



Kommentar zu: Urteil: [4A_448/2020](#) vom 4. November 2020
Sachgebiet: Vertragsrecht
Gericht: Bundesgericht
Spruchkörper: I. zivilrechtliche Abteilung
dRSK-Rechtsgebiet: Arbeitsrecht

[De](#) | [Fr](#) | [It](#) |

Interne Abklärung vor der fristlosen Entlassung

Autor / Autorin

Marc Schmid
RA Marc Schmid GmbH
Seestrasse 41, 8002 Zürich

Redaktor / Redaktorin

Roland Müller
 **ME Advocat Rechtsanwälte**

Thomas Geiser
 **Universität St. Gallen**

Ein Arbeitnehmer (A.) packte seinen Kollegen (C.) in der Mittagspause am Hals. Der gepackte Mitarbeiter wies danach Blutergüsse am Hals auf. Bewiesen wurde dies durch einen Arztbericht, eine protokollierte Zeugenaussage sowie die protokollierte Aussage des Geschädigten. Der Mitarbeiter wurde zu Recht 4 Tage nach der Auseinandersetzung fristlos entlassen.

I. Sachverhalt

[1] A. wurde am 7. November 2017 von der B. AG fristlos entlassen. Grund für die fristlose Entlassung war, dass A. den Mitarbeiter C. in der Mittagspause am 3. November 2017 am Hals gepackt hatte.

[2] Sowohl das Arbeitsgericht Zürich als auch das Zürcher Obergericht sahen es als erwiesen an, dass A. in strafrechtlich relevanter Weise tätlich geworden war und C. am Hals gepackt hatte.

[3] A. gelangte mit Beschwerde ans Bundesgericht und machte geltend, das Zürcher Obergericht sei willkürlich davon ausgegangen, dass A. den anderen Mitarbeiter gewürgt hatte.

[4] Es war unbestritten, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen war, wenn A. den anderen Mitarbeiter C. tatsächlich am Hals gepackt hatte. Es ging im vorliegenden Verfahren einzig um die Frage, ob A. seinen Kollegen wirklich am Hals gepackt hatte.

II. Erwägungen

[5] Das Bundesgericht und auch die Vorinstanz hielten fest, dass die B. AG als Arbeitgeberin die Beweislast dafür trage, dass ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung nach Art. 337 [OR](#) vorliegt. Die Vorinstanz erachtete diesen Beweis als erbracht.

[6] Der Beweis wurde dadurch erbracht, dass der angegriffene Mitarbeiter C. sowie der ebenfalls anwesende D.

gegenüber ihren beiden Vorgesetzten zu Protokoll gaben, dass A. den C. in der Mittagspause am Hals gepackt hatte. Das Protokoll wurde 3 Tage nach dem Vorfall, also am 6. November 2017 verfasst.

[7] Die Entlassung erfolgte einen Tag später und war offenbar nach Auffassung aller Instanzen noch rechtzeitig. Dieses Protokoll war neben einem Arztbericht über die Verletzungen am Hals des C. die Grundlage für die Feststellung des Sachverhalts.

[8] Der angegriffene Mitarbeiter C. sowie der anwesende D. wurden weder durch die Erstinstanz, noch durch die Vorinstanz im Rahmen der Beweisabnahme befragt (antizipierte Beweiswürdigung). Die Aussagen von C. und D. stammten einzig aus dem von den Vorgesetzten am 6. November 2017 erstellten Protokoll. A. monierte dies in seiner Beschwerde an das Bundesgericht.

[9] Das Bundesgericht hielt fest, dass die Vorinstanz durch die antizipierte Beweiswürdigung den Sachverhalt nicht willkürlich festgestellt habe.

III. Kommentar

[10] Aus Sicht von A. ist dieser Entscheid sehr unbefriedigend. A. hatte vor Gericht nie die Möglichkeit, C. und D. zu konfrontieren und auf allfällige Widersprüche in ihren Aussagen hinzuweisen.

[11] Für Arbeitgeber zeigt dieser Fall, wie nach einer tätlichen Auseinandersetzung zwischen Mitarbeitern vorzugehen ist, um den Angreifer fristlos zu entlassen. Die Anforderungen an interne Untersuchungen vor einer Entlassung sind im Allgemeinen hoch. Daher sind die Leitplanken dieses BGEs zu begrüßen. Ferner ist zur Kenntnis zu nehmen, dass die Entlassung nach 4 Tagen noch rechtzeitig war.

[12] Die B. AG liess drei Tage nach dem Vorfall ein Protokoll anfertigen, das alle Aussagen der bei der Auseinandersetzung anwesenden Personen festhielt. Das Protokoll wurde nicht von einem Vorgesetzten allein, sondern von zwei Vorgesetzten erstellt. Gemeinsam mit dem Arztbericht durfte die B. AG es als erstellt erachten, dass C. von A. am Hals gepackt wurde.

[13] Der Entscheid ist meines Erachtens nachvollziehbar. Zwar konnte A. die ehemaligen Kollegen C. und D. nicht vor Gericht konfrontieren. Immerhin konnte er aber im Verfahren zum erstellten Protokoll Stellung nehmen. Damit hatte er die Möglichkeit, darzulegen, welche neuen Erkenntnisse er von einer Befragung von C. und D. vor Gericht erwartete.

MARC SCHMID, Rechtsanwalt, RA Marc Schmid GmbH.

Zitiervorschlag: Marc Schmid, Interne Abklärung vor der fristlosen Entlassung, in: dRSK, publiziert am 26. Januar 2021

ISSN 1663-9995. Editions Weblaw

EDITIONS WEBLAW

Weblaw AG | Schwarztorstrasse 22 | 3007 Bern

T +41 31 380 57 77 info@weblaw.ch

weblaw.ch