



Fall-Nr.:	BZ.2005.9
Stelle:	Kantonsgericht
Rubrik:	Zivilkammern (inkl. Einzelrichter)
Publikationsdatum:	20.07.2005
Entscheiddatum:	20.07.2005

Entscheid Kantonsgericht, 20.07.2005

Art. 336 Abs. 1 lit. d OR. Trotz engem, zeitlichem Zusammenhang zwischen der Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und der Kündigung lag keine Rache Kündigung vor. Insbesondere hatte die Arbeitnehmerin im Kündigungszeitpunkt kein Interesse mehr am Bestand des Arbeitsverhältnisses (Kantonsgericht St. Gallen, III. Zivilkammer, 20. Juli 2005, BZ.2005.9).

Erwägungen

I.

1. Die Klägerin arbeitete seit 16. August 1999 als Teilzeitangestellte in der Konfektionierung der Beklagten. Ab Januar 2003 war sie wegen Krankheit grösstenteils an der Arbeitsleistung verhindert. Die Beklagte bezahlte den ungekürzten Monatslohn von Fr. 3'238.65 (brutto) bis und mit April 2003. Im Folgemonat stellte sie die Zahlungen zufolge Erschöpfung des Lohnfortzahlungsanspruchs ein. Damit war die Klägerin nicht einverstanden, worauf sie am 15. August 2003 beim Präsidenten des Arbeitsgerichts Klage einreichte. Sie verlangte, die Beklagte sei zu verpflichten, ihr Fr. 9'715.95 (brutto; Lohn für die Monate Mai bis Juli 2003) nebst Zins zu bezahlen, und es sei im Hinblick auf weitere Ansprüche ein Nachklagerecht vorzumerken. Am 22. August 2003 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis auf Ende Oktober 2003 (kläg. act. 15). Daraufhin erhob die Klägerin am 26. August 2003 Einsprache bei der Beklagten (kläg. act. 16).



Der Präsident des Arbeitsgerichts wies die Klage am 31. Oktober 2003 vollumfänglich ab. Dieser Entscheid wurde am 31. März 2004 auf Berufung der Klägerin hin aufgehoben und die Beklagte zur Bezahlung von Fr. 9'715.95 (brutto), zuzüglich 5% Zins seit 31. Juli 2003, verpflichtet (BZ.2003.102).

2. Am 21. April 2004 reichte die Klägerin beim Arbeitsgericht erneut Klage gegen die Beklagte ein. Wegen Nichteinhaltens der Kündigungsfrist und missbräuchlicher Kündigung verlangte sie die Bezahlung von Fr. 14'588.55 nebst 5% Zins seit 1. Januar 2004 und Fr. 9'000.- nebst 5% Zins seit 22. August 2003. Die Beklagte trug auf Abweisung der Klage an. Vor Arbeitsgericht reduzierte die Klägerin ihre Rechtsbegehren auf Fr. 9'000.- nebst 5% Zins seit 22. August 2003 (vi-act. 15). Mit Urteil vom 8. Dezember 2004 wies das Arbeitsgericht die Klage mangels Missbräuchlichkeit der Kündigung ab.

3. Gegen dieses Urteil erhob die Klägerin am 27. Januar 2005 Berufung mit dem Antrag, die Beklagte sei zu verpflichten, ihr den Betrag von Fr. 9'000.- nebst 5% Zins seit 22. August 2003 zu bezahlen. Die Beklagte ihrerseits beantragte die kostenfällige Abweisung der Berufung (Berufungsantwort vom 3. März 2005, B/6).

4. Am 17. Februar 2005 reichte die Klägerin eine nachträgliche Eingabe ein (B/9). Die Beklagte verlangte, diese Prozesseingabe sei mangels Erheblichkeit und Novenqualität nicht zuzulassen (B/12).

5. Die Klägerin erhält seit 1. Januar 2004 eine volle Invalidenrente. Im Berufungsverfahren wurden die entsprechenden IV-Akten beigezogen. Die Parteien hatten Gelegenheit, dazu Stellung zu nehmen (Eingaben vom 9. und 24. Juni 2005; B/20 und 23); darauf wird - soweit erforderlich - in den rechtlichen Erwägungen eingegangen.

II.

Eine nachträgliche Eingabe ist gemäss Art. 164 Abs. 1 lit. b ZPO zulässig, wenn es das rechtliche Gehör erfordert. Dies trifft dann zu, wenn neue Tatsachen oder Beweismittel



(zulässigerweise) in den Prozess eingebracht werden und die Gegenseite dazu noch nicht hat Stellung nehmen können (LEUENBERGER/UFFER-TOBLER, N 2 zu Art. 164 ZPO/SG). Nach Auffassung der Klägerin enthält die Berufungsantwort der Beklagten zwei solche neuen Behauptungen (B/6 S. 7 und 6): Die Kündigung sei "lediglich eine logische Folge langer Absenz". Im Weiteren sei Folgendes ausgeführt worden: "Im Zusammenhang mit der arbeitgeberseits erforderlichen IV-Deklaration vom Juni und Juli 2003 wurde zudem klar, dass die Mitarbeiterin kaum mehr zur Arbeit zurückkehren würde. Als nach der Sommerpause kein positiver Bericht auf Rückkehr vorlag, erfolgte die förmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses." Bereits im angefochtenen Entscheid wurde aufgrund der Anmeldung der Klägerin zum Bezug einer Invalidenrente im Mai 2003 erwogen, dass die Klägerin selbst nicht mit einer Besserung ihres Gesundheitszustandes gerechnet habe (Urteil S. 4). Gegen diese Argumentation, welche demnach nicht neu ist, richtete die Klägerin ihre Berufung ausdrücklich (B/1 S. 5). Unter diesen Umständen wäre die nachträgliche Eingabe der Klägerin an sich nicht zulässig. Zu berücksichtigen ist aber, dass bei der Frage einer allfälligen Missbräuchlichkeit der Kündigung zu prüfen ist, ob es sich bei den oben erwähnten Behauptungen der Beklagten um einen nachgeschobenen Kündigungsgrund handelt, wie die Klägerin geltend macht (B/9 S.2).

III.

1. Nebst einer Entschädigung von Fr. 9'000.- zuzüglich 5% Zins seit 22. August 2003 wegen missbräuchlicher Kündigung machte die Klägerin im erstinstanzlichen Verfahren zunächst auch eine Forderung von Fr. 14'588.55 zuzüglich 5% Zins seit 1. Januar 2004 wegen Vertragsverletzung geltend. Bei diesem Streitwert war das Arbeitsgericht sachlich zuständig (Art. 10 Abs. 1 ZPO). Dabei blieb es auch, als die Klägerin ihr Rechtsbegehren auf Fr. 9'000.- nebst 5% Zins seit 22. August 2003 reduzierte - bei diesem Streitwert wäre der Arbeitsgerichtspräsident sachlich zuständig (Art. 10 Abs. 2 ZPO); denn eine nachträgliche Verminderung des Streitwerts ändert die sachliche Zuständigkeit nicht (Art. 76 Abs. 1 ZPO).



2.a) Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann durch Kündigung einer Vertragspartei beendet werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Besondere Gründe sind für die Kündigung in der Regel nicht vorausgesetzt. In Art. 336 OR sind aber verschiedene Gründe aufgezählt, derentwegen nicht gekündigt werden darf. Eine Kündigung ist insbesondere dann missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (sog. Racheekündigung; Art. 336 Abs. 1 lit. d OR). Die Partei, welche das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei gemäss Art. 336a Abs. 1 OR eine Entschädigung auszurichten. Wer eine solche Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben (Art. 336b Abs. 1 OR). Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt (Abs. 2). Diese Formvorschriften wurden im vorliegenden Fall eingehalten: Die Einsprache vom 26. August 2003 wurde innerhalb der bis Ende Oktober 2003 laufenden Kündigungsfrist erhoben, und die Klage vom 21. April 2004 wurde innerhalb von 180 Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht (kläg. act. 15 und 16).

b) Die Klägerin erkrankte im Januar 2003 und war in der Folge weitgehend arbeitsunfähig. Die Beklagte bezahlte ihr den ungekürzten Monatslohn bis und mit April 2003 und stellte alsdann die Zahlungen ein. Daraufhin beschriftet die Klägerin den Prozessweg. Ihre Klage auf Bezahlung von Fr. 9'715.95 zuzüglich 5% Zins seit 31. Juli 2003 wurde zweitinstanzlich gutgeheissen (vgl. BZ.2003.102). Unter diesen Umständen ist erstellt, dass sie nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hatte. Umstritten ist, ob die Kündigung durch die Beklagte als Reaktion auf die Geltendmachung von Ansprüchen aus Gesetz oder Arbeitsvertrag erfolgte und damit eine unzulässige Racheekündigung im Sinn von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR war.

3. Nach der allgemeinen Regel von Art. 8 ZGB hat die Klägerin die Beweislast für die Missbräuchlichkeit zu tragen, da sie aus diesem Sachverhalt bestimmte Ansprüche (Art. 336a OR) ableitet. Da es sich bei den Beweggründen für die Kündigung um innere



Vorgänge in der Sphäre der anderen Vertragspartei handelt und letztlich nur diese weiss, weshalb sie gekündigt hat, gelten in der Praxis gewisse Beweiserleichterungen. Danach sind die Umstände zu beweisen, die den Schluss zulassen, das Arbeitsverhältnis sei mit hoher Wahrscheinlichkeit aus einem bestimmten Grund gekündigt worden. Insbesondere bei der Rache Kündigung gelten gewisse "natürliche Vermutungen" (Erfahrungssätze) für die Missbräuchlichkeit. In diesen Fällen obliegt es dem Kündigenden, den Nachweis zu erbringen, dass mit der Kündigung kein verpönte Zweck verfolgt werden sollte (ADRIAN STAEHELIN, Zürcher Kommentar, Art. 336 OR N 36; ZR 95 Nr. 74).

a) Im vorliegenden Fall besteht ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und der Kündigung: Am 15. August 2003 machte die Klägerin Lohnansprüche beim Arbeitsgerichtspräsidenten geltend. Daraufhin wurde die Beklagte (im Verfahren AG.2003.36-RO1AP) am 19. August 2003 zur Einreichung der Klageantwort aufgefordert. Am 22. August 2003 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. In Rechtsprechung und Literatur gilt ein solcher zeitlicher Konnex als wichtiges Indiz für das Bestehen eines entsprechenden Kausalzusammenhangs und damit für die Missbräuchlichkeit der Kündigung (JAR 1992, 229 ff.; STAEHELIN, a.a.O., Art. 336 OR N 25 und 36; RONALD PEDERGNANA, Überblick über die neuen Kündigungsbestimmungen im Arbeitsvertragsrecht, in: recht 1989, S. 39 Fn 68). Gegen eine Missbräuchlichkeit spricht hier jedoch, dass mit der Kündigung vom 22. August 2003 nicht die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vereitelt werden sollte. Denn die Klägerin hatte von der Beklagten vor Arbeitsgericht Lohnfortzahlung bis Ende Juli 2003 verlangt, d.h. bis zum Ende des von ihr geltend gemachten vollen Lohnfortzahlungsanspruchs von sechs Monaten (BZ. 2003.102). Darüber hinaus standen noch Taggeldleistungen der Versicherung bzw. entsprechender Schadenersatz zur Diskussion (vgl. das - inzwischen gegenstandslos gewordene - Rechtsbegehren 1 dieser Klage). Diese werden jedoch durch eine Kündigung nicht berührt. Zwar handelt es sich bei der Vereitelung der Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. c OR und der Rache Kündigung (lit. d) um verschiedene Tatbestände; sie sind jedoch eng miteinander verknüpft und lassen sich vom Sachverhalt her häufig nicht vollständig trennen (GEISER, Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, in: BJM 1994, 185).



Bei der rechtsmissbräuchlichen Kündigung des Einzelarbeitsvertrags nach Art. 336 OR - so auch bei der Racheündigung - geht es um eine gesetzliche Beschränkung der Vertragsfreiheit im Interesse der Gegenpartei, welche am Bestand des Vertrags interessiert ist (STAEHELIN, a.a.O., Art. 336 OR N 2). Ob dies auf die Klägerin zutrifft, ist im Folgenden zu prüfen.

b) Am 5. Mai 2003 orientierte die Beklagte die Klägerin über die Einstellung der Lohnfortzahlung per Ende April 2003. Dabei wies sie unter anderem darauf hin, dass die bis anhin gültigen Vertragsbedingungen wieder in Kraft träten, wenn sich der Gesundheitszustand der Klägerin so verbessern sollte, dass sie aus ärztlicher Sicht wieder arbeitsfähig sei (kläg. act. 7). Folglich schloss die Beklagte eine Wiederaufnahme der Tätigkeit durch die Klägerin in ihrem Betrieb damals noch nicht aus. Dies erklärt auch, weshalb die Beklagte das Arbeitsverhältnis nicht bereits per Ende April 2003 kündigte (B/1 S. 6 Ziff. 12). Zu berücksichtigen ist indessen, dass sich die Klägerin am 19. Mai 2003 zum Bezug von IV-Leistungen anmeldete. Sie beantragte die Auszahlung einer Rente und begründete dies damit, dass sie seit ca. Oktober 2001 immer sehr viele Schmerzen habe und die "Bewegungsmöglichkeiten" dadurch eingeschränkt seien (B/18.1). Am 26. Mai 2003 hielt der Hausarzt gegenüber der Invalidenversicherung fest, dass die bisherige Tätigkeit im Betrieb der Beklagten für die Klägerin nicht mehr zumutbar sei. Sie sei kaum in der Lage, ohne Hilfe den Haushalt zu erledigen, "geschweige denn einer Erwerbstätigkeit nachzugehen." Eine Änderung dieser gesundheitlichen Situation sei zufolge vollständiger Therapieresistenz nicht zu erwarten (B/18.8). Nach entsprechender Prüfung erklärte die Beklagte am 26. Mai 2003 gegenüber der Invalidenversicherung, dass es für die Klägerin im Betrieb keine Umplatzierungsmöglichkeiten gebe (B/18.9). Eine Weiterbeschäftigung kam für die Beklagte demnach nur in Frage, wenn sich der Gesundheitszustand der Klägerin verbessern sollte. In der Folge sprach die Invalidenversicherung der Klägerin bei einem Invaliditätsgrad von 100% mit Wirkung ab 1. Januar 2004 eine ganze Rente zu, und zwar wegen langandauernder Krankheit (B/18.19).

Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass die Klägerin im Kündigungszeitpunkt kein Interesse mehr am Bestand des Arbeitsverhältnisses hatte. Entsprechend erscheint die Kündigung als rechtlich haltbar und jedenfalls nicht missbräuchlich (vgl. STAEHELIN, a.a.O., Art. 336 OR N 36). Dass es bei derartigen



Konstellationen zu einer zeitlichen Nähe zwischen der Kündigung und der sich bereits abzeichnenden Auseinandersetzung über das (faktisch eben bereits beendete) Arbeitsverhältnis kommt, liegt, wie die Vorinstanz zu Recht festhält, auf der Hand. Üblicherweise erfolgen Abrechnungen über noch offene Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis erst nach erfolgter Kündigung, weil sich die Fragen erst dann stellen. Dass es hier anders war und bereits mit der gerichtlichen Auseinandersetzung über die Abrechnung begonnen wurde, war letztlich eine Folge davon, dass die Klägerin im Kündigungszeitpunkt bereits über ein halbes Jahr nicht mehr erwerbsfähig war und eben bereits vor der Kündigung feststand, dass sie es auch künftig nicht mehr sein würde. Die zeitliche Nähe ist daher hier kein entscheidendes Indiz für Missbräuchlichkeit.

An diesem Ergebnis ändert entgegen der Auffassung der Klägerin nichts, dass die Kündigung nicht begründet wurde (vgl. kläg. act. 15). Eine Begründungspflicht besteht nur dann, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR). Aus den Akten geht nicht hervor und wird im Übrigen auch nicht geltend gemacht, dass von Seiten der Klägerin eine solche Begründung verlangt wurde. Ebenfalls kein Indiz für das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung ist der Umstand, dass die Beklagte gegen den entsprechenden Vorwurf in der Einsprache vom 26. August 2003 nicht protestierte; dazu bestand im damaligen Zeitpunkt jedenfalls kein Anlass.