Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.189/2002 /rnd

Urteil vom 27. September 2002
I. Zivilabteilung

Bundesrichterinnen und Bundesrichter Walter, Präsident,
Klett, Rottenberg Liatowitsch,
Gerichtsschreiberin Charif Feller.

X._____ AG,
Beklagte und Berufungsklägerin, vertreten durch Rechtsanwalt Hans Jörg Wälti, Hertensteinstrasse 12, Postfach 6408,
6000 Luzern 6,

gegen

A._____,
Kläger und Berufungsbeklagten, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Bruno Häfliger, Postfach, 6000 Luzern 5.

Arbeitsvertrag; Kündigung; culpa in contrahendo,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Luzern, I. Kammer, vom 15. April 2002.

Sachverhalt:
A.
A._____ (Kläger) arbeitete seit dem 4. Februar 1999 auf Grund eines mündlichen Arbeitsvertrages als Küchenchef bei der X._____ AG (Beklagte). Mit Schreiben vom 29. April 1999 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis auf den 31. Mai 1999. Der Kläger war vom 3. Mai bis 14. Juni 1999 zu 100%, vom 14. Juni bis 1. September 1999 zu 50% und seit dem 1. September 1999 zu 100% arbeitsunfähig. Wegen der vor Ablauf der Kündigungsfrist eingetretenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Beklagten verlängerte sich das Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 1999. Mit Schreiben vom 12. Juni 1999 und vom 22. Juni 1999 stellte der Kläger der Beklagten seine Arbeitskraft zur Verfügung; diese verzichtete darauf. Am 29. Oktober 1999 wurde dem Kläger der Verdacht auf Morbus Alzheimer mitgeteilt und am 17. April 2000 wurde ihm eine ganze IV-Rente zugesprochen.
B.
Mit Klage vom 22. August 2000 beim Amtsgericht Luzern-Land beantragte der Kläger, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm Fr. 79'984.50, nebst Zins, zu bezahlen. Sie habe es unterlassen, für ihn eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, und müsse die dafür im Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV 98) vorgeschriebenen Leistungen erbringen.

Mit Urteil vom 11. Mai 2001 hiess das Amtsgericht Luzern-Land die Klage im Umfang von Fr. 79'570.40, nebst Zins, gut.

Die Beklagte appellierte an das Obergericht des Kantons Luzern, welches am 15. April 2002 das erstinstanzliche Urteil bestätigte.
C.
Die Beklagte hat gegen das kantonale Urteil Berufung eingelegt. Sie beantragt dem Bundesgericht, es seien das Urteil des Obergerichts aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger schliesst auf Abweisung der Berufung und Bestätigung des angefochtenen Urteils.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
1.1 Die Beklagte behauptet, der Kläger sei im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses schon längst mehrfach und umfassend über seine gesundheitliche Situation orientiert worden. Er habe schon vor dem Vertragsabschluss gewusst, dass seine Gesundheitsstörung schwerwiegend gewesen sei. Der Kläger habe gegen Treu und Glauben verstossen, indem er gegenüber seiner (künftigen) Arbeitgeberin die ihm obliegende Aufklärungs- und Informationspflicht über seinen Gesundheitszustand absichtlich oder zumindest fahrlässig verletzt habe. Dadurch sei es zum Abschluss des Arbeitsvertrages gekommen. Es liege eine culpa in contrahendo vor. Aus dem treuwidrig erlangten Arbeitsvertrag stünden dem Kläger keine Ansprüche zu. Die Vorinstanz habe zu Unrecht das Verschweigen des Klägers als nicht schuldhaft betrachtet und damit eine Tatsache unrichtig gewürdigt, was als Rechtsverletzung im Sinne von Art. 43 Abs. 4 OG anzusehen sei.
1.2 Die Vorinstanz hielt fest, objektiv betrachtet sei der Kläger im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht mehr in der Lage gewesen, den Betrieb einer Küche zu leiten und damit als Küchenchef zu arbeiten. Hingegen sei es nicht genügend erwiesen, dass der Kläger damals subjektiv die Schwere seiner Krankheit und insbesondere seine Unfähigkeit, als Küchenchef zu arbeiten, realisiert habe oder habe realisieren müssen. Zwar habe er eingestanden, bereits gewisse gesundheitliche Anstände bemerkt zu haben. Zudem sei das in den Jahren 1997 und 1998 von seinem Arzt unterbreitete Angebot, ihm zur Erlangung einer IV-Rente eine volle Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen, ein klarer Hinweis auf eine schwerwiegende Gesundheitsstörung gewesen. Anderseits habe der Arzt den Kläger nicht für jegliche Arbeit in einer Küche für unfähig erachtet und mit ihm gewisse Strategien zur Leistungsverbesserung besprochen, was der Kläger als Ermunterung zu weiterer Arbeitstätigkeit in seiner bisherigen Funktion habe empfinden können. Es sei für ihn nicht beurteilbar gewesen, in welchem Mass die - gerade in der ersten Hälfte des Jahres 1999 erheblichen und akuten - körperlichen Beschwerden und die Hirnfunktionsstörungen seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen
könnten. Der Verdacht, dass er unter Morbus Alzheimer leide, sei ihm erst am 29. Oktober 1999 mitgeteilt worden. Die Auswirkungen dieser Krankheit seien auch medizinischen Laien weitgehend bekannt, was beim Oberbegriff "Hirnfunktionsstörungen" nicht der Fall sei; die Erkrankung an Morbus Alzheimer werde daher als gravierender eingestuft als "blosse" Hirnfunktionsstörungen. Menschen mit derartigen Störungen seien je nach deren Grad nicht oder nur beschränkt in der Lage, ihre gesundheitliche Situation richtig zu beurteilen. Es lasse sich daher nicht mit genügender Wahrscheinlichkeit annehmen, der Kläger habe im Februar 1999 seine Unfähigkeit, die Arbeit als Küchenchef zu leisten, gekannt oder kennen müssen.

1.3 Die Haftung aus culpa in contrahendo beruht auf der Überlegung, dass die Parteien sich während der Vertragsverhandlungen nach Treu und Glauben zu verhalten haben. Mit dem Eintreten in Verhandlungen ergeben sich zwangsläufig gegenseitige Verpflichtungen (BGE 121 III 350 E. 6c S. 354 mit Hinweisen). Dazu gehört insbesondere, dass die Parteien einander in gewissem Masse über Tatsachen unterrichten, die den Entscheid der Gegenpartei über den Vertragsschluss oder dessen Bedingungen beeinflussen können (BGE 105 II 75 E. 2a S. 79).

Auch die Treuepflicht gebietet dem Arbeitnehmer, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR). Daraus ergeben sich bereits für die Vertragsverhandlungen gewisse Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers, da der Arbeitgeber an möglichst umfassender Information über den Bewerber interessiert ist. Der Grad der Mitteilungspflicht richtet sich namentlich nach der vorgesehenen Stellung im Betrieb; je verantwortungsvoller die Stellung ist, desto umfassender ist die Mitteilungspflicht. Unabhängig von der zu besetzenden Stelle gilt, dass der Arbeitnehmer alles von sich aus offenbaren muss, was ihn zur Übernahme der Stelle als ungeeignet erscheinen lässt. So besteht eine Mitteilungspflicht etwa dann, wenn der Arbeitnehmer die fragliche Arbeitsleistung mangels entsprechender Fähigkeiten überhaupt nicht erbringen kann (fehlende Ausbildung oder Berufspraxis), wenn er zur Arbeitsleistung infolge chronischer Leiden, schwerer oder ansteckender Krankheit nicht imstande ist oder wenn feststeht, dass er bei Dienstantritt aller Voraussicht nach krank oder zur Kur sein wird (Rehbinder, Berner Kommentar, N. 32 zu Art. 320 OR; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5. Aufl., Zürich 1992, N. 10 zu Art. 320
OR; Brunner/Bühler/Waeber, Kommentar zum Arbeitsvertrag, N. 8 zu Art. 320 OR). Ein Arbeitnehmer hat

jedoch selbst eine Schwerbehinderteneigenschaft nur dann von sich aus mitzuteilen, wenn die Arbeitsleistung wegen der Behinderung unmöglich ist (Rehbinder, a.a.O., N. 32 zu Art. 320 OR).
1.4 Feststellungen über den Wissensstand einer Person bei Vertragsabschluss, beispielsweise über ihr Befinden, sind tatsächlicher Natur (BGE 128 III 212 E. 2c S. 216), und das Bundesgericht ist im Berufungsverfahren daran gebunden (Art. 63 Abs. 2 OG). Die Vorinstanz hat festgestellt, es sei nicht genügend erwiesen, dass der Kläger bei seiner Anstellung im Februar 1999 subjektiv die Schwere seiner Krankheit und insbesondere seine Unfähigkeit, als Küchenchef zu arbeiten, realisiert hatte oder hätte realisieren müssen. Dieser Schluss beruht einerseits auf Beweiswürdigung, andererseits auf der Annahme, die Auswirkungen von Morbus Alzheimer seien medizinischen Laien weitgehend bekannt, sodass diese Erkrankung gravierender eingestuft werde als Hirnfunktionsstörungen, welche ihrerseits den Betroffenen nicht oder nur beschränkt ermöglichen würden, ihren Gesundheitszustand richtig einzuschätzen. Diese - nicht bestrittene - hypothetische Annahme der Vorinstanz ist Teil der Beweiswürdigung (vgl. BGE 123 III 241 E. 3a; 122 III 61 E. 2c/bb S. 65; 117 II 256 E. 2b S. 258, je mit Hinweisen).

Soweit die Beklagte eine andere Wertung der von der Vorinstanz gewürdigten Beweise fordert, dabei zum gegenteiligen Schluss gelangt und von einer auch für den Kläger subjektiv erkennbaren vollständigen Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ausgeht, übt sie unzulässig Kritik an der Beweiswürdigung. Dies gilt auch hinsichtlich der Ausführungen der Vorinstanz zum Umstand, dass der Kläger nach Erhalt der Kündigung voll arbeitsunfähig geschrieben wurde. Folglich hat der Kläger seine Mitteilungspflicht in Bezug auf seine - bei der Anstellung noch nicht diagnostizierte - schwerwiegende Krankheit nicht verletzt.

Was die "blossen" Hirnfunktionsstörungen betrifft, billigte die Vorinstanz dem Kläger zu, dass er diese nicht richtig habe deuten können. Dafür spricht, dass er der Meinung war, er könne noch voll arbeiten, und dass er vorwiegend unter Rückenbeschwerden und Arthrose litt. Der Arzt erachtete ihn ausserdem nicht für jegliche Arbeit in einer Küche unfähig und besprach mit ihm gewisse Strategien zur Leistungsverbesserung.

Unter diesen Umständen liegt weder eine absichtliche noch eine fahrlässige (vgl. BGE 105 II 75 E. 2a S. 80) Unterlassung einer Aufklärungspflicht vor.
1.5 Im Übrigen hat die Vorinstanz zu Recht darauf hingewiesen, dass der Kläger ohne weitere Prüfungen und Erkundigungen eingestellt worden war, was zur Folge hatte, dass der Beklagten die häufigen Stellenwechsel bzw. die Arbeitslosigkeit des Klägers in den vergangenen Jahren nicht aufgefallen sind. In der Tat verpflichtet der Grundsatz von Treu und Glauben eine Partei nicht, bei Vertragsverhandlungen auf Umstände aufmerksam zu machen, von denen die Gegenpartei sich selber Kenntnis verschaffen kann (Urteil des Bundesgerichts P 1314/81 vom 6. Oktober 1981, E. 3b mit Hinweisen, JAR 1983 S. 77; vgl. BGE 102 II 81 E. 2 S. 84).
2.
Aus der vorstehenden Erwägung ergibt sich, dass der Kläger den Arbeitsvertrag nicht - wie von der Beklagten behauptet - treuwidrig erlangt hat. Somit steht ihm die sich auf Art. 23 Abs. 4 L-GAV 98 stützende Leistung zu, die weder im Grundsatz noch im Betrag (inklusive Zinsen) von der Beklagten beanstandet wird.
3.
Die Berufung erweist sich als unbegründet. Das Urteil des Obergerichts des Kantons Luzern wird bestätigt. Bei diesem Ausgang des Verfahrens ist die Gerichtsgebühr der Beklagten aufzuerlegen (Art. 156 Abs. 1 OG), die den Kläger für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen hat (Art. 159 Abs. 1 und 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Berufung wird abgewiesen und das Urteil des Obergerichts des Kantons Luzern, I. Kammer, vom 15. April 2002 bestätigt.
2.
Die Gerichtsgebühr von Fr. 3'500.– wird der Beklagten auferlegt.
3.
Die Beklagte hat den Kläger für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 4'000.– zu entschädigen.
4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Luzern, I. Kammer, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 27. September 2002
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Die Gerichtsschreiberin: