



Fall-Nr.:	BZ.2004.61
Stelle:	Kantonsgericht
Rubrik:	Zivilkammern (inkl. Einzelrichter)
Publikationsdatum:	28.02.2005
Entscheiddatum:	28.02.2005

Entscheid Kantonsgericht, 28.02.2005

Art. 337, 337 c Abs. 1 OR (SR 220). Voraussetzungen einer zulässigen Verdachtskündigung. Im vorliegenden Fall verneint (Kantonsgericht, III. Zivilkammer, 28. Februar 2005, BZ.2004.61).

Erwägungen

I.

1. Der Kläger arbeitete ab dem 23. September 2002 für die auf die Produktion und den Vertrieb von Plasma- und Laserverschleissteilen spezialisierte Beklagte. Der entsprechende Arbeitsvertrag wurde gleichentags zwischen den Parteien abgeschlossen. Der Aufgabenbereich des Klägers bestand vor allem in der Erstellung und Ausarbeitung von Zeichnungen der Laser- und Plasmaverschleissteile sowie in der Bedienung von CNC-Langdrehautomaten und Laser-Gravurmaschinen (Ziffer 2 des Arbeitsvertrages = bekl. act. 3).

Am 10. Februar 2003 erstattete der stellvertretende Geschäftsführer der Beklagten, XY, Anzeige gegen den Kläger (bekl. act. 5). Diesem wurde vorgeworfen, unbefugt firmeneigene Daten aus den Betriebsräumen zu sich nach Hause mitgenommen zu haben, in der Absicht, diese widerrechtlich für eigene Zwecke zu verwenden. Bei dem in der Folge gegen den Arbeitnehmer eröffneten Strafverfahren wegen des Vorwurfs der Hehlerei und des Vergehens gegen das Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb beteiligte sich die Arbeitgeberin als Klägerin. Ausserdem kündigte sie das



Arbeitsverhältnis mit dem Kläger "wegen Diebstahls, Verletzung von Betriebsgeheimnissen und Sabotage" am 11. Februar 2003 fristlos (bekl. act. 6).

2. Am 31. Januar 2004 erhob der Kläger gegen die Beklagte beim Arbeitsgericht Klage. Er verlangte von seiner früheren Arbeitgeberin die Zahlung von Fr. 30'000.- als Ersatz für entgangene Gehälter, nachdem die Kündigung während seiner Krankheit erfolgt sei. Die Beklagte beantragte die kostenfällige Abweisung der Klage, allenfalls sei das arbeitsgerichtliche Verfahren bis zum Abschluss des Strafverfahrens zu sistieren. Die Beklagte wies auf die bereits zu Beginn des Strafverfahrens gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe hin und machte zudem darauf aufmerksam, dass gegen den Kläger der Verdacht der Kinderpornografie bestehe. Die fristlose Kündigung sei unter diesen Umständen gerechtfertigt gewesen.

Mit Entscheid vom 25. Mai 2004 verpflichtete das Arbeitsgericht die Beklagte gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR zur Zahlung von Schadenersatz an den Kläger in Höhe von Fr. 16'272.40. Es hielt die auf Verdacht hin erfolgte fristlose Kündigung für unrechtmässig, da es die Arbeitgeberin unterlassen habe, den Arbeitnehmer vor Aussprechung der Kündigung anzuhören. Der Umstand, dass der Kläger zugegebenermassen Sicherungsdisketten mit nach Hause genommen habe, berechtige die Beklagte sodann für sich allein nicht zu einer fristlosen Kündigung, da ein entsprechendes Verbot von der Beklagten nicht ausreichend nachgewiesen worden sei. Das Kreisgericht berücksichtigte bei der Bemessung des Schadenersatzes, dass der Kläger mit Arztzeugnissen vom 8., 11. und 14. Februar 2003 für die Zeit vom 7. bis 24. Februar 2003 krank geschrieben war (vgl. kläg. act. 2 und 3).

3. Gegen diesen Entscheid erhob die Beklagte mit Eingabe vom 4. August 2004 Berufung. Sie verlangt die kostenfällige Abweisung der Klage und macht zunächst geltend, dass eine Anhörungspflicht, wie sie die Vorinstanz angenommen habe, gesetzlich nicht vorgesehen sei und von Teilen der Lehre denn auch abgelehnt werde. Ausserdem hält sie ausdrücklich fest, dass das Nachschieben von Kündigungsgründen zulässig sei und verweist sodann darauf, dass ihr die Beschäftigung von Mitarbeitern, die kinderpornografisches Material besitzen würden, nicht zuzumuten sei. Im Übrigen habe die Beklagte im damaligen Zeitpunkt aufgrund der Angaben von AA und des Klägers davon ausgehen müssen, dass sich Letzterer zum Nachteil der Beklagten



strafbar gemacht habe. Demgegenüber beantragt der Kläger in seiner Berufungsantwort vom 12. August 2004 sinngemäss die Abweisung der Berufung. Er weist darauf hin, dass der Vorwurf der Kinderpornografie erst anlässlich des durch die Beklagte gegen ihn angestregten Strafverfahrens erhoben und dementsprechend im Rahmen der fristlosen Kündigung auch nie vorgebracht worden sei.

II.

Streitig und daher zu prüfen ist, ob die Beklagte berechtigt war, den Kläger am 11. Februar 2003 fristlos zu entlassen.

1. Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR kann jede Partei den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Unzumutbar ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien derart gestört ist, dass die sofortige und fristlose Auflösung als einziger Ausweg erscheint, d.h. wenn dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung aufzulösen (BUNDESGERICHT, Urteil 4C.244/2000 vom 30. November 2000, E. 2a/bb mit Hinweis auf BGE 117 II 562; BGE 116 II 144). Eine fristlose Entlassung ist deshalb nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Ihre Zulässigkeit darf nur mit grosser Zurückhaltung angenommen werden (BGE 129 III 382). Die geltend gemachten Vorkommnisse müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung und Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 130 III 31 = Pra 2004 Nr. 115; REHBINDER/PORTMANN, Basler Kommentar, N 2 zu Art. 337 OR).



a) Vorsätzlich begangene Vergehen oder Verbrechen zum Nachteil des Arbeitgebers stellen in aller Regel eine schwere Verletzung der Treuepflicht dar und vermögen somit regelmässig eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N 22 zu Art. 337 OR; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, Zürich 1992, N 5 zu Art. 337 OR). Anders kann es sich aber unter Umständen bei blossen Übertretungen im Sinne von Art. 101 StGB wie etwa Beschimpfungen oder Tätlichkeiten verhalten (vgl. BUNDESGERICHT, Urteil 4C. 112/2002 vom 8. Oktober 2002, E. 5).

Die Staatsanwaltschaft des Kantons St. Gallen eröffnete gegen den Kläger auf Begehren der Beklagten hin ein Strafverfahren wegen des Verdachts der Widerhandlung gegen das Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb sowie der Hehlerei und hob dieses mit Verfügung vom 17. Januar 2005 wieder auf (kläg. act. 7). Gemäss Art. 182 Abs. 3 StP hat die Aufhebung des Strafverfahrens die Bedeutung eines gerichtlichen Freispruchs. Eine strafbare Handlung des Klägers zum Nachteil der Beklagten ist demnach nicht erwiesen. Es besteht kein Anlass, von diesem Ergebnis im vorliegenden Zivilprozess abzuweichen; dies gilt um so mehr, als auch die Beklagte gegen den Abschluss des Strafverfahrens mittels Aufhebungsverfügung nicht opponiert hat und diese unangefochten geblieben ist (vgl. B/10).

b) aa) Es fragt sich somit, ob und unter welchen Voraussetzungen auch ein blosser Deliktsverdacht eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen vermag. Die Lehrmeinungen hierzu sind geteilt.

Mehrheitlich wird davon ausgegangen, ein solcher Schritt sei nur dann zulässig, wenn sich der Verdacht im Nachhinein als begründet erweise. Ein Arbeitgeber, der aus Verdachtsgründen eine fristlose Entlassung vornimmt, tue dies also grundsätzlich auf eigenes Risiko. Gelingt der Beweis nicht, sei allerdings dann gleichwohl eine gerechtfertigte fristlose Entlassung anzunehmen, wenn weitere Elemente hinzukämen, wie etwa die Behinderung der Sachverhaltsabklärung durch den Arbeitnehmer. Sei dies nicht der Fall, habe die Kündigung als ungerechtfertigt zu gelten (REHBINDER, Berner Kommentar, N 12 zu Art. 337 OR; REHBINDER/ PORTMANN, Basler Kommentar, N 22 zu Art. 337 OR; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Bern 1996, N 13 zu Art. 337 OR; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N 10 zu Art. 337 OR; VISCHER, Der



St.Galler Gerichte

Arbeitsvertrag, SPR, Bd. VII/1, III, Basel 1994, 179; EGLI, Die Verdachtskündigung nach schweizerischem und deutschem Recht, Diss., Zürich 2000, 42 ff.; vgl. auch ZR 1998 Nr. 77; ZR 1994 Nr. 57; SOG 1990 Nr. 7).

Von einer Minderheit wird jedoch auch die grundsätzliche Zulässigkeit der Verdachtskündigung befürwortet (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N 23 zu Art. 337 OR; HUM-BERT/VOLKEN, Fristlose Entlassung [Art. 337] unter besonderer Berücksichtigung der Verdachtskündigung und der Erklärung der fristlosen Entlassung, AJP 2004, 569 f.; VITALI, Die Verdachtskündigung im System von Art. 337 ff., ArbR 2000, 97 ff.). Diese Autoren halten eine fristlose Entlassung bei letztlich nicht bestätigtem Tatverdacht auch dann für zulässig, wenn der blosser Verdacht als solcher das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien vollends zerstört hat. Dies ist nach STAEHELIN nicht nur dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Aufklärung des Sachverhaltes behinderte, sondern viel-mehr auch dann, wenn ein ausreichender, objektiv begründeter Tatverdacht vorliege und der Arbeitgeber denselben trotz zumutbaren Anstrengungen nicht ausräumen könne, z.B. bei längerer Untersuchungshaft des Arbeitnehmers. STAEHELIN verlangt in diesem Zusammenhang vom Arbeitgeber, dass er den Arbeitnehmer soweit möglich zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen anhört (STAEHELIN, Zürcher Kommentar N 23 und N 32 zu Art. 337 OR). Im Unterschied zu den vorerwähnten Autoren will STAEHELIN sodann den zu Unrecht einer Straftat verdächtigten Arbeitnehmer durch die Gewährung des vollen Schadenersatzes nach Art. 337b Abs. 2 OR befriedigen, womit ein Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung nicht in Betracht falle (zustimmend RAPP, Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages, BJM 1978, 172, sowie VITALI, Die Verdachtskündigung im System von Art. 337 ff. OR, a.a.O., 116).

Das Bundesgericht hat sich bisher weder der einen noch der anderen Meinung angeschlossen, sondern jeweils festgehalten, die Frage brauche im beurteilten Fall nicht grundsätzlich entschieden zu werden, da die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung nicht erfüllt seien - so auch im neuesten Entscheid vom 8. Oktober 2002 (4C.112/2002, E. 6 mit weiteren Hinweisen; vgl. auch BUNDESGERICHT, JAR 2001, 306 f. = Pra 2000 Nr. 11).



bb) Die Streitfrage muss auch im vorliegenden Fall nicht entschieden werden. Nach der Aufhebung des Strafverfahrens handelt es sich bei den gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfen, er habe sich zum Nachteil seiner Arbeitgeberin strafbar gemacht, um einen blossen Verdacht, der sich im Nachhinein nicht bestätigte. Der blosse Umstand, dass der Kläger zu Beginn der polizeilichen Befragung ihm vorgeworfene Handlungen, die er im Rahmen derselben Befragung später zugab, bestritten hat, vermag - entgegen der Auffassung der Beklagten - keine treuwidrige Behinderung der Aufklärung des Sachverhaltes zu begründen. Niemand ist gegenüber den Strafverfolgungsbehörden verpflichtet, zur Aufklärung eines gegen ihn bestehenden Verdachtes beizutragen (HAUSER/SCHWERI, Schweiz. Strafprozessrecht, Basel 2002, N 14 zu § 39). Anders verhält es sich grundsätzlich in dem von gegenseitigen Rechten und Pflichten durchdrungenen Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Hier hat der Arbeitgeber Anspruch darauf, dass der Arbeitnehmer bei Bestehen eines Verdachts zur Behebung des für beide Seiten belastenden Zustandes beiträgt (vgl. EGLI, a.a.O., 60). Ein diesbezüglich treuwidriges Verhalten des Klägers ist aber nicht ersichtlich und wird von der Beklagten auch nicht geltend gemacht. Sie hat vielmehr, ohne dem Angeklagten zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen, Strafklage eingereicht. Gestützt auf den überwiegenden Teil der Lehre (vgl. oben), welche offenbar auch vom Rechtsvertreter der Beklagten vertreten wird (vgl. B/1, S. 4), erscheint die fristlose Entlassung durch die Beklagte somit als ungerechtfertigt.

cc) Zu keinem anderen Ergebnis führt, wenn der Lehrmeinung von STAEHELIN gefolgt wird. Diesfalls würde eine berechtigte fristlose Kündigung einen objektiv begründeten Tatverdacht voraussetzen. Zudem wird vom Arbeitgeber verlangt, dass er alle ihm diesbezüglich zumutbaren Abklärungen vorgenommen hat (STAEHELIN, a.a.O., N 23 zu Art. 337 OR). Beide Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt.

Zum Tatverdacht macht die Beklagte geltend, ihr Angestellter XY habe kurze Zeit nachdem das Fehlen von zwei Speicherchips am Nachmittag des 10. Februar 2003, um etwa 14.30 Uhr, im Betrieb festgestellt worden sei, AA telefonisch kontaktiert, da dieser am Vortag als eine von wenigen Personen Zugang zu den fraglichen Chips gehabt habe. Dieser habe anlässlich des Telefongesprächs versprochen, die beiden Chips beim Kläger, wo sie sich derzeit befinden würden, abzuholen und der Beklagten



zurückzubringen. Aufgrund des "Näheverhältnisses" zwischen AA und dem Kläger habe man von einem Zusammenwirken der beiden ausgehen müssen mit dem Ziel, den Kläger aufgrund der auf den Chips gespeicherten Daten als Mitarbeiter für die Beklagte unentbehrlich zu machen (vgl. B/1, S. 5; vi-act. 11, S. 4). Dem Kläger sei es zudem strikte untersagt gewesen, Daten, Zeichnungen und Programme mit nach Hause zu nehmen (vgl. vi-act. 11, S. 5). Bei der am selben Abend durchgeführten polizeilichen Befragung habe AA dann ausgesagt, er habe die Chips vom Kläger erhalten. Der Kläger würde diese häufig mit nach Hause nehmen (vi-act. 11, S. 5).

Am darauffolgenden Tag, dem 11. Februar 2003, teilte die Klägerin dem Beklagten mittels eingeschriebenem Brief die fristlose Entlassung "wegen Diebstahls, Verletzung von Betriebsgeheimnissen und Sabotage" mit (kläg. act. 4). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgte somit einen Tag, nachdem das vorübergehende Fehlen der fraglichen Speicherchips festgestellt worden war. Der von der Beklagten gegen den Kläger erhobene Verdacht auf ein strafrechtlich relevantes Handeln des Klägers stützte sich damit hauptsächlich auf die bis dahin vorliegenden Aussagen von AA ab, welche dieser gegenüber XY und der Polizei gemacht hatte. Die Beklagte hat gemäss eigener Sachdarstellung nur gerade eine halbe Stunde nach Bekanntwerden des Fehlens der beiden Chips und nachdem AA bereits zugesagt hatte, diese zurückzubringen, die Polizei orientiert und ein Strafverfahren gegen den Kläger und AA angestrengt. Bereits am folgenden Tag wurde der Kläger fristlos entlassen, ohne dass die Beklagte mit diesem das Gespräch gesucht und ihm dabei Gelegenheit geboten hätte, sich zu den erfolgten Anschuldigungen äussern zu können. Gerade dies wird aber im Rahmen der unter anderem von STAEHELIN vertretenen Lehrmeinung für eine berechtigte fristlose Kündigung vorausgesetzt (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N 23 und N 32 zu Art. 337 OR; vgl. auch HUMBERT/VOLKEN, a.a.O., 570 f.). Vorliegend wäre es der Beklagten unter dem Gesichtspunkt der ihr obliegenden Abklärungspflicht jedenfalls zuzumuten gewesen, vor der fristlosen Kündigung das Gespräch mit dem im damaligen Zeitpunkt krank geschriebenen Arbeitnehmer zu suchen, um sich grössere Gewissheit über den Sachverhalt zu verschaffen (vgl. auch BUNDESGERICHT, JAR 1998, 218 ff., sowie den NZZ-Bericht vom 28. September 1998, S. 13, zum Bundesgerichtsurteil 4C.168/1998 vom 16. Juli 1998; ZR 2000 Nr. 92, welcher implizit ebenfalls von einer Anhörungspflicht ausgeht). Somit kann vorliegend nicht davon gesprochen werden, dass die Beklagte vor der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses alle ihr



zumutbaren Abklärungen vorgenommen hat. Gerade der Umstand, dass die Anschuldigungen gegen den Kläger von AA stammten, welcher sich selber für die Stelle des Klägers bei der Beklagten interessiert gezeigt hatte und von der Beklagten auch als möglicher "Ersatz" für den Kläger gesehen worden war, hätte erwarten lassen, dass sie bei ihrem Verdacht nicht bloss auf dessen Aussagen abstellen würde. Die Angaben von AA vermochten im damaligen Zeitpunkt bei der Beklagten auch deshalb keinen erheblichen Verdacht gegen den Kläger zu begründen, weil sie dem gesicherten Wissen der Beklagten widersprachen. So gab AA an, die Chips vom Kläger erhalten zu haben; eine weitergehende Beteiligung bestritt er vehement (vgl. vi-act. 11, S. 4, Ziff. 11; B/1, S. 5; bekl. act. 5, S. 3 f.). Die Beklagte wusste jedoch, dass dieser diesbezüglich als Täter gar nicht in Frage kommen konnte (vgl. hierzu vi-act. 11, S. 4 Ziff. 10). Unter diesen Umständen muss davon ausgegangen werden, dass die Beklagte die fristlose Kündigung gegenüber dem Kläger am 11. Februar 2003 ohne ausreichend begründeten Verdacht ausgesprochen hat und ohne zuvor die ihr zumutbaren Abklärungen vorgenommen zu haben. Der beantragte Beizug der gesamten Strafprozedur würde an diesem Ergebnis nichts ändern, denn die verschiedenen Befragungsprotokolle, die Polizeiberichte und die Aufhebungsverfügung dokumentieren das Strafverfahren ausreichend.

dd) Die gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe der strafbaren Handlungen gegen seine Arbeitgeberin vermögen somit zusammenfassend eine fristlose Kündigung nicht zu rechtfertigen, und zwar unabhängig davon, welcher der beiden dargelegten Lehrmeinungen gefolgt wird.

c) Die Beklagte weist allerdings ausdrücklich darauf hin, dass das Nachschieben von Kündigungsgründen zulässig sei (B/1, S. 4) und verweist auf das beim Angeklagten im Rahmen der Hausdurchsuchung sichergestellte kinderpornografische Material. Wer Kinderpornografie konsumiere, bewege sich jenseits aller Moralvorstellungen einer jeden zivilisierten Gesellschaft. Der Konsum von Kinderpornografie schädige das Ansehen des Arbeitgebers und erfülle angesichts der damit verbundenen Widerwärtigkeit die Unzumutbarkeitsvoraussetzungen im Sinne von Art. 337 OR. Der Kläger hält demgegenüber in seiner Berufungsantwort fest, dass noch nicht entschieden sei, ob es sich tatsächlich um rechtlich relevantes kinderpornografisches



Material handele. Zudem habe sich die Kündigung angesichts der zeitlichen Reihenfolge der Vorwürfe nicht darauf abgestützt (act. B/6, S. 1).

Das Nachschieben von Kündigungsgründen wird in der Lehre und Rechtsprechung unter gewissen Voraussetzungen zugelassen (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N 39 zu Art. 337; REHBINDER/PORTMANN, Basler Kommentar, N 9 zu Art. 337, BGE 127 III 314; RBOG 2003 Nr. 13; BJM 2003, 336). Teilweise wird dafür aber verlangt, dass der nachgeschobene Grund von gleicher Art ist, wie die anderen Umstände, die Anlass zur fristlosen Kündigung gaben (REHBINDER/PORTMANN; Basler Kommentar, N 9 zu Art. 337; BUNDESGERICHT, JAR 1995, 192 f.; EGVSZ 1998, 102). Wie es sich damit im Einzelnen verhält, kann jedoch offen gelassen werden, da - wie im Folgenden dargelegt - auch die nachgeschobenen Umstände eine fristlose Kündigung nicht zu rechtfertigen vermögen.

Zwar ist grundsätzlich anerkannt, dass nicht bloss Delikte gegenüber dem Arbeitgeber oder dessen Mitarbeitern, sondern vielmehr auch Straftaten, welche der Arbeitnehmer gegenüber Kunden oder Dritten begeht, eine fristlose Kündigung rechtfertigen können (EGLI, Bemerkungen zu BGE 127 III 153, AJP 2001, 1236; REHBINDER, Berner Kommentar, N 9 zu Art. 337 OR; STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N 22 zu Art. 337 OR; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Bern 1996, N 2 zu Art. 337 OR). Vorausgesetzt wird hierfür aber, dass das Delikt im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N 22 zu Art. 337 OR).

Dies wird aber von der Beklagten weder behauptet, noch bestehen hierfür konkrete Anhaltspunkte. Die fraglichen Unterlagen, welche den Verdacht auf Besitz von Kinderpornografie entstehen liessen, wurden bei der Hausdurchsuchung vom 11. Februar 2003 beim Kläger zuhause sichergestellt. Die Durchsuchung seiner Räumlichkeiten fand im Rahmen des von der Beklagten gegen den Kläger angestrebten Strafverfahrens statt. Anhaltspunkte dafür, dass sich der Kläger kinderpornografisches Material über elektronische Mittel an seinem Arbeitsplatz beschaffte oder solches Material in Geschäftsräumlichkeiten lagerte oder während der Arbeitszeit konsumierte, sind nicht ersichtlich und werden auch nicht behauptet. Zwar sind der Erwerb und der Besitz von Kinderpornografie in hohem Masse verwerflich und gesellschaftlich geächtet. Dennoch erscheint der Einwand der Beklagten, der Betriebsfriede und das



Ansehen der Unternehmung wären durch ein solches Verhalten des Klägers erheblich beeinträchtigt worden, nicht stichhaltig; jedenfalls vermag er eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu rechtfertigen. Strafverfahren unterliegen grundsätzlich der Geheimhaltung. Der Umstand, dass der Kläger zuhause allenfalls strafrechtlich relevante Daten aufbewahrte, lässt für sich allein nicht darauf schliessen, dass ein deswegen geführtes Strafverfahren im Betrieb und der Öffentlichkeit bekannt werden würde; zumal denn auch von der Beklagten keine besonderen Umstände, wie z.B. Ermittlungen gegen den Kläger im Umfeld der Arbeitgeberin, behauptet werden. Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass ein Verdacht auf Kinderpornografie, auch wenn er sich nachträglich bestätigen sollte, zumindest eine fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages nicht zu rechtfertigen vermag. Der Beklagten wäre es zumutbar gewesen, den Kläger zumindest bis zum Ende der vertraglichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen, zumal diese mit einem Monat verhältnismässig kurz war (vgl. bekl. act. 3, Ziff. 5) und der Angeklagte im Übrigen auch keine grösseren Repräsentationspflichten für die Beklagte zu übernehmen hatte (vgl. diesbezüglich BUNDESGERICHT, Urteil 4C.112/2002 vom 8. Oktober 2002, E. 5). Bei diesem Ergebnis erübrigt sich der Beizug der Akten des entsprechenden Strafverfahrens.

2. Zusammenfassend war die fristlose Entlassung des Klägers durch die Beklagte nicht rechtens. Das Kreisgericht erwog daher unter Hinweis auf Art. 337c Abs. 1 OR zu Recht, die Beklagte habe der Klägerin den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu bezahlen. Das Kreisgericht hielt allerdings den vom Kläger verlangten Schadenersatz von Fr. 30'000.- für übersetzt und reduzierte die dem Kläger nach Art. 337c Abs. 1 OR zustehende Ersatzforderung auf Fr. 16'272.40.-. Der Kläger hat diesen Betrag akzeptiert; die Beklagte hat sich mit der entsprechenden Berechnung der Vorinstanz nicht auseinandergesetzt, nachdem sie auch im Berufungsverfahren von einer gerechtfertigten fristlosen Entlassung ausgegangen ist.

Die Vorinstanz ist in ihren nachvollziehbaren Überlegungen davon ausgegangen, dass der Kläger ab dem 7. Februar bis zum 24. Februar 2003 krank war und ihm für diese Zeit daher 80 % des AHV-pflichtigen Bruttolohnes zu zahlen ist, mithin Fr. 2'427.60 (vgl. angefochtenes Urteil, S. 5 f.). Für den anschliessenden Zeitraum bis zu der unter Beachtung der Sperrfrist von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR frühestens per 30. April 2003 möglichen ordentlichen Kündigung ermittelte sie einen Schadenersatzanspruch von Fr.



12'011.50. Unter Hinzurechnung des dem Kläger zustehenden anteilmässigen Anspruchs am vereinbarten 13. Monatslohn von Fr. 1'833.30 ergibt sich ein Betrag von Fr. 16'272.40, welchen die Beklagte dem Kläger zu zahlen hat. Die diesbezüglichen Ausführungen der Vorinstanz sind zutreffend und nachvollziehbar, so dass darauf verwiesen werden kann (vgl. angefochtenes Urteil, S. 5 ff.).