

1. Zivilrecht

3185

Arbeitsvertrag. Missbräuchlichkeit einer Kündigung durch den Arbeitgeber wegen plötzlicher Veränderung der Beschäftigungslage verneint (Art. 336 OR).

Die Gründe, die eine Kündigung als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR erscheinen lassen, liegen vorwiegend in der Person des Arbeitnehmers. Nicht darunter fällt der von der Beklagten aufgeführte Grund der plötzlichen Veränderungen in der Beschäftigungslage. Wenn eine Firma Personal entlässt, weil sie dieses mangels Aufträgen nicht mehr beschäftigen kann, so ist eine darauf gestützte Kündigung nicht missbräuchlich im Sinne der Bestimmungen von Art. 336 OR. Selbstverständlich müssen die ordentlichen Kündigungsfristen von Art. 335 OR eingehalten sein. Immerhin ist denkbar, dass auch eine solche Kündigung missbräuchlich sein könnte, nämlich dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer kurz zuvor selbst um eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gedrängt und diesen gar davon abgehalten hat, selbst zu kündigen, um eine andere Stelle anzunehmen. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber, die dann bald nachher ausgesprochen würde, könnte dann wohl als missbräuchlich bezeichnet und der Arbeitgeber zu einer Entschädigung gemäss Art. 336a OR verpflichtet werden. Im vorliegenden Fall sind diese Voraussetzungen aber nicht gegeben. Wohl hat Ende Januar die Beklagte mit dem Kläger ein Gespräch geführt, in welchem diesem eine Lohnerhöhung zugestanden und ihm die Verlängerung der Arbeitsbewilligung versprochen worden ist. Nachher sind aber doch volle zwei Monate verflossen, in welchen die Beschäftigungslage sich durchaus so verändern konnte, dass eine ordentliche Kündigung wieder zulässig war. Von dem Stellenangebot aus Deutschland hatte der Kläger der Beklagten gegenüber nichts erwähnt; dies wird auch vom Kläger zugegeben. Die ordentliche Kündi-

gung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist auch nach den neuen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zulässig, wenn diese Kündigung für den Arbeitnehmer eine wirtschaftliche Härte bedeutet; darin mag sich das schweizerische Arbeitsrecht gegenüber jenem der umliegenden Staaten noch unterscheiden.

KGP, 4. Abt., 29.4.1991

3186

Werkvertrag. Rahmenvertrag oder Dauervertrag? Qualifikation einer Vereinbarung über das druckfertige Übersetzen von Texten für eine wöchentlich erscheinende Informationsschrift (Art. 363 ff. OR).

1. Gegenstand des Werkvertrages ist einerseits die Herstellung eines Werks durch den Unternehmer, andererseits die Leistung einer Vergütung durch den Besteller (Art. 363 OR). Auch das unkörperliche (geistige) Werk fällt nach mehrheitlicher Lehre und Rechtsprechung unter diesen Werkbegriff (*Gauch*, Der Werkvertrag, 3. Auflage, N. 31; *Becker*, Komm. N. 4 zu Art. 363 OR; *Oser-Schönenberger*, Komm. N. 2 f. zu Art. 363 OR; BGE 109 II 34 Erw. 3 b = Pr. 72 [1983] Nr. 147 und dort zit. Lit.; *A.M. Gautschi*, Komm. N. 1 zu Art. 363 OR). Beim Werkvertrag steht ein Arbeitsergebnis im Vordergrund. Für die Annahme eines Auftrages dagegen spräche bei einer unkörperlichen Leistung ein besonderes Vertrauensverhältnis.

Vorliegend hatten die Kläger die druckfertigen Übersetzungen Deutsch/Französisch für das wöchentlich erscheinende Magazin zum festgelegten Termin an die Texterfassungsstelle/Setzerei abzuliefern. Diese Leistung unterliegt eindeutig der Haftung für Erfolg; die Annahme einer blossen Sorgfaltshaftung, wie sie dem Auftrag eigen ist, würde den konkreten Umständen nicht gerecht. Die im Vertrag weiter genannten Leistungen, wie Koordination mit dem Sekretariat, Teilnahme und Beantragung von Redaktionssitzungen usw., sind von bloss untergeordneter Bedeutung. Ähnliche der Koordination dienende Pflichten, wie Teilnahme an Bausitzungen etc., treffen beispielsweise