

# **BGer 4C.189/2002 vom 27. September 2002**

Bundesgericht, 2002-09-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4C.189\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.189_2002)

FR: TF 4C.189/2002 du 27 septembre 2002

IT: TF 4C.189/2002 del 27 settembre 2002

## **Regeste**

Vertragsrecht

## **Erwägungen**

### **E. 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.

### **E. 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. Andererseits 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.

### **E. 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/Waerber, 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 ).

### **E. 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.

### **E. 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).

### **E. 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.

### **E. 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 ).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.