

Lorsque l'employeur, dans un **avertissement**, reproche au travailleur des **arrivées tardives**, il souligne ce faisant la **nécessité de respecter les horaires de travail** ; le travailleur ne peut se prévaloir du fait qu'un **départ anticipé en fin de journée** ne serait pas inclus dans l'avertissement (cons. 5).

Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterinnen Hohl, Niquille,
Gerichtsschreiber Luczak.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Serge Flury,
Beschwerdeführer,

gegen

B.,
vertreten durch Rechtsanwältin Barbara Lind,
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Arbeitsvertrag; fristlose Kündigung,

Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts
des Kantons Aargau, Zivilgericht, 1. Kammer,
vom 8. März 2016.

Sachverhalt:

A.

A.a. A. (Kläger, Beschwerdeführer) absolvierte bei B. (Beklagter, Beschwerdegegner) in den Jahren 2000 bis 2002 eine Anlehre als Fahrzeugwart und arbeitete in der Folge bei ihm in dieser Funktion. Dieses Arbeitsverhältnis wurde vom Beklagten auf Ende März 2006 ordentlich gekündigt. Ab 1. März 2007 war der Kläger wieder beim Beklagten angestellt. Am 1. Mai 2012 verwarnte der Beklagte den Kläger wie folgt:

- Ihr Verhalten gegenüber unserer Kundschaft lässt zu wünschen übrig
- Unkollegiales Verhalten gegenüber Arbeitskollege und Vorgesetzten
- Unpünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz
- Nicht tolerierbare Arbeitsverweigerung (wie z.B. das Reineigen [recte wohl Reinigen] des Garagenbetriebs, der Werkzeuge, Unterstützung ihrer Arbeitskollegen etc.)
- Ihre Einstellung zur Arbeit ist nicht nur ungenügend, sondern gibt auch immer wieder Grund zur Diskussion im Team".

Die Verwarnung hält abschliessend fest, falls die festgehaltenen Punkte nochmals Anlass zur Reklamation geben sollten, sähe sich der Beklagte gezwungen, dem Kläger fristlos zu kündigen.

A.b. Am 21. Januar 2014 kündigte der Beklagte dem Kläger (mündlich) fristlos. In der Arbeitgeberbescheinigung zu Händen des RAV gab er als Kündigungsgrund an: "Nicht Teamfähig - Arbeitsverweigerung - fern bleiben des Arbeitsplatz - Reifendiebstahl - unfreundlich zu Kunden usw. Verwarnung/Abmahnung vom 3.5.12". In der von der Rechtsschutzversicherung des Beschwerdeführers mit Schreiben vom 4. Februar 2014 verlangten (Kurz-) Begründung nannte er: "Neu: Reifendiebstahl, Arbeitgeber nicht anwesend: verlassen des Arbeitsplatz. Hier handelt es sich nicht um 10min. um Std. und das regelmässig. usw. Alle Unterlagen haben wir dem RAV zugestellt".

B.

Mit Klage vom 13. Oktober 2014 beim Bezirksgericht Laufenburg beantragte der Kläger, der Beklagte sei zur Bezahlung von Fr. 23'785.40 nebst Zins zu 5 % seit 21. Januar 2014 sowie einer (im einzelnen vorgegebenen) Berichtigung des Arbeitszeugnisses vom 14. April 2014 zu verpflichten; unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Beim eingeklagten Betrag handelt es sich um entgangenen Lohn während der ordentlichen Kündigungsfrist und eine Pönale wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung. Das Bezirksgericht schützte die Klage mit Entscheid vom 15. Oktober 2015 teilweise (soweit das Arbeitszeugnis betreffend); im Übrigen wies es die Klage ab. Das Obergericht des Kantons Aargau wies die vom Kläger erhobene Berufung mit Entscheid vom 8. März 2016 ab.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt der Beschwerdeführer dem Bundesgericht, das Urteil des Obergerichts sei aufzuheben und der Beschwerdegegner sei kostenfällig zu verpflichten, ihm Fr. 23'616.25 nebst Zins zu 5 % seit 21. Januar 2014 zu bezahlen. Der Beschwerdegegner trägt auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde an, soweit darauf eingetreten werden könne. Das Obergericht hat auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Erwägungen:

1.

1.1. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Mit Blick auf die allgemeinen Begründungsanforderungen an eine Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind; es ist jedenfalls nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden. Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 sowie Art. 106 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 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116). Erfüllt eine Beschwerde diese Anforderungen nicht, ist darauf nicht einzutreten.

1.2. 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).

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).

2.

Die Vorinstanz erwog, der elfmonatige Unterbruch des Arbeitsverhältnisses (April 2006 bis und mit Februar 2007) sei zu berücksichtigen; es könne deswegen nicht von einem einheitlichen, zehn Jahre übersteigenden, nur kurz unterbrochenen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden. Demzufolge hätte das Arbeitsverhältnis unter Beachtung einer zweimonatigen Kündigungsfrist ordentlich beendet werden können.

Sie verwarf sodann den Einwand des Beschwerdeführers, die Verwarnung vom 1. Mai 2012 (vgl. Sachverhalt A hiervor) sei (insgesamt) mangels Konkretisierung unbeachtlich. Abgesehen vom durch den Kläger zugestandenen "unpünktlichen Erscheinen am Arbeitsplatz " seien namentlich die Vorhaltungen betreffend Arbeitsverweigerung konkret.

Den geltend gemachten Kündigungsgrund der Unfreundlichkeit gegenüber Kunden erachtete die Vorinstanz als ausgewiesen. Sie stützte sich dabei auf zwei Zeugenaussagen von Kunden, C. und D.. Beide hätten für das Jahr 2013, also nach der Verwarnung vom Mai 2012, je ein entsprechendes Vorkommnis bestätigt. Die Zeugen empfanden das Verhalten des Beschwerdeführers als "Frechheit" und "unerhört" bzw. als "sehr patzig" und "sehr unfreundlich". Unpünktlichkeit am Morgen, den zweiten vom Beschwerdegegner erhobenen Vorwurf, habe der Beschwerdeführer in gewissem Umfang ("hin und wieder ", "immer wieder [ein]mal", "das eine oder andere Mal", "die eine oder andere Minute " bzw. "im Schnitt alle zwei Monate eine bis maximal zehn Minuten") zugestanden. Nach Darstellung des Beschwerdegegners sei er in viel grösserem Umfang zu spät gekommen; z.B. am 17. Januar 2014 eine Stunde und am 21. Januar 2014 eine halbe Stunde. Die Vorinstanz ging im Ergebnis von immer wieder vorkommenden Verspätungen aus, wobei sie letztlich offen liess, in welchem Umfang. Ebenso erachtete sie als erstellt, dass der Beschwerdeführer seit Beginn seines Arbeitsverhältnisses abends immer wieder früher nach Hause gegangen sei. Gemäss dem Zeugen E. - dem Stellvertreter des Beschwerdegegners - sei dies fast jeden Tag der Fall gewesen. Der Zeuge F. habe zweimal erlebt, dass der Beschwerdeführer - bei einer Arbeitszeit bis 18.00 Uhr - bereits um 17.00 oder 17.15 Uhr nach Hause gegangen sei. Ein Kunde als weiterer Zeuge habe bestätigt, dass er jede Woche zwei- bis dreimal im beklagten Betrieb vorbeikomme, meistens um 17.30 Uhr, und dann der Beschwerdeführer oft bald nach Hause gegangen sei. Insgesamt sah die Vorinstanz im vorzeitigen Verlassen der Arbeitsstelle eine erhebliche Vertragsverletzung, die jedenfalls nach der gültigen Verwarnung vom Mai 2012 die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertige.

Den Kündigungsgrund des Reifendiebstahls berücksichtigte die Vorinstanz nicht, weil dieser Vorfall von den Parteien im November 2013 bzw. Dezember 2013 angesiedelt werde; eine fristlose Kündigung müsse aber innert zwei bis drei Tagen nach einem bestimmten Vorfall ausgesprochen werden. Daher könne dieser Vorfall nicht zur Begründung der fristlosen Entlassung am 21. Januar 2014 herangezogen werden.

Schliesslich erwog die Vorinstanz, gemäss Klageantwort seien Auslöser für die fristlose Kündigung die Vorkommnisse vom 20. Januar 2014, dem Vortag der Kündigung gewesen. Nach Angaben des Beschwerdegegners hätte der Beschwerdeführer E. helfen müssen, einen Auspuff zu montieren; er habe dies verweigert sowie E. beschimpft und bedroht. Diesen Vorfall erachtete die Vorinstanz

aufgrund der Zeugenaussagen als nicht erstellt. Am folgenden Tag, dem Tag der Kündigung, sei E. nach Darstellung des Beschwerdegegners in Alltagskleidern statt Arbeitskleidern im Betrieb erschienen und habe den Beschwerdegegner "unter Tränen in die Situation im Geschäft eingeweiht" - gemeint, dass er vom Beschwerdeführer gemobbt werde. Die Vorinstanz erachtete eigentliches Mobbing und auch Drohungen des Beschwerdeführers gegenüber E. nicht als erwiesen. Jedoch habe ein ernsthaftes Autoritätsproblem bestanden, indem der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzten E. nicht mehr respektierte und dessen dienstliche Anweisungen nicht mehr befolgte. Sowohl vom frühzeitigen Verlassen des Arbeitsplatzes wie vom Verhalten gegenüber E. habe der Beschwerdegegner erst anlässlich des Gesprächs am 21. Januar 2014 Kenntnis erhalten und dann unmittelbar mündlich gekündigt. Damit seien die in den schriftlichen Kündigungsbegründungen enthaltenen Gründe des Fernbleibens vom Arbeitsplatz und der Arbeitsverweigerung, die auch bereits in der Abmahnung vom Mai 2012 enthalten gewesen seien, erstellt, und die fristlose Kündigung erweise sich als rechtmässig.

3.

Der Beschwerdeführer rügt in verschiedener Hinsicht eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung und sinngemäss eine Verletzung des rechtlichen Gehörs.

3.1. Die Vorinstanz stellte fest, mangels substantzierter Ausführungen sei nicht bekannt, wie und ob überhaupt der Beschwerdegegner die mündliche Kündigung anlässlich deren Aussprache begründet habe. Der Beschwerdeführer rügt dies als aktenwidrig und willkürlich. Vielmehr habe der Beschwerdegegner mündlich die Kündigung ausschliesslich mit Unzuverlässigkeit und morgendlicher Verspätung begründet. Er will damit offenbar geltend machen, dass sich der Beschwerdegegner bei der mündlichen Kündigung auf diese Gründe *beschränkt* habe.

Die Vorinstanz begründete ihre Feststellung wie folgt: Gemäss Klageantwort entstehe zwar sinngemäss der Eindruck, der Kläger sei über den Grund der Entlassung umfassend informiert worden (Nichteinhalten der Arbeitszeiten; despektierliche Behandlung der Kunden etc., sowie Drangsalieren des langjährigen Mitarbeiters E. in einer Art und Weise, dass dieser nachts nicht mehr schlafen konnte). Demgegenüber habe aber der Beschwerdeführer in der Parteibefragung - in sich etwas widersprüchlich - ausgesagt, der Beschwerdegegner habe "gar nichts erwähnt. Nur dass ich zu spät sei und nicht zuverlässig sei". Es ist nachvollziehbar, dass die Vorinstanz die Aussage des Beschwerdeführers als etwas widersprüchlich empfand, denn entweder hat der Beschwerdegegner gar nichts gesagt oder er hat die Verspätung und die Unzuverlässigkeit erwähnt. Jedenfalls ist es nicht willkürlich, wenn die Vorinstanz von einer nicht substantiierten Begründung ausging. Denn will man die Aussage des Beschwerdeführers als nicht widersprüchlich verstehen, so kann sie nur bedeuten, dass er selber den Hinweis auf die Verspätung (an diesem Morgen) und die Unzuverlässigkeit nicht als eigentliche Kündigungsbegründung verstanden hat und deshalb angab, der Beschwerdegegner habe "gar nichts erwähnt".

3.2. Im Zusammenhang mit dem Vorwurf der Unfreundlichkeit gegenüber Kunden macht der Beschwerdeführer geltend, die Vorinstanz lasse "aussen vor", dass der langjährige Kunde C. nur einmal angeblich vom Beschwerdeführer unfreundlich behandelt worden sei. Damit unterschlage sie ein wichtiges Sachverhaltselement, was eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung sei. Das Gleiche gelte in Bezug auf die Aussage der Zeugin D.; der Vorfall mit ihr sei überdies nicht bewiesen, da sich die Zeugin in ihrer Aussage nicht auf den Beschwerdeführer bezogen habe.

Darauf muss nicht weiter eingegangen werden. Die Behebung eines Mangels muss für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein (vgl. E. 1.2. hiervor). Die Vorinstanz bejahte zwar gestützt auf die beiden Zeugenaussagen, dass der Beschwerdeführer auch nach der Abmahnung vom 1. Mai 2012, welche auch das Verhalten gegenüber Kunden bemängelte, gegenüber Kunden unfreundlich gewesen sei. Sie zog daraus aber keine Konsequenzen. In der zusammenfassenden Würdigung verwies sie vielmehr auf die beiden schriftlichen Begründungen gegenüber der Rechtsschutzversicherung bzw. dem RAV und schloss: "In beiden schriftlichen Begründungen sind

somit die vorliegend eine fristlose Entlassung rechtfertigenden Kündigungsmotive (Verlassen des Arbeitsplatzes bzw. Fernbleiben vom Arbeitsplatz sowie Arbeitsverweigerung) erwähnt".

3.3. Als willkürlich rügt der Beschwerdeführer sodann die Feststellung der Vorinstanz, wonach er gegenüber E. ein insubordinatives Verhalten gezeigt habe, bzw. dessen Anweisungen nicht (mehr) befolgt habe. Die Vorinstanz hat jedoch nicht allein auf die Zeugenaussage von E. abgestellt, wonach der Beschwerdeführer das Gefühl gehabt habe, Chef zu sein, und nicht gemacht habe, was er - E. - ihm gesagt habe. Vielmehr erachtete sie das insubordinative Verhalten auch deshalb als erstellt, weil der Beschwerdeführer selber in der Parteibefragung ausgesagt habe, er brauche keinen Chef. Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, diese Aussage gemacht zu haben, macht aber geltend, sie sei aus dem Zusammenhang gerissen. Mit seinen Ausführungen zum Aussageprotokoll setzt er jedoch einfach seine Interpretation jener der Vorinstanz gegenüber; damit kann er keine Willkür begründen. Im Zusammenhang mit dem Verhalten gegenüber E. macht der Beschwerdeführer geltend, sei - wie von der Vorinstanz festgestellt - kein Mobbing vorgelegen, so habe für E. auch keine Veranlassung bestanden, das angeblich insubordinative Verhalten nicht auch dem Beschwerdegegner zumindest im Rahmen der Besprechung vom 20. Januar 2014 zu erzählen. Wenn die Vorinstanz dieses Sachverhaltselement bei ihrer Würdigung weglasse, unterdrücke sie einen Teil des Sachverhalts und erstelle diesen damit willkürlich. Diese Ausführungen sind nicht nachvollziehbar. Die Vorinstanz erachtete es gerade im Gegenteil als erstellt, dass E. seinen Chef anlässlich des Gesprächs vom 20. Januar 2014 (auch) über das insubordinative Verhalten des Beschwerdeführers informierte. Sie verwies vorerst auf das Bezirksgericht, welches es aufgrund der Aussagen des Beschwerdeführers und von E. in deren Befragungen als glaubhaft erachtete, dass E. dem Beschwerdegegner erst anlässlich des Gesprächs vom 20. Januar 2014 vom Fehlverhalten des Beschwerdeführers ihm gegenüber (und dem verfrühten Verlassen der Arbeit am Abend) berichtet habe. Davon ging auch die Vorinstanz aus, weil der Beschwerdeführer nie etwas Gegenteiliges behauptet habe und hinsichtlich des Verlassens des Arbeitsplatzes vor Arbeitsschluss sogar ausdrücklich zugestanden habe, dass der Beschwerdegegner dies wahrscheinlich nicht gewusst habe.

3.4. Nicht stichhaltig ist auch die Rüge einer Verletzung der Begründungspflicht, weil die Vorinstanz sich nicht dazu geäußert habe, weshalb das vorzeitige Verlassen der Arbeitsstelle ein Kündigungsgrund sein soll, wenn der Beschwerdegegner andererseits mindestens zwei Jahre lang die Verspätungen am Morgen toleriert habe. Wie dargelegt (E. 3.3) erachtete die Vorinstanz als erstellt, dass der Beschwerdegegner (auch) von dem vorzeitigen Verlassen der Arbeitsstelle erst anlässlich des Gesprächs vom 20. Januar 2014 mit E. erfuhr. Dieses Verhalten qualifizierte sie angesichts des erstellten Umfangs als "erhebliche Vertragsverletzung", welches zu den zugestandenen, aber letztlich umfangmässig nicht festgelegten (vgl. E. 2 hiervor) morgendlichen Verspätungen hinzukam. Damit hat die Vorinstanz jedenfalls implizit erklärt, dass das vorzeitige Verlassen ein zusätzlich hinzugekommener gewichtiger Umstand war, der vom Tolerieren der morgendlichen, letztlich nicht klar erstellten Verspätungen nicht erfasst war.

Der Beschwerdeführer rügt schliesslich, die Feststellung der Vorinstanz, das vorzeitige Verlassen der Arbeitsstelle sei für den Beschwerdegegner ein Kündigungsgrund gewesen, sei willkürlich. In der schriftlichen Kündigungsbegründung gegenüber der Rechtsschutzversicherung habe der Beschwerdegegner zwar das Verlassen des Arbeitsplatzes als Kündigungsgrund aufgeführt; anlässlich der mündlichen Parteibefragung vor Bezirksgericht habe er das zu frühe Verlassen jedoch nicht explizit erwähnt, sondern nur u.a. "die Verspätungen". Die Argumentation des Beschwerdeführers würde darauf hinauslaufen, dass der Beschwerdegegner im Rahmen der Zeugenbefragung hätte aussagen wollen, er habe in seiner kurz nach der mündlichen Kündigung erfolgten schriftlichen Begründung einen Grund angegeben, den er in Tat und Wahrheit selber nicht als ausschlaggebend angesehen habe. Dass die Vorinstanz der Parteiaussage nicht diese Bedeutung zumass, ist offensichtlich nicht willkürlich.

4.

4.1. 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 (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; Urteile 4A_109/2016 vom 11. August 2016 E. 4.1; 4C.364/2005 vom 12. Januar 2006 E. 2.1).

4.2. 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.). Zu berücksichtigen ist sodann auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (zit. Urteil 4A_109/2016 zur Publikation bestimmte E. 4.2 mit Hinweis).

4.3. Die fristlose Kündigung kann auch mündlich erklärt werden. Es schadet nicht, wenn sie nicht gleichzeitig schriftlich begründet wird, denn die kündigende Partei muss die fristlose Vertragsauflösung nur auf Verlangen der Gegenpartei begründen (Art. 337 Abs. 1 OR; Urteil 4C.278/2003 vom 5. November 2003 E. 1). Die Begründungspflicht bezweckt in erster Linie, dem Gekündigten eine Prüfung der Kündigung auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes nach Art. 337 OR zu ermöglichen (BGE 121 III 60 E. 3b S. 62).

4.4. Die Abmahnung hat zugleich Rüge- und Warnfunktion. Zwar muss für die Gültigkeit der fristlosen Entlassung wegen leichterer Verstösse gegen die Arbeits- oder Treuepflicht nicht unter allen Umständen die fristlose Entlassung explizit angedroht worden sein. Indessen kann die Abmahnung ihren Warnzweck nur erfüllen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unmissverständlich klar macht, dass er den oder die begangenen Fehler schwer gewichtet und deren Wiederholung nicht sanktionslos hinzunehmen bereit ist. Zur Beurteilung der Frage, ob der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben als ausreichend gewarnt zu gelten hat und dem Arbeitgeber bei erneuter Pflichtwidrigkeit die Fortsetzung des Arbeitsvertrages bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann, sind wiederum die konkreten Umstände heranzuziehen. Abzustellen ist auf die Natur, Schwere und Häufigkeit der Verfehlungen sowie die Reaktion des Arbeitnehmers auf die erfolgte Rüge und Ermahnung (zit. Urteil 4C.364/2005 E. 2.3 mit Hinweis).

5.

Die Vorinstanz hat wie erwähnt (E. 2 a.E.) im Wesentlichen auf die in beiden schriftlichen Begründungen erwähnten Kündigungsmotive - Verlassen des Arbeitsplatzes bzw. Fernbleiben vom Arbeitsplatz sowie Arbeitsverweigerung - abgestellt und diese angesichts der Verwarnung vom 1. Mai 2012 als genügend erachtet.

5.1. Der Beschwerdeführer bestreitet, dass hinsichtlich des vorzeitigen Verlassens eine

Verwarnung bestanden habe. Gleichzeitig gehe die Vorinstanz ja davon aus, dass der Beschwerdegegner davon erst anlässlich des Gesprächs mit E. vom 20. Januar 2014 erfahren habe. Also könne diesbezüglich keine Verwarnung vorgelegen haben. Der Einwand ist trölerisch. In der Verwarnung wurde "unpünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz" abgemahnt. Es ist offensichtlich, dass der Arbeitgeber damit auf die Einhaltung der Arbeitszeit pochte, was auch ein - dem Arbeitgeber nicht bekanntes - vorzeitiges Verlassen der Arbeit beinhaltet. Der Beschwerdeführer kann nicht im Ernst geltend machen, er hätte annehmen dürfen, zwar sei ihm geboten, rechtzeitig zur Arbeit zu erscheinen, dem Beschwerdegegner sei es aber gleichgültig, wenn er vorzeitig nach Hause gehe.

Sodann soll nach Auffassung des Beschwerdeführers eine Duldung des frühzeitigen Verlassens vorgelegen haben bzw. habe er von einer Duldung ausgehen dürfen, weil E. über Jahre nichts dagegen unternommen habe. Die Vorinstanz hat sich bereits mit diesem Einwand auseinandergesetzt und ausgeführt, besondere Umstände vorbehalten dürfe ein Angestellter, der seine Arbeitszeit mit Wissen des direkten Vorgesetzten nicht einhalte, nicht auf eine dem Arbeitgeber anrechenbare Duldung schliessen. Vielmehr müsse er diese Duldung durch den direkten Vorgesetzten als dessen *Komplizenschaft* zu seinem eigenen Vertragsbruch auslegen. Denn er dürfe grundsätzlich nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber mit der eigenmächtigen Verkürzung des Arbeitspensums als der massgeblichen Vertragsleistung einverstanden sei. Vorliegend habe der Beschwerdeführer umso weniger von einer Duldung ausgehen dürfen, als nach seiner eigenen Sachdarstellung in der Klage es bereits 2006 und damit im Rahmen des ersten Anstellungsverhältnisses der Parteien aus eben diesem Grund zu Unstimmigkeiten gekommen sei und er auch am 1. Mai 2012 u.a. wegen Unpünktlichkeit verwarnt worden sei. Auf diese Begründung geht der Beschwerdeführer nicht ein. Die Beschwerde ist insoweit nicht hinreichend begründet (vgl. E. 1.1 hiavor).

5.2. Insgesamt beanstandet der Beschwerdeführer, die Vorinstanz habe zu Unrecht angenommen, das Vertrauensverhältnis sei am 21. Januar 2014 derart zerstört gewesen, dass eine ordentliche Kündigung nicht mehr zumutbar gewesen wäre. Er verweist namentlich darauf, dass auch nach Auffassung der Vorinstanz die ordentliche Kündigungsfrist nur zwei Monate betragen habe, dass sogar der Reifendiebstahl für den Beschwerdegegner kein Grund für eine fristlose Entlassung gewesen sei und dass der Beschwerdegegner, der am Morgen selber im Betrieb anwesend gewesen sei, das morgendliche Zuspätkommen toleriert habe.

Die Vorinstanz hat keinen dieser Punkte übersehen (vgl. E. 2 hiavor). **Wenn sie namentlich angesichts der bereits erfolgten Verwarnung die Arbeitsverweigerung gegenüber E. und das verfrühte Verlassen des Arbeitsplatzes am Abend als genügend erachtete, beging sie keinen Ermessensfehler** (vgl. E. 4.1 hiavor). Einen solchen zeigt der Beschwerdeführer mit seinen Ausführungen auch nicht auf.

6.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird der Beschwerdeführer kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Der Beschwerdeführer hat den Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'500.-- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Aargau, Zivilgericht, 1. Kammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 26. September 2016

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Luczak