Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.230/2005 /ruo

Urteil vom 1. September 2005
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterinnen Rottenberg Liatowitsch, Kiss,
Gerichtsschreiber Widmer.

Parteien
A._____ AG,
Beklagte und Berufungsklägerin, vertreten durch
Rechtsanwalt Curdin Conrad,

gegen

B._____,
Kläger und Berufungsbeklagten.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Kündigung,

Berufung gegen den Entscheid des Kantonsgerichts St. Gallen, Präsidentin der III. Zivilkammer,
vom 31. Mai 2005.

Sachverhalt:
A.
B._____ (Kläger) war ab 22. Juli 2002 als Schreinermonteur für die A._____ AG (Beklagte) tätig. Der schriftliche Arbeitsvertrag sieht für das erste Dienstjahr eine Kündigungsfrist von 14 Tagen vor, ohne einen bestimmten Kündigungstermin zu nennen. Der Bruttomonatslohn belief sich auf Fr. 5'500.–, wobei die Auszahlung eines 13. Monatslohnes vereinbart war. Am 6. September 2002 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis auf den 20. September 2002. Nach diesem Tag erschien der Kläger nicht mehr zur Arbeit. Vom 17. bis zum 29. Oktober 2002 absolvierte er einen militärischen Wiederholungskurs.
B.
Am 5. November 2004 beantragte der Kläger beim Präsidenten des Arbeitsgerichts Untertoggenburg-Gossau, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm Fr. 9'237.05 zu bezahlen. Er stellte sich auf den Standpunkt, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis nach Art. 336c Abs. 1 lit. a OR zur Unzeit gekündigt, da er vom 17. bis 29. Oktober 2002 Militärdienst geleistet habe. Die Beklagte habe ihm deshalb den Lohn für 47 Arbeitstage für die Zeit vom 21. September bis zum 6. November 2002 zu bezahlen. Der Arbeitsgerichtspräsident wies die Klage am 30. November 2004 ab, weil der Kläger die Beklagte nicht über den bevorstehenden Militärdienst aufgeklärt habe, damit die Beklagte den Kündigungstermin nach der gesetzlichen Regelung hätte ausrichten und den Kläger bis dahin weiter beschäftigen können; das Vorgehen des Klägers sei widersprüchlich, denn mit der Verletzung seiner Informationspflicht habe er die Anwendung der angerufenen Schutzbestimmung vereitelt.

Auf Berufung des Klägers verpflichtete die Präsidentin der III. Zivilkammer des Kantonsgerichts St. Gallen (Kantonsgerichtspräsidentin) die Beklagte mit Entscheid vom 31. Mai 2005, dem Kläger für die Zeit vom 21. September bis zum 6. November 2002 den Bruttobetrag von Fr. 7'077.45 zu bezahlen. Die Kantonsgerichtspräsidentin erwog im Wesentlichen, die Beklagte hätte das Arbeitsverhältnis nach der Vorschrift von Art.

335c OR - unabhängig vom geleisteten Militärdienst - frühestens per Ende Oktober 2002 ordentlich kündigen können. Nachdem der Kläger vom 17. bis zum 29. Oktober 2002 einen militärischen Wiederholungskurs absolviert habe, sei die Kündigung überdies während der Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. a OR erfolgt und daher nichtig. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses liege nicht vor. Nach den konkreten Umständen des Falles sei es gerechtfertigt, die Lohnfortzahlungspflicht der Beklagten bis zum 6. November 2002 zu bejahen, obwohl der Kläger während der Zeit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses keine Arbeitsleistung erbracht und der Beklagten seine Arbeitskraft nicht angeboten habe.
C.
Die Beklagte beantragt mit eidgenössischer Berufung, den Entscheid der Kantonsgerichtspräsidentin vom 31. Mai 2005 aufzuheben und die Klage abzuweisen. Eventuell sei die Klage im Betrag von Fr. 356.65 gutzuheissen und im Übrigen abzuweisen. Subeventuell sei die Streitsache zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Der Kläger hat eine Stellungnahme zur Berufung eingereicht, ohne einen bestimmten Antrag zu stellen.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Die Vorinstanz stellte zunächst fest, dass die strittige Kündigung nach Ablauf der Probezeit gemäss Art. 335b OR im ersten Dienstjahr ausgesprochen worden sei. Nach Gesetz gelte deshalb eine Kündigungsfrist von einem Monat (Art. 335c Abs. 1 OR). Im vorliegenden Fall sei diese gesetzliche Frist anzuwenden, da die Verkürzung der Kündigungsfrist auf 14 Tage von den Parteien nicht in einem Gesamtarbeitsvertrag, sondern - unzulässigerweise - nur im Einzelarbeitsvertrag vereinbart wurde (vgl. Art. 335c Abs. 2, 2. Halbsatz OR). Da sich der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien zudem nur zur Kündigungsfrist nicht aber auch zum Kündigungstermin äussere, gelte auch insoweit die gesetzliche Regelung und dürfe die Kündigung nur auf ein Monatsende hin ausgesprochen werden (Art. 335c Abs. 1 OR). Wenn vom geleisteten Militärdienst abgesehen werde, wäre das Arbeitsverhältnis somit durch die am 6. September 2002 ausgesprochene Kündigung frühestens per Ende Oktober 2002 aufgelöst worden, in Anwendung der Regel, dass eine Kündigung, mit der die Kündigungsfrist oder der Kündigungstermin nicht eingehalten werde, die Auflösung des Vertrages auf den nächsten gesetzlich oder vertraglich möglichen Termin bewirke. Diese Ausführungen sind zutreffend und
werden im vorliegenden Verfahren nicht bestritten.

Überdies hielt die Vorinstanz fest, die Kündigung vom 6. September 2002 sei nichtig, weil sie während der gesetzlichen, durch die Leistung von Militärdienst ausgelösten Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. a OR ausgesprochen worden sei. Dabei übersah die Vorinstanz allerdings offensichtlich (Art. 63 Abs. 2 Satz 2 OG), dass die Kündigung mehr als vier Wochen vor dem am 17. Oktober 2002 beginnenden Militärdienst und damit nicht während der Sperrfrist selber erklärt wurde, die erst am 19. September 2002 zu laufen begann. Die Vorinstanz ist damit zu Unrecht von der Nichtigkeit der Kündigung nach Art. 336c Abs. 2, 1. Halbsatz ausgegangen. Dies hat allerdings auf das Ergebnis ihres Entscheides über die Berechtigung der vom Kläger für die Zeit bis zum 6. November 2002 gestellten Lohnforderung keinen Einfluss, da die Vorinstanz im Ergebnis jedenfalls zu Recht davon ausgegangen ist, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 6. September 2002 nicht vor dem 6. November 2002 aufgelöst wurde: Die anwendbare einmonatige Kündigungsfrist, die durch Rückrechnung vom nächsten gesetzlichen Endtermin (hier Ende Oktober 2002) aus zu bestimmen ist (BGE 115 V 437 E. 2c und 3; 119 II 449 E. 2a), hatte bis zum Beginn der Sperrfrist am 19.
September 2002 (vgl. Art. 336c Abs. 1 lit. a OR) noch nicht zu laufen begonnen. Die Sperrfrist bewirkte, dass der Beginn der Kündigungsfrist bis vier Wochen nach der Dienstleistung, am 27. November 2002, hinausgeschoben und die Kündigung erst auf den nächsten gesetzlichen Endtermin, per Ende Dezember 2002, wirksam wurde (Art. 336c Abs. 2, 2. Halbsatz und Abs. 3 OR).
2.
Die Beklagte hält dafür, die Vorinstanz habe zu Unrecht verneint, dass zwischen den Parteien ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden sei, weshalb der Kläger nach dem 20. September 2002 keinen Anspruch auf Lohn geltend machen könne. Der Kläger habe sich gegen die Kündigung während mehr als zwei Jahren mit keinem Wort gewehrt. Wäre er an einer weiteren Beschäftigung interessiert gewesen, hätte er sich gegen die Kündigung zur Wehr gesetzt, eine neue Arbeitsstelle angenommen oder sich bei der Arbeitslosenversicherung gemeldet,

welche die Beklagte darüber mittels einem Formular informiert hätte. Nachdem sie keine solche Information erhalten habe, habe sie davon ausgehen dürfen, dass der Kläger entweder eine neue Stelle gefunden oder auf das Verrichten bezahlter Arbeit verzichtet hatte.

Die relative Unverzichtbarkeit von Art. 336c OR verbietet den Parteien nicht, das Arbeitsverhältnis jederzeit durch einen Aufhebungsvertrag gemäss Art. 115 OR aufzulösen, sofern eine solche Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt (BGE 119 II 449 E. 2a; 118 II 58 E. 2a, je mit Hinweisen). Die einvernehmliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf keiner besonderen Form (Art. 115 OR). Sie kann grundsätzlich auch konkludent geschehen. Bei der Annahme konkludent geschlossener Aufhebungsverträge ist jedoch Zurückhaltung geboten (Urteil des Bundesgerichts 4C.27/2002 vom 19. April 2002 E. 2, SJ 2003 I S. 220 ff. mit Hinweis; Rehbinder, Berner Kommentar, N. 2 zu Art. 335 OR; Brunner/Bühler/Waeber, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 2. Aufl., Basel/Frankfurt 1997, N. 14 zu Art. 335 OR; Rehbinder/Portmann, Basler Kommentar, N. 17 zu Art. 335 OR; Roland A. Müller, Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ArbR 1994, S. 84 ff.; derselbe, Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Diss. Zürich 1991, S. 65; Münch, Von der Kündigung und ihren Wirkungen, in: Geiser/Münch [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, Basel/Frankfurt 1997, S. 46 f.; Wolfgang Portmann, Erklärungen ohne Worte im schweizerischen Arbeitsrecht, ArbR 1998, S. 72 f.). Ein Aufhebungsvertrag hat für den Arbeitnehmer einschneidende Folgen. Er lässt den Kündigungsschutz entfallen (vgl. Art. 336 ff. OR) und verkürzt den Anspruch auf Arbeitslosengeld (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 19 zu Art. 334 OR; Wyler, Droit du travail, Bern 2002, S. 338 f.; Brunner/Bühler/Waeber, a.a.O., N. 14 zu Art. 335 OR). Liegt der einvernehmlich festgelegte Endtermin vor dem Ende der Kündigungsfrist, so geht der Arbeitnehmer mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrags zudem eines Teils seines Lohnanspruchs verlustig. Es widerspricht der Lebenserfahrung, dass der Arbeitnehmer auf solche Vorteile ohne Gegenleistung verzichtet und der Aufhebungsvertrag bedarf einer Rechtfertigung durch die Interessen des Arbeitnehmers (vgl. Rehbinder, a.a.O., N. 2 und 15 zu Art. 335 OR; Vischer, Der Einzelarbeitsvertrag, in: Schweizerisches Privatrecht, Bd. VII/4, Basel/Genf/München 2005, S. 266; vgl. auch Aubert, Commentaire Romand, N. 8 zu Art. 335a OR). Dass dieser zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Hand bieten will, darf daher nicht leichthin angenommen werden. Der Arbeitgeber darf vielmehr den Schluss auf einen derartigen Vertragswillen des Arbeitnehmers nach Treu und Glauben nur ziehen, wenn er sich aus dessen Verhalten unmissverständlich und zweifelsfrei ergibt (BGE 102 Ia 417 E. 3c; vgl. Münch, a.a.O.). Ein konkludent zum Ausdruck gebrachtes Einverständnis des Arbeitnehmers mit einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung reicht nicht aus, denn der Aufhebungsvertrag geht über eine Auflösung durch Kündigung weit hinaus (Rehbinder, a.a.O., N. 15 zu Art. 335 OR; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Aufl., Bern/Stuttgart/Wien 1996, N. 7 zu Art. 335 OR; Vischer, a.a.O., S. 265). Erst recht lässt sich aus dem Umstand allein, dass der Arbeitnehmer auf eine Kündigung des Arbeitgebers nicht reagiert, keine Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag ableiten (Rehbinder, a.a.O., N. 2 zu Art. 335 OR). Ein einseitiges Diktat ohne sofortigen Widerspruch ist keine Einigung (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 5. Aufl., Zürich 1992, N. 10 zu Art. 335 OR). Ist eine Arbeitgeberkündigung unwirksam und hat ihr der gekündigte Arbeitnehmer nach Empfang nicht sogleich widersprochen, so kommt ihre Umdeutung in einen Antrag auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags nur in den Ausnahmefällen in Betracht, in denen für den Arbeitnehmer aufgrund der Umstände eindeutig erkennbar ist, dass der kündigende Arbeitgeber bei Kenntnis der Unwirksamkeit seiner Erklärung einen Aufhebungsvertrag gewollt hätte; zudem muss der Arbeitgeber aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers zweifelsfrei darauf schliessen können, dass auch dieser sich aus dem Arbeitsverhältnis lösen will (vgl. die Urteile des Bundesgerichts 4C.27/2002 vom 19. April 2002 E. 2 [SJ 2003 I S. 220 ff.], 4C.335/2001 vom 31. Januar 2002 E. 2a [JAR 2002 S. 308 ff.]und 4C.240/1995 vom 13. Oktober 1995 E. 1a [JAR 1996, S. 169 ff.]; siehe auch Rehbinder, a.a.O., N. 15 zu Art. 335 OR; Rehbinder/Portmann, a.a.O., N. 17 zu Art. 335 OR; Portmann, a.a.O., S. 73; Müller, a.a.O., Diss., S. 79 ff.; Gustav Wachter, Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses im schweizerischen Arbeitsrecht, ArbR 1985, S. 59 ff.).

Die Vorinstanz hat nach dem Dargelegten kein Bundesrecht verletzt, indem sie einen Aufhebungsvertrag mit der Begründung verneinte, dem Kläger könne nicht unterstellt werden, der vorzeitigen Vertragsauflösung konkludent zugestimmt zu haben, weil er nach dem 21. September 2002 als (einzige) Reaktion auf die - vermeintlich auf diesen Termin hin gültige Kündigung - dem Arbeitsplatz ferngeblieben sei. Die von der Beklagten für eine

einvernehmliche Vertragsauflösung geltend gemachten Umstände bestehen im Wesentlichen in einem passiven Verhalten des Klägers gegenüber der ausgesprochenen Kündigung. Soweit die angerufenen Umstände in den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz überhaupt eine Stütze finden und die Beklagte damit mangels Sachverhaltsrüge im Sinne von Art. 63 Abs. 2 und Art. 64 OR überhaupt zu hören ist, durfte sie daraus jedenfalls nicht auf einen Willen des Klägers schliessen, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzuheben, zumal die Beklagte nicht behauptet, gewusst zu haben, aus welchen Gründen sich der Kläger gegen die Kündigung nicht zur Wehr setzte.

3.
Die Beklagte macht geltend, die Vorinstanz habe Bundesrecht verletzt, indem sie entschieden habe, dem Kläger komme für die fragliche Zeit ein Lohnanspruch zu, obwohl er weder Arbeit geleistet, noch seine Arbeitsleistung angeboten habe.
3.1 Die Vorinstanz erkannte insoweit zutreffend, dass sich Art. 336c OR nicht zur Lohnfortzahlungspflicht äussert, wenn die in der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung nichtig ist oder der Beginn der Kündigungsfrist - wie hier - wegen einer Sperrfrist hinausgeschoben wird; Kündigungsschutz und Lohnfortzahlungspflicht gelten unabhängig voneinander. Für den Lohnanspruch sind die ordentlichen konstitutiven Voraussetzungen massgebend (BGE 124 III 346 E. 1a; 115 V 437 E. 4a, je mit Hinweisen; Urteil 4C.331/2001 vom 12. Februar 2002 E. 4, ARV 2002 S. 87 f.). Dasselbe gilt, soweit eine Kündigung nach Art. 335c OR erst auf einen späteren Zeitpunkt wirksam wird als auf jenen, auf den sie ausgesprochen wird, wie das vorliegend zusätzlich der Fall ist (vgl. Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 7 zu Art. 335 OR.

Kommt der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nicht nach und liegen keine anerkannten Verhinderungsgründe vor, so gerät er wegen Nichterfüllung des Vertrages in Verzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf (Art. 102 ff. OR). Der Arbeitgeber kann in diesem Fall für die Dauer der fehlenden Arbeitsleistung den Lohn verweigern (Art. 82 OR). Ebenso gelten die Regeln über den Annahmeverzug des Arbeitgebers. Kann die Arbeit infolge eines Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist (Art. 324 Abs. 1 OR). Arbeitgeberverzug liegt aber grundsätzlich erst vor, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit eindeutig angeboten hat (BGE 115 V 437 E. 5; Urteil 4C.331/2001 vom 12. Februar 2002, ARV 2002 S. 87 f.; Urteil 4C.383/1991 vom 23. Oktober 1992 E. 3c, SJ 1993 S. 365 ff. mit Hinweisen).
3.2 Im vorliegenden Fall ist der Kläger nach dem 20. September 2002 nicht mehr zur Arbeit erschienen und hat der Beklagten seine Dienste auch nicht mehr angeboten. Die Vorinstanz hielt es aufgrund der Akten für erstellt, dass der Kläger aufgrund seiner fehlenden Rechtskenntnisse nicht davon gewusst habe, dass die Kündigung auf den 20. September 2002 der Vorschrift von Art. 335c OR widersprach und der Beginn der gesetzlichen Kündigungsfrist überdies nach Art. 336c OR wegen des geleisteten Militärdienstes hinausgeschoben wurde; es bestünden keine Zweifel, dass er seine Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt hätte, wenn ihm die spätere Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewusst gewesen wäre. Weiter ging die Vorinstanz, was die Zeit vom 20. September bis zum 31. Oktober 2002 betrifft, davon aus, dass die Beklagte ihrerseits bei pflichtgemässer Sorgfalt hätte wissen müssen, dass die von ihr selbst in den Arbeitsvertrag aufgenommene Kündigungsfrist gesetzeswidrig gewesen sei. Für die Zeit vom 1. - 6. November 2002 stellte sie fest, dass die Beklagte am 31. Oktober 2002, als sie durch die Soldmeldekarte vom Militärdienst des Klägers erfahren habe, die Nichtigkeit der Kündigung (recte: den Hinausschub der Kündigungsfrist durch die
Sperrfrist [E. 1 vorne]) erkannt habe. Unter diesen Umständen sei eine Pflicht des Klägers zum Anbieten seiner Arbeitskraft entfallen und sei es an der Beklagten, die diesen nicht über seine Rechte aufgeklärt habe, die Nachteile seiner fehlenden Beschäftigung zu tragen.
3.3 Die Vorinstanz ist damit - bewusst - von der in BGE 115 V 437 E. 6 begründeten Rechtsprechung des Bundesgerichts abgewichen. Nach dieser liegt ein rechtsgenügliches, den Annahmeverzug des Arbeitgebers bewirkendes Arbeitsangebot des Arbeitnehmers nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitgeber aufgrund der Umstände zu vermuten hat, dass der Arbeitnehmer während der verlängerten Kündigungsfrist für eine weitere Beschäftigung an sich zur Verfügung stünde; es ist Sache des Arbeitnehmers, im Interesse seines Lohnanspruchs die notwendige Klarheit zu schaffen, was nur durch ein konkretes Arbeitsangebot an die Adresse des bisherigen Arbeitgebers geschehen kann, indem er diesem unmissverständlich seine Absicht bekannt gibt, für ihn während

der verlängerten Kündigungsfrist tätig zu sein. Der Arbeitgeber gerät grundsätzlich nicht in Annahmeverzug, wenn er es unterlässt, den Arbeitnehmer aufzufordern, seine Arbeit während des nach Art. 336c Abs. 2 Satz 2 OR (bzw. nach Art. 335c OR) verlängerten Arbeitsverhältnisses weiterzuführen (BGE 115 V 437 E. 6a/b).

Davon gilt keine Ausnahme, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber während der verlängerten Kündigungsfrist aufgrund eines Rechtsirrtums nicht fortsetzt. Ein Arbeitgeber ist in der Regel nach allgemeinen obligationenrechtlichen Grundsätzen nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf seine Rechte - hier auf den Kündigungsschutz - aufmerksam zu machen und sich im Hinblick auf solche Informationen die notwendigen Rechtskenntnisse anzueignen, so dass eine solche Unterlassung grundsätzlich nicht zu Verzugsfolgen führt. Dabei liess es das Bundesgericht immerhin offen, ob sich allenfalls aus allgemeiner Fürsorgepflicht oder als Ausfluss aus dem Gebot des Handelns nach Treu und Glauben eine Aufklärungspflicht dann ergäbe, wenn der Arbeitgeber den Irrtum des Arbeitnehmers bemerkt oder bemerken müsste und gleichzeitig erkennt, dass der Arbeitnehmer durch die Nichtgeltendmachung des Kündigungsschutzes einen irreparablen Nachteil erleidet (vgl. BGE 115 V 437 E. 6d S. 447; Urteil des Bundesgerichts 4C.383/1991 vom 23. Oktober 1992 E. 3d, SJ 1993 S. 365 ff.). Eine solche Konstellation ist indessen vorliegend - wie auch im Fall, der in BGE 115 V 437 beurteilt wurde, und in dem die Arbeitgeberin nicht wusste, weshalb die
Arbeitnehmerin während der verlängerten Kündigungsfrist der Arbeit fern blieb - mangels entsprechender Feststellungen der Vorinstanz nicht gegeben.

Nachdem der Kläger während der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit für die Beklagte mehr verrichtete und ihr auch seine Arbeitskraft nicht mehr anbot, ist er daher mit der Arbeitsleistung in Verzug geraten, wogegen ein Annahmeverzug der Beklagten nicht eintrat, weil sie es unterliess den Kläger über die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zu informieren und ihn zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern. Mit der Rechtsprechung, dass eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Kündigungsschutzbestimmungen aufmerksam zu machen, nur in Betracht kommt, wenn er den Rechtsirrtum des Arbeitnehmers bemerkt oder bemerken muss und gleichzeitig erkennt (oder erkennen muss), dass der Arbeitnehmer durch die Nichtgeltendmachung des Kündigungsschutzes einen irreparablen Nachteil erleidet, hat das Bundesgericht einen billigen Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers angestrebt. Wenn im vorliegenden Fall, in dem nicht festgestellt ist, dass die Beklagte um den Grund für die Nichtgeltendmachung des Kündigungsschutzes wusste, der Arbeitnehmer das Risiko der Unkenntnis des Kündigungsschutzes tragen muss, bedeutet dies jedenfalls nicht,
dass die Unkenntnis über die Rechtsungültigkeit einer Kündigung in allen Fällen dem Arbeitnehmer angelastet werden muss, wie es die Vorinstanz nach ihren Erwägungen offenbar vermeiden will (vgl. dazu auch das Urteil des Kantonsgerichts St. Gallen vom 10. März 1993 E. 3d, JAR 1993 S. 123 ff.). Das Bundesgericht hat eine andere Lösung jedenfalls für Fälle, in denen der Arbeitgeber erkennt oder erkennen muss, dass der Arbeitnehmer es wegen eines Rechtsirrtums unterlässt, seine Arbeitskraft anzubieten, nicht ausgeschlossen. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber sich nicht seinerseits in einem Rechtsirrtum befindet und gutgläubig von der Gültigkeit der unwirksamen Kündigung

ausgeht, was jedenfalls bei einem "kleinen" Arbeitgeber ohne besondere Personalorganisation nicht ohne weiteres ausgeschlossen werden darf (vgl. Brühwiler, a.a.O., N. 4b zu Art. 335 OR).

Im vorliegenden Fall besteht von vornherein kein Anlass, von der in BGE 115 V 437 E. 6 begründeten und seither mehrfach bestätigten (Urteil 4C.383/1991 vom 23. Oktober 1992, SJ 1993 E. 3d S. 365 ff.; betreffend der fehlenden Aufklärungspflicht des Arbeitgebers: BGE 118 II 58 E. 2a; Urteil C.186/98 vom 8. April 1999 E. 4c, ARV 2000 S. 45 ff.; nicht veröffentlichtes Urteil 4C.331/2001 vom 12. Februar 2002 E. 4c) Rechtsprechung abzuweichen, zumal die Vorinstanz den Lohnanspruch des Klägers aufgrund der hier gegebenen Umstände ohnehin bundesrechtskonform schützen durfte.
4.
So hat die Vorinstanz den Lohnanspruch mit einer zusätzlichen, selbständigen Begründung bejaht, die vor Bundesrecht standhält:

Dem Arbeitnehmer kann nur vorgeworfen werden, seine Arbeitsleistung nicht angeboten zu haben, wenn nicht

feststeht, dass die Arbeitgeberin seine Arbeitsleistung von vornherein nicht angenommen hätte, wenn sie ihr zur Verfügung gestellt worden wäre. Davon ist auch das Bundesgericht in einem neueren Entscheid ausgegangen (Urteil 4C.331/2001 vom 12. Februar 2002 E. 4c, ARV 2002 87 ff.; vgl. auch für den Fall einer Freistellung BGE 118 II 139 E. 1a S. 140).

Die Beklagte hat im kantonalen Verfahren ausgesagt, sie sei zu keinem Zeitpunkt an der Weiterbeschäftigung des Klägers interessiert gewesen, weshalb sie es auch nach Kenntnisnahme vom Wiederholungskurs des Klägers bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 20. September 2002 habe bewenden lassen. Die Vorinstanz schloss aus dieser Aussage, dass die Beklagte den Kläger auch bei einem Arbeitsangebot nicht mehr beschäftigt hätte.

Diese in Würdigung der Parteiaussagen der Beklagten gezogene Folgerung stellt einen in Beweiswürdigung getroffenen Schluss auf das hypothetische Verhalten der Beklagten für den Fall eines Arbeitsangebots des Klägers ab dem 21. September 2002 dar. Daran ist das Bundesgericht im Berufungsverfahren gebunden (vgl. BGE 127 III 453 E.5d; 122 III 61 E. 2c/bb; 117 II 256 E. 2b, 115 II 440 E. 5b), da die Beklagte insoweit keine Ausnahme nach Art. 63 Abs. 2 und Art. 64 OG beansprucht (BGE 130 III 102 E. 2.2; 127 III 248 E. 2c; 115 II 484 E. 2a). Wenn die Beklagte dazu vorbringt, die Vorinstanz habe ihre Vorbringen im Prozess willkürlich ausgelegt, macht sie eine Verfassungsverletzung geltend und übt sie blosse Kritik an der Beweiswürdigung der Vorinstanz. Damit ist sie im Berufungsverfahren nicht zu hören (Art. 43 Abs. 1 Satz 2 OG und Art. 55 Abs. 1 lit. c OG; BGE 127 III 73 E. 6a S. 81; 126 III 59 E. 2a, 189 E. 2a; 119 II 84 E. 3).

Ist demnach davon auszugehen, dass die Beklagte ein Arbeitsangebot des Klägers ohnehin ausgeschlagen hätte, kann sie den vom Kläger gestellten Lohnansprüchen für die Zeit vom 21. September 2002 bis zum 6. November 2002 nicht entgegenhalten, er habe seine Arbeitsleistung nicht angeboten. Mit dieser Begründung, die der Systematik der Erwägungen des angefochtenen Entscheids nach zwar lediglich auf den Lohnanspruch für die Zeit vom 1. - 6. November 2002, inhaltlich indessen auf den Lohnanspruch für die gesamte Zeit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen ist, hat die Vorinstanz den Lohnanspruch ohne Verletzung von Bundesrecht bejaht. Ihre Berechnung des Anspruchs von Fr. 7'077.45 brutto wird von der Beklagten nicht bestritten.
5.
Die Beklagte macht allerdings geltend, der Kläger müsse sich gestützt auf Art. 324 Abs. 2 OR anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen habe. Der Kläger habe sich im fraglichen Zeitraum vom 21. September bis zum 7. November 2002 nicht bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet und in dieser Zeit auch keinen anderweitigen Lohn erzielt; indem er sich weder um Arbeitslosentaggelder noch um eine neue Arbeitsstelle bemüht habe, habe er absichtlich auf ein Ersatzeinkommen verzichtet, was selbst für den Fall gelten müsse, dass er keinen Anspruch auf Arbeitslosengelder gehabt hätte.

Auf diese Ausführungen kann nicht eingetreten werden. Denn die Klägerin legt ihnen einen von den Feststellungen der Vorinstanz abweichenden und erweiterten Sachverhalt zugrunde, ohne sich auf eine Ausnahme nach Art. 63 Abs. 2 und Art. 64 OG zu berufen, die dem Bundesgericht eine Überprüfung der tatsächlichen Feststellungen des Sachgerichts erlauben würden (vgl. die Hinweise in der vorstehenden Erwägung 4). - Die Vorinstanz hat lediglich festgestellt, dass dem Kläger der Erwerbsersatz für die Zeit des Militärdienstes anzurechnen sei; Hinweise dafür, dass der Kläger in der fraglichen Zeit einen anderweitigen (anrechenbaren) Ersatzverdienst erzielt habe, lägen nicht vor. Dass der Kläger einen anderweitigen Ersatzverdienst erzielt hätte oder - wie die Beklagte geltend macht - einen solchen zu erzielen absichtlich unterlassen habe, lässt sich den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz nicht entnehmen.
6.
Die Berufung ist demnach abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Da der massgebende Streitwert Fr. 30'000.- nicht erreicht, ist das Verfahren kostenlos (Art. 343 OR). Dem nicht anwaltlich vertretenen Kläger ist praxisgemäss keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 159 Abs. 1 OG; BGE 115 Ia 12 E. 5 S. 21; vgl. auch BGE 115 II 30 E. 5c S. 42).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.
Es wird keine Gerichtsgebühr erhoben.
3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht St. Gallen, Präsidentin der III. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 1. September 2005
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: