

ZVE.2021.51 / rb
(VZ.2019.65)
Art. 10

Entscheid vom 15. März 2022

Besetzung Oberrichter Brunner, Präsident
 Oberrichterin Massari
 Ersatzrichter Schär
 Gerichtsschreiber Tognella

Kläger **A.**_____,
 [...]
 vertreten durch Dr. iur. Monika Fehlmann, Rechtsanwältin,
 Badenerstrasse 13, Postfach, 5201 Brugg AG

Beklagte **B.**_____,
 [...]
 vertreten durch lic. iur. Fred Hofer, Rechtsanwalt,
 Bahnhofplatz 1, 5400 Baden

Gegenstand Vereinfachtes Verfahren betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

1.1.

Mit Klage vom 30. September 2019 stellte der Kläger beim Bezirksgericht (Arbeitsgericht) Baden folgende Rechtsbegehren:

" 1.

Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von Fr. 16'150.20 zu bezahlen.

2.

Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

'Briefkopf Schule

Q., den 9. Juli 2018

A., geboren am tt.mm.jjjj, von R. und S., war vom 23. April 2018 bis am 9. Juli 2018 an der E. für individuelle Fortbildung als Lehrer tätig. Er unterrichtete 13 Wochenlektionen an der Primar- und Oberstufe in den Fächern Mathematik, Deutsch und Realien.

Herr A. erbrachte eine ausgezeichnete Arbeitsleistung. Er hat den Unterricht gründlich vorbereitet und sich für seine Schüler sehr engagiert. Er verfügt über profundes Fachwissen und verstand es, den Inhalt der entsprechenden Fächer den Schülerinnen und Schülern verständlich und praxisnah erklären zu können. Herr A. zeigte sich auch flexibel, bei Ausfällen anderer Lehrpersonen spontan einzuspringen. Herr A. behielt in hektischen Momenten den Überblick.

Sein Verhalten gegenüber den Schülern und Eltern war tadellos. Im Team war er ein geschätzter Kollege, welcher immer wieder konstruktive Vorschläge einbrachte. Gegenüber Vorgesetzten war sein Verhalten korrekt und geprägt von hoher Loyalität.

Herr A. verlässt uns auf das Ende des Schuljahres 2018. Wir wünschen ihm alles Gute für seine Zukunft.

E.

B.'

3.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen."

1.2.

Mit Klageantwort vom 2. Dezember 2019 stellte die Beklagte folgende Anträge:

" 1.

Auf die Klage sei nicht einzutreten.

2.
Eventuell sei die Klage abzuweisen.

3.
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen."

1.3.

Mit Replik vom 27. Januar 2020 hielt der Kläger an den Klagebegehren und mit Duplik vom 16. März 2020 die Beklagte sinngemäss am Klageantwortschluss fest.

1.4.

An der Hauptverhandlung vor Bezirksgericht (Arbeitsgericht) Baden vom 8. März 2021 wurden die Zeugin C. sowie die Parteien befragt. Anschliessend nahmen die Parteivertreter zum Beweisergebnis mündlich Stellung.

1.5.

Gleichentags fällte das Bezirksgericht (Arbeitsgericht) Baden folgenden Entscheid:

" 1.
Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

'[Briefkopf Schule]

Q., den 9. Juli 2018

A., geboren am tt.mm.jjjj, von R. und S., war vom 23. April 2018 bis am 9. Juli 2018 an der E. für individuelle Fortbildung als Lehrer tätig. Er unterrichtete 13 Wochenlektionen an der Primar- und Oberstufe in den Fächern Mathematik, Deutsch und Realien.

Herr A. erbrachte eine gute Arbeitsleistung. Er hat den Unterricht gründlich vorbereitet und sich für seine Schüler engagiert. Er verfügt über profundes Fachwissen und verstand es, den Inhalt der entsprechenden Fächer den Schülerinnen und Schülern verständlich und praxisnah erklären zu können. Herr A. zeigte sich auch flexibel, bei Ausfällen anderer Lehrpersonen spontan einzuspringen. Herr A. behielt in hektischen Momenten den Überblick. Gegenüber Vorgesetzten war sein Verhalten korrekt.

Herr A. verlässt uns per 9. Juli 2018. Wir wünschen ihm alles Gute für seine Zukunft.

E.

[Unterschrift B.]

B.'

2.
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3.
Es werden keine Gerichtskosten gesprochen.

4.
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen."

2.

2.1.

Der Kläger erhob am 1. Oktober 2021 fristgerecht Berufung gegen den ihm am 2. September 2021 in motivierter Fassung zugestellten Entscheid mit den Anträgen:

" 1.
Der Entscheid des Bezirksgerichts Baden, Arbeitsgericht, vom 8. März 2021 sei in Ziff. 1 und 2 aufzuheben und stattdessen sei zu erkennen:

'1.
Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

*[Briefkopf Schule]
Q., den 31. Juli 2018*

A., geboren am tt.mm.jjjj, von R. und S., war vom 23. April 2018 bis am 31. Juli 2018 an der E. für individuelle Fortbildung als Lehrer tätig. Er unterrichtete 13 Wochenlektionen an der Primar- und Oberstufe in den Fächern Mathematik, Deutsch und Realien.

Herr A. erbrachte eine gute Arbeitsleistung. Er hat den Unterricht gründlich vorbereitet und sich für seine Schüler engagiert. Er verfügt über profundes Fachwissen und verstand es, den Inhalt der entsprechenden Fächer den Schülerinnen verständlich und praxisnah erklären zu können. Herr A. zeigte sich auch flexibel, bei Ausfällen anderer Lehrpersonen spontan einzuspringen. Herr A. behielt in hektischen Momenten den Überblick. Gegenüber Vorgesetzten war sein Verhalten korrekt.

Herr A. verlässt uns per 31. Juli 2018. Wir wünschen ihm alles Gute für seine Zukunft.

*E.
Unterschrift B.'*

2.
Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger den Betrag von Fr. 16'150.20 zu bezahlen.'

2.
Eventuell sei das Verfahren an die erste Instanz zurückzuweisen.

3.
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen."

2.2.

Die Beklagte beantragt in der Berufungsantwort vom 24. November 2021 die kostenfällige Abweisung der Berufung.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

Gegen Entscheide einer ersten Instanz ist die Berufung zulässig, sofern der Streitwert der vor jener zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens Fr. 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 2 ZPO), was vorliegend der Fall ist. Nachdem der Kläger die in Art. 311 Abs. 1 ZPO statuierten Frist- und Formvorschriften eingehalten hat, ist auf seine Berufung einzutreten.

2.

2.1.

Mit der Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhaltes geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die Berufung zu begründen. In seinen Ausführungen hat sich der Berufungskläger mit der Begründung im erstinstanzlichen Entscheid im Einzelnen und sachbezogen auseinanderzusetzen (REETZ/THEILER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO-Kommentar], 2016, N. 36 zu Art. 311 ZPO). Es ist anzugeben, inwiefern der angefochtene Entscheid unzutreffend sein soll. Hierfür muss die Berufung hinreichend klar abgefasst sein, was insbesondere eine genaue Bezeichnung der beanstandeten Passagen sowie der Aktenstücke, auf welche sich die Kritik stützt, bedingt (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; Urteil BGer 4A_68/2016 E. 4.2). Die Rechtsmittelinstanz ist nicht gehalten, von sich aus alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Das Obergericht kann sich grundsätzlich auf die Beurteilung der in der Berufung und der Berufungsantwort gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen beschränken (BGE 144 III 394 E. 4.1.4; 142 III 413 E. 2.2.4). Es ist aber inhaltlich weder an die Argumente, welche die Parteien zur Begründung ihrer Beanstandungen vorbringen, noch an die Erwägungen der ersten Instanz gebunden. Es wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO) und verfügt über freie Kognition in Tatfragen (BGE 144 III 394 E. 4.1.4), weshalb es die Berufung auch mit einer anderen Argumentation gutheissen oder diese auch mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen kann (Urteil BGer 4A_397/2016 E. 3.1).

2.2.

Das Obergericht kann ohne Verhandlung aufgrund der Akten entscheiden (Art. 316 Abs. 1 ZPO).

3.

Der Kläger war ab dem 23. April 2018 an der E. in Q. als Lehrer im Teilzeitpensum bzw. als Stellvertretung angestellt (Arbeitsvertrag vom 12. April 2018, Klagebeilage 2). Bei der Beklagten handelt es sich um die Schulleiterin der E.. Am 28. Juni 2018 wurde dem Kläger von der Beklagten für das kommende Semester ein höheres Arbeitspensum angeboten (E-Mail der Beklagten an den Kläger vom 28. Juni 2018, Klagebeilage 5). Der Kläger hat dieses Angebot nicht umgehend akzeptiert (E-Mail des Klägers an die Beklagte vom 28. Juni 2018, Klagebeilage 7). Die Beklagte zog daher das Angebot mit E-Mail vom 29. Juni 2018 wieder zurück und teilte dem Kläger mit, dass das Arbeitsverhältnis damit per Semesterende beendet werde (Klagebeilage 8). Am 5. bzw. 6. Juli 2018 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos (Klagebeilage 9).

Mit Klage vom 30. September 2019 beantragte der Kläger, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm aufgrund der seiner Ansicht nach nicht gerechtfertigten fristlosen Entlassung eine Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR im Umfang von sechs Bruttomonatslöhnen à Fr. 2'691.70 zu bezahlen (Fr. 16'150.20). Zudem verlangte er die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Während die Vorinstanz die Beklagte verpflichtete, dem Kläger ein Arbeitszeugnis auszustellen, und dessen Inhalt festlegte, wies sie die Klage im Übrigen ab, nachdem sie die fristlose Kündigung als gerechtfertigt taxiert hatte.

Im Berufungsverfahren ist nach wie vor umstritten, ob die fristlose Entlassung des Klägers gerechtfertigt war und ob ihm die Beklagte eine Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR schuldet. Zudem verlangt der Kläger die Anpassung des Austrittsdatums im Arbeitszeugnis.

4.

4.1.

Die Vorinstanz erwog, die Parteien seien sich zunächst uneinig darüber, ob sie einen befristeten oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hätten. Dies sei jedoch für die Beurteilung der Angelegenheit nicht wesentlich. Ebenfalls unwesentlich sei, ob die fristlose Kündigung bereits am 5. Juli 2018 anlässlich des Gesprächs zwischen dem Kläger und der Beklagten oder erst mit Einschreiben vom 6. Juli 2018 erfolgt sei. So oder anders sei die fristlose Kündigung umgehend erfolgt (angefochtener Entscheid E. 4.4.1).

Hinsichtlich der Vorfälle vom 5. Juli 2018 würdigte die Vorinstanz in erster Linie die Aussagen der Parteien sowie der Zeugin C.. Sie gelangte zur Auffassung, die Sachverhaltsdarstellung der Beklagten sei im Wesentlichen erstellt. Es stehe fest, dass es in der grossen Pause zu einem Vorfall zwischen dem Kläger und dem Schüler D. gekommen sei. Die Beklagte habe den Vorfall nicht selbst beobachtet. Jedoch habe sie ausgesagt, dass die

Schüler im Anschluss an die Pause den Vorfall geschildert und berichtet hätten, dass D. vom Kläger angeschrien und bedroht worden sei. Dies decke sich mit dem von der Zeugin C. durch die Fensterfront des Schulgebäudes Beobachteten. Zwar bringe der Kläger vor, dass sich in den Darlegungen der Beklagten einige Widersprüche finden liessen. Etwa habe die Beklagte in der Klageantwort wörtlich ausgeführt, was der Kläger zu den Schülern gesagt habe, dies, obwohl sowohl die Beklagte als auch die Zeugin C. bestätigt hätten, nicht gehört zu haben, wie sich der Kläger am 5. Juli 2018 in der grossen Pause gegenüber dem Schüler D. konkret geäussert habe. Hierzu erwog die Vorinstanz, in den Rechtsschriften der Beklagten sei lediglich der Sachverhalt kompakt dargestellt worden. Dies beschlage die Glaubwürdigkeit der Aussagen der Beklagten sowie der Zeugin C. nicht. Was den Wortlaut der angeblichen Drohungen des Klägers gegenüber dem Schüler D. betreffe, möge es zutreffen, dass die Wortwahl in der Klageantwort darauf schliessen lasse, dass die Beklagte die Konversation zwischen dem Kläger und den Schülern selbst mitgehört habe – was sie jedoch an der Hauptverhandlung verneint habe. Dies allein lasse jedoch keine ernsthaften Zweifel an der Darstellung der Beklagten aufkommen, wonach der Kläger, wie von der Zeugin C. berichtet und von der Schülerschaft gegenüber der Beklagten und Zeugin C. mitgeteilt, die Schüler angeschrien und eine für die Schüler zumindest subjektiv bedrohliche Situation geschaffen habe. Die Aussage des Klägers, seiner Ansicht nach hätten die Schüler nicht speziell reagiert, sei vor dem Hintergrund der Aussage der Zeugin C. sowie der Beklagten, wonach die Schüler ausnahmsweise durch die Terrassentüre ins Schulgebäude gelangt und aufgewühlt gewesen seien, nicht nachvollziehbar. Selbst wenn der Kläger seine eigene Reaktion allenfalls nicht als unangemessen oder bedrohlich empfunden habe, scheine diese zumindest von den betroffenen Schülern und indirekt von der Zeugin C. derart wahrgenommen worden zu sein. Was das anschliessende Gespräch zwischen dem Kläger und der Beklagten betreffe, so die Vorinstanz weiter, überzeuge im Lichte der Aussagen der Zeugin C. sowie des ganzheitlichen Verhaltens des Klägers die Sachverhaltsdarstellung der Beklagten. Demnach sei der Kläger laut geworden und habe seiner Vorgesetzten, der Beklagten, mitgeteilt, er lasse sich von niemandem vorschreiben, wie er zu unterrichten habe und welche Massnahmen er zu ergreifen habe. Wie die Beklagte richtigerweise vorbringe, liessen sich dahingehende Aussagen allgemein auch dem aktenkundigen E-Mail-Verkehr zwischen dem Kläger und der Elternschaft entnehmen. Dies füge sich ganzheitlich in die Sachverhaltsdarstellung der Beklagten ein. Letztlich sei durch die Beklagte rechtsgenügend nachgewiesen worden, dass der Kläger am 5. Juli 2018 in der grossen Pause gegenüber den anwesenden Schülern und insbesondere gegenüber D. in einer Weise reagiert habe, die für eine Lehrperson nicht angemessen sei. Nachdem er anschliessend mit der Situation konfrontiert worden sei, sei er gegenüber der Beklagten verbal ausfällig geworden und habe deren Autorität in nicht angemessener Weise infrage gestellt (angefochtener Entscheid E. 4.4.2).

4.2.

Mit der Berufung beanstandet der Kläger zunächst die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung. Er macht geltend, die Aussagen der Zeugin C., bei welcher es sich um die Tochter der Beklagten handle, müssten mit Vorbehalt gewürdigt werden. Zudem könne ihren Aussagen im Wesentlichen einzig entnommen werden, dass der Kläger in der Pause beim Gespräch mit dem Schüler D. laut geworden sei und die Schüler anschliessend aufgereggt gewesen seien (Berufung Rz. 9 und 25). Weiter macht der Kläger geltend, die Vorinstanz habe nicht thematisiert, weshalb er den Schüler D. gerügt hatte. Damit habe sie den Sachverhalt unrichtig bzw. unvollständig festgestellt (Rz. 17). Jedenfalls habe er D. gerügt, da dieser am Vortag nicht zum Nachsitzen erschienen sei. Betreffend den Inhalt der Rüge an den Schüler stimmten seine Sachverhaltsschilderungen mit den Aussagen der Beklagten überein (Rz. 11). Nicht erstellt sei, dass er D. angeschrien und bedroht habe (Rz. 17).

Was die Reaktion auf den Vorfall in der grossen Pause angeht, macht der Kläger geltend, nach Beendigung des Unterrichts habe er sich bei der Beklagten gemeldet, da dies bereits zuvor so vereinbart gewesen sei. Es sei sein letzter Arbeitstag gewesen, weshalb das Abschlussgespräch auf diesen Tag anberaumt worden sei. Beim Gespräch habe ihn die Beklagte mit Vorwürfen überhäuft und dargelegt, weshalb sie ihm gekündigt bzw. den Arbeitsvertrag nicht verlängert habe. Den Vorfall in der Pause habe die Beklagte allerdings nicht thematisiert. Über den Schüler, der das Nachsitzen verweigert hatte, sei nicht gesprochen worden (Rz. 14). Auch habe kein Austausch der Parteien zum Thema "angemessenes Verhalten einer Lehrperson bei unentschuldigtem Nichtantreten des Nachsitzens" stattgefunden (Rz. 17). Er sei sicherlich aufgebracht gewesen nach dem Gespräch. Allerdings sei er nicht ausgerastet oder habe die Türe zugeknallt. Richtig sei, dass er ein Arbeitszeugnis verlangt und gesagt habe, dass er sich wehren werde, sollte ihm kein gutes Zeugnis ausgestellt werden (Rz. 14). Er sei aber nicht verbal ausfällig geworden und habe auch nicht die Autorität der Beklagten infrage gestellt. Derartiges sei weder erstellt noch von der Beklagten behauptet worden. Auch die Zeugin C. habe keine Verbalinjurien oder das Infragestellen der Autorität der Beklagten erwähnt (Rz. 15 f.). Weiter habe die Vorinstanz zwar offengelassen, ob die Beklagte die Kündigung bereits am 5. Juli 2018 oder erst am 6. Juli 2018 ausgesprochen habe. Die Beklagte habe aber nicht hinreichend behauptet, dass die fristlose Kündigung bereits am 5. Juli 2018 mündlich erfolgt sei (Rz. 18 f.).

4.3.

Die Beklagte führt in der Berufungsantwort aus, der Kläger stelle die Aussagen der Zeugin C. verkürzt dar. Die Zeugin habe wesentlich detailliertere Aussagen gemacht als vom Kläger ausgeführt (Berufungsantwort S. 4 "Zu Rz 9"). So habe sie im Hinblick auf das Gespräch zwischen den Parteien

bestätigt, dass das Gespräch eskaliert sei und der Kläger nicht lediglich mit Nachdruck ein gutes Arbeitszeugnis gefordert habe. Vielmehr habe er gedroht, man werde ihn kennenlernen. Jemand, der lediglich mit juristischen Schritten drohe, formuliere dies nicht so (S. 5 "Zu Rz 14"). Die Vorinstanz habe sich zu Recht ein ganzheitliches Bild vom Kläger gemacht, indem sie nicht nur die beiden Vorfälle vom 5. Juli 2018 gewürdigt habe, sondern auch die E-Mails der Eltern und die Tatsache, dass es sich bei den Schülern der Beklagten um sozial und psychisch auffällige Schüler gehandelt habe, die einen besonders sensiblen Umgang erforderten (S. 12 "Zu Rz 35"). Dass der Kläger seine Verfehlungen als leicht qualifiziere, spreche eine deutliche Sprache (S. 11 "Zu Rz 28"). Die fristlose Entlassung sei somit gerechtfertigt gewesen.

4.4.

4.4.1.

Der Kläger hatte bereits in der Klageschrift geltend gemacht, er habe D. gerügt, da dieser tags zuvor nicht zum von ihm angeordneten Nachsitzen erschienen sei (act. 6 Rz. 11). Die Beklagte bestritt diese Darstellung nicht und äusserte sich anlässlich der Einvernahme nicht dazu, was der Grund für das laute Gespräch zwischen dem Kläger und dem Schüler D. gewesen sein könnte. Sowohl die Beklagte als auch die Zeugin C. führten aus, nicht zu wissen, was genau draussen gesprochen worden sei. Die Beklagte gab an, von den Schülern erfahren zu haben, dass der Kläger gedroht habe, er werde dafür sorgen, dass der Schüler D. zur Kasse komme. Er werde nicht akzeptieren, dass er sich ihm widersetze. Überhaupt akzeptiere er von niemandem, dass man seine Anweisungen nicht befolge und das werde Konsequenzen haben (act. 82). Es scheint durchaus plausibel, dass es sich bei den von den Schülern gegenüber der Beklagten geschilderten Äusserungen des Klägers um eine Reaktion auf das Nichterscheinen von D. zum Nachsitzen handelte. Mangels Bestreitungen oder gegenteiligen Aussagen ist davon auszugehen, dass der Ursprung des Konflikts zwischen dem Kläger und dem Schüler D. darin begründet lag, dass Letzterer tags zuvor nicht zum Nachsitzen erschienen und vom Kläger deswegen zurechtgewiesen worden war. Die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung kann in diesem Sinne ergänzt werden.

4.4.2.

4.4.2.1.

Für den weiteren Verlauf der Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und dem Schüler D. stellt die Vorinstanz massgeblich auf die Aussagen der Zeugin C. sowie der Beklagten ab. Der Kläger stellt sinngemäss die Glaubwürdigkeit der Zeugin C. infrage. Inwieweit auf deren Aussagen abgestellt werden kann, stellt in erster Linie eine Frage der Beweiswürdigung dar. Entgegen der Ansicht des Klägers gibt es keine Anhaltspunkte, die in grundsätzlicher Weise Zweifel an den Aussagen der Zeugin C. hervorrufen würden. Vielmehr sind deren Aussagen glaubhaft. Wenn sie etwas nicht

wusste, gab sie dies so zu Protokoll. Beispielsweise gab sie an, nicht mehr zu wissen, ob beim Gespräch vom 5. Juli 2018 die fristlose Kündigung oder das verordnete Nachsitzen thematisiert worden seien (act. 76). Weiter sagte sie aus, nicht gehört zu haben, was draussen "wortwörtlich" gesprochen worden sei (act. 74). Die Zeugin C. schilderte anschaulich, wie die Schüler verunsichert gewesen seien und dass der Kläger während des Gesprächs mit der Beklagten unkontrolliert geschrien habe, was auf sie bedrohlich gewirkt habe (act. 74 und 76). Schliesslich gab sie auch ausgefallene Details zu Protokoll, wie etwa, dass die Halspartie des Klägers gut sichtbar gewesen sei, wobei die Arterie angeschwollen gewesen sei und dass der Kläger anschliessend "im [Hasel-] Strauch" gesessen sei und telefoniert habe (act. 74 f.). Somit gibt es keinen Grund, an der Glaubhaftigkeit der Aussagen der Zeugin C. zu zweifeln. Auf die Aussagen wird nachfolgend im jeweiligen Kontext nochmals detailliert einzugehen sein.

4.4.2.2.

Soweit der Kläger geltend macht, die Zeugin C. habe lediglich rudimentäre Aussagen zum Vorfall mit dem Schüler D. in der grossen Pause gemacht (Berufung Rz. 9), kann ihm nicht gefolgt werden. Die Zeugin sagte im Wesentlichen aus, sie habe sich während der grossen Pause im Dachgeschoss aufgehalten. Vom Fenster aus habe sie in den Garten geschaut und dort eine Situation beobachtet, die sie alarmiert habe. Der Kläger habe sich "in Unterabstand", d.h. mit weniger als dem, was man als angenehme Gesprächsdistanz bei Schüler und Lehrer annehme, vor D. aufgebaut und wild gestikuliert. Er sei ausser sich gewesen und habe auf den Jugendlichen eingeredet und ihn angeschrien. Die anderen Jugendlichen hätten mit beschwichtigenden Gesten signalisiert, er solle Abstand halten. Der Kläger habe sich aber weiter hineingesteigert. Man habe seine Halspartie gut sehen können und die Arterien seien angeschwollen und errötet gewesen. Er habe rudernde Bewegungen gemacht. Das habe sie wirklich alarmiert. Es habe bedrohlich gewirkt und sei eskaliert (act. 73 f.). Auf Nachfrage gab die Zeugin an, nicht gehört zu haben, was gesprochen worden sei. Es sei aber laut gewesen. Man habe gehört, dass jemand laut ausrufe (act. 74 f.). Sie sei anschliessend nach unten gegangen und die Jugendlichen hätten Einlass verlangt. Sie seien verunsichert gewesen (act. 74). Der Kläger sei dann "in dem Hasel – also wirklich im Strauch drinnen" gesessen. Er habe ein Telefon am Ohr gehabt, wild gestikuliert und aufgeregter geredet (act. 75). Anschliessend sei die Beklagte dazugekommen. Sie hätten beide zunächst das Gespräch mit den Schülern gesucht. Diese seien sehr aufgeregter gewesen. Es sei klar gewesen, dass man auch mit dem Kläger das Gespräch haben suchen müssen (act. 75). Entgegen der Ansicht des Klägers trifft es somit offensichtlich nicht zu, dass die Zeugin lediglich aus sagte, der Kläger sei laut geworden. Vielmehr schilderte sie die Situation anschaulich und detailliert und gab an, dass der Kläger aggressiv war, dass die Schüler ihn zu beschwichtigen versuchten und dass die Situation auf die Schüler bedrohlich wirkte.

Die Aussagen der Zeugin C. ergeben zusammen mit den Ausführungen der Beklagten ein stimmiges Bild. Auch diese sagte aus, sie habe gehört, dass in der grossen Pause draussen "(relativ) laut gesprochen bzw. geredet" worden sei (act. 81). Die Schüler seien daraufhin in das Schulgebäude hineingekommen. Sie seien völlig aufgelöst und nervös gewesen. Der Schüler D. habe erzählt, er sei vom Kläger angeschrien und bedroht worden und diese Aussage hätten die anderen Jugendlichen bestätigt. Konkret habe der Kläger gedroht, er werde dafür sorgen, dass der Schüler D. zur Kasse komme, er werde nicht akzeptieren, dass er sich ihm widersetze. Er akzeptiere überhaupt von niemandem, dass man seine Anweisungen nicht befolge und er werde dafür sorgen, dass es Konsequenzen gebe (act. 82). Die übereinstimmenden Aussagen der Beklagten sowie der Zeugin C. sind glaubhaft und plausibel, dies im Gegensatz zur Version des Klägers. Dieser gibt zwar zu, den Schüler D. wegen des Nichterscheins zum Nachsitzen zurechtgewiesen zu haben. Dabei habe er auch gesagt, dass es Konsequenzen geben werde. Er sei aber weder laut noch aggressiv gewesen noch habe er den normalen Abstand unterschritten. Er sei danach "etwas aufgebracht gewesen, aber nicht irgendwie speziell aufgeregt" (act. 77). Diese Aussagen wirken beschönigend. Es kann mit der Vorinstanz als erstellt gelten, dass der Kläger den Schüler D. wegen des verpassten Nachsitzens anschrie, wobei er sehr nahe an diesen herantrat. Dabei drohte er ihm mit Konsequenzen. Dass es darüber hinaus zu konkreten Drohungen gekommen wäre, lässt sich nicht erstellen. Fest steht aber, wie dies bereits die Vorinstanz zutreffend feststellte, dass sich die Schüler durch das Auftreten des Klägers, die lauten Äusserungen, die Gestik und das nahe Herantreten bedroht fühlten. Dabei ist es möglich, dass der Kläger selbst sein Verhalten nicht als bedrohlich empfand. Soweit die Vorbringen des Klägers den eingangs erwähnten Begründungsanforderungen überhaupt genügen, ist sein Einwand, die Vorinstanz habe den Sachverhalt unrichtig festgestellt bzw. die Beweise einseitig und willkürlich gewürdigt, unbegründet.

4.4.3.

Nachdem die von der Beklagten behauptete Auseinandersetzung des Klägers mit dem Schüler D. erstellt ist, erscheinen auch die Ausführungen des Klägers zum anschliessenden Gespräch mit der Beklagten unglaubhaft. Dass der Zwischenfall mit dem Schüler D. anlässlich des Gesprächs, wie der Kläger geltend macht (Berufung Rz. 14), nicht thematisiert worden sein soll, ist unwahrscheinlich. Vielmehr ist es nachvollziehbar, dass die Beklagte direkt nach dem beschriebenen Vorfall das Gespräch mit dem Kläger suchen würde. Dabei ist nicht von Bedeutung, ob für den 5. Juli 2018 ohnehin bereits ein Gespräch mit der Beklagten vereinbart war.

Zum Inhalt des Gesprächs sagte die Zeugin C. aus, es sei nicht möglich gewesen, mit dem Kläger ein ruhiges Gespräch zu führen. Er sei innert kürzester Zeit wieder im Erregungszustand gewesen. Die Beklagte habe

das Gespräch geführt. Sie (die Zeugin) sei nur im Raum geblieben, weil sie ein ungutes Gefühl gehabt habe. Der Kläger habe unkontrolliert geschrien und es sei bedrohlich gewesen. Ob die Kündigung thematisiert worden sei, wusste die Zeugin nicht. Der Kläger habe aber mit Nachdruck klar gemacht, dass er "ein sehr gutes – nicht ein gutes – Arbeitszeugnis" verlange. Dies sei am bedrohlichsten gewesen (act. 75 f.). Die Beklagte sagte aus, sie habe dem Kläger mitgeteilt, dass die Schüler nicht zu ihm zurückkommen würden, weil der Vorfall für sie inakzeptabel sei. Beim Gespräch mit dem Kläger sei anfangs auch die Zeugin C. anwesend gewesen. Sie habe sich dann aber ausgeklinkt. Das Gespräch habe keine 15 Minuten gedauert. Es sei "extrem" eskaliert und überhaupt kein ruhiges Gespräch gewesen. Der Kläger sei sehr aufgebracht gewesen. Sie habe ihn gefragt, weshalb er sich in solch provokative Situationen beuge. Der Kläger habe geantwortet, er lasse sich von niemandem sagen, wie er Unterricht geben müsse und was er für Massnahmen gegen die Schülerschaft einleite. Solche "Sachen" habe er auch mehrfach in E-Mails bestätigt. Sie habe ihn dann aufgefordert, das Haus zu verlassen. Darauf sei der Kommentar gekommen, er gehe jetzt und erwarte nicht ein gutes, sondern ein sehr gutes Arbeitszeugnis, sonst werde sie ihn kennenlernen. Er habe dann auch nicht nachgelassen mit SMS. Sie habe am 17. Juli 2018 die Kantonspolizei eingeschaltet. Die habe ihr geraten, den Kläger zu blockieren und ein Hausverbot auszusprechen (act. 82 f.). Auf diesen Vorfall hin habe der Kläger die Elternschaft mit E-Mails in einer respektlosen Art und Weise stark bedrängt. Die Eltern hätten mehrfach gemeldet, dass der Kläger eine absolut untragbare Lehrkraft sei. Es sei zu berücksichtigen, dass die Kinder Beeinträchtigungen hätten. So sei D. zuvor fünf Monate in der Psychiatrie gewesen. Dort habe er sich einen Monat lang eingesperrt und das Zimmer nur am Abend zum Essen verlassen. Man habe die Lehrerschaft über die Probleme der Schüler informiert, soweit dies für die Arbeit erforderlich gewesen sei. Ansonsten seien sie an die Schweigepflicht gebunden gewesen. Bezüglich D. habe der Kläger genau Bescheid gewusst, da er sich auch mit dessen Mutter ausgetauscht habe (act. 82 ff.).

Die Aussagen der Beklagten und der Zeugin C. sind auch hier in den wesentlichen Punkten übereinstimmend und überzeugend. Daran ändert grundsätzlich nichts, dass die Beklagte bei ihren Aussagen einmal (vgl. act. 82) vom Thema abschweifte (Berufung Rz. 24). Damit ist erstellt, dass die Beklagte im Anschluss an den Vorfall mit dem Schüler D. das Gespräch mit dem Kläger gesucht hatte. Ein konstruktives Gespräch war allerdings nicht möglich, da der Kläger erneut die Fassung verlor. Indem der Kläger zur Beklagten, die immerhin seine Vorgesetzte war, sagte, er lasse sich von ihr nichts sagen, stellte er ihre Autorität infrage. Insoweit sind die vorinstanzlichen Erwägungen zutreffend. Der Kläger war wütend und forderte von der Beklagten ein sehr gutes Arbeitszeugnis, was er auch selbst angab (act. 78). Dies tat er in einer Art und Weise, die die Zeugin C. als bedrohlich empfand (act. 76). Selbst wenn keine Beleidigungen erstellt sind, hat sich

der Kläger gegenüber seiner Vorgesetzten zweifellos unangemessen verhalten und sich im Ton vergriffen.

4.4.4.

Nicht belegt sind die von der Beklagten geltend gemachten und vom Kläger bestrittenen (vgl. Replik, act. 39 Rz. 20 unter Hinweis auf act. 82) Drohungen per SMS und WhatsApp im Nachgang zum Vorfall vom 5. Juli 2018. Belegt ist aber, dass die Beklagte dem Kläger aufgrund seines "unberechenbaren und bedrohlichen Verhaltens" am 7. August 2018 ein Hausverbot erteilte (Klageantwortbeilage 11). Aus dem Mailverkehr des Klägers mit Eltern von Schülern sowie den von Eltern verfassten Stellungnahmen ergibt sich sodann, dass auch einzelne Eltern dem Kläger vorwarfen, sich im Umgang mit den Schülern im Ton vergriffen zu haben. Die Eltern lassen darin verlauten, dass ihre Kinder verschiedentlich Probleme mit dem Verhalten des Klägers gehabt hätten und froh seien, dass dieser nicht mehr als Lehrperson an der Schule tätig sei (vgl. E-Mails in den Klageantwortbeilagen; angefochtener Entscheid E. 4.4.2). Aus diesen, teilweise aus der Zeit nach der fristlosen Entlassung stammenden Dokumenten ergeben sich zwar keine neuen Erkenntnisse hinsichtlich der Vorkommnisse vom 5. Juli 2018. Allerdings wird damit das Bild des Klägers untermauert, wonach dieser zu unkontrolliertem und für die Gegenseite teilweise nicht nachvollziehbarem und unangenehmem Verhalten neigt.

4.4.5.

Nicht erstellen lässt sich schliesslich, dass die Beklagte bereits beim Gespräch vom 5. Juli 2018 die fristlose Kündigung ausgesprochen hat. Zwar wurde dies in der schriftlichen Kündigung vom 6. Juli 2018 so festgehalten (vgl. Klagebeilage 9) und in der Klageantwort rechtsgenüglich behauptet (Klageantwort, act. 25 "Zu Rz 11 und 12"). Der Kläger bestreitet dies aber (Replik, act. 40 Rz. 22). Die Beklagte äusserte sich hierzu anlässlich der Befragung nicht und die Zeugin C. konnte sich nicht daran erinnern, ob die fristlose Kündigung bereits beim Gespräch vom 5. Juli 2018 mündlich ausgesprochen wurde (act. 76).

5.

5.1.

Somit ist zu prüfen, ob die fristlose Entlassung gerechtfertigt im Sinne von Art. 337 OR war. In rechtlicher Hinsicht erwog die Vorinstanz, es sei nachvollziehbar, dass der Beklagten unter den genannten Umständen die Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht mehr zumutbar gewesen sei. Die Beschäftigung einer Lehrperson, die gegenüber Schülern sowie gegenüber den Vorgesetzten in einer solchen Weise reagiere, sei unzumutbar. Dies gelte umso mehr, da es sich bei den Schülern nicht um Regelschüler, sondern um sozial und psychisch auffällige Kinder gehandelt habe, die im normalen Schulsystem nicht tragbar seien. Eine vorgängige Verwarnung sei unter diesen Umständen nicht erforderlich gewesen. Im

Ergebnis sei das Vorliegen eines wichtigen Grundes zu bejahen, weshalb die fristlose Kündigung durch die Beklagte als gerechtfertigt zu qualifizieren sei. Ein Anspruch des Klägers auf Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR bestehe nicht (angefochtener Entscheid E. 4.4.2).

5.2.

Der Kläger macht berufsungsweise geltend, die ihm vorgeworfenen Verfehlungen würden nicht derart schwer wiegen, dass eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung zulässig gewesen sei. Eigentliche Drohungen gegenüber dem Schüler D. seien nicht erstellt. Dass ein Lehrer einen Schüler wegen eines Fehlverhaltens abmahne, sei kein Grund für eine fristlose Entlassung. Weiter sei nicht ersichtlich, inwiefern der Kläger die Autorität der Beklagten in unangemessener Weise infrage gestellt haben sollte. Es werde ihm auch nicht vorgeworfen, irgendwelche Schimpfworte verwendet zu haben. Weiter sei es zulässig, von der Vorgesetzten ein gutes Arbeitszeugnis zu verlangen. Die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung seien damit nicht erfüllt, zumal vorgängig nie eine Verwarnung des Klägers durch die Beklagte stattgefunden habe. Dies gelte umso mehr, als das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt gewesen sei, womit ein besonders grosser Vertrauensverlust vorausgesetzt werde (Berufung Rz. 31-37). Schliesslich macht der Kläger geltend, nicht die Ereignisse vom 5. Juli 2018 seien der Grund für die fristlose Entlassung gewesen. Vielmehr habe ihn die Beklagte fristlos entlassen, da er hinsichtlich der Nichtverlängerung der Anstellung darauf hingewiesen habe, dass sein Arbeitsvertrag eine sechsmonatige Kündigungsfrist vorsehe, die einzuhalten gewesen wäre (Berufung Rz. 25).

5.3.

Die Beklagte entgegnet, die Verfehlungen des Klägers seien derart schwerwiegend gewesen, dass eine fristlose Entlassung auch ohne vorherige Verwarnung zulässig gewesen sei. Sinngemäss führt sie aus, zwar sei das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt gewesen. Allerdings habe sich die Beklagte nicht sicher sein können, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich per Semesterende beendet werde, denn sie habe damit rechnen müssen, dass der Kläger sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Beginn der Sommerferien zur Wehr setzen würde und dass sie vom Arbeitsgericht gezwungen werden könnte, den Kläger ein weiteres Semester zu beschäftigen. Daher habe sie keine andere Wahl gehabt, als fristlos zu kündigen. Nicht das Anzweifeln der Einhaltung der Kündigungsfrist, sondern die beiden inakzeptablen Vorfälle mit D. und der Beklagten vom 5. Juli 2018 seien für die nachfolgende fristlose Kündigung ausschlaggebend gewesen. Dabei sei nicht von Belang, wie der Kläger sein Verhalten gegenüber D. rechtfertige (Berufungsantwort S. 10 f. "Zu Rz. 24 f."). Entscheidend sei die Art und Weise, wie er mit den psychisch instabilen jungen Menschen umgegangen sei und die von ihm gewählte Tonalität sowie das Auftreten. Die Schüler hätten die Situation als bedrohlich wahrgenommen. Der Kläger

habe sich gegenüber der Beklagten respektlos verhalten und nicht einfach nur ein gutes Arbeitszeugnis gefordert, sondern auch gedroht, man werde ihn kennenlernen, wenn er kein gutes Zeugnis erhalte. Die fristlose Entlassung sei daher rechtmässig gewesen (S. 12 "Zu Rz 32 und 35").

5.4.

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 (Abs. 3).

Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber 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 andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Zu berücksichtigen ist sodann auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (Urteil BGer 4A_168/2018 E. 4.2; BGE 142 III 579 E. 4.2).

Die Beweislast für die Tatsachen, aus denen die Berechtigung zur fristlosen Kündigung abgeleitet wird, obliegt der Partei, welche die fristlose Kündigung erklärte (Art. 8 ZGB; BGE 130 III 213 E. 3.2; Urteil BGer 4A_169/2016 E. 4).

5.5.

5.5.1.

Vorab ist auf den Standpunkt des Klägers einzugehen, ausschlaggebend für die fristlose Entlassung sei die Tatsache gewesen, dass er das Nichteinhalten der Kündigungsfrist beanstandet habe (Berufung Rz. 25). Damit wird sinngemäss geltend gemacht, die fristlose Kündigung sei auch missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR (hier Art. 336 Abs. 1 lit. d OR) erfolgt. Eine fristlose missbräuchliche Kündigung ist möglich. Zwar wird in dieser Konstellation nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung lediglich *eine* Entschädigung, und zwar eine solche nach Art. 337c Abs. 3 OR zugesprochen, bei deren Bemessung die Missbräuchlichkeit berücksichtigt werden kann (BGE 121 III 64 E. 2b). Demgegenüber halten STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH (Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR,

7. Aufl., 2012, N. 15 zu Art. 335 OR) dafür, dass bei einer fristlosen missbräuchlichen Kündigung sich die Entschädigung auf beide Bestimmungen abstützen könne [aber insgesamt sechs Monatslöhne nicht übersteigen dürfe] und deshalb eine Entschädigung zugesprochen werden *müsse*. Die Frage, ob bei einer fristlosen missbräuchlichen Kündigung (zwingend) eine Entschädigung zugesprochen werden muss, kann offenbleiben. Denn die Beweislast dafür, dass eine fristlose Kündigung missbräuchlich war, trifft wie bei einer (nicht fristlos ausgesprochenen) missbräuchlichen Kündigung (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 16 zu Art. 335 OR) diejenige Partei, der gekündigt wurde, hier also den Kläger. Dieser Beweis ist dem Kläger nicht gelungen. Es ist nämlich grundsätzlich nicht ersichtlich, was eine Arbeitgeberin, die vom entlassenen Arbeitnehmer darauf hingewiesen wird, dass die Kündigung auf einen zu frühen Termin erfolgt sei (vgl. dazu STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 7 zu Art. 335 OR), dazu veranlassen sollte, ohne wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 Abs. 2 OR auch noch eine fristlose Kündigung auszusprechen. Dadurch würde ihre Position ausschliesslich verschlechtert: Anstatt der Pflicht, dem Arbeitnehmer (nur) den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu zahlen, müsste sie nun nach Art. 337c OR sowohl Ersatz im Umfang des Lohnes, der bis zum Ablauf der Kündigungsfrist geschuldet gewesen wäre (Abs. 1) als auch eine Pönale (Abs. 3) leisten. Es ist davon auszugehen, dass eine Arbeitgeberin gerade "nach rechtlichen Abklärungen" (so ausdrücklich die vom Kläger in der Klage [act. 11 Rz. 27] geäusserte Vermutung) auf eine fristlose Kündigung verzichtet.

5.5.2.

Das Verhalten des Klägers am 5. Juli 2018 entspricht nicht demjenigen, das von einer Lehrperson zu erwarten ist. Er hat aufgrund eines relativ harmlosen Ereignisses, des Nichterscheins eines Schülers zum Nachsitzen, vollkommen die Fassung verloren und den betreffenden Schüler angeschrien. Mit dem Vorfall konfrontiert, rastete der Kläger erneut aus und sagte der Beklagten, bei der es sich um seine Vorgesetzte handelte, dass er sich von niemandem vorschreiben lasse, wie er seinen Beruf auszuüben habe. Damit hat der Kläger in beiden Fällen ein äusserst respektloses und gegenüber den Schülern auch unprofessionelles Verhalten an den Tag gelegt. Dennoch war die fristlose Entlassung im vorliegenden Fall nicht gerechtfertigt. Der Kläger drohte einzig mit Konsequenzen und dass man ihn kennenlernen werde. Damit liegen keine konkreten und erstzunehmenden Drohungen vor. Zwar wurde die Situation von den Betroffenen subjektiv als bedrohlich aufgefasst. Das rein subjektive Empfinden ist jedoch nicht massgebend. Schliesslich scheint es zwar Beanstandungen von Eltern bezüglich des Verhaltens des Klägers gegeben zu haben. Allerdings wurde der Kläger im Vorfeld nie aufgrund seines Verhaltens abgemahnt. Vielmehr handelt es sich um die erste aktenkundige Beanstandung seines Verhaltens durch die Beklagte. So hatte die Beklagte ihm noch wenige Tage zuvor ein neues Pensum angeboten (E-Mail vom 28. Juni 2018, Klagebeilage 5).

Dabei würde es sich um ein nicht nachvollziehbares Vorgehen handeln, wenn die Beklagte bereits damals der Ansicht gewesen wäre, dass der Kläger keine geeignete Lehrperson für die psychisch beeinträchtigten Jugendlichen sei.

Ins Gewicht fällt ferner, dass das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt war. Dies führt dazu, dass an die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist erhöhte Anforderungen zu stellen sind (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 16 zu Art. 337 OR). Diese waren vorliegend nicht erfüllt.

Die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung waren damit nicht gegeben. Die fristlose Kündigung erweist sich daher als nicht gerechtfertigt.

6.

6.1.

Der Kläger verlangt aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung eine Entschädigung gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR in der Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen (insgesamt Fr. 16'150.20). Er macht geltend, im Schuljahr 2018/2019 nur befristete Stellen erhalten zu haben. Erst per August 2019 habe er eine unbefristete Stelle antreten können. Durch die Kündigung sei er in seiner Persönlichkeit verletzt worden, denn ihm seien Vorwürfe gemacht worden, die ihm nicht anzulasten seien. Einige Schüler hätten als schwierig gegolten. Es habe immer wieder Gespräche zwischen der Schule und den Schülern gegeben. Dabei sei von den Schülern ein besseres Verhalten gefordert worden. Nun drehe die Beklagte den Spiess um und gebe ihm die Schuld am unerfreulichen Verhalten der Schüler. Dies sei verwerflich. Die Beklagte sei mit seiner Arbeitsleistung stets zufrieden gewesen. Sie habe ihm kurz zuvor sogar ein höheres Arbeitspensum angeboten. Als er dieses Angebot nicht umgehend akzeptiert habe, habe sie das Arbeitsverhältnis beendet und als er das Nichteinhalten der Kündigungsfrist moniert habe, habe sie ihm fristlos gekündigt. Eine fristlose Entlassung unter solch entwürdigenden Umständen könne nicht toleriert werden. Daher sei ihm eine Entschädigung im Umfang von sechs Bruttomonatslöhnen zuzusprechen (Berufung Rz. 40-44).

6.2.

Die Beklagte ist der Ansicht, bei Art. 337c Abs. 3 OR handle es sich um eine Kann-Bestimmung. Es bestehe somit keine Pflicht, dem Kläger eine Entschädigung zuzusprechen, selbst wenn die fristlose Entlassung nicht gerechtfertigt gewesen sein sollte. Vorliegend müsse das Verhalten des Klägers gegenüber den psychisch instabilen Schülern berücksichtigt werden und der Umstand, dass er das Gespräch mit der Beklagten sehr impulsiv geführt habe. Der Kläger sei für die Kündigung mitverantwortlich. Ausserdem habe er gewusst, dass das Arbeitsverhältnis ohnehin zu Ende gehen würde, weshalb nicht ersichtlich sei, inwiefern er eine Unbill erlitten

haben könnte. Zu berücksichtigen sei auch, dass das Arbeitsverhältnis nur drei Monate gedauert habe (Berufungsantwort S. 13 ff. "Zu Rz. 40-44).

6.3.

Art. 337c Abs. 3 OR sieht als Sanktion bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelden (BGE 135 III 405 E. 3.1; 123 III 391 E. 3c; je mit Hinweisen). Die Höhe der Entschädigung hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (Urteil BGer 4A_7/2018 E. 4.3, nicht publiziert in: BGE 144 III 235; BGE 123 III 246 E. 6a, 391 E. 3b/cc und 3c; 121 III 64 E. 3c; je mit Hinweisen). In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Eine solche ist nur zu verweigern, wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen. Die Höhe der Entschädigung wird vom Sachgericht nach pflichtgemäsem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalles festgesetzt (Urteil BGer 4A_56/2016 E. 4.2.1 mit Hinweisen; vgl. auch REHBINDER/STÖCKLI, in: Berner Kommentar, 2014, N. 8 zu Art. 337c OR mit Hinweisen; BRÜHWILER, Kommentar Einzelarbeitsvertrag, 2014, N. 10 zu Art. 337c OR).

6.4.

Wie soeben dargelegt, ist im Falle einer unrechtmässigen fristlosen Entlassung in der Regel eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR geschuldet, es sei denn, es liegen ausserordentliche Umstände vor. Dies ist vorliegend der Fall. Von einer schweren Persönlichkeitsverletzung, wie sie der Kläger geltend macht, kann keine Rede sein. Ausschlaggebend für die Entlassung waren die Vorfälle vom 5. Juli 2018. Der Kläger hat aus vergleichsweise geringfügigem Anlass (Nichterscheinen eines Schülers zum Nachsitzen) vollkommen die Fassung verloren und sich sowohl gegenüber seinem Schüler als auch gegenüber seiner Vorgesetzten unprofessionell bzw. unangemessen verhalten. Die Beklagte hat den Grund für den Ausraster des Klägers nicht zu vertreten. Der Kläger hat die Entlassung damit mitverschuldet. Besonders ins Gewicht fällt auch, dass dem Kläger als Lehrperson eine Vorbildfunktion und pädagogische Verantwortung zukam. Der Kläger hat sodann keinerlei finanzielle Einbusse erlitten. So verzichtete er auf die Geltendmachung eines Lohnausfalls mit der Begründung, er habe bereits ab August 2018 eine neue Anstellung gehabt und dabei mehr verdient als in der Anstellung bei der Beklagten (Klage S. 10 Rz. 24). Schliesslich hatte das Arbeitsverhältnis lediglich vom 23. April 2018 bis zum 5. Juli 2018 und damit nicht einmal zweieinhalb Monate gedauert. In Anbetracht des

enorm kurzen Anstellungsverhältnisses, des Mitverschuldens des Klägers an der Kündigung und der Tatsache, dass er keinerlei finanzielle Einbusse erlitten hat, erscheint es als gerechtfertigt, ausnahmsweise auf das Zusprechen einer Entschädigung gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR zu verzichten. Die Berufung ist in diesem Punkt abzuweisen.

7.

Der Kläger verlangt eine Anpassung des Arbeitszeugnisses. Darin soll als Beendigungsdatum der 31. Juli 2018 vermerkt werden, da ansonsten auf die irreguläre Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden könne (Berufung Rz 45). Die Beklagte erklärt sich mit dem Antrag des Klägers einverstanden, für den Fall, dass sich die fristlose Entlassung als nicht gerechtfertigt erweisen sollte (Berufungsantwort S. 15 "Zu Rz 45"). Dementsprechend ist das Arbeitszeugnis insofern anzupassen, als darin der 31. Juli 2018 als Beendigungsdatum genannt wird.

8.

Zusammengefasst ist die Berufung teilweise gutzuheissen. Ziffer 1 des Entscheids des Bezirksgerichts (Arbeitsgericht) Baden vom 8. März 2021 ist aufzuheben, wobei das Datum des Arbeitszeugnisses anzupassen ist. Im Übrigen ist die Berufung abzuweisen.

Gemäss Art. 114 lit. c ZPO werden in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert bis Fr. 30'000.00 keine Gerichtskosten erhoben. Von der Zusprechung einer Parteientschädigung ist gestützt auf Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 EG ZPO für das Berufungsverfahren abzusehen.

Das Obergericht erkennt:

1.

In teilweiser Gutheissung der Berufung des Klägers wird Dispositiv-Ziffer 1 des Entscheids des Bezirksgerichts (Arbeitsgericht) Baden vom 8. März 2021 aufgehoben und wie folgt neu gefasst:

1.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

[Briefkopf Schule]

Q., den 31. Juli 2018

A., geboren am tt.mm.jjjj, von R. und S., war vom 23. April 2018 bis am 31. Juli 2018 an der E. für individuelle Fortbildung als Lehrer tätig. Er unterrichtete 13 Wochenlektionen an der Primar- und Oberstufe in den Fächern Mathematik, Deutsch und Realien.

Herr A. erbrachte eine gute Arbeitsleistung. Er hat den Unterricht gründlich vorbereitet und sich für seine Schüler engagiert. Er verfügt über profundes Fachwissen und verstand es, den Inhalt der entsprechenden Fächer den Schülerinnen und Schülern verständlich und praxisnah erklären zu können. Herr A. zeigte sich auch flexibel, bei Ausfällen anderer Lehrpersonen spontan einzuspringen. Herr A. behielt in hektischen Momenten den Überblick. Gegenüber Vorgesetzten war sein Verhalten korrekt.

Herr A. verlässt uns per 31. Juli 2018. Wir wünschen ihm alles Gute für seine Zukunft.

E.

[Unterschrift B.]
B.

2.

Im Übrigen wird die Berufung abgewiesen.

3.

Für das Berufungsverfahren wird keine Entscheidgebühr erhoben.

4.

Es werden zweitinstanzlich keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Zustellung an:
[...]

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt über **Fr. 15'000.00.**

Aarau, 15. März 2022

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Brunner

Tognella