Urteilskopf

121 III 60

17. Auszug aus dem Urteil der I. Zivilabteilung vom 19. Januar 1995 i.S. X. gegen Verein Y. (Berufung)
Regeste (de):
Kündigungsrecht und Begründungspflicht (Art. 335 OR); Rechtsmissbrauch (Art. 2 Abs. 2 ZGB).

Eine Kündigung entfaltet ihre Wirkung unabhängig davon, ob der Begründungspflicht nachgekommen wird. Sie bleibt von den Sanktionen unberührt, die an eine Verletzung der Begründungspflicht anknüpfen; insbesondere besteht für den Fall einer unwahren Begründung keine gesetzliche Vermutung, die Kündigung sei missbräuchlich (E. 3b und c).

Für die Anwendung des allgemeinen Rechtsmissbrauchsverbots bleibt neben den gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen wenig Raum. Die unwahre Begründung als solche stellt keinen Rechtsmissbrauch dar (E. 3d).

Regeste (fr):
Droit de résilier et obligation de motiver (art. 335 CO); abus de droit (art. 2 al. 2 CC).

La résiliation produit ses effets indépendamment du respect de l'obligation de motiver. Elle n'est pas touchée par les sanctions qui sont attachées à la violation de l'obligation de motiver; en particulier, il n'existe pas de présomption légale selon laquelle la résiliation serait abusive lorsque la motivation est fausse (consid. 3b et c).

Vu les limitations légales du droit de résilier, il n'y a que peu de place pour une application de l'interdiction générale de l'abus de droit. La motivation fausse ne constitue pas, comme telle, un abus de droit (consid. 3d).

Regesto (it):
Diritto alla disdetta e obbligo di motivazione (art. 335 CO); abuso di diritto (art. 2 cpv. 2 CC).

La disdetta espleta i propri effetti indipendentemente dal rispetto dell'obbligo di motivazione. Essa non è toccata dalle sanzioni concernenti la violazione dell'obbligo di motivazione; in particolare, non vi è una presunzione legale secondo cui la disdetta sarebbe abusiva allorquando la motivazione è falsa (consid. 3b e c).

A fianco delle limitazioni legali del diritto di disdetta resta poco spazio per un'applicazione del divieto generale dell'abuso di diritto. La motivazione falsa non costituisce, come tale, un abuso di diritto (consid. 3d).

Sachverhalt ab Seite 60

BGE 121 III 60 S. 60

X. arbeitete seit dem 15. Juni 1979 als Mütterberatungsschwester für den Verein Y. bzw. dessen Vorgängerorganisation. Mit Schreiben vom 2. März 1993 kündigte die Vereinsleitung das Arbeitsverhältnis auf den 30. Juni 1993. Dem Schreiben lag die von der vorinformierten X. verlangte Begründung der Kündigung bei. Danach soll es ihr Mühe bereitet haben, den Richtlinien für die Tätigkeit der Mütterberatungsschwester im Verein Y. zu folgen und das Weisungsrecht des Arbeitgebers zu akzeptieren; sie habe in den letzten Jahren die Anforderungen an eine Mütterberatungsschwester nicht mehr erfüllt, die Situation sei untragbar geworden. X. erhob

am 22. Juni 1993

BGE 121 III 60 S. 61

Einsprache gegen die Kündigung und erklärte insbesondere, mit der gelieferten Begründung könne sie nichts anfangen. Der nachfolgende Briefwechsel brachte keine Einigung zwischen den Parteien. Am 23. bzw. 26. November 1993 klagte X. beim zuständigen Arbeitsgericht auf Zahlung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung, unter Vorbehalt des Nachklagerechts. Das Arbeitsgericht wies mit Urteil vom 26. Januar 1994 die Klage vollumfänglich ab. Gleich entschied das Kantonsgericht St. Gallen mit Urteil vom 3. August 1994. Die von der Klägerin erhobene Berufung weist das Bundesgericht ab, soweit es darauf eintritt.

Erwägungen

Aus den Erwägungen:

3. a) Die Vorinstanz verwarf im angefochtenen Entscheid die Auffassung der Klägerin, Rechtsmissbrauch sei bereits gegeben, wenn die vom Arbeitgeber angeführten Kündigungsgründe nicht richtig seien. Im Verfahren betreffend Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung sei einzig entscheidend, ob der ausschlaggebende Kündigungsgrund missbräuchlich sei. Die vom Beklagten genannten Gründe liessen indessen keine Missbräuchlichkeit erkennen. Die Klägerin halte diese Gründe zwar für falsch, behaupte aber selbst nicht, es liege ein vom Beklagten nicht genannter, missbräuchlicher Kündigungsgrund vor. Auch wenn im vorliegenden Verfahren der Untersuchungsgrundsatz gelte (Art. 343 Abs. 4 OR) und an den Nachweis eines missbräuchlichen Kündigungsgrundes reduzierte Anforderungen gestellt würden, hätte die Klägerin den aus ihrer Sicht tatsächlichen Kündigungsgrund substantiiert darlegen und Indizien für dessen Gewicht anführen müssen. Die Klägerin stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, das von ihr verlangte Beweisverfahren über die Frage der Richtigkeit der vom Beklagten angegebenen Kündigungsgründe hätte gezeigt, dass diese nicht stimmten. Aus der Unrichtigkeit der angegebenen Kündigungsgründe folge unmittelbar die Missbräuchlichkeit der Kündigung, wofür ihr ein Entschädigungsanspruch zustehe. b) Grundsätzlich kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist frei gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Unter der Marginalie "missbräuchliche Kündigung" werden in Art. 336 OR die Gründe aufgezählt, derentwegen nicht gekündigt

BGE 121 III 60 S. 62

werden darf. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend (BK-REHBINDER, N. 10 zu Art. 336 OR; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5. A., Zürich 1992, N. 3 zu Art. 336 OR). Die Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt der Gekündigte (Art. 8 ZGB; BK-REHBINDER, N. 11 zu Art. 336 OR; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N. 16 zu Art. 336 OR). Steht fest, dass das Arbeitsverhältnis missbräuchlich gekündigt wurde, hat der Gekündigte einen Entschädigungsanspruch nach Art. 336a OR.
Gemäss Art. 335 Abs. 2 OR muss der Kündigende die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. Die Kündigung entfaltet ihre Wirkung jedoch unabhängig davon, ob der Begründungspflicht nachgekommen wird oder nicht (STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N. 14 zu Art. 335 OR; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, SPR VII/1/III, S. 162). Sie ist mithin auch bei fehlender, unwahrer oder unvollständiger

Begründung wirksam (BK-REHBINDER, N. 9 zu Art. 335 OR). Die Begründungspflicht bezweckt in erster Linie, dem Gekündigten eine Prüfung der Kündigung auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes nach Art. 337 OR bzw. auf ihre Missbräuchlichkeit nach Art. 336 OR zu ermöglichen; sie dient damit der Verhinderung unnötiger Prozesse (BK-REHBINDER, N. 9 zu Art. 335 OR, mit Hinweisen auf die Materialien). Eine Verletzung dieser Pflicht soll nach der Botschaft des Bundesrats vom 9. Mai 1984 (BBl 1984 II 596) bloss zu indirekten Sanktionen im Prozess um den Kündigungsschutz führen, so im Rahmen der Beweiswürdigung und bei der Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen. Aber auch jener Teil der Lehre, welcher die Erfüllung der Begründungspflicht für rechtlich erzwingbar hält, will für den Ungehorsamsfall bloss eine Strafe nach Art. 292 StGB angedroht haben (STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N. 14 zu Art. 335 OR; VISCHER, a.a.O., S. 163; GEISER, Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, in BJM 1994, S. 176; neuerdings auch BK-REHBINDER, N. 9 zu Art. 335 OR). Andere gleichfalls denkbare Sanktionen für die Verletzung der Begründungspflicht, etwa die Unwirksamkeit der Entlassung, einen selbständigen Entschädigungsanspruch analog Art. 336a OR oder die gesetzliche Vermutung der Missbräuchlichkeit einer Kündigung, hat der Gesetzgeber nicht statuiert (vgl. dazu BK-REHBINDER, N. 10 zu Art. 335 OR). c) Mit der Einführung der Begründungspflicht wollte der Gesetzgeber dem Gekündigten zwar den schwierigen Nachweis der Missbräuchlichkeit einer Kündigung erleichtern, ihn jedoch nicht davon befreien (STREIFF/VON KAENEL,

a.a.O., N. 17 zu Art. 336 OR). Deshalb konnte sich die Klägerin im vorliegenden Fall nicht mit der Behauptung der Unwahrheit der vom Beklagten angegebenen Kündigungsgründe begnügen, ohne ihrerseits den tatsächlichen und missbräuchlichen Kündigungsgrund zu benennen. Mangels gesetzlicher Vermutung für die Missbräuchlichkeit einer Kündigung in Fällen fehlender, unwahrer oder unvollständiger Begründung, hat es auch in solchen Fällen bei dieser Behauptungs- und Beweislast sein Bewenden. Die Vorinstanz konnte bei dieser Sachlage entgegen dem Antrag der Klägerin und ohne Verletzung von Bundesrecht auf die Durchführung eines Beweisverfahrens über die Richtigkeit der vom Beklagten angegebenen Kündigungsgründe verzichten. Einen Beweisführungsanspruch hat die beweisbelastete Partei von vornherein nur für rechtserhebliche Tatsachen (BGE 118 II 365 E. 1 und 441 E. 1; BGE 114 II 289 E. 2a mit Hinweis). d) Die Klägerin macht ferner geltend, die Abgabe einer falschen Begründung durch den Beklagten sei rechtsmissbräuchlich und ziehe die Ungültigkeit seiner Kündigung nach sich. Rechtsmissbrauch im Sinne von Art. 2 Abs. 2 ZGB hat jede Instanz von Amtes wegen zu beachten, wenn die tatsächlichen Voraussetzungen von einer Partei in der vom Prozessrecht vorgeschriebenen Weise vorgetragen worden sind und feststehen. Einer besonderen Einrede bedarf es nicht (BGE 116 III 107 E. 6c; BGE 105 III 80 E. 2; BGE 104 II 99 E. 2b mit Hinweisen). Der Auffassung der Klägerin ist indessen nicht zu folgen. Die Unwahrheit der vom Beklagten angegebenen Kündigungsgründe als solche hätte nach der angeführten Lehre nicht die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. Die Klägerin kritisiert zwar die bereits von der Vorinstanz dazu zitierten Literaturstellen - so STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N. 14 zu Art. 335 OR, und BK-REHBINDER, N. 9 f. zu Art. 335 OR - als "nicht massgeblich oder nicht zutreffend"; sie vermag im Gegenzug jedoch keine überzeugenden Argumente für ihre Auffassung anzugeben. Insbesondere steht dem von ihr eingenommenen Standpunkt, wonach die Abgabe einer falschen Begründung rechtsmissbräuchlich sei und die Kündigung ungültig mache, entgegen, dass Art. 2 Abs. 2 ZGB nicht allgemein für bestimmte Arten von Fällen die Bestimmungen des Zivilrechts ausser Kraft setzt, sondern den Richter bloss anweist, besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung zu tragen (BGE 111 II 242 E. 2a mit Hinweis). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts bleibt für die Anwendung des allgemeinen Rechtsmissbrauchsverbots neben den

gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen, wie sie seit der Revision von 1988 auch in Art. 336 OR enthalten sind, wenig Raum (BGE 111 II 242 E. 2a). Besondere Umstände, welche die angeblich falsch begründete Kündigung als offenbaren Rechtsmissbrauch erscheinen lassen, hat die Klägerin nicht geltend gemacht. Von einer Verletzung ihres Beweisführungsanspruchs kann auch unter diesem Gesichtswinkel keine Rede sein.