin habe ihre Vorgesetzte mit der Telefonliste bewusst provozieren wollen, und die Vorwürfe der Vorgesetzten seien als Reaktion auf diese Provokation erfolgt. Von einer Beschimpfung und Demütigung könnte allenfalls die Rede sein, wenn die Rügen der Vorgesetzten erfolgt wären, ohne dass die Klägerin be-

gründeten Anlass dazu gegeben hätte. Dies lässt sich der Aussage der Zeugin gerade nicht entnehmen. Von einem offensichtlichen Versehen kann keine Rede sein. Die Klägerin räumt selbst ein, dass sie sich im kantonalen Verfahren nicht explizit auf die nunmehr angeführte Zeugenaussage berufen hat, um darzulegen, dass sie gedemütigt und beschimpft worden sei. Damit hatte die Vorinstanz keinen Anlass, sich mit der betreffenden Zeugenaussage besonders auseinander zu setzen.
2.
Die Klägerin macht weiter geltend, auch ohne Rücksicht auf die Vorgeschichte liege im Ausspruch "Sie können mich langsam..." kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Der Ausspruch sei primär nach seinem Wortlaut und nicht nach dem zu beurteilen, was die Klägerin gedacht haben könnte. Diese habe lediglich zum Ausdruck bringen wollen, dass die Vorgesetzte sie in Ruhe lassen solle. Dass die Klägerin das Götz-Zitat nicht ausgesprochen habe, zeige, dass sie es auch nicht gemeint habe. Eine strafrechtlich relevante Beschimpfung liege jedenfalls nicht vor.
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). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Derartige 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 spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die hätten beachtet werden müssen. Es greift ausserdem in Ermessensentscheide ein, wenn sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (BGE 130 III 28 E. 4.1 S. 32; 213 E. 3.1 S. 220; 129 III 380 E. 2 S. 381 f., je mit Hinweisen).
2.2 Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Entlassung 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 130 III 28 E. 4.1 S. 31; 213 E. 3.1 S. 220 f.; 129 III 380 E. 2.1 S. 382 mit Hinweisen). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGE 127 III 153 E. 1a S. 155; 116 II 145 E. 6a S. 150).
2.3 Die Vorinstanz hat in Würdigung der konkreten Situation, wie sie von den Zeuginnen geschildert wurde, festgestellt, die Klägerin habe mit ihrem Ausruf "Sie können mich langsam..." offensichtlich die Verbindung zum herabwürdigenden Götz-Zitat herstellen wollen. Soweit die Klägerin dies in der Berufung bestreitet, ist sie damit nicht zu hören (BGE 127 III 73 E. 6a S. 81; 126 III 10 E. 2b S. 13; 119 II 84 E. 3 S. 85). Die Vorinstanz führte sodann aus, der krass beleidigende Ausdruck sei im Empfangsraum der Klinik X._____ gefallen, wo ihn unbeteiligte Patienten mithören konnten. Auf Grund des Ausrufs der Klägerin habe sich eine Patientin erhoben, um nachzusehen, was vorgefallen sei. Die anwesenden Mitarbeiterinnen hätten den Ausruf ebenfalls im Sinne des Götz-Zitats verstanden und seien erschrocken. Vor diesem tatsächlichen Hintergrund schloss die Vorinstanz, auf Grund der schwerwiegenden Beschimpfung durch die Klägerin sei die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorgängige Verwarnung gerechtfertigt gewesen, obwohl es ohnehin nur noch kurze Zeit fortgedauert hätte. Inwiefern die Vorinstanz bei dieser Sachlage von ihrem Ermessen unzulässigen Gebrauch gemacht haben soll, legt die Klägerin nicht dar und ist nicht
ersichtlich. Anders als in dem Bundesgerichtsurteil 4C.21/1998 vom 18. März 1998 E. 1b, publiziert in JAR 1999 S. 282 f. zugrunde liegenden Falle kann von verständlicher Erregung der Klägerin in einer aussergewöhnlichen Situation, welche die Arbeitgeberseite durch vertrags- und gesetzwidriges Verhalten zu vertreten hat, keine Rede sein. Vielmehr hat die Klägerin ihre Vorgesetzte lautstark beschimpft, was nicht nur Mitarbeiterinnen, sondern auch Patienten, also "Kunden" der Beklagten, mitbekommen haben. Wollte man auf die von der Klägerin selbst angeführte Zeugenaussage abstellen, hat die Klägerin ihre Vorgesetzte zunächst provoziert und war darauf von dieser zurechtgewiesen worden. Nachdem die Klägerin ihre Vorgesetzte vor deren Untergebenen und den Kunden beschimpft hat, konnte die Vorinstanz jedenfalls ohne Verletzung von Bundesrecht erkennen, dass der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten war, denn das Verhalten der

Klägerin untergrub die Autorität ihrer Vorgesetzten beziehungsweise des Arbeitgebers (vgl. Bundesgerichtsurteil 4C.435/2004 vom 2. Februar 2005 E. 4.4). Die Berufung erweist sich insoweit als unbegründet.
3.
Die Vorinstanz hat die Streichung des Ausdruckes "freundlich" aus dem Arbeitszeugnis mit Blick auf die erfolgte Beschimpfung der Vorgesetzten durch die Klägerin angeordnet. Danach stimme nicht mehr, dass die Klägerin "stets" freundlich gewesen sei. Dagegen bringt die Klägerin in der Berufung vor, es sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin vor dem inkriminierten Ausdruck beschimpft und gedemütigt worden sei. Da es sich dabei jedoch lediglich um eine unbewiesene Behauptung der Klägerin handelt, lässt sich damit keine Bundesrechtsverletzung begründen. Der angefochtene Entscheid erweist sich somit auch als bundesrechtskonform, soweit damit über den Text des Arbeitszeugnisses entschieden wurde.
4.
Die Klägerin wirft der Vorinstanz sinngemäss vor, das Thema "Schlüsseldepot im Betrage von Fr. 10.–" nicht behandelt zu haben, obwohl sie bereits in der Appellationsbegründung darauf hingewiesen habe, dass sie den Betrag von Fr. 10.– nicht erhalten habe. Inwiefern die Vorinstanz insoweit Bundesrecht verletzt haben soll, ist nicht nachvollziehbar. Nach dem erstinstanzlichen Urteil hat die Beklagte diese Forderung anerkannt, und beide Parteien erklärten diesen Klagepunkt anlässlich der Hauptverhandlung für erledigt und damit gegenstandslos. Damit ist entgegen der Auffassung der Klägerin nicht gesagt, dass die Klägerin diesen Betrag auch erhalten hat. Hingegen steht ihr mit der Feststellung der Anerkennung ein Rechtsöffnungstitel zur Verfügung (Amonn/Gasser, Grundriss des Schuldbetreibungs- und Konkursrechts, 6. Aufl., § 19 III 3 Rz. 43 S. 124), weshalb sie an einer weiteren Beurteilung kein Rechtsschutzinteresse hat. Insoweit ist auf die Berufung nicht einzutreten.
5.
Nach dem Gesagten ist die Berufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Das Verfahren ist kostenlos (Art. 343 Abs. 3 OR). Hingegen hat die Klägerin der Beklagten eine Parteientschädigung zu entrichten (BGE 115 II 30 E. 5c S. 42 mit Hinweis).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.
Es wird keine Gerichtsgebühr erhoben.
3.
Die Klägerin hat die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'500.– zu entschädigen.
4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergerichtspräsidenten von Appenzell Ausserrhoden schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 26. Juni 2006
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: