

GR_GERICHTE ZK2 2021 17 vom 16. Juni 2021

GR Gerichte, 2021-06-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_ZK2_2021_17

FR: GR_GERICHTE ZK2 2021 17 du 16 juin 2021

IT: GR_GERICHTE ZK2 2021 17 del 16 giugno 2021

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Berufung OR Arbeitsvertrag

Erwägungen

E. 5

/ 11 chen Erwägungen zu erfolgen (BGer 4A_418/2017 v. 8.1.2018 E. 2.3; Spühler, a.a.O., N 15 zu Art. 311 ZPO). Eine Berufung ist offensichtlich unbegründet, wenn sie ohne weiteres erkennbar keine stichhaltigen Beanstandungen am erstinstanzlichen Entscheid enthält und sich schon bei summarischer Prüfung als aussichtslos erweist (BGE 143 III 153 E. 4.6; Spühler, a.a.O., N 11 f. zu Art. 312 ZPO). Ob dies der Fall ist, hat sich im Rahmen einer Vorprüfung herauszustellen. Sofern sich die Berufung dabei als offensichtlich unbegründet erweist, darf gemäss Art. 312 Abs. 1 ZPO auf die Einholung einer Berufungsantwort verzichtet werden (BGE 143 III 153 E. 4.5; 138 III 568 E. 3.1). 2.2. Die Berufungsklägerin setzt sich in ihrer Berufungsschrift weder mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinander noch zeigt sie auf, inwiefern die Vorinstanz Recht verletzt oder den Sachverhalt unrichtig festgestellt haben soll. Auch fehlen klare Verweisungen auf die vorinstanzlichen rechtlichen und/oder tatsächlichen Erwägungen. Die Begründung der Berufungsklägerin erschöpft sich auf das Vorbringen von einem unechten Novum und einer unbelegten Tatsachenbehauptung, welche unbeachtlich bzw. als nicht erstellt zu bleiben haben (act. A.1; vgl. dazu nachfolgend E. 4.1). Unter diesen Umständen erweist sich die Berufung im Rahmen der Vorprüfung als offensichtlich unbegründet. Sofern eine Berufung offensichtlich unbegründet ist, erfolgt die Abweisung derselben (Spühler, a.a.O., N 12 zu Art. 312 ZPO). 3. Die Berufungsklägerin wendet sich im Grundsatz gegen den von der Vorinstanz festgestellten Tatbestand der Täuschung gemäss Art. 28 OR. Sie macht sinngemäss geltend, sie habe die Berufungsbeklagte nicht getäuscht, da sie trotz voller IV-Rente in gewissem Umfang arbeiten dürfe, was sie mit der J._____ vorab abgeklärt habe. Zum Beweis hierzu verweist die Berufungsbeklagte auf ein vor Kantonsgericht erstmals eingereichtes E-Mail, aus dem hervorgehe, in welcher Höhe sie als IV-Rentnerin im Jahr Lohn erzielen dürfe. Weiter erwähnt sie eine Rücksprache mit dem behandelnden Arzt Dr. F._____ vom Universitätsspital G._____, die ergeben habe, dass ein Einsatz in der Kinderbetreuung für sie möglich wäre. Ein Beleg für diese Tatsachenbehauptung fehlt. Aus diesen zwei Vorbringen ergibt sich für die Berufungsklägerin die Schlussfolgerung, es liege keine Täuschungsabsicht vor (act. A.1). 4.1. Gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO werden neue Tatsachen und Beweismittel nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten. Die Berufungsklägerin legt nicht dar und es ist auch nicht ersichtlich, weshalb es ihr nicht bereits im vorinstanzlichen Verfahren möglich gewesen sein sollte, den im Beru-

E. 6

/ 11 fungsverfahren erstmals eingereichten E-Mailverkehr zwischen ihr und einer K. _____ Beraterin, datierend vom 1. bis zum 12. März 2019, einzureichen (act. B.3). Dieser lag der Berufungsklägerin bei Klageeinreichung (14. Januar 2020) offenkundig bereits vor (RG act. II.9). Demnach handelt es sich beim eingereichten E-Mailverkehr (act. B.3) um ein unzulässiges neues Beweismittel i.S.v. Art. 317 Abs. 1 ZPO, das vorliegend unberücksichtigt zu bleiben hat. Das Vorbringen betreffend die erfolgte Rücksprache mit Dr. F. _____ stellt zwar keine neue Tatsachenbehauptung dar, nachdem die Berufungsklägerin diese bereits anlässlich der Parteibefragung an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung vorgetragen hatte (act. B.1, E. 9.2.2; RG act. VIII./4, Antworten auf Fragen 1 und 2), wurde aber von der Berufungsklägerin weder vor Vorinstanz noch in ihrer Berufungsschrift mit einem Beweismittel belegt. Demnach hat diese Tatsache – zumal sie von der Berufungsbeklagten bestritten wurde (vgl. RG act. VI./2, S. 2) – als nicht erstellt zu gelten (vgl. auch Art. 8 ZGB). Selbst wenn jedoch auf diese zwei Vorbringen abgestellt werden könnte, wären diese nicht geeignet zu belegen, dass eine Tätigkeit der Berufungsklägerin als Skilehrerin unter gesundheitlichen Aspekten möglich wäre. Denn eine allgemein gehaltene Zusage, dass eine Person gesundheitlich in der Lage ist, bis zu einem gewissen Umfang einer Arbeitstätigkeit nachzugehen, heisst noch nicht, dass der Gesundheitszustand jede erdenkliche Arbeitstätigkeit zulässt. Dasselbe gilt im Grundsatz auch, sofern die Berufungsklägerin geltend macht, die Aussage von Dr. F. _____ habe sich auf einen "Einsatz in der Kinderbetreuung" bezogen. Denn auch hierunter sind ganz unterschiedliche Tätigkeiten vorstellbar. Die Berufungsklägerin hat zudem im Gesundheitsattest angegeben, sie sei vollständig gesund und vollständig arbeitsfähig (RG act. III.4.). Insofern vermöchte sie auch die Aussage der IV-Stelle bzw. von Dr. F. _____ zur von ihr behaupteten Fähigkeit einer Teilzeittätigkeit nicht zu entlasten. Damit zielen diese Vorbringen von Vorneherein ins Leere. 4.2. Die Berufungsklägerin moniert im Zusammenhang mit der gemäss ihrer Auffassung nicht bestehenden Täuschung gegenüber der Berufungsbeklagten, dass bei einem Bewerbungsgespräch Fragen über den Gesundheitszustand unzulässig seien (act. A.1). Daraus möchte sie wohl ableiten, sie hätte die Fragen im Gesundheitsattest zu Recht wahrheitswidrig ausfüllen dürfen. 4.2.1. Die Vorinstanz ging davon aus, dass die Berufungsklägerin zum Zeitpunkt der Vertragsschliessung bereits eine volle IV-Rente bezog und somit zu 100% arbeitsunfähig war, was sie der Berufungsbeklagten bewusst nicht mitgeteilt und darüber hinaus das Gesundheitsattest wahrheitswidrig ausgefüllt habe (act. B.1, E. 9.2.2). Dem Regionalgericht lag dabei kein aktueller IV-Ausweis der Berufungs-

E. 7

/ 11 klägerin vor, weil diese selbst auf Nachfrage hin keinen solchen einreichte, womit die Vorinstanz auf den sich in den Akten befindlichen Vorbescheid der L. _____ vom 27. April 2018 abstellte (act. B.1, E. 9.2.2; RG act. V./8 und RG act. V./9). Die Berufungsklägerin bestritt im vorinstanzlichen Verfahren nicht und tut dies auch in der Berufung nicht, im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung am 1. Oktober 2019 eine volle IV-Rente bezogen zu haben. Die Vorinstanz durfte mithin zu Recht davon ausgehen und es hat als erstellt zu gelten, dass die Berufungsklägerin bei Vertragsabschluss eine volle IV-Rente bezog und 100% arbeitsunfähig war. Gemäss den verbindlichen und nicht bestrittenen Feststellungen der Vorinstanz verschwieg die Berufungsklägerin diese Tatsache gegenüber der Berufungsbeklagten. Letztere hat davon erst durch das

Verschiebungsgesuch der Berufungsklägerin betreffend den Termin der Schlichtungsverhandlung erfahren. Zusätzlich hat die Berufungsklägerin – ebenso erstellt – das Gesundheitsattest der Berufungsbeklagten wahrheitswidrig beantwortet, indem sie angab, sich vollständig gesund zu fühlen und vollständig arbeitsfähig zu sein. Gleichzeitig verneinte sie die Frage nach bestehenden Unfall- oder Krankheitsfolgen (RG act. III./ 4). Die Vorinstanz ging nicht nur von einer Auskunftspflicht der Berufungsklägerin über ihre vollumfängliche Arbeitsunfähigkeit aufgrund der vollen IV-Rente im Sinne einer wahrheitsgetreuen Beantwortung entsprechender Fragen über den Gesundheitszustand aus, sondern sogar von einer Offenbarungspflicht in dem Sinne, dass die Berufungsklägerin den Bezug der vollen IV-Rente der Berufungsbeklagten von sich aus hätte mitteilen müssen (act. B.1, E. 9.1.2). 4.2.2. Wie es sich mit letzterem verhält, kann aufgrund der folgenden Erwägungen offenbleiben. Entgegen der Ansicht der Berufungsklägerin sind Fragen einer potentiellen Arbeitgeberin zum Gesundheitszustand des potentiellen Arbeitnehmers nicht per se unzulässig. Gemäss Art. 328b OR darf der Arbeitgeber Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind. Es sind somit nur Fragen erlaubt, die für die Durchführung der Arbeit notwendig sind und darüber Auskunft geben können, ob der Arbeitnehmer für die Stelle geeignet ist oder nicht. Die Fragen müssen sich insbesondere darauf richten, ob der Arbeitnehmer die ihm zugeordnete Tätigkeit ausführen kann. Sie haben also in unmittelbarem Zusammenhang zum Arbeitsplatz und der zu leistenden Arbeit zu stehen (Sara Licci, Bewerbungsverfahren: Fragerecht und Auskunftspflicht zu Krankheit, in: recht 2015, S. 100; BGer 2A.621/2005 v. 30.1.2006 E. 4.2). Die Arbeitgeberin darf gar die als grundsätzlich unzulässig definierten Fragen (zum Beispiel nach einer geplanten oder bestehenden Schwangerschaft) stellen, wenn ein Zusammenhang zur Arbeit besteht (Licci, a.a.O., S. 101 f.). Allgemein wird in der Lehre

E. 8

/ 11 die Auffassung vertreten, dass im Vertragsverhandlungsverhältnis (Anbahnungsverhältnis) die Pflicht zu ernsthaftem Verhandeln besteht, was bedeutet, dass der Vertragspartner nicht getäuscht werden darf. Daraus ergibt sich, dass Stellenbewerber auf Fragen künftiger Arbeitgeber, die sich auf die Anstellung und ihre spezielle Eignung dafür beziehen, wahrheitsgemäss Auskunft geben müssen (BGE 122 V 267 E. 3a; Wolfgang Portmann/Isabelle Wildhaber, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Aufl., Zürich/St. Gallen 2020, Rz. 85). Nur auf Fragen, die keinen Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis aufweisen, darf ein Arbeitnehmer schweigen (Licci, a.a.O., S. 104). Was unter objektiven Gesichtspunkten zu einer Eignungsabklärung beiträgt, kann nur bezogen auf eine konkrete Arbeitsstelle beurteilt werden. Zu fragen ist, welcher Eigenschaften und Fähigkeiten ein Arbeitnehmer bedarf, um den Anforderungen seiner künftigen Stelle gerecht zu werden (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 5 zu Art. 328b OR). 4.2.3. Die Vorinstanz erwog hierzu, die Berufungsklägerin sei verpflichtet gewesen, die Fragen im Gesundheitsattest wahrheitsgetreu zu beantworten und darüber hinaus die Berufungsbeklagte über ihren Gesundheitszustand von sich aus zu informieren. Bei einer IV-Rente bzw. einer 100%igen Arbeitsunfähigkeit sei es selbstredend, dass es sich dabei um eine Einschränkung handle, welche die Arbeit als Kinderskilehrerin stark beeinträchtige. Es sei glaubhaft, dass die Berufungsklägerin aufgrund ihrer Krankheit die Arbeit als Kinderskilehrerin nicht so hätte ausführen können, wie es von einer solchen verlangt werde, mit der Folge, dass die Sicherheit der Kunden nicht hätte im geforderten

Umfang gewährleistet werden können (act. B.1, E. 9.2.2). Soweit die Berufungsklägerin in ihrer Berufung ausführt, die Berufungsbeklagte habe zugegeben, dass die Berufungsklägerin ganztägig auf der Skipiste unterwegs war, was mehr als ausreichend sei, eine Kindergruppe zu betreuen, weil man eine Kindergruppe kaum eine schwarze Piste hinunterfahren lasse (act. A.1), ist ihr das Ergebnis der internen und externen Beurteilung ihrer technischen, sozialen und methodischen Kompetenzen (RG act. III./8 und RG act. III./7) entgegenzuhalten. Sowohl die Skilehrerausbildnerin H._____ als auch der Experte von I._____ (Kids Instructor Kurs) beurteilten die skifahrerischen und pädagogischen Kompetenzen der Berufungsklägerin als mangelhaft bzw. ungenügend. Daran ändert auch der bereits vor Vorinstanz vortragene Einwand der Berufungsklägerin, ihr sei die Beurteilung nicht ausgehändigt worden, nichts. Die Berufungsklägerin zeigt nicht auf, inwiefern die Vorinstanz Recht verletzt haben soll, indem sie auf die von der Berufungsbeklagten im Verfahren eingebrachten Beweismittel RG act. III./8 und RG act. III./7 sowie auf die diesbezügliche Zeugenaussage von E._____ (RG act. VIII./3) und die Parteiaus-

E. 9

/ 11 sage von D._____ (RG act. VIII./4) abstellte und die Ungeeignetheit der Berufungsklägerin als Skilehrerin als erstellt erachtete. Ausserdem sagt ein ganztägiger Einsatz auf der Skipiste noch nichts über den Einsatz für die gesamte Winter-saison aus, wie das gemäss Arbeitsvertrag vorgesehen gewesen wäre (RG act. II./3). Schliesslich ist es vorliegend gar nicht relevant, ob die Berufungsklägerin als Kinderskilehrerin für die Berufungsbeklagte geeignet gewesen sein mag oder nicht. Für die Frage der Gültigkeit des Arbeitsvertrags entscheidend ist vielmehr, dass die Berufungsklägerin die Fragen der Berufungsbeklagten über ihren Gesundheitszustand falsch beantwortete. 4.2.4. Die gestellten Fragen sind geeignet, um die Anforderungen an die körperliche Verfassung eines Skilehrers abzuklären, welche im Freien, bei jedem Wetter, bei kalten wie bei warmen Temperaturen Skiunterricht zu geben haben. Mithin standen die Fragen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit als Skilehrerin und waren somit ohne Weiteres zulässig. Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, die Berufungsklägerin sei verpflichtet gewesen, die Fragen der Berufungsbeklagten wahrheitsgemäss zu beantworten, ist damit richtig. Da die Berufungsklägerin die Fragen bewusst wahrheitswidrig beantwortete, braucht auf die Frage, ob sie ihren Gesundheitszustand von sich aus hätte offenbaren müssen (vgl. dazu act. B.1, E. 9.2.2) nicht weiter eingegangen zu werden. Die Berufungsklägerin hat die Fragen bewusst falsch beantwortet und damit die Berufungsbeklagte über ihre tatsächliche körperliche Verfassung und Arbeitsfähigkeit getäuscht. Mithin hat die Vorinstanz die Täuschungsabsicht zu Recht bejaht. 4.3. Schliesslich moniert die Berufungsklägerin, nach dem Entscheid der Vorinstanz dürfe keine Person mit einer IV-Rente mehr eine Bewerbung absenden und sich auf eine zumutbare Stelle bewerben. Die Berufungsklägerin übersieht hierbei, dass ihr nicht zum Vorwurf gemacht wird, dass sie sich überhaupt auf eine Stelle beworben hat. Vielmehr gereicht ihr zum Vorwurf, dass sie im Rahmen einer Bewerbung auf eine Skilehrerstelle ihren Gesundheitszustand absichtlich verschwiegen und durch die bewusst falschen Angaben bei der Berufungsbeklagten einen Irrtum über ihre Eignung für den abgeschlossenen Arbeitsvertrag ausgelöst hat. Diesen Arbeitsvertrag wäre die Berufungsbeklagte gemäss den verbindlichen und unbestrittenen Erwägungen der Vorinstanz nicht eingegangen, hätte sie von Anbeginn weg von der vollen IV-Berentung der Berufungsklägerin gewusst (act. B.1, E. 9.2.4 f.). Damit hat die Vorinstanz die Kausalität zwischen der Täuschung der Berufungsklägerin und der Willenserklärung der

Berufungsbeklagten zum Abschluss des eingegangenen Arbeitsvertrages richtigerweise bejaht. Bei diesem Ausgang kann offenbleiben, ob es sich beim Gespräch vom 16. Dezember 2019

E. 10

/ 11 um eine fristlose Kündigung seitens der Berufungsbeklagten gehandelt hat oder ob der Arbeitsvertrag formlos aufgehoben wurde. Die Berufungsbeklagte durfte sich zu Recht auf die einseitige Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrags berufen. 5. Nach dem Ausgeführten erweist sich die Berufung als offensichtlich unbegründet, weshalb die vorliegende Entscheidung gestützt auf Art. 7 Abs. 2 lit. b EGzZPO und Art. 18 Abs. 3 GOG (BR 173.000) in einzelrichterlicher Kompetenz ergeht. 6. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden in Anwendung von Art. 9 und Art. 13 der Verordnung über die Gerichtsgebühren in Zivilverfahren (VGZ; BR 320.210) auf CHF 1'000.00 festgesetzt. Aufgrund des vorliegend auch im Berufungsverfahren geltenden Art. 114 lit. c ZPO (vgl. dazu David Jenny, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Zürich 2016, N 2 zu Art. 114 ZPO) werden diese – wenngleich das Prozessieren der Berufungsklägerin an Mutwilligkeit grenzt – auf die Staatskasse genommen. Mangels Einholen einer Berufungsantwort ist der Berufungsbeklagten im vorliegenden Verfahren kein Aufwand entstanden, sodass ihr keine Parteientschädigung zuzusprechen ist.

E. 11

/ 11

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