

La fin du contrat d'un maître-nageur, consécutive à une altercation rude entre lui et le chef de bassin lors d'une journée sportive scolaire, le maître-nageur ayant indiqué que la collaboration avait échoué et qu'il jetait l'éponge, et le directeur de l'établissement l'ayant renvoyé en raison de ces problèmes, doit être qualifiée **de licenciement avec effet immédiat et non de résiliation d'un commun accord** (cons. 3.2).

Le congé avec effet immédiat est ici **justifié** puisque la collaboration entre les maîtres-nageurs est indispensable au bon fonctionnement de la piscine et que les difficultés relationnelles représentent en l'espèce une **violation grave du devoir de loyauté** du travailleur. Concrètement, ce dernier a indiqué dans un courriel qu'il ne pouvait plus collaborer avec le chef de bassin et que la rupture était définitive, ce qui montre que la collaboration nécessaire n'était plus possible (cons. 4).

Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterinnen Niquille, May Canellas,
Gerichtsschreiber Luczak.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Dieter R. Marty,
Beschwerdeführer,

gegen

Genossenschaft B.,
vertreten durch Rechtsanwalt Guido Ranzi,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsvertrages; fristlose Kündigung,

Beschwerde gegen das Urteil des Kantonsgerichts
von Graubünden, II. Zivilkammer, vom 9. April 2019
(ZK2 16 30).

Sachverhalt:

A.

Mit Vertrag vom 17. April 2014 stellte die Genossenschaft B. (Arbeitgeberin, Beschwerdegegnerin) A. (Arbeitnehmer, Beschwerdeführer) vom 1. Mai bis zum 20. September 2014 zu einem Lohn von Fr. 4'800.-- brutto monatlich als Bademeister ein. Im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses kam es immer wieder zu Auseinandersetzungen zwischen ihm und dem als Chefbademeister angestellten C. (Chefbademeister). Am 26. Juni 2014 wurde das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Es ist umstritten, ob dies im Rahmen eines einvernehmlichen Aufhebungsvertrags oder einer fristlosen Kündigung durch die Arbeitgeberin geschah und ob eine solche gerechtfertigt gewesen wäre.

B.

Nach erfolglosem Vermittlungsverfahren verlangte der Arbeitnehmer vor dem Bezirksgericht Hinterrhein von der Arbeitgeberin Fr. 24'789.-- (Fr. 14'400.-- Lohnzahlungen Juli-September 2014, Fr. 789.-- Überstundenguthaben und Fr. 9'600.-- als Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR für die fristlose Entlassung) nebst Zins sowie die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Das Bezirksgericht wies die Klage am 15. März 2016 ab, soweit es darauf eintrat. Während der Arbeitnehmer diesen Entscheid in Bezug auf das Arbeitszeugnis und die Überstundenentschädigung akzeptierte, erhob er in Bezug auf den geltend gemachten Lohn- und Entschädigungsanspruch Berufung, mit der er noch Fr. 24'000.-- (Fr. 14'400.-- Lohnzahlungen und Fr. 9'600.-- Entschädigung) verlangte. Mit Urteil vom 9. April 2019 wies das Kantonsgericht von Graubünden die Berufung ab. Es ging primär von einem Aufhebungsvertrag aus, erachtete aber auch eine fristlose Kündigung für zulässig.

C.

Der Arbeitnehmer führt Beschwerde an das Bundesgericht und verlangt von der Arbeitgeberin im Wesentlichen Fr. 24'000.-- nebst Zins. Es wurden keine Vernehmlassungen eingeholt.

Erwägungen:

1.

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es prüft aber unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 140 III 86 E. 2 S. 88 f., 115 E. 2 S. 116). Die Beschwerde ist vielmehr hinreichend zu begründen, andernfalls wird darauf nicht eingetreten. Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 BGG, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (BGE 140 III 115 E. 2 S. 116 mit Hinweis).

1.1. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 17 f. mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

1.2. Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern die genannten Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90). Genügt die Kritik diesen Anforderungen

nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

1.3. Den dargelegten Begründungsanforderungen genügt die Beschwerde über weite Strecken nicht:

1.3.1. Der Beschwerdeführer setzt weitestgehend den Feststellungen der Vorinstanz einfach seine eigene abweichende Auffassung entgegen, ohne mit Aktenhinweisen darzulegen, wo er im erstinstanzlichen sowie im Rechtsmittelverfahren Entsprechendes prozesskonform behauptet hätte, und rechtsgenügend aufzuzeigen, weshalb die Auffassung der Vorinstanz offensichtlich unhaltbar sein soll. Auf derartige appellatorische Kritik am Sachverhalt kann nicht eingetreten werden.

1.3.2. Sodann moniert der Beschwerdeführer, die Organe der Beschwerdegegnerin seien unzulässigerweise als Zeugen einvernommen worden. Richtigerweise hätte mit diesen Personen eine Parteibefragung oder eine Beweisaussage durchgeführt werden müssen. Er beanstandet die Auffassung der Vorinstanz, diese Aussagen könnten als Beweisaussagen verwendet werden. Diese Umgehung könne nicht im Sinne des Gesetzgebers sein. Damit wäre die Abtrennung von Organen juristischer Personen vom Beweismittel "Zeugnis" sinnlos. Vielmehr seien die rechtswidrig beschafften Beweismittel grundsätzlich nicht verwertbar. Damit wiederholt der Beschwerdeführer im Wesentlichen einfach seine im kantonalen Verfahren eingenommene Position. Mit den Ausführungen der Vorinstanz, die Zeugenbefragungen erfüllten alle Anforderungen der Beweisaussage nach Art. 192 ZPO, die befragten Personen seien zur Wahrheit ermahnt und auf die Straffolgen einer falschen Aussage hingewiesen worden und es könne nicht als Mangel angesehen werden, dass den Organen die strengere Sanktion von Art. 307 StGB statt diejenige von Art. 306 StGB angedroht worden sei, setzt sich der Beschwerdeführer nicht rechtsgenügend auseinander. Insbesondere geht er nicht darauf ein, worin mit Blick auf das zulässige Beweismittel der Beweisaussage und den Beweiswert ein schützenswertes Interesse an einer erneuten Befragung der Organe, diesmal unter dem korrekten Titel, bestehen könnte. Bereits insoweit fehlt es an einer genügenden Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Entscheid. Aber auch in Bezug auf die Frage, inwieweit den beanstandeten Aussagen im Ergebnis überhaupt Bedeutung zukommt, erweist sich die Beschwerdebegründung über weite Strecken als unzulänglich.

1.3.3. Dasselbe Bild zeigt sich, soweit der Beschwerdeführer beanstandet, er sei an der mündlichen Verhandlung vor erster Instanz nicht angehört worden, und geltend macht, im Lichte des sozialen Untersuchungsgrundsatzes habe das Gericht die Pflicht gehabt, den Beschwerdeführer zu befragen. Er weist zwar auf das Eigeninteresse hin, das die Organe der Beschwerdegegnerin am Ausgang des Verfahrens haben, er geht aber nicht hinreichend im Einzelnen darauf ein, in welchen Punkten inwiefern durch seine Befragung die Chance bestanden hätte, dass die Vorinstanz in einem prozessrelevanten Punkt zu einem vom angefochtenen Entscheid abweichenden Ergebnis hätte kommen können. Auch insoweit ist die Beschwerde nicht hinreichend begründet.

2.

In Bezug auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ging die Vorinstanz von folgendem Sachverhalt aus:

2.1. Am 26. Juni 2014 habe der Schulsporttag stattgefunden, und alle Schüler der Schule X. hätten sich in der Badeanstalt befunden. Am Morgen dieses Tages habe der Chefbademeister um 11.36 Uhr eine E-Mail an ein Mitglied der Verwaltung der Beklagten (D.) geschickt. Da das betreffende Mitglied an diesem Tag abwesend gewesen sei, sei die E-Mail um 11.58 Uhr an den Präsidenten der Beschwerdegegnerin E. (nachfolgend: der Präsident) weitergeleitet worden. In dieser E-Mail habe sich der Chefbademeister über verschiedene Verhaltensweisen des Beschwerdeführers beklagt. So habe ihn dieser vor Publikum als Stresskopf bezeichnet und ihm gesagt, er habe nichts im Kopf. Im weiteren habe der Beschwerdeführer theatralisch herumgebrüllt, als er (der Chefbademeister) das Grünzeug

mit einem Wasserschlauch zusammengetrieben habe. Eine konstruktive Kommunikation mit dem Beschwerdeführer sei nicht möglich. Er bitte um Tipps, wie er die Situation meistern solle.

2.2. Um 15.29 Uhr desselben Tages erhielt der Präsident folgende E-Mail des Beschwerdeführers:

"Es ist ja nichts Neues für Dich und es tut mir irgendwie auch leid, aber das Arbeitsklima und die Arbeitsmethodik mit und betreffend C. ist leider gescheitert. Ich werfe das Handtuch. Der Entscheid ist definitiv, was wir tun können ist der Zeitpunkt und/oder andere Möglichkeiten ausarbeiten. Auf jeden Fall möchte ich mit C. nichts mehr zu tun haben. Natürlich ist das enttäuschend, auch ich selbst bin enttäuscht, zumal mir der Job sonst sehr gut gefällt. Gleichzeitig möchte ich gerne meinen bereits von mir unterschriebenen Vertrag zurück. Ich habe Dich bereits mehrmals darauf hingewiesen, doch den Vertrag habe ich bis heute nicht zurück. Bitte informiere alle im Vorstand. Dies ist ein offener Brief und ich werde allen eine Kopie ins Fach legen. Gerne bin ich für ein Gespräch bereit."

2.3. Gegen 16.00 Uhr traf der Präsident in Kenntnis der E-Mail des Chefbademeisters in der Badeanstalt ein. Von der E-Mail des Beschwerdeführers habe er noch nichts gewusst, sondern eine Kopie im Fach der Verwaltung gefunden und gelesen. Im anschliessenden Gespräch mit dem Beschwerdeführer habe der Präsident mündlich eine fristlose Entlassung ausgesprochen. Am gleichen Tag wurde dem Beschwerdeführer eine schriftliche Bestätigung zugestellt. D. sei, als er noch unterwegs war, vom Präsidenten zunächst telefonisch informiert worden, dass die Situation eskaliert sei. Nachdem auch D. zwischen 16.00 Uhr und 16.30 Uhr in der Badeanstalt eingetroffen sei, habe ihn der Präsident darüber informiert, dass ein Schreiben des Beschwerdeführers mit seiner Kündigung im Postfach liege. Nachdem D. die E-Mail des Beschwerdeführers gelesen habe, sei er gebeten worden, die Schlüsselübergabe vorzunehmen. Mit der Verabschiedung des Beschwerdeführers habe die Schlüsselübergabe schliesslich stattgefunden.

2.4. Mit Schreiben vom 2. Juli 2014 teilte der Beschwerdeführer der Beschwerdegegnerin mit, er sei mit der fristlosen Kündigung nicht einverstanden. Er bot seine Arbeitsleistung an und bat um eine schriftliche Begründung der fristlosen Kündigung. Die Begründung erfolgte am 14. Juli 2014. Darin wurde im Wesentlichen ausgeführt, das Verhalten gegenüber seinem Arbeitskollegen, dem Chefbademeister, sei inakzeptabel gewesen. Dieser sei sogar vor Badegästen beschimpft worden und auch die Kommunikation mit dem Chefbademeister sei zunehmend schlechter geworden. Zudem seien ganz konkrete Kommunikationsaufträge des Präsidenten nicht umgesetzt worden. Bei zwei Gesprächen mit dem Präsidenten habe sich der Beschwerdeführer wie folgt geäussert: "wenn sich das nicht ändert, gehe ich". Trotz der letzten Aussprache mit dem Ressortleiter D. und der anlässlich dieses Gesprächs ausgesprochenen mündlichen Verwarnung sei die Situation zunehmend schlechter geworden. Die Zusammenarbeit sei unter diesen Umständen nicht mehr haltbar gewesen. Es habe die vorübergehende Schliessung der Badeanstalt während der Saison gedroht. Mit Stellungnahme vom 21. Juli 2014 wies der Beschwerdeführer die Vorwürfe zurück. Das Arbeitsklima mit dem Chefbademeister sei zwar nicht gut gewesen, aber er habe sich mehrfach darum bemüht, eine gemeinsame Sprache mit dem Chefbademeister zu finden. Es habe keine letzte Aussprache gegeben und die mündliche Verwarnung sei frei erfunden. Eine weitere Zusammenarbeit sei keineswegs unhaltbar gewesen, da einige Probleme hätten gelöst werden können.

3.

Die Vorinstanz schloss aus den Formulierungen in der E-Mail des Beschwerdeführers "[...] das Arbeitsklima und die Arbeitsmethodik mit und betreffend C. ist leider gescheitert." und "Ich werfe das Handtuch." sowie "Der Entscheid ist definitiv [...]", es bestünden keine Zweifel, dass der Beschwerdeführer die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewollt habe. Darauf deuteten auch die Zeugenaussagen des Chefbademeisters und eines Sportlehrers hin. Aus der durch die Beschwerdegegnerin ausgesprochenen fristlosen Entlassung sowie der Verabschiedung des

Beschwerdeführers verbunden mit der vollzogenen Schlüsselübergabe ergebe sich der Wille der Beschwerdegegnerin zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. In Übereinstimmung mit der Erstinstanz ging die Vorinstanz aufgrund dieser Überlegungen von einem konkludenten Aufhebungsvertrag aus.

3.1. Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, seine E-Mail könne nicht als Antrag für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herangenommen werden. Dafür sei das Gesprächsangebot unübersehbar. Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz vor, aus der E-Mail willkürliche Passagen zitiert und entscheidende Passagen unterdrückt zu haben. Im Wesentlichen zitiert er aber einfach die für seine Version günstigen Passagen der E-Mail und lässt selber die ungünstigen weg. Willkür in der Beweiswürdigung bezüglich der Frage, was der Beschwerdeführer tatsächlich gewollt hat, oder eine Rechtsverletzung in Bezug auf die Frage, wie seine Äusserung nach Treu und Glauben verstanden werden durfte und musste, lässt sich so nicht aufzeigen, da die E-Mail in ihrer Gesamtheit und im Gesamtzusammenhang gewürdigt werden muss (BGE 132 III 626 E. 3.1 S. 632 mit Hinweisen). Insoweit ist die Beschwerde nicht hinreichend begründet.

3.2. Dagegen weist der Beschwerdeführer zu Recht darauf hin, die Beschwerdegegnerin habe ihm mündlich fristlos gekündigt und diese Kündigung schriftlich bestätigt. Es gebe in den Akten keinen Ausdruck "einvernehmliche Beendigung" oder "in gegenseitigem Einvernehmen" oder "in Annahme ihres Angebotes, das Arbeitsverhältnis per sofort aufzulösen". Die Kündigung - ob ordentlich oder fristlos - beinhaltet die Ausübung eines Gestaltungsrechts, mit dem eine Partei einseitig ein Vertragsverhältnis auflöst. **Weil mit der Kündigung das Rechtsverhältnis einseitig umgestaltet wird, ist sie grundsätzlich bedingungsfeindlich und unwiderruflich** (BGE 128 III 129 E. 2a S. 135; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 4A_257/2019 vom 6. November 2019 E. 2.2; je mit Hinweisen). **Wer eine Kündigung ausspricht, tut damit nach Treu und Glauben seinen Willen kund, das Rechtsverhältnis einseitig umgestalten zu wollen. Darin kann nach Treu und Glauben grundsätzlich nicht die Annahme einer allfälligen Offerte zu einer sofortigen Vertragsauflösung gesehen werden, zumal der Arbeitgeber, wenn er die Kündigung mit einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers begründet, mit Annahme des Auflösungsvertrags allfälliger Ansprüche aus Art. 337b OR verlustig gehen könnte. Woraus der Beschwerdeführer hätte erkennen sollen, dass es der Beschwerdegegnerin statt um eine fristlose Kündigung um die Annahme eines allfälligen Angebots zur fristlosen Vertragsauflösung gegangen sein sollte, erklärt die Vorinstanz nicht und ist auch nicht ersichtlich. Von einem Aufhebungsvertrag kann nicht die Rede sein, da ein solcher einer Annahme durch die Gegenpartei bedarf und eine fristlose Kündigung jedenfalls für sich allein genommen keine konkludente Annahme zum Ausdruck bringt.**

4.

Damit bleibt zu prüfen, ob die durch die Beschwerdegegnerin ausgesprochene fristlose Kündigung zulässig war, wie die Vorinstanz in ihrer Eventualbegründung annahm.

4.1. Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1).

4.1.1. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Derartige Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht an sich frei. Es übt dabei aber Zurückhaltung und schreitet nur ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgegangen ist, wenn sie Tatsachen berücksichtigt hat, die für den Entscheid im Einzelfall keine Rolle spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die hätten beachtet werden müssen. Es greift ausserdem in Ermessensentscheide ein,

wenn sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (BGE 130 III 28 E. 4.1 S. 32, 213 E. 3.1 S. 220; 129 III 380 E. 2 S. 381 f.; je mit Hinweisen).

4.1.2. Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 130 III 28 E. 4.1 S. 31, 213 E. 3.1 S. 220 f.; 129 III 380 E. 2.1 S. 382 mit Hinweisen). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGE 127 III 153 E. 1a S. 155; 116 II 145 E. 6a S. 150).

4.2. Der Beschwerdeführer schildert seine Sicht der tatsächlichen Gegebenheiten, um daraus zu schliessen, es habe kein hinreichender Grund für eine fristlose Entlassung bestanden. Die Zeitspanne, in welcher der Chefbadmeister und der Beschwerdeführer regelmässig aufeinandergetroffen seien, habe lediglich fünfzehn Minuten betragen, nämlich bei Schichtwechsel für eine Standmeldung, die Übergabe der Kasse und, falls nötig, die Übergabe der begonnenen Arbeiten. Nur beim Schulsporttag hätten ausnahmsweise beide Bademeister anwesend sein müssen. Der Beschwerdeführer behauptet, er habe keine Fehler gemacht und es gehe lediglich um einige wenige Minuten, in denen die Bademeister oft miteinander gezankt hätten. Die Liste der auszuführenden Arbeiten sei sehr detailliert und lasse keinen Raum für mündliche Anweisungen. Wo "das Gebot der gegenseitigen Achtung" gesetzlich verankert sei, wie "Anstand" und "Höflichkeit" zu massgeblichen Bewertungskriterien für Arbeitnehmer stünden, sei nicht bekannt. Der Berufungsführer spreche der Beschwerdegegnerin gegenüber davon "mit diesem Idioten von C." könne man nicht zusammenarbeiten. Dieser sei "eine Zumutung" oder er sei ein "Stresskopf". Diese Ausdrücke könnten unmöglich Bestandteil der Gründe sein, die eine fristlose Entlassung rechtfertigten. Da keine Arbeitsverweigerung, keine Verfehlungen, keine Unterlassungen hätten festgestellt werden können, dürfe behauptet werden, der Beschwerdeführer sei den Organen der Beschwerdegegnerin einfach lästig gewesen. Dies sei ein simples Führungsproblem, das mit einer fristlosen Kündigung völlig falsch gelöst werde. Der Beschwerdeführer bestreitet sodann, ermahnt worden zu sein. Er zieht die für ihn ungünstige Zeugenaussage des Chefbadmeisters in Zweifel und erklärt diese mit dessen seelischer Verfassung, von der die Beschwerdegegnerin keine Kenntnis gehabt habe.

4.3. Bereits in formeller Hinsicht sind diese Ausführungen ungenügend, da der Beschwerdeführer dem Bundesgericht im Wesentlichen einfach in appellatorischer Kritik seine Version des Sachverhalts unterbreitet, ohne hinreichend begründete Sachverhaltsrügen zu erheben (vgl. E. 1 hiervor). Darauf ist nicht einzutreten. Im übrigen werden die Schlüsse des Beschwerdeführers durch seine eigenen Vorbringen sowie durch die von ihm verfasste E-Mail klar widerlegt.

4.3.1. Völlig unabhängig davon, ob in der E-Mail des Beschwerdeführers ein Antrag zu einer umgehenden Vertragsaufhebung gesehen werden kann, **bringt der Beschwerdeführer damit zum Ausdruck, dass er nicht gewillt ist, das Arbeitsverhältnis wie bisher für den vereinbarten Zeitraum fortzusetzen: Der Beschwerdeführer bezeichnet "das Arbeitsklima und die Arbeitsmethodik mit und betreffend C." als "gescheitert". Er werfe das Handtuch. Er fährt fort: "Der Entscheid ist definitiv, was wir tun können ist der Zeitpunkt und/oder andere Möglichkeiten ausarbeiten. Auf jeden Fall möchte ich mit C. nichts mehr zu tun haben."** Zwar trifft zu, dass der Beschwerdeführer ausführt, ihm gefalle der Job sehr gut und auch abschliessend nochmals seine Gesprächsbereitschaft beteuert. Im Gesamtzusammenhang kann darin aber nur ein Angebot über den Zeitpunkt der Aufgabe der Arbeit zu verhandeln gesehen werden oder über die Möglichkeit einer Fortführung der Arbeit, ohne dass der

Beschwerdeführer mit dem Chefbademeister noch etwas zu tun hätte. Eine Fortsetzung der Arbeit wie bisher lehnt der Beschwerdeführer eindeutig und definitiv ab. Er will nichts mehr mit dem Chefbademeister zu tun haben.

4.3.2. Insoweit hat der Beschwerdeführer **eine weitere Zusammenarbeit mit seinem Vorgesetzten kategorisch und definitiv verweigert. Dass er legitime Gründe für eine derartige Weigerung gehabt hätte oder die Probleme durch den Chefbademeister oder die Beschwerdegegnerin verschuldet wären, ist nicht festgestellt und wird in der Beschwerde nicht rechtsgenügend aufgezeigt.** Davon, dass eine Abmahnung hätte Wirkung zeigen können, konnte die Beschwerdegegnerin aufgrund der E-Mail nicht ausgehen. Die Formulierung "Ich werfe das Handtuch. Der Entscheid ist definitiv [...]" zeigt einerseits, dass keine Aussicht bestand, den Beschwerdeführer durch eine Ermahnung von seiner Haltung abzubringen, und dass er sich der Konsequenz - dass das Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt werden könnte, falls ihm keine Lösung ohne eine Zusammenarbeit mit dem Chefbademeister angeboten würde - sehr wohl bewusst war. Insoweit kommt der Frage nach einer Abmahnung keine wesentliche Bedeutung zu.

4.3.3. **Soweit der Beschwerdeführer auf die Kürze der notwendigen Zusammenarbeit zwischen den Bademeistern hinweist und die Zusammenarbeit weiterhin für möglich erachtet, widerspricht dies seiner eigenen Einschätzung in der E-Mail. Dass er mit dem Chefbademeister weiter etwas zu tun hätte, ist es, was gemäss seinen Ausführungen in der E-Mail einer unveränderten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entgegensteht.** Nach Art. 2 Abs. 1 ZGB hat jedermann in der Erfüllung seiner Pflichten nach Treu und Glauben zu handeln. Spezifisch der Arbeitnehmer hat nach Art. 321a Abs. 1 OR die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Eine Verletzung dieser Treuepflicht kann beispielsweise auch in der Störung des Betriebsfriedens durch Verletzung der Persönlichkeit von anderen Mitarbeitern liegen (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 4 zu Art. 321a OR Fallgruppe 5 S. 176). Dem Beschwerdeführer kann nicht gefolgt werden, wenn er dem "Gebot der gegenseitigen Achtung" sowie "Anstand" und "Höflichkeit" im Umgang mit seinem Vorgesetzten keine Bedeutung zumessen will sowie der Tatsache, dass er diesen als "Stresskopf" und "Idioten" bezeichnet und dass die Bademeister oft miteinander gezankt haben, auch wenn es sich dabei nur um einige wenige Minuten gehandelt haben sollte. Da der Beschwerdeführer selbst die Notwendigkeit zumindest einer kurzen Zusammenarbeit thematisiert und diese für möglich hält, wiegt es um so schwerer, dass er diese Zusammenarbeit in seiner E-Mail verweigert, zumal kein hinreichender Grund für diese Weigerung dargelegt wird. Wenn die Vorinstanz vor diesem Hintergrund eine fristlose Kündigung für zulässig erachtete, ist dies nicht zu beanstanden.

5.

Damit erweist sich die Beschwerde insgesamt als unbegründet, Sie ist abzuweisen, soweit überhaupt darauf eingetreten werden kann. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig (Art. 65 Abs. 4 lit. c und Art. 66 Abs. 1 BGG). Der Beschwerdegegnerin, die nicht zur Vernehmlassung eingeladen wurde, ist kein zu entschädigender Aufwand entstanden. Ihr steht keine Parteientschädigung zu.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 800.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht von Graubünden, II. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 6. Januar 2020

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Luczak