



|                           |                                    |
|---------------------------|------------------------------------|
| <b>Fall-Nr.:</b>          | BZ.2007.7                          |
| <b>Stelle:</b>            | Kantonsgericht                     |
| <b>Rubrik:</b>            | Zivilkammern (inkl. Einzelrichter) |
| <b>Publikationsdatum:</b> | 23.05.2007                         |
| <b>Entscheiddatum:</b>    | 23.05.2007                         |

### **Entscheid Kantonsgericht, 23.05.2007**

**Art. 337 Abs. 2 und Art. 328 Abs. 1 OR (SR220); Art. 5 Abs. 3 GIG (SR 151.1).  
Begeht ein Mitarbeiter, der Mitglied des Kaders ist, in einer relativ kurzen Zeitspanne von nur vier Monaten an mehreren Mitarbeiterinnen sexuelle Belästigungen, so ist eine fristlose Entlassung gerechtfertigt. Mit einer blossen Verwarnung und ordentlichen Kündigung hätte die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht nicht erfüllen können. Die Arbeitgeberin hatte ferner ihre Befugnis, die fristlose Entlassung auszusprechen, nicht verwirkt, da angesichts des weiten Tätigkeitsbereichs des Mitarbeiters entsprechende Abklärungen nicht von einem Tag auf den andern getroffen werden konnten (Kantonsgericht St. Gallen, III. Zivilkammer, 23. Mai 2007, BZ.2007.7).**

#### Erwägungen

I.

1. Der Kläger arbeitete seit dem 1. Mai 2005 als Fachberater für Früchte und Gemüse bei der Beklagten. Gemäss Arbeitsvertrag vom 31. März 2005 war er als Inhaber dieser Funktion Mitglied des Kaders (kläg. act. 1). Die Probezeit wurde auf drei Monate und die Kündigungsfrist auf vier Monate festgelegt. Gegen Ende August traf bei der Personalabteilung der Beklagten die Meldung ein, dass sich eine Mitarbeiterin der Filiale A über das Verhalten des Klägers beschwert habe. Nachdem weitere Mitarbeiterinnen aus anderen Filialen ebenfalls erklärt hatten, sie hätten das Verhalten des Klägers als zudringlich und als belästigende sexuelle Annäherung empfunden, wurde der Kläger am 6. September 2005 anlässlich einer mündlichen Besprechung fristlos entlassen (kläg. act. 3). Mit Schreiben vom 13. September 2005 an die



Arbeitgeberin erklärte der Kläger, er sei nicht einverstanden mit der fristlosen Kündigung. Er habe die Kündigung zwar mit seiner Unterschrift bestätigt, aber er habe dies aus "Angst und Furcht ... im Affekt" getan (bekl. act. 5). Am 26. September 2005 erklärte er der Arbeitgeberin, er biete seine Arbeit weiterhin an (kläg. act. 4). Die Beklagte hielt an der fristlosen Entlassung fest (kläg. act. 5). Seinen Aussagen zufolge hat der Kläger per Februar 2006 eine neue Anstellung gefunden (vgl. Klage, 3. Seite/ oben).

2. a) Am 5. April 2006 reichte der Kläger beim Arbeitsgericht eine Klage ein mit dem Begehren, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung Schadenersatz in der Höhe von Fr. 19'077.30 brutto sowie eine Entschädigung von Fr. 4957.40 netto zu bezahlen. Ferner verlangte er eine Abänderung bzw. Anpassung einzelner Textpassagen im Arbeitszeugnis. Mit Klageantwort vom 25. April 2006 beantragte die Beklagte die Abweisung der Klage.

b) Mit Entscheid vom 7. Dezember 2006 hiess das Arbeitsgericht die Klage im Wesentlichen gut und verpflichtete die Beklagte zur Zahlung von Fr. 19'077.30 als Ersatz für Lohn vom 6. September 2005 bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist Ende Januar 2006. Nach Anhören von fünf Zeuginnen gelangte das Arbeitsgericht zur Auffassung, das Verhalten des Klägers sei als sexuelle Belästigung zu qualifizieren und die körperlichen Annäherungen lägen im Grenzbereich der Strafbarkeit. Die Vorinstanz erachtete die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses trotzdem als ungerechtfertigt mit der Begründung, die Beklagte wäre ihrer Schutzpflicht gegenüber ihren Mitarbeiterinnen ausreichend nachgekommen, wenn sie eine ordentliche Kündigung ausgesprochen hätte, verbunden mit der unmissverständlichen Androhung, dass beim geringsten einschlägigen Vorfall die fristlose Entlassung erfolge. Das Begehren um eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR wies die Vorinstanz ab, weil den Kläger an der von der Beklagten getroffenen Massnahme ein Mitverschulden treffe. Die Beklagte wurde ferner verpflichtet, dem Kläger ein korrigiertes Arbeitszeugnis auszustellen, so unter anderem, das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom 6. September 2005 auf den 31. Januar 2006 abzuändern.

3. Am 18. Januar 2007 erhob die Beklagte gegen den Entscheid vom 7. Dezember 2006 (versandt am 18. Dezember 2006) rechtzeitig Berufung beim Kantonsgericht mit



dem Begehren um Aufhebung des Urteils und Abweisung der Entschädigungsforderung. Mit der Anpassung des Arbeitszeugnisses erklärte sich die Beklagte einverstanden; sie hält jedoch daran fest, dass das Arbeitsverhältnis am 6. September 2005, und nicht - wie der Kläger verlangt hatte - per 31. Januar 2006 beendet wurde. Der Kläger schloss mit Antwort vom 26. Februar 2006 auf Abweisung der Berufung.

II.

1. Die von Amtes wegen vorzunehmende Prüfung der Prozessvoraussetzungen ergibt, dass diese erfüllt sind (Art. 79, 224 Abs. 1 lit. b, 225 und 229 ZPO). Auf die Berufung ist daher einzutreten.

2. In der Berufung rügt die Beklagte, die Vorinstanz habe in ihrem Entscheid den rechtsrelevanten Sachverhalt nicht oder nicht vollständig wiedergegeben. So habe der Kläger eine Kaderstellung innegehabt und ca. dreissig Filialen unter sich gehabt, von denen er ca. vier bis fünf täglich besucht habe. Er habe weitreichende Beratungs- und Kontrollfunktionen sowie sämtliche Weisungsbefugnisse in fachtechnischer Richtung gehabt. Ferner sei ihm die fachliche Führung für die Ausbildung/Beratung des Fachpersonals von dreissig Filialen zugekommen. Die Vorinstanz sei nicht näher auf den Rahmen eingegangen, unter welchem sich die Vorfälle ereignet hätten. Die Zeuginnen hätten übereinstimmend gesagt, der Kläger habe sich die Gelegenheiten jeweils geschaffen, indem er aktiv auf sie zugekommen sei, ohne dass sie selber Anlass für eine Annäherung gegeben hätten. Die Annäherungen hätten sich meistens unter Ausschluss der Öffentlichkeit ereignet, z.B. im Lift, Lager, Kühlraum, im engen Gang über Mittag, beim Nachhausegehen auf dem Parkplatz. Auf die Reaktionen der Zeuginnen während der Vorfälle sei die Vorinstanz gar nicht eingegangen. Über den Vorfall mit der Zeugin B sei überhaupt kein Beweis abgenommen worden.

Die Besonderheit des vorliegenden Falles liege darin, dass der Kläger nicht "einmal ausgerutscht" sei, sondern eine ganze Reihe von weiblichen Mitarbeitenden belästigt habe. Bei vier Mitarbeiterinnen sei es zu verbalen und/oder tätlichen sexuellen



Belästigungen gekommen; zwei weitere Mitarbeiterinnen hätten das Verhalten des Klägers als zudringlich und belästigend empfunden. Dieser habe als Mitglied des Kadern der Beklagten eine spezielle Stellung innegehabt, die mit einer deutlich höheren Verantwortung und Treuepflicht verbunden gewesen sei. Vor dem Hintergrund einer nur viermonatigen Anstellungsdauer seien die sexuellen Belästigungen und die Distanzlosigkeit, mit welcher der Kläger den Mitarbeiterinnen begegnet sei, als schwerwiegend zu gewichten. Dadurch sei das Vertrauensverhältnis nachhaltig erschüttert worden. Es sei der Beklagten nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger während einer viermonatigen Kündigungsfrist weiter zu führen. Um ihrer Schutzpflicht gegenüber den Mitarbeitenden nachzukommen, habe sie dafür sorgen müssen, dass das Risiko von weiteren Eingriffen in deren Persönlichkeitssphäre künftig ausgeschlossen werde. Mit einer blossen Verwarnung hätte die Beklagte ihre Pflicht zur Beseitigung der Eingriffe ungenügend erfüllt. Eine Versetzung des Klägers an einen anderen Arbeitsplatz sei schon deshalb nicht in Frage gekommen, weil das Personal der Beklagten mehrheitlich aus weiblichen Mitarbeitenden bestehe. Ausserdem sei sie, die Beklagte, nicht in der Lage gewesen, dem Kläger, dessen Position eine grosse Selbständigkeit und Unabhängigkeit aufgewiesen habe, eine vergleichbare Stelle anzubieten.

3. In der Berufungsantwort entgegnet der Kläger, er sei nicht, wie die Beklagte darzustellen versuche, Vorgesetzter von Mitarbeitenden gewesen. Er habe dem untersten Kader angehört, jedoch keineswegs eine Vertrauensposition innegehabt im Betrieb. Er habe das Fachpersonal in fachtechnischer Hinsicht beraten müssen und sich bemüht, die Interessen der Arbeitgeberin in fachtechnischer Hinsicht durchzusetzen. Eine von der Beklagten geltend gemachte Distanzlosigkeit sei keineswegs erkennbar. Es treffe nicht zu, dass er aktiv auf die Mitarbeiterinnen zugegangen sei. Er habe immer im Rahmen seines Pflichtenheftes agiert bzw. kollegial reagiert. Ebenso wenig treffe zu, dass die Zusammentreffen meist unter Ausschluss der Öffentlichkeit erfolgt seien.

4. Auf weitere Vorbringen der Parteien wird, soweit erforderlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.



III.

1. Gemäss Art. 337 Abs. 2 OR können Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus wichtigen Gründen das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann. Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Abs. 3). Gemäss Art. 4 ZGB hat es dabei seine Entscheidung nach Recht und Billigkeit zu treffen.

Als unzumutbar gilt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dann, wenn das Vertrauensverhältnis derart gestört ist, dass die sofortige und fristlose Auflösung als einziger Ausweg erscheint (REHBINDER, Berner Kommentar, N 2 zu Art. 337 OR). An die objektive und subjektive Gewichtigkeit des wichtigen Grundes, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, sind hohe Anforderungen zu stellen. Ist die Kündigungsfrist kurz, so sind strengere Anforderungen an den wichtigen Grund zu stellen (VISCHER, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl. Basel 2005, 254). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen eines Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Vertragsgrundlagen zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrages nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben (BGE 129 III 382). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Pflichtverletzungen die erforderliche Schwere erreichen, entscheidet sich dabei nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalles ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie von der Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses (BGE 4C. 346/2002 vom 14. Januar 2003; BGE 104 II 29).

Die erhöhte Treuepflicht und Verantwortung von Kaderangehörigen führen zu erhöhten Anforderungen an deren Verhalten. Pflichtverletzungen geben insbesondere dann Anlass zur fristlosen Entlassung, wenn im konkreten Einzelfall die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb die Unvereinbarkeit seines Verhaltens mit der Fortführung



der Anstellung begründet (vgl. STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag: Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 6. Aufl., N 8 zu Art. 337 OR).

2. Vorab ist festzustellen, dass die Vorinstanz in Würdigung der Zeugenaussagen sowie der Vorbringen der Parteien das dem Kläger vorgeworfene Verhalten zu Recht als sexuelle Belästigung qualifiziert hat. Beizupflichten ist ihr auch, dass sich die körperlichen Annäherungen z.T. im Grenzbereich der Strafbarkeit bewegen, so zweifellos der von der Zeugin F (Dekorationsangestellte) geschilderte Vorfall, wonach der Kläger sie - entgegen ihrer mehrfachen und ausdrücklichen Ablehnung - am Gesäss angefasst hat und hochschieben wollte, als sie im Begriffe war, auf einer Leiter eine Stufe höher zu steigen (vgl. vi-act. 31). Die Aussagen aller Zeuginnen sind klar, unmissverständlich und erwecken den Eindruck von Objektivität (vi-act. 29 - 33). Auf die diesbezüglichen Ausführungen der Vorinstanz unter Ziff. 4 (S. 5 - 7) des Entscheides vom 7. Dezember 2006 kann an dieser Stelle vollumfänglich verwiesen werden.

3. Zu beurteilen bleibt, ob die Beklagte berechtigt war, den Kläger am 6. September 2005 fristlos zu entlassen oder ob ihr zuzumuten gewesen wäre, eine ordentliche Kündigung auszusprechen, verbunden mit der Verwarnung, dass der Kläger beim geringsten einschlägigen Vorfall während der Kündigungsfrist fristlos entlassen werde.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtes und der Lehre lassen sich kaum allgemein gültige Regeln aufstellen, wann eine Verwarnung Voraussetzung einer späteren, gerechtfertigten fristlosen Kündigung ist und wann sie nicht erforderlich ist. Entscheidend ist stets das Vorliegen wichtiger Gründe unter Würdigung sämtlicher Umstände. Im Zweifel ist eine Verwarnung zu empfehlen; sie kann unterbleiben, wenn aus dem Verhalten des Arbeitnehmers klar wird, dass sie unnützlich wäre (vgl. STREIFF/VON KAENEL, op. cit., N 13 zu Art. 337 OR und dort zitierte Rechtsprechung). Schwere Verfehlungen, die das gegenseitige Vertrauen sogleich und endgültig zerstören, rechtfertigen die fristlose Kündigung ohne vorgängige Abmahnung (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N 10 zu Art. 337 OR). Mehrere aufeinander folgende Verstösse können eine fristlose Entlassung ohne Verwarnung ebenfalls rechtfertigen (BGE 127 III 153/156 E. 1b).



4. In Anbetracht und Würdigung der näheren Umstände, welche am 6. September 2005 dazu geführt haben, dass der Kläger fristlos entlassen wurde, ist die von der Beklagten getroffene Massnahme - entgegen der Auffassung der Vorinstanz - zu rechtfertigen. Der Beklagten war, nachdem ihr mehrere Vorfälle sexueller Belästigungen zur Kenntnis gebracht wurden, nicht mehr zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger während der vereinbarten ordentlichen Kündigungsfrist aufrecht zu erhalten, umso weniger als diese vier Monate betrug.

a) Gemäss Arbeitsvertrag war der Kläger "Fachberater Früchte/Gemüse" und als solcher Mitglied des Kaders der Beklagten. Die Kaderanstellungsbedingungen der Beklagten (KAB) bildeten Bestandteil seines Arbeitsvertrages (kläg. act. 1). Zu seinen Aufgaben gehörte u.a. die "bedarfsgerechte Ausbildung/Beratung des Fachpersonals vor Ort und an zentralen Kursen" (bekl. act. 1, Ziff. 3). Beim "Fachpersonal vor Ort" handelte es sich mehrheitlich um weibliche Mitarbeitende in mehreren Filialen der Beklagten. Dem Kläger standen sämtliche Weisungsbefugnisse in fachtechnischer Richtung zu (bekl. act. 1, Ziff. 5). Auch wenn der Kläger es nicht wahrhaben will, so traf ihn in dieser Position eine erhöhte Verantwortung und Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin. Dass er sich seiner Stellung als Weisungsbefugter sehr wohl bewusst war, zeigte sich u.a. darin, dass er sich anmasste, einer Mitarbeiterin, die zuviel Ware ans Lager hereingenommen hatte, deswegen mit der Entlassung zu drohen, nachdem diese es abgelehnt hatte, mit ihm etwas trinken zu gehen (vi-act. 29).

b) Wie die Vorinstanz zu Recht ausführte, bewegt sich das dem Kläger vorgeworfene Verhalten teilweise im Grenzbereich der Strafbarkeit. Erschwerend fällt ins Gewicht, dass der Kläger - während einer kurzen Anstellungsdauer von nur vier Monaten - nicht nur eine einzelne Mitarbeiterin, sondern mehrere Mitarbeiterinnen in verschiedenen Filialen der Beklagten trotz Gegenwehr wiederholt sexuell belästigt hat (vi-act. 29 - 33).

c) Der Kläger hatte Kenntnis vom "Reglement Persönlichkeitsschutz" seiner Arbeitgeberin, der Beklagten (bekl. act. 4). Gemäss Art. 6 des Reglementes reichen die Sanktionen einer sexuellen Belästigung je nach ihrer Schwere von einem mündlichen oder schriftlichen Verweis über eine allfällige Versetzung bis zu einer Kündigung oder fristlosen Entlassung. Dieser Bestimmung kommt bereits eine gewisse allgemeine Warnfunktion zu. Die dem Kläger vorgeworfenen mehrfachen sexuellen Belästigungen,



begangen an mehreren Mitarbeiterinnen in einer relativ kurzen Zeitspanne von höchstens vier Monaten, sind nicht nur im Sinne dieser Bestimmung, sondern auch in Würdigung der konkreten Umstände nicht als leichter Fall zu qualifizieren. Dem Reglement ist nicht zu entnehmen, dass nur strafrechtlich relevante sexuelle Belästigungen eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung zur Folge haben. Es ist denn auch durchaus nachvollziehbar, dass das Vertrauen der Beklagten in den Kläger, den sie für einen kompetenten und zuverlässigen Mitarbeiter hielt, völlig zerstört war, nachdem sie von dessen mehrfachen Verfehlungen Kenntnis erhalten hatte.

5. Nach Art. 328 Abs. 1 OR sowie Art. 5 Abs. 3 des Gleichstellungsgesetzes (GIG) ist die Arbeitgeberin verpflichtet, Massnahmen zu ergreifen, wenn Mitarbeitende sexuell belästigt werden (STREIFF/VON KAENEL, op. cit., N 5 zu Art. 328 OR). Der Kläger wendet ein, die Beklagte habe ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiterinnen überstrapaziert, indem sie das Arbeitsverhältnis mit ihm ohne Vorwarnung sofort beendet habe. Sinngemäss macht der Kläger hier geltend, die Beklagte hätte, als mildere Massnahme, ihn innerhalb des Betriebes an einen anderen Arbeitsplatz versetzen können. Es handle sich um ein "Organisationsverschulden" der Beklagten, wenn sie - wie sie behaupte - nicht in der Lage gewesen sei, ihm einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen (vgl. Berufungsantwort, 7 Ziff. III.2.25).

Wenn die Beklagte, wie oben dargelegt, zureichende Gründe hatte, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos aufzulösen, so kann ihr nicht vorgehalten werden, sie hätte eine Versetzung des Klägers an einen anderen Arbeitsplatz in Betracht ziehen müssen. Von einem "Organisationsverschulden" kann überhaupt nicht die Rede sein. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, geeignete "Reservearbeitsplätze" bereit zu halten für Mitarbeitende, die gegen elementare Regeln des Anstandes am Arbeitsplatz verstossen, so wie es ihr unbenommen ist, bei weniger schweren Verstössen, z. B. bei einer einmaligen sexuellen Belästigung, der/dem Mitarbeitenden jederzeit ordentlich zu kündigen.

Auch mit einer blossen Verwarnung und ordentlichen Kündigung hätte die Beklagte ihre Fürsorgepflicht nicht erfüllen können. Nachdem der Kläger eine sehr selbständige Tätigkeit ausübte und mit sehr vielen verschiedenen Frauen im weiten Filialnetz in Kontakt kam, hätte sie damit nicht ausschliessen können, dass es in der verbleibenden



Zeit noch zu weiteren Übergriffen gekommen wäre. In diesem Fall wäre die Beklagte aber auch - nachdem ihr die bisherigen Übergriffe des Klägers bekannt waren - allenfalls der betroffenen Arbeitnehmerin gegenüber schadenersatzpflichtig gemäss Art. 5 Abs. 3 GlG geworden. Das war ihr nicht zuzumuten.

Mit ihrem Vorgehen hat die Beklagte gezeigt, dass sie nicht gewillt ist, Kompromisse einzugehen, wenn es gilt, ihre Mitarbeiterinnen vor sexuellen Belästigungen zu schützen. In Abwägung der Interessen aller Beteiligten rechtfertigte sich die von ihr getroffene Massnahme.

6. Zu prüfen bleibt, ob der Anspruch der Beklagten auf eine fristlose Entlassung verwirkt ist.

a) Die fristlose Kündigung muss ohne Verzug nach Kenntnis des massgeblichen wichtigen Grundes erklärt werden, andernfalls die Befugnis zur ausserordentlichen Kündigung in Bezug auf den massgeblichen wichtigen Grund verwirkt. Wer in Kenntnis des wichtigen Grundes mit der Kündigung länger zuwartet, gibt damit zu erkennen, dass ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar ist. Dem Kündigenden steht eine kurze Überlegungsfrist zu, deren Dauer sich nach den Umständen bemisst. Bei grösseren Betrieben mit komplizierten Entscheidungsstrukturen kann die erforderliche Willensbildung bis zu einer Woche betragen. Die Überlegungsfrist beginnt mit dem Zeitpunkt, an welchem der Kündigende vom Vorliegen des wichtigen Grundes sichere Kenntnis erhält oder bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt durch Abklärungen hätte Kenntnis erlangen können (vgl. STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N 35 zu Art. 337 OR). Die Frist läuft nicht, solange der Kündigende noch keine genügend sichere Kenntnis der Umstände und noch die von ihm zu verlangenden Abklärungen zu treffen hat (STREIFF/VON KAENEL, op. cit., N 17 zu Art. 337 OR).

b) Der Kläger wendet ein, die Mitarbeiterinnen hätten allesamt die Begebenheiten ihren Vorgesetzten gemeldet, ohne dass zu jenen Zeitpunkten eine Reaktion der Beklagten ergangen wäre. Daraus folge, dass die Beklagte ihre Reaktionsfrist bei weitem übermarcht und ihr - bestrittenes - Recht auf fristlose Kündigung verwirkt habe (Berufungsantwort, 7 Ziff. III.2.25).



c) Ob die direkten Vorgesetzten in den Filialen der betroffenen Mitarbeiterinnen von den Vorfällen bereits früher Kenntnis hatten, kann dahingestellt bleiben. Davon auszugehen ist, dass die für Personalfragen zuständige Abteilung der Beklagten erst gegen Ende August 2005 erstmals eine Meldung erhielt, eine Mitarbeiterin der Filiale A habe sich über das Verhalten des Klägers beschwert. Am 2. September 2005 fand zwischen der betreffenden Mitarbeiterin und zwei Mitarbeiterinnen der Personalabteilung ein Gespräch statt. In der Folge erkundigte sich die Beklagte bei anderen Filialen, die vom Kläger betreut wurden, über dessen Verhalten. Nachdem sich mehrere Mitarbeiterinnen über unerwünschte sexuelle Annäherungen seitens des Klägers ebenfalls beschwert hatten, entschloss sich die Beklagte am 6. September 2005, den Kläger fristlos zu entlassen.

Aufgrund der erstmaligen Meldung der Filiale A musste die Personalabteilung der Beklagten zunächst abklären, ob es in anderen Filialen ebenfalls Vorfälle sexueller Belästigungen gab. Die Beklagte wollte Gewissheit darüber haben, ob es sich bei der Meldung aus A um einen einmaligen Vorfall handelte, der eine fristlose Entlassung nicht gerechtfertigt hätte, oder ob andere Mitarbeiterinnen ähnliche Erfahrungen gemacht hatten. Es versteht sich von selbst, dass Erkundigungen im Bereich sexueller Belästigungen ein diskretes Vorgehen erforderten und die entsprechenden Abklärungen angesichts des weiten Tätigkeitsbereichs des Klägers nicht von einem Tag auf den andern getroffen werden konnten. Die Beklagte hat offensichtlich nicht gezögert, den Kläger fristlos zu entlassen, nachdem sie von wiederholten Vorfällen sexueller Belästigungen in einer anderen Filiale Kenntnis erlangt hatte. Ihre Befugnis, die fristlose Entlassung auszusprechen, war daher am 6. September 2005 nicht verwirkt.

Die Forderungsklage ist daher in Gutheissung der Berufung vollumfänglich abzuweisen.

7. a) Sein Arbeitszeugnis (kläg. act. 7) beanstandete der Kläger in folgenden Textpassagen:

- In Bezug auf die Unternehmensspielregeln fand er nicht immer den richtigen Umgang;
- in der Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiterinnen fand er zum Teil nicht immer die nötige Distanz;



- das Arbeitsverhältnis wurde durch die Beklagte per 6. September 2005 aufgelöst.

Die Vorinstanz entschied, die erste Passage sei zu streichen, die zweite sei zulässig und bei der dritten sei das Datum durch dasjenige vom 31. Januar 2006 zu ersetzen (Urteil, 10).

b) In Ziffer 2 des Berufungsbegehrens verlangt die Beklagte, die Klage auf Abänderung des Auflösungsdatums sei abzuweisen, der Kläger beantragt die Abweisung dieses Begehrens.

c) Beim vorinstanzlichen Entscheid betreffend die ersten beiden Textpassagen hat es mangels Berufung (erste Passage) bzw. mangels Anschlussberufung (zweite Passage) sein Bewenden.

Nachdem festgestellt worden ist, dass die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt war, ist in Gutheissung der Berufung auch die Klage auf Abänderung des Auflösungsdatums abzuweisen.

.....