

ZOR.2022.31 / TR
(OZ.2017.6)
Art. 5

Entscheid vom 14. Februar 2023

Besetzung Oberrichter Brunner, Präsident
 Oberrichter Lindner
 Oberrichter Holliger
 Gerichtsschreiber Tognella

Klägerin **A.**_____,
 [...] unentgeltlich vertreten durch MLaw Rahel Unfried, Rechtsanwältin,
 [...]

Beklagte **B.**_____,
 [...] vertreten durch lic. iur. Marco Habrik, Rechtsanwalt,
 [...]

Gegenstand Ordentliches Verfahren betreffend Arbeitsvertrag

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

1.1.

Mit Klage vom 3. April 2017 stellte die Klägerin beim Bezirksgericht (Arbeitsgericht) Rheinfelden folgende Begehren:

" 1.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin eine Entschädigung im Sinne von Art. 336a OR in Höhe von CHF 38'424 zu bezahlen.

2.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin für die Zeit vom September 2015 bis 3. April 2017 (Tag der Klageeinleitung) als Ersatz für den bisher erlittenen Schaden den Betrag von CHF 38'910.00 zu bezahlen.

3.

Die Beklagte habe der Klägerin ein Arbeitszeugnis auszustellen, welches die richtigen persönlichen Daten der Klägerin und ihre tatsächlich ausgeübte Tätigkeiten dokumentiert.

4.

Der Klägerin sei die unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren und der unterzeichnende Anwalt sei als Rechtsbeistand im Sinne von Art. 118 ZPO zu bestellen.

5.

Es sei davon Vormerk zu nehmen, dass diese Klage sowohl in zeitlicher (für die Zeit von September 2015 bis 3. April 2017) wie in sachlicher (auf den Teil des in dieser Zeit aufgelaufenen Schadens) beschränkt ist und weitere Forderungen aus dem schädigenden Verhalten der Beklagten vorbehalten bleiben.

6.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen."

1.2.

Mit Klageantwort vom 14. Juli 2017 beantragte die Beklagte die kostenfällige Abweisung der Klage, soweit darauf einzutreten sei.

1.3.

Mit Replik vom 6. November 2017 präziserte die Klägerin ihr Klagebegehren 3 wie folgt:

" 3.

Die Beklagte habe das der Klägerin mit Datum vom 30. April 2016 ausgestellte Arbeitszeugnis wie folgt zu ändern:

- Der Einleitende Satz vor den Bullet Points muss beginnen mit: "Ihre Tätigkeit als Laboratory technician....".
- Im letzten Bullet Point sind die Worte "bis Ende 2013" zu streichen."

1.4.

Mit Duplik vom 24. Januar 2018 hielt die Beklagte am Klageantwortschluss fest.

1.5.

1.5.1.

Mit einer als Klageänderung betitelten Eingabe vom 20. September 2019 stellte die Klägerin folgende Klagebegehren:

" 1.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin eine Entschädigung im Sinne von Art. 336a OR in Höhe von CHF 38'424.00 zu bezahlen.

2.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin einen den Betrag von CHF 206'995 übersteigenden, durch das angerufene Gericht per Datum des Urteils festzulegenden Betrag als Ersatz für erlittenen Erwerbsausfall zu bezahlen, zuzüglich 5% Schadenszins ab 1. September 2015 bis zum Datum des Urteils sowie Verzugszins von 5% ab Datum des Urteils bis zur Bezahlung des gerichtlich festgelegten Betrages.

3.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin als Ersatz für den erlittenen Haushaltsschaden einen den Betrag von CHF 44'889.10 übersteigenden, durch das angerufene Gericht per Datum des Urteils festzulegenden Betrag zu bezahlen, zuzüglich 5% Schadenszins ab 1. September 2015 bis zum Datum des Urteils sowie Verzugszins von 5% ab Datum des Urteils bis zur Bezahlung des gerichtlich festgelegten Betrages.

4.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin den Betrag von CHF 10'201.95 als Ersatz für nicht durch ihre Krankenkasse bezahlten Arzt, Spital- und Medikamentenkosten, zu bezahlen, zuzüglich 5% Schadenszins ab 1. September 2015 bis zum Datum des Urteils sowie Verzugszins von 5% ab Datum des Urteils bis zur Bezahlung des geforderten Betrages.

5.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin den Betrag von CHF 45'575.05 als Ersatz für die durch das IV Verfahren und die Vertretung gegenüber der C. Versicherungsgesellschaft sowie dem RAV und AHV entstandenen Anwaltskosten zu bezahlen, zuzüglich 5 % Schadenszins ab 1. September 2015 bis zum Datum des Urteils sowie Verzugszins von 5% ab Datum des Urteils bis zur Bezahlung des geforderten Betrages.

6.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin den Betrag von CHF 707.25 aus Befreiung Beitragspflicht zu bezahlen zuzüglich Verzugszins von 5% ab 25. Februar 2016.

7.

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin einen Betrag von CHF 30'000 als Genugtuung zu bezahlen, zuzüglich Verzugszins von 5 % ab Datum des Urteils bis zur Bezahlung der Genugtuung.

8.

Die Beklagte habe der Klägerin ein Arbeitszeugnis auszustellen, welches gemäss der tatsächlich arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit wie folgt anzupassen sei:

Der einleitende Satz vor den sog. Bullet Points müsste beginnen mit "Ihre Tätigkeiten als Laboratory Technician..";

9. Eventualiter:

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin anstelle der Rechtsbegehren 2. und 3. einen gerichtlich zu bestimmenden Betrag als Ersatz für erlittenen Erwerbsausfall sowie Haushaltsschaden ab 1. September 2015 bis zum Pensionsalter sowie einen gerichtlich zu bestimmenden Betrag als Rentenausfallschaden zu bezahlen, zuzüglich 5% Schadenszins ab 1. September 2015 bis zum Datum des Urteils sowie Verzugszins von 5 % ab Datum des Urteils bis zur Bezahlung des gerichtlich festgelegten Betrages.

10.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen."

1.5.2.

Mit Stellungnahme 10. Februar 2020 stellte die Beklagte dazu folgende Anträge:

" 1.

Das klägerische Rechtsbegehren Ziffer 1 auf Bezahlung einer Entschädigung in Höhe von 38'424.00 sei vollumfänglich abzuweisen.

2.

Auf folgende Rechtsbegehren der Klägerin sei nicht einzutreten:

- Rechtsbegehren Ziffer 2 auf Bezahlung eines CHF 206'995.00 übersteigenden, gerichtlich festzulegenden Betrages nebst Zins für erlittenen Erwerbsausfall;
- Rechtsbegehren Ziffer 3 auf Bezahlung eines CHF 44'889.60 übersteigenden, gerichtlich festzulegenden Betrages nebst Zins für erlittenen Haushaltsschaden;
- Rechtsbegehren Ziffer 4 auf Erstattung von Arzt-, Spital- und Medikamentenkosten in Höhe von CHF 10'201.95 nebst Zins;
- Rechtsbegehren Ziffer 5 auf Erstattung von Anwaltskosten in Höhe von CHF 45'575.05 nebst Zins;
- Rechtsbegehren Ziffer 7 auf Bezahlung einer Genugtuung von CHF 30'000.00 nebst Zins;
- Eventualrechtsbegehren Ziffer 9 auf Bezahlung gerichtlich festzulegender Beträge je nebst Zins für erlittenen Erwerbsausfall, Haushaltsschaden und Rentenausfallschaden;

eventualiter seien diese Rechtsbegehren sowie das Eventualrechtsbegehren vollumfänglich abzuweisen.

3.

Auf das klägerische Rechtsbegehren Ziffer 3 gemäss Klage vom 3. April 2017, modifiziert mit Replik vom 6. November 2017 und – als Rechtsbegehren Ziffer 8 – mit "Klageänderung" vom 20. September 2019 auf Anpassung/Berichtigung des Arbeitszeugnisses vom 30. April 2016 sei nicht einzutreten; eventualiter sei dieses Rechtsbegehren vollumfänglich abzuweisen.

4.

Rechtsbegehren Ziffer 6 auf Bezahlung eines Betrages von CHF 707.25 nebst Zins sei als gegenstandslos abzuschreiben und das Zinsbegehren sei abzuweisen; eventualiter sei auf dieses Rechtsbegehren nicht einzutreten.

5.

Das klägerische Rechtsbegehren Ziffer 5 gemäss Klage vom 3. April 2017 auf Vormerknahme eines Nachklagevorbehaltes sei als durch Rückzug erledigt abzuschreiben; eventualiter sei auf dieses Rechtsbegehren nicht einzutreten; subeventualiter sei dieses Rechtsbegehren abzuweisen.

6.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, letztere zuzüglich die gesetzlich Mehrwertsteuer von 8% für die Zeit bis 31. Dezember 2017 und von 7.7 % für die Zeit ab 1. Januar 2018, zu Lasten der Klägerin."

1.5.3.

Es folgten weitere Stellungnahmen der Parteien am 30. April 2020 (Klägerin), 18. Mai 2020 (Beklagte) und 2. Juni 2020 (Klägerin).

1.6.

Anlässlich der Verhandlung vom 5. Juli 2021 vor dem Bezirksgericht (Arbeitsgericht) plädierten die Parteivertreter zunächst zum Thema Klageänderung. Nach einer diesbezüglichen Urteilsberatung wurde den Parteien eröffnet, dass auf die Begehren 2 und 3 gemäss Klage bzw. die Begehren 2 bis 9 gemäss Eingabe vom 20. September 2019 nicht eingetreten werde. Alsdann wurde das Verfahren hinsichtlich des Klagebegehrens 1 (Entschädigung in der Höhe von Fr. 38'424.00 wegen missbräuchlicher Kündigung) weitergeführt. Nach den Vorträgen der Parteivertreter wurden mehrere Zeugen (D., E., F., G., H.) sowie die Parteien (für die Beklagte I.) befragt. Abschliessend hielten die Parteivertreter ihre Schlussvorträge.

1.7.

Gleichentags 5. Juli 2021 erging folgender Entscheid des Bezirksgerichts (Arbeitsgericht) Rheinfelden:

" 1.

Auf die Anträge betreffend Klageänderung vom 3. April 2017 (Ziff. 2 und 3) und 20. September 2019 (Ziff. 2 bis 9) wird nicht eingetreten.

2.

In teilweiser Gutheissung des Klagebegehrens wird die Beklagte verpflichtet, der Klägerin eine Entschädigung im Sinne von Art. 336a OR in der Höhe von 3 Monatslöhnen im Betrag von Fr. 19'212.00 zu bezahlen.

3.

Im Übrigen werden die Anträge der Klägerin abgewiesen.

4.

Die Gerichtskosten, bestehend aus der Entscheidgebühr von Fr. 8'038.40 sowie den Beweisführungs- und Übersetzungskosten von gesamthaft Fr. 2'037.90, betragen Fr. 10'076.30 und werden der Klägerin zu $\frac{3}{4}$ in der Höhe von Fr. 7'557.20 und der Beklagten zu $\frac{1}{4}$ in der Höhe von Fr. 2'519.10 auferlegt.

Der Anteil der Klägerin geht infolge Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege einstweilen zu Lasten des Kantons. Die Klägerin ist zur Nachzahlung verpflichtet, sobald sie dazu in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

5.

5.1.

Die Klägerin hat der Beklagten $\frac{3}{4}$ ihrer Parteikosten zu ersetzen.

5.2.

Die Beklagte hat der Klägerin $\frac{1}{4}$ ihrer Parteikosten zu ersetzen.

5.3.

Die Parteientschädigung der Klägerin wird richterlich auf Fr. 21'997.30 (inkl. MwSt von Fr. 1'572.70) und diejenige der Beklagten auf Fr. 20'800.70 (inkl. MwSt von Fr. 1'487.15) festgesetzt.

5.4.

In Verrechnung der gegenseitig zu ersetzenden Parteikosten gestützt auf die vorstehenden Ziffern 5.1. und 5.2. hat die Klägerin der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 10'101.25 zu bezahlen.

6.

Die Parteikosten der Vertreterin der Klägerin werden der Klägerin zu Lasten der Gerichtskasse Rheinfelden nach Rechtskraft des Urteils im Hinblick auf die gewährte unentgeltliche Rechtspflege – im Umfang ihres Unterliegens und gestützt auf die vorstehende Ziffer 5. – einstweilen vorgemerkt. Die Klägerin ist zur Nachzahlung verpflichtet, sobald sie dazu in der Lage ist. Der Anspruch des Kantons verjährt zehn Jahre nach Abschluss des Verfahrens (Art. 123 ZPO)."

2.

2.1.

2.1.1.

Gegen diesen ihnen am 9. Mai 2022 in motivierter Fassung zugestellten Entscheid erhoben beide Parteien am 8. Juni 2022 fristgerecht Berufung.

2.1.2.

Die Anträge der klägerischen Berufung lauteten:

" 1.
Der Entscheid des Bezirksgerichts Rheinfelden, Arbeitsgericht, vom 5. Juli 2021 sei bezüglich Ziffer 1 des Dispositivs aufzuheben und

1.1
es sei auf die Rechtsbegehren Ziffern 2 und 3 der Klage vom 3. April 2017 sowie auf die Rechtsbegehren Ziffern 2 bis 9 der Klageänderung vom 20. September 2019 einzutreten und die Sache zur Neubeurteilung dieser Rechtsbegehren an die Vorinstanz zurückzuweisen.

1.2
Eventualiter sei auf die Ziffern 2 und 3 der Klage vom 3. April 2017 sowie auf die Ziffern 2 bis 9 der Klageänderung vom 20. September 2019 einzutreten und es seien diese Rechtsbegehren gutzuheissen.

2.
Der Entscheid des Bezirksgerichts Rheinfelden, Arbeitsgericht, vom 5. Juli 2021 sei bezüglich Ziffer 2 und 3 des Dispositivs aufzuheben und es sei wie folgt neu zu entscheiden:

2.1
Die Berufungsbeklagte sei in Gutheissung des Klagebegehrens Ziffer 1 der Klage vom 17. April 2017 zu verpflichten, der Berufungsklägerin eine Entschädigung im Sinne von Art. 336a OR in der Höhe von sechs Monatslöhnen im Betrag von CHF 38'424 zu bezahlen.

3.
Der Entscheid des Bezirksgerichts Rheinfelden, Arbeitsgericht, vom 5. Juli 2021 sei bezüglich Ziffern 4, 5 und 6 des Dispositivs aufzuheben und es sei wie folgt neu zu entscheiden:

3.1
Die Gerichtskosten in der Höhe von CHF 10'076.30 seien der Berufungsbeklagten aufzuerlegen.

3.2
Der Berufungsklägerin sei eine Parteientschädigung im Umfang von CHF 59'443.55 zuzusprechen.

4.
Es sei der Berufungsklägerin die unentgeltliche Prozessführung zu bewilligen und die unterzeichnende Rechtsanwältin als unentgeltliche Rechtsvertreterin einzusetzen.

5.
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (inkl. MwSt) zulasten der Berufungsbeklagten."

2.1.3.

Die Anträge der beklaglichen Berufung lauteten:

" 1.
Dispositiv Ziffer 2 des Entscheides des Bezirksgerichts Rheinfelden, Arbeitsgericht, vom 8. Juli 2021 im Verfahren OZ.2017.6 sei ersatzlos aufzuheben.

2.

Dispositiv-Ziffern 4 und 5 (5.1 bis 5.4) des Entscheides des Bezirksgerichts Rheinfelden, Arbeitsgericht, vom 5. Juli 2021 im Verfahren OZ.2017.6 seien aufzuheben und durch folgende Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen zu ersetzen.

4.

Die Gerichtskosten, bestehend aus der Entscheidgebühr von Fr. 8'038.40 sowie den Beweisführungs- und Übersetzungskosten von gesamthaft Fr. 2'037.90, betragen Fr. 10'076.30 und werden der Klägerin auferlegt.

Die der Klägerin auferlegten Gerichtskosten gehen infolge Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege einstweilen zu Lasten des Kantons. Die Klägerin ist zur Nachzahlung verpflichtet, sobald sie dazu in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

5.

5.1

Die Klägerin hat der Beklagten ihre Parteikosten zu ersetzen.

5.2

Die Parteientschädigung der Klägerin wird richterlich auf Fr. 21'997.30 (inkl. MwSt von Fr. 1'572.70) und diejenige der Beklagten auf Fr. 20'800.70 (inkl. MwSt von Fr. 1'487.15) festgesetzt.

5.3

Gestützt auf die vorstehenden Ziffern 5.1 und 5.2 hat die Klägerin der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 20'800.70 zu bezahlen.

3.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, letztere zuzüglich die gesetzliche Mehrwertsteuer von derzeit 7.7%, zulasten der Klägerin und Berufungsbeklagten."

2.2.

Mit Berufungsantworten vom 22. August 2022 beantragten die Klägerin die Abweisung der beklagten Berufung und die Beklagte die Abweisung der klägerischen Berufung, soweit darauf einzutreten sei.

2.3.

Mit instruktionsrichterlicher Verfügung vom 15. Juni 2022 wurde der Klägerin die unentgeltliche Rechtspflege für das Berufungsverfahren bewilligt.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

1.1.

Der angefochtene Entscheid ist berufungsfähig (Art. 308 Abs. 1 ZPO). Beide Parteien sind hinsichtlich der von ihnen angefochtenen Urteilsziffern beschwert. Sodann haben die Parteien die in Art. 311 Abs. 1 ZPO für die Berufung statuierten Frist- und Formvorschriften eingehalten und die Beklagte den ihr mit instruktionsrichterlicher Verfügung vom 10. Juni 2022 auferlegten Gerichtskostenvorschuss rechtzeitig bezahlt. Insoweit steht einem Eintreten auf ihre Berufungen nichts entgegen.

1.2.

Obwohl im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt, bedarf es für das Eintreten auf ein Rechtsmittel rechtsgenügender Rechtsmittelanträge als weiterer Rechtsmittelvoraussetzung (REETZ/THEILER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO-Kommentar], 3. Aufl., 2016, N. 34 f. zu Art. 311 ZPO). Grundsätzlich genügt es nicht, dass ein Rechtsmittelkläger einen Antrag auf Aufhebung des angefochtenen Urteils stellt (so aber der Antrag 1 der beklagischen Berufung). Nur ausnahmsweise kann ein (lediglich) auf Aufhebung eines angefochtenen Entscheids lautender Rechtsmittelantrag genügen, nämlich dann, wenn die Voraussetzungen für eine Rückweisung des Verfahrens an die Vorinstanz nach Art. 318 Abs. 1 lit. c ZPO erfüllt sind, insbesondere wenn ein Gericht zu Unrecht auf eine Klage bzw. ein Klagebegehren nicht eingetreten ist und die Sache damit materiell nicht behandelt hat (vgl. zum Ganzen REETZ/THEILER, a.a.O., N. 34 zu Art. 311 ZPO sowie REETZ/HILBER, ZPO-Kommentar, a.a.O., N. 34 zu Art. 318 ZPO). Das Erfordernis eines grundsätzlich materiellen Rechtsmittelantrags steht ferner unter dem Vorbehalt des überspitzten Formalismus. Ergibt sich – insbesondere bei einem von einem Laien erhobenen Rechtsmittel – auch ohne rechtsgenügenden (formellen) Rechtsmittelantrag mit der erforderlichen Eindeutigkeit, welche materielle(n) Änderung(en) des angefochtenen Entscheids verlangt wird (werden), muss dies genügen (BGE 137 III 617 E. 6.2). Zu denken ist insbesondere an den Fall, dass sich aus der Begründung der Berufung eines in erster Instanz (teilweise oder ganz) unterlegenen Klägers (zweifelsohne) ergibt, dass er an dem bzw. den vor Vorinstanz gestellten Begehren *vollumfänglich* festhält, ebenso, wenn bei (teilweiser oder vollständiger) Gutheissung der Klage durch die erste Instanz die beklagte Partei in ihrer Berufung (zweifelsohne) zu erkennen gibt, dass er an der *vollständigen* Abweisung der Klage bzw. der vollständigen Abweisung eines einzelnen Klagebegehrens festhält. Hier ist mit Antrag 1 der beklagischen Berufung offensichtlich Letzteres der Fall.

1.3.

Damit ist auf beide Berufungen einzutreten.

2.

2.1.

Mit der Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhaltes geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die Berufung zu begründen. In seinen Ausführungen hat sich der Berufungskläger mit der Begründung im erstinstanzlichen Entscheid im Einzelnen und sachbezogen auseinanderzusetzen (REETZ/THEILER, a.a.O., N. 36 zu Art. 311 ZPO). Es ist anzugeben, inwiefern der angefochtene Entscheid unzutreffend sein soll. Hierfür muss die Berufung hinreichend klar abgefasst sein, was insbesondere eine genaue Bezeichnung der beanstandeten Passagen sowie der Aktenstücke,

auf welche sich die Kritik stützt, bedingt (BGE 138 III 37 4 E. 4.3.1; 4A_68/2016 E. 4.2). Die Rechtsmittelinstanz ist nicht gehalten, von sich aus alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Sie kann sich grundsätzlich auf die Beurteilung der in der Berufung und der Berufungsantwort gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen beschränken (BGE 144 III 394 E. 4.1.4; 142 III 413 E. 2.2.4). Sie ist aber inhaltlich weder an die Argumente, welche die Parteien zur Begründung ihrer Beanstandungen vorbringen, noch an die Erwägungen der ersten Instanz gebunden. Sie wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO) und verfügt über freie Kognition in Tatfragen (BGE 144 III 394 E. 4.1.4), weshalb sie die Berufung auch mit einer anderen Argumentation gutheissen oder diese auch mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen kann (BGE 4A_397/2016 E. 3.1).

2.2.

Das Obergericht kann ohne Verhandlung aufgrund der Akten entscheiden (Art. 316 Abs. 1 ZPO).

3.

Die Klägerin ist amerikanische Staatsangehörige mit Wohnsitz in der Schweiz. Es fragt sich, ob wegen dieser ausländischen Staatsangehörigkeit ein internationaler Sachverhalt vorliegt (verneinend SCHNYDER, Basler Kommentar, 1. Aufl., 1996, N. 2 zu Art. 1 IPRG). Aber selbst für den Fall der Bejahung eines internationalen Sachverhalts wäre die internationale und örtliche Zuständigkeit der Vorinstanz (Art. 115 Abs. 1 IPRG, aber auch – betreffend Einlassung – Art. 6 IPRG) einerseits sowie die Anwendbarkeit Schweizer Rechts (vgl. die in Ziff. 14 des schriftlichen Arbeitsvertrags [Klagebeilage 4] getroffene Rechtswahl, Art. 121 Abs. 3 IPRG, aber auch Art. 121 Abs. 1 IPRG) andererseits zu bejahen.

4.

4.1.

Im *Schlichtungsverfahren* hatte die Klägerin ausschliesslich ein Rechtsbegehren auf Verpflichtung der Beklagten zur Bezahlung einer "Entschädigung im Sinne von Art. 336a OR in Höhe von CHF 38'427.48" gestellt (Klagebewilligung, Klagebeilage 2).

In der vor Vorinstanz eingereichten *Klage* wurde dieses Begehren geringfügig auf Fr. 38'424.00 reduziert (Klagebegehren 1); dafür enthielt die Klage zwei zusätzliche Begehren, eines auf Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung eines zusätzlichen Betrags von Fr. 38'910.00 unter dem Titel Schadenersatz/Erwerbsausfall (Klagebegehren 2) sowie eines auf Ausstellung eines korrekten Arbeitszeugnisses (Klagebegehren 3).

Nach Abschluss des vorinstanzlichen Behauptungsverfahrens erhöhte die Klägerin mit *als Klageänderung betitelter Eingabe* 20. September 2019 das Klagebegehren 2 von Fr. 38'910.00 auf einen per Urteilsdatum festzulegenden, Fr. 206'995.00 übersteigenden Betrag. Ferner machte sie weitere Sachenersatzansprüche (einen Fr. 44'889.10 übersteigenden, ebenfalls gerichtlich festzusetzenden Haushaltsschaden, Fr. 10'201.95 für von der Krankenkasse nicht übernommene Arzt-, Spital- und Medikamentenkosten, Fr. 45'575.05 für Anwaltskosten, Begehren 3 bis 5), eine Genugtuung von Fr. 30'000.00 (Begehren 7) sowie einen Betrag von Fr. 707.25 aus Befreiung aus der Beitragspflicht (Begehren 6) geltend. Dadurch mutierte das Klagebegehren 3 betreffend Ausstellung eines korrekten Arbeitszeugnisses zum Begehren 8.

4.2.

Die Vorinstanz ist im angefochtenen Entscheid auf alle von der Klägerin gestellten Begehren mit Ausnahme des (Klage-) Begehrens 1 nicht eingetreten mit der Begründung, dass die Begehren 2 und 3 gemäss Klage bzw. die Begehren 2 bis 9 gemäss Eingabe vom 20. September 2019 in keinem sachlichen Zusammenhang mit dem vor der Schlichtungsbehörde gestellten stünden (angefochtener Entscheid E. 3). Den mit Klagebegehren 1 eingeklagten Anspruch auf eine Pönale nach Art. 336a OR in der Höhe von sechs (Brutto-) Monatslöhnen (Fr. 38'424.00) bejahte die Vorinstanz dem Grundsatz nach, jedoch hielt sie eine Entschädigung in der Höhe von lediglich drei Monatslöhnen (Fr. 19'212.00) für angemessen (angefochtener Entscheid E. 5).

4.3.

4.3.1.

Aufgrund der beiden von den Parteien erhobenen Berufungen ist unter Vorbehalt des in nachstehender E. 4.3.2 Auszuführenden der ganze vorinstanzliche Prozessgegenstand weiterhin streitig. Soweit die Klägerin hinsichtlich des Klagebegehrens 1 zur Hälfte durchgedrungen ist, hält sie mit ihrer Berufung an der vor Vorinstanz eingeklagten maximalen Pönale von sechs Monatslöhnen (Art. 336a Abs. 2 OR) fest, während die Beklagte mit ihrer Berufung diesbezüglich (sinngemäss, vgl. vorstehende E. 1.2) weiterhin die vollständige Abweisung dieses Klagebegehrens verlangt. Die Berufung der Klägerin richtet sich überdies gegen das Nichteintreten der Vorinstanz auf ihre weiteren Begehren (Erwerbs-, Haushaltsschaden etc.); sie verlangt insoweit in der Hauptsache eine Rückweisung an die Vorinstanz zur materiellen Prüfung, eventualiter die Gutheissung der Begehren durch das Obergericht.

4.3.2.

In ihrer Eingabe vom 20. September 2019 hatte die Klägerin klageänderungsweise unter anderem ein neues Begehren (Ziff. 6) auf Bezahlung eines Betrags von Fr. 707.25 "aus Befreiung Beitragspflicht" gestellt (act. 227

und 245). In ihrer Stellungnahme dazu teilte die Beklagte mit, dieser Anspruch sei zu keiner Zeit strittig gewesen sei, weshalb darauf nicht einzutreten sei, bzw. dass der Betrag zwischenzeitlich bezahlt worden sei, weshalb das Verfahren insoweit als gegenstandslos geworden abzuschreiben sei (act. 269 f.). Nachdem die Klägerin die Begleichung dieser Schuld in ihrer Eingabe vom 30. April 2020 ausdrücklich bestätigt hatte (act. 292), hätte die Vorinstanz das Verfahren in diesem Punkt als zufolge Gegenstandslosigkeit abschreiben müssen (LEUMANN LIEBSTER, ZPO-Kommentar, a.a.O., N. 4 zu Art. 242 ZPO).

Anzufügen ist in diesem Zusammenhang, dass die Klägerin in der erwähnten Eingabe vom 30. April 2020 zudem vorgebracht hatte, die Beklagte habe trotz der Bezahlung des Betrags darauf Verzugszins zu bezahlen, weil die Beklagte die Klägerin am 30. Mai 2019 darüber informiert habe, dass sie den Betrag von Fr. 707.25 "in den nächsten Tagen" überweisen werde, was sicherlich so habe verstanden werden können, dass die Zahlung bis spätestens Ende der darauffolgenden Woche (7. Juni 2019) erfolge. Indem die Beklagte bis dahin keine Zahlung vorgenommen habe, sei sie auch ohne Mahnung in Verzug geraten (act. 292). Die Klägerin irrt, wenn sie eine solche (einseitige) Absichtserklärung eines Schuldners als Verfalltagsabrede im Sinne von Art. 102 Abs. 2 OR aufgefasst haben will. Ein Verfalltag ist gemäss klarem Wortlaut der genannten Bestimmung ein von den Parteien verabredeter, d.h. gemeinsam bestimmter, datumsmäßig festgelegter Tag, bis zu dem die Leistung spätestens zu erfolgen hat.

5.

5.1.

5.1.1.

Die Vorinstanz hat das Nichteintreten auf die Begehren 2 und 3 gemäss Klage und Begehren 2-9 gemäss klägerischer Eingabe vom 20. September 2019 damit begründet, zwischen dem von der Klägerin im Schlichtungsverfahren gestellten Begehren (Pönale nach Art. 336a OR) einerseits und den nachher (zuerst in der Klage selber, dann aber vor allem mit den in der Eingabe vom 20. September 2019) zusätzlich gestellten Begehren anderseits sei kein sachlicher Zusammenhang auszumachen. Vorliegend entsprängen die Ansprüche auf eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung und Schadenersatz, Haushaltsschaden sowie Genugtuung unterschiedlichen Lebenssachverhalten. Die Klägerin argumentiere zwar, die Ansprüche auf Schadenersatz, Haushaltsschaden und Genugtuung seien als Folge der missbräuchlichen Kündigung und der damit zusammenhängenden Pflichtverletzung der Beklagten entstanden, jedoch genüge dies vorliegend noch nicht, um einen sachlichen Zusammenhang der Ansprüche zu begründen. Denn (gegenüber dem Schlichtungsverfahren) mit der Klage vom 3. April 2017 und der Anpassung vom 20. September 2019 seien neue Ansprüche mit gänzlich neuem Klagefundament bzw. erweitertem Streitgegenstand von der Klägerin geltend gemacht worden und es

handle sich bei den neu geltend gemachten Ansprüchen im Grundsatz nicht um solche, die sich zwingend aus einem Arbeitsverhältnis ergeben müssten. Vorliegend seien nämlich ganz neue Tatbestände des Schadenersatzes, Haushaltsschadens und der Genugtuung in den Prozess eingebracht worden, die – im Gegensatz zur Entschädigung nach Art. 336a OR bei missbräuchlicher Kündigung – grundsätzlich unabhängig von einem Arbeitsverhältnis entstehen könnten. Zudem sei die Forderungssumme nach Ausstellung der Klagebewilligung im Rahmen des vorliegenden Verfahrens um ein Mehrfaches erhöht worden. Die Ansprüche auf Schadenersatz, Haushaltsschaden und Genugtuung stünden untereinander in einem sachlichen Zusammenhang, nicht jedoch als Ganzes mit den Ansprüchen auf Entschädigung gemäss Art. 336a OR. Bei Zulassung der vorliegenden zweifachen Klageänderung würde eine Umgehung des Schlichtungsverfahrens vorliegen, weil eine Aussöhnung der Parteien über die geltend gemachten Schadenersatz-, Haushaltsschaden- und Genugtuungsforderungen vor Klageeinleitung gar nicht hätten erzielt werden können, was dem Sinn und Zweck des Schlichtungsverfahrens entgegenstehe (angefochtener Entscheid E. 3.3).

5.1.2.

Nach klägerischer Auffassung hat die Vorinstanz den sachlichen Zusammenhang zwischen dem im Schlichtungsverfahren gestellten Begehren einerseits und den danach (zuerst in der Klage selber, vor allem aber in der Eingabe vom 20. September 2019) gestellten, erweiterten oder zusätzlichen Begehren andererseits zu Unrecht verneint. Der im Schlichtungsgesuch (Klageantwortbeilage 1) geschilderte Lebenssachverhalt, die Verletzung der Fürsorgepflicht im Arbeitsverhältnis bzw. dessen Kündigung durch die Beklagte liege allen der geltend gemachten Ansprüche zugrunde. Die Klägerin weist sodann auf den sowohl in der Klage als auch in der aussergerichtlichen Korrespondenz angebrachten Nachklagevorbehalt hin, ferner darauf, dass bezüglich einer geänderten Klage stets das Schlichtungsverfahren entfalle (klägerische Berufung S. 3 ff. Rz. 4 ff., insbesondere Rz. 4, 10, 14 und 16).

5.2.

Jede Klageänderung hat zunächst den in Art. 227 ZPO statuierten Anforderungen zu genügen. Nach Art. 227 Abs. 1 ZPO ist eine Klageänderung zulässig, wenn der geänderte oder neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist und entweder mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht oder die Gegenpartei zustimmt. Dabei ist klarzustellen, dass nicht nur jede Änderung des Rechtsbegehrens eine Klageänderung darstellt, sondern auch die Auswechslung des Klagegrundes bei einem unveränderten bzw. identischen nicht individualisierten Klagebegehren (LEUENBERGER, ZPO-Kommentar, a.a.O., N. 21 zu Art. 227 ZPO).

Ist der Aktenschluss eingetreten, d.h. haben sich beide Parteien zweimal unbeschränkt zur Sache äussern können, ist die Klageänderung erschwert. Nach Art. 230 Abs. 1 ZPO ist eine Klageänderung in der Hauptverhandlung nur noch zulässig, wenn die Voraussetzungen nach Art. 227 Abs. 1 ZPO erfüllt sind (vgl. vorstehenden Absatz) und sie auf neuen Tatsachen oder Beweismitteln beruht. In der Hauptverhandlung dürfen aber neue Tatsachen und Beweismittel nur noch berücksichtigt werden, wenn sie *ohne Verzug* vorgebracht werden und entweder erst nach dem Abschluss des Schriftenwechsels oder nach der letzten Instruktionsverhandlung entstanden sind (echte Noven) oder bereits vor Abschluss des Schriftenwechsels oder der letzten Instruktionsverhandlung vorhanden waren, aber trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorher vorgebracht werden konnten (unechte Noven) (Art. 229 Abs. 1 ZPO). Dieser Wortlaut ist ungenau. Da eben Noven (neue Tatsachen und Beweismittel) "ohne Verzug" (Art. 229 Abs. 1 ZPO) vorzubringen sind, kann eine Partei nach dem Eintritt echter Noven bzw. der Entdeckung unechter Noven mit deren Einbringung in den Prozess nicht in jedem Fall bis zur Hauptverhandlung zuwarten (LEUENBERGER, a.a.O., N. 9 und 9a zu Art. 229 ZPO).

5.3.

5.3.1.

Während die ersten Klageänderungen vom Schlichtungsbegehren zu den Klagebegehren nur den Voraussetzungen von Art. 227 ZPO zu genügen hatten (1. Beurteilung der Ansprüche im gleichen Verfahren; 2. alternativ entweder sachlicher Zusammenhang zwischen dem ursprünglichen und dem geänderten oder neuen Anspruch oder Zustimmung der Gegenpartei) sind die nach Aktenschluss mit Eingabe vom 20. September 2019 vorgenommenen Klageänderungen zusätzlich unter dem Gesichtspunkt von Art. 230 ZPO (neue Tatsachen oder Beweismittel) zu prüfen.

Keine Probleme werfen vorliegend die Voraussetzungen des gleichen Verfahrens sowie der Zustimmung der Gegenpartei zur Klageänderung (bei letzterer handelt es sich um eine alternative Voraussetzung) auf: Mit der Klage wurde ein ordentliches Verfahren eröffnet und die Beklagte opponierte explizit gegen beide Klageänderungen (Klageantwort, act. 38 f. sowie Stellungnahme zur Klageänderung, act. 262 ff.). Damit ist zunächst zu prüfen, ob hinsichtlich aller von der Klägerin vorgenommenen Klageänderungen die Voraussetzung des sachlichen Zusammenhangs erfüllt ist (nachfolgend E. 5.3.2); für die Klageänderungen gemäss Eingabe vom 20. September 2019 ist weiter zu prüfen, ob bzw. inwieweit sie durch ohne Verzug eingebrachte neue Tatsachen und/oder Beweismittel veranlasst war (nachfolgend E. 5.3.3).

Der guten Ordnung halber sei angefügt, dass die Reduktion des Klagebegehrens im Umfang der Fr. 3.48 vom Schlichtungsbegehren zum Klagebe-

gehren 1 zu keinen Bemerkungen Anlass gibt, weil ein teilweiser Klagerückzug jederzeit zulässig ist (Art. 227 Abs. 3 ZPO, vgl. dazu LEUENBERGER, a.a.O., N. 6 zu Art. 227 ZPO).

5.3.2.

5.3.2.1.

Der sachliche Zusammenhang zwischen dem im Schlichtungsverfahren einzig geltend gemachten Anspruch auf eine Pönale nach Art. 336a OR einerseits und den erst später mit der Klage und der Eingabe vom 20. September 2019 zusätzlich geltend gemachten Ansprüchen andererseits ist – entgegen dem angefochtenen Entscheid – zu bejahen. Die Ansprüche stammen alle aus dem gleichen Rechtsgeschäft (Arbeitsvertrag), was für die Bejahung des vom Gesetz geforderten Sachzusammenhangs genügen kann (BGE 129 III 230 E. 3.1; MEIER, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 2010, S. 227).

5.3.2.2.

5.3.2.2.1.

Auch wenn man für die Bejahung eines sachlichen Zusammenhangs nicht genügen lassen wollte, dass alle Ansprüche aus einem (Dauer-) Schuldverhältnis herrühren (so insbesondere den Entscheid des Zürcher Obergerichts vom 24. August 2016 [LA160008-0/U] E. III.B. 3.2 S. 19), kann der angefochtene Nichteintretensentscheid jedenfalls mit Bezug auf die Begehren 2 (gemäss Klage) bzw. 2-5 und 7 (gemäss Eingabe vom 20. September 2019) nicht geschützt werden. Denn – wie von ihr dargelegt – leitete die Klägerin sowohl im Schlichtungsverfahren als auch im erstinstanzlichen Verfahren das (minimal reduzierte) Klagebegehren 1 aus dem Umstand ab, dass die Kündigung wegen Verstosses der Beklagten gegen die sie treffende Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) missbräuchlich gewesen sei. Aus dem gleichen Umstand bzw. Lebenssachverhalt (Verletzung der Fürsorgepflicht, wenn auch über einen längeren Zeitraum) wurden und werden aber auch die anderen Begehren auf Ersatz von entgangenem Lohn und Haushaltsschaden sowie auf Genugtuung, aber auch Medikamentenkosten und Rechtsverfolgungskosten abgeleitet. Dass jedenfalls die Ansprüche auf Ersatz von entgangenem Lohn und von Haushaltsschaden sowie Genugtuung ihrerseits untereinander in einem sachlichen Zusammenhang stehen, hat auch die Vorinstanz ausdrücklich bejaht (angefochtener Entscheid E. 3.3). Nicht zu teilen ist die Auffassung der Vorinstanz, der Bejahung eines sachlichen Zusammenhangs zwischen dem im Schlichtungsverfahren geltend gemachten Anspruch auf die Pönale einerseits und den mit der Klage vom 3. April 2017 und vom 20. September 2019 zusätzlichen geltend gemachten Ansprüchen auf Ersatz von Erwerbs- und Haushaltsschaden sowie auf Genugtuung andererseits stehe der Umstand entgegen, dass es sich bei den Ansprüchen nicht um solche handle, die sich zwingend aus einem Arbeitsverhältnis ergeben müssten; sie könnten vielmehr im Gegensatz zur Ent-

schädigung nach Art. 336a OR bei missbräuchlicher Kündigung grundsätzlich unabhängig von einem Arbeitsverhältnis entstehen. Letzteres ist in rechtlicher Hinsicht zwar zutreffend. Entscheidend ist jedoch, dass vorliegend die geänderten Ansprüche von der Klägerin eben auf den gleichen Lebenssachverhalt zurückgeführt werden wie die Missbräuchlichkeit der Kündigung, nämlich darauf, dass die Beklagte im Rahmen des Arbeitsvertrags ihre Fürsorgepflicht verletzt habe.

5.3.2.2.2.

Unbehelflich ist auch der von der Vorinstanz gegen den sachlichen Zusammenhang ins Feld geführte Umstand, dass die Forderungssumme nach Ausstellung der Klagebewilligung im Rahmen des vorliegenden Verfahrens um ein Mehrfaches erhöht worden ist, sowie die Argumentation, dass durch die Bejahung eines sachlichen Zusammenhangs eine Umgehung des Schlichtungsverfahrens stattfinden würde, weil – in einer Sinn und Zweck des Schlichtungsverfahrens entgegenstehenden Weise – eine Aussöhnung der Parteien über die neu geltend gemachten Ansprüche nicht habe erzielt werden können. Mit der Zulassung einer jeden den gesetzlichen Vorschriften entsprechenden Klageänderung geht naturgemäss einher, dass keine Aussöhnung in einem Schlichtungsverfahren stattfinden konnte. Sodann erhöht sich zumindest dann, wenn – wie vorliegend – mit einer Klageänderung ein Mehr gegenüber dem bisher Eingeklagten eingeklagt wird (und nicht bei unverändertem nicht individualisiertem Begehren der Klagegrund ausgewechselt wird), naturgemäss der Streitwert. Eine Schranke für eine Erhöhung zieht das Gesetz nur insoweit, als es eine Klageänderung verbietet, die zu einer Änderung der Verfahrensart führen müsste. Solange die gleiche Verfahrensart gewahrt bleibt, kann die Erhöhung des Streitwerts höchstens zur Folge haben, dass eine Überweisung an das Gericht mit der höheren sachlichen Zuständigkeit stattfinden muss (Art. 227 Abs. 2 ZPO). Eine solche Überweisung ist im Kanton Aargau von vornherein ausgeschlossen, weil alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten mit einem Fr. 30'000.00 übersteigenden Streitwert einheitlich vom Arbeitsgericht als Kollegialgericht (im ordentlichen Verfahren) behandelt werden.

5.3.2.3.

Nach dem Gesagten hat die Vorinstanz die Zulässigkeit der Klageänderung vom Schlichtungsbegehren zur Klage zu Unrecht verneint. Folglich ist die klägerische Berufung insoweit gutzuheissen, als eine Rückweisung des Verfahrens an die Vorinstanz stattzufinden hat, damit diese auf die in der Klage (act. 2) gestellten Begehren 2 und 3 eintrete und materiell behandle (Art. 318 Abs. 1 lit. c Ziff. 1 ZPO).

5.3.3.

Für die weiteren, von der Klägerin mit Eingabe vom 20. September 2019 vorgenommenen Klageänderungen bleibt zusätzlich zu prüfen, ob sie auf

nach Art. 229 ZPO zulässigen neuen Tatsachen und/oder Beweismitteln beruhen (Art. 230 ZPO).

Die Klägerin hat bereits in ihrer Klage (act. 14 Rz. 18) darauf hingewiesen, dass sie zwischenzeitlich bei der Invalidenversicherung angemeldet sei; inwieweit sie "auch" in Zukunft arbeits- und erwerbsunfähig sein werde, werde sich "im Rahmen dieses laufenden Verfahrens weisen". In dem Zusammenhang behielt sich die Klägerin "sämtliche Rechte" vor, insbesondere das Recht auf weiteren Schadenersatz, Genugtuung sowie gegebenenfalls Ersatz von Haushalts- und Pflegeschaden. Die Klägerin nahm dann offensichtlich den Umstand, dass ihr von der Invalidenversicherung mit Vorbescheid vom 2. August 2019 (Beilage 3 zur klägerischen Klageänderungseingabe vom 20. September 2019) beschieden worden war, sie sei nicht vermittelbar und somit 100 % arbeitsunfähig, zum Anlass für die Klageänderungen (vgl. klägerische Berufung S. 10 Rz. 17; vgl. schon die Eingabe vom 20. September 2019, act. 229).

Es ist offensichtlich, dass der besagte Vorbescheid vom 2. August 2019 von einem Zeitpunkt datiert, der nach dem Aktenschluss im vorinstanzlichen Verfahren lag. Dieser Vorbescheid als solcher stellt insoweit ein echtes Novum dar. Aber abgesehen davon, dass darin ausschliesslich ein Anspruch auf weitere Arbeitsvermittlung verneint (Art. 18 IVG) und nicht etwa eine 100 %ige Arbeitsunfähigkeit der Klägerin festgestellt wurde (ausweislich der von ihr selber mit ihrer Berufung eingereichten Beilagen 3 und 6 erhält sie nach wie vor eine halbe Invalidenrente), stellt sich die Frage, ob die Einbringung in das vorliegende Verfahren über anderthalb Monate später "ohne Verzug" (vgl. Art. 229 ZPO) erfolgte. Dies ist zu verneinen, weil "ohne Verzug" unverzüglich bzw. sofort heisst (LEUENBERGER, a.a.O., N. 9a zu Art. 229 ZPO erachtet zehn Tage noch als unverzüglich). Auf jeden Fall wäre es nicht einsehbar, wenn für die *unverzügliche* Einreichung von Noven eine längere Frist als für die Einreichung von Rechtsmitteln (10 oder 30 Tage) gewährt würde.

Wie es sich damit verhält, könnte letztlich auch offenbleiben. Denn auch bejahendenfalls vermag die Beibringung neuer Beweismittel die Berechtigung für eine Klageänderung nicht auszulösen, wenn der geänderte oder neue Anspruch auch ohne diese schon längst prozessordnungskonform hätte erhoben werden können. Dies ist vorliegend mit Bezug auf die Schadenersatzansprüche der Fall, und zwar unbesehen darum, dass bis zum Abschluss des Behauptungsverfahrens das Verfahren vor der Invalidenversicherung noch nicht abgeschlossen war. Wer Schadenersatz für eine (voraussichtlich) dauerhafte Gesundheitsschädigung gerichtlich durchsetzen will (oder womöglich – z.B. wegen drohender Verjährung – muss), kann nämlich den – für die Zukunft ohnehin nach Art. 42 Abs. 2 OR letztlich durch das Gericht zu bestimmenden – Schaden unbeziffert (wenn auch unter Angabe eines Mindeststreitwerts) einklagen (Art. 85 ZPO, vgl. dazu

BOPP/BESSENICH, ZPO-Kommentar, a.a.O., N. 3 und 8 zu Art. 84 ZPO, wonach bei reinen Ermessensklagen, wie sie eine Klage nach Art. 42 Abs. 2 OR darstellt, der Kläger an sich von einer Bezifferung "vollständig entbunden" sei, sie aber dennoch unter Art 85 ZPO fallen, sodass ein Mindeststreitwert anzugeben ist). Ein Kläger, der sich im Rahmen des Behauptungsverfahrens im Zusammenhang mit einem zeitlich offenen Schadensgeschehen damit begnügt hat, Ersatz eines *bezifferbaren* Schadens für einen vergangenen Zeitraum zu verlangen, kann nicht nach Abschluss des Behauptungsverfahrens klageänderungsweise weiteren Schaden, insbesondere auch den nach Art. 42 Abs. 2 OR ziffermässig nicht nachweisbaren künftigen Schaden fordern, weil er einen solchen von Anfang an unter Bezifferung eines Mindestbetrags nach Art. 85 Abs. 1 ZPO hätte einklagen können. Der entscheidende Grund dafür, dass in einem Verfahren neu fällig gewordene Mietzins- oder Lohnansprüche berücksichtigt werden können (sofern deren Fälligkeit prozessual rechtzeitig vorgebracht wird), nicht aber zusätzlich aufgelaufener Schaden liegt darin, dass jene vor ihrer Fälligkeit noch gar nicht einklagt werden können, während eben auch künftiger Schaden sofort verlangt werden kann.

Vorliegend ist nicht ersichtlich bzw. wurde und wird von der Klägerin nirgends dargelegt, wieso sie die in der Klageänderungseingabe vom 20. September 2019 bezifferten Schadenpositionen nicht schon in der Klage (oder Replik) vorläufig beziffert erheben konnte (Klage, act. 14 Rz. 18). Damit ist die Vorinstanz auf die mit der Eingabe vom 20. September 2019 vorgenommenen zusätzlichen Klageänderungen zu Recht nicht eingetreten. Gegen diese Beurteilung können insbesondere nicht Literaturstellen wie diejenige von LEUENBERGER (a.a.O., N. 19 zu Art. 227 ZPO) oder WILLISEGGER (a.a.O., N. 32 zu Art. 227 ZPO) etc. ins Feld geführt werden. Die dortigen Ausführungen betreffend nämlich ausschliesslich die – in vorstehender E. 5.3.2 behandelte und bejahte – Frage, ob ein sachlicher Zusammenhang besteht. Die Frage, ob in einem von der Verhandlungsmaxime beherrschten Verfahren wie dem vorliegenden trotz an sich gegebenem Sachzusammenhang *noch nach Abschluss des Behauptungsverfahrens* Tatsachen, Beweismittel, *aber auch Klageänderungen* berücksichtigt werden können, ist ausschliesslich unter novenrechtlichem Aspekt zu beurteilen, nämlich danach, ob das Vorbringen bzw. die Klageänderung unter Anwendung der gebotenen Sorgfalt nicht schon früher hätte erfolgen können.

6.

Nach dem Gesagten ist im vorliegenden Berufungsverfahren in materieller Hinsicht nur über den von der Klägerin im Schlichtungsverfahren gestellten Anspruch nach Art. 336 OR wegen missbräuchlicher Kündigung zu befinden (der in der Klage in zulässiger Weise [Art. 227 Abs. 3 ZPO] minim reduziert wurde, vgl. vorstehende E. 5.3.1 in fine).

6.1.

Hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen des geltend gemachten Anspruchs kann grundsätzlich auf die zutreffenden Ausführungen im angefochtenen Entscheid verwiesen werden (vgl. dessen E. 5.1 betreffend Missbräuchlichkeitstatbestände [Art. 336 OR]; E. 5.2 betreffend die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers [Art. 328 OR]; E. 5.3 betreffend das vom Arbeitnehmer für die Geltendmachung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung nach Art. 336a OR einzuhaltende Verfahren [Art. 336b OR]).

Im Sinne einer kurzen Rekapitulation sei Folgendes festgehalten bzw. wiederholt. Die von einer Arbeitgeberin wegen Krankheit eines Arbeitnehmers ausgesprochene Kündigung stellt dann eine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR dar, wenn die Krankheit ohne Einfluss auf die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis bleibt. Wirkt sich demgegenüber die Krankheit auf die Leistungsfähigkeit aus, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden, wenn auch erst nach Ablauf des von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR gewährten zeitlichen Kündigungsschutzes (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., 2012, N. 5 zu Art. 336 OR [S. 1011] mit zahlreichen Hinweisen auf die Rechtsprechung). Missbräuchlich ist die von einem Arbeitgeber unter Hinweis auf eine (ganz, aber auch teilweise [vgl. BRÜHWILER, Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl., 2014, N. 2 zu Art. 336 OR] leistungsbeeinträchtigende) Krankheit ausgesprochene Kündigung ausnahmsweise dann, wenn die Krankheit durch eine Pflichtverletzung des kündigenden Arbeitgebers verursacht worden ist (PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 7. Aufl., N. 6 zu Art. 336 OR).

6.2.

6.2.1.

Unbestritten geblieben ist im Berufungsverfahren, dass die Klägerin die von Art. 336b OR für die Geltendmachung einer Entschädigung nach Art. 336a OR aufgestellten Verfahrensvoraussetzungen (Einsprache während der Kündigungsfrist sowie Einhaltung der 180-tägigen Klagefrist) eingehalten hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 5.3 zweiter Absatz).

6.2.2.

6.2.2.1.

Die Beklagte begründete auf die von der Klägerin erhobene Einsprache hin mit Schreiben vom 18. März 2016 (Klagebeilage 12) deren Entlassung wie folgt: Sie (die Beklagte) verfüge über einen geringen Personalbestand und sei auf die Verfügbarkeit sämtlicher Mitarbeiter angewiesen. Es sei betrieblich notwendig, dass die Mitarbeitenden der Beklagten flexibel seien und bei Bedarf auch die Aufgaben der Kollegen übernehmen könnten. Die Kündigung gegenüber der Klägerin sei aufgrund ihrer seit 25. November 2015 andauernden krankheitsbedingten Absenzen, der damit verbundenen Ungewissheit hinsichtlich der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit und der erheblichen betrieblichen Engpässe der letzten Monate erfolgt.

6.2.2.2.

Die Vorinstanz hat die Missbräuchlichkeit der Kündigung bejaht und der Klägerin eine Pönale zugesprochen. Sie hielt dafür, die Klägerin sei gemäss schriftlichem Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2011 (Klagebeilage 4 und 5) als *Labortechnikerin* angestellt worden. Unbestrittenermassen habe sie eingewilligt, stellvertretungsweise als *Laborassistentin* als Ferienvertretung und in Abwesenheit des angestellten Laborassistenten auszuwirken. Ihre Haupttätigkeit sei aber grundsätzlich im Labor als Labortechnikerin gewesen. Im Verlaufe des Jahres 2012 habe sie gesundheitliche Beschwerden bemerkt, nachdem sie als Laborassistentin ausgeholfen habe, sodass sie zunächst von ihrem Arzt für die von einem Laborassistenten in Kälte auszuführenden Arbeiten dispensiert worden sei. In der Folge sei die Klägerin dennoch immer wieder als Laborassistentin eingesetzt worden, obwohl sie im Betrieb laufend darauf aufmerksam gemacht habe, dass ihr diese Tätigkeit nicht guttue. G. [die damalige Laborkoordinatorin bei der Beklagten] habe als Zeugin bestätigt, dass sie sich der gesundheitlichen Situation der Klägerin bewusst gewesen sei und auch dem ihr übergeordneten H. [recte H. gemeldet habe, dass der Klägerin die Einsätze als Laborassistentin gesundheitlich nicht guttäten. Sie sei der Meinung gewesen, dass sich H. und I. im Klaren über die gesundheitliche Situation der Klägerin gewesen seien. H. habe als Zeuge ausgesagt, dass ihm gesundheitliche Beschwerden der Klägerin nicht fremd gewesen seien, jedoch habe er nicht genau gewusst, was ihre Krankheit bedeute und wie der Verlauf der Krankheit sei; er habe zwar Arztzeugnisse der Klägerin weitergeleitet, es aber nicht für nötig gehalten, über die Krankmeldung mit der Klägerin zu reden, sondern von ihr erwartet, dass sie proaktiv einen runden Tisch im Zusammenhang mit ihrer Krankheit einberufe und so die Beklagte über ihren Zustand informiere. Indessen sei unter dem Gesichtspunkt der eine Arbeitgeberin treffenden Fürsorgepflicht ein rechtzeitiges proaktives Tätigwerden des Arbeitgebers vor dem "Umkippen" des Arbeitnehmers zu erwarten. Insofern hätte in der im vorliegenden Fall zu beurteilenden Situation (die Klägerin sei während mehrerer Jahre immer wieder aus gesundheitlichen Gründen ausgefallen, wobei sie jeweils Arztzeugnisse eingereicht und zumindest G. als Koordinatorin aufmerksam gemacht habe) die Beklagte einen "runden Tisch" einberufen bzw. sich weiter über den Gesundheitszustand der Klägerin erkundigen sollen. Stattdessen sei sie untätig geblieben und habe, nachdem die Klägerin am 4. Februar 2015 konkret für die Tätigkeit als Laborassistentin vollumfänglich als arbeitsunfähig erklärt worden sei, die Kündigung ausgesprochen, obschon die Tätigkeit als Laborassistentin nicht zu ihren vertraglichen Haupttätigkeiten gehört habe. Für ihre Haupttätigkeit als Labortechnikerin sei sie gerade nicht krankgeschrieben und somit vollumfänglich arbeitsfähig gewesen, sodass diesbezüglich – entgegen der von der Beklagten gegebenen Kündigungsbegründung – keine Ungewissheit hinsichtlich der Wiederaufnahme ihrer vertraglichen Tätigkeit bestanden habe. Insofern liege eine Verletzung des Gebots der schonenden Rechtsausübung von Seiten der Beklagten vor, indem ohne

nachweislichen sachlichen Grund die Kündigung als diejenige Massnahme, die besondere Nachteile für die Klägerin mit sich gebracht habe und eigentlich als ultima ratio gelte, ergriffen worden sei. G. habe nämlich ausgesagt, dass die Klägerin vermutlich als Labortechnikerin hätte weiterbeschäftigt werden können, und H., dass man mit der Klägerin sicherlich eine Lösung hätte finden können, wenn sie von sich aus einen runden Tisch organisiert hätte. I. sei zwar im Kündigungsprozess involviert gewesen, habe aber angeblich nicht gewusst, dass die Klägerin eigentlich als Labortechnikerin und nicht als Laborassistentin angestellt gewesen sei. Bei der Beurteilung, ob eine Kündigung missbräuchlich sei, werde auf die tatsächlichen Kündigungsgründe und nicht auf diejenigen in der schriftlichen Kündigungsbegründung abgestellt. I. habe anlässlich der Befragung erklärt, dass die Kündigung wegen den Krankheitsabsenzen erfolgt sei und man die Klägerin schliesslich über 4.5 Jahre "geduldet" habe. Er habe seltsamerweise aber nicht gewusst, dass die Klägerin als Labortechnikerin angestellt gewesen sei, obschon sie bereits seit mehreren Jahren entsprechend bei der Beklagten angestellt gewesen sei. Es sei zwar zulässig, nach Ablauf des zeitlichen Kündigungsschutzes dem Arbeitnehmer wegen einer die Arbeitsleistung beeinträchtigenden Krankheit zu kündigen, nicht jedoch wenn die Arbeitsunfähigkeit in einer Pflichtverletzung des Arbeitgebers begründet liege. Die Vorinstanz wertete es als missbräuchlich, dass der Klägerin gekündigt worden war, nachdem diese erfolglos versucht hatte, darauf aufmerksam zu machen, dass ihr die nicht zu ihren Hauptaufgaben gehörende Tätigkeit als Laborassistentin gesundheitlich schade, und schliesslich eine Krankschreibung für die Tätigkeit als Laborassistentin vorgelegt habe. Die von der Beklagten als Kündigungsgrund vorgebrachten Krankheitsabsenzen wären mit grosser Wahrscheinlichkeit von 2012 bis 2014 ausgeblieben, wenn sich die Beklagte rechtzeitig über die Gründe der Absenzen der Klägerin informiert hätte und diese zwischendurch nicht mehr als Laborassistentin, sondern nur als Labortechnikerin eingesetzt hätte. In den Arztzeugnissen alleine habe es gewisse Hinweise gegeben, dass Kälte und Tätigkeiten im Lager ungünstig für die Klägerin seien. Die Beklagte habe auch keine schlüssigen Gründe vorgebracht, warum sie anstelle der Klägerin nicht einen anderen (der mehreren angestellten) Labortechniker als Vertretung des Laborassistenten F. habe einsetzen können. Insgesamt habe die Beklagte mit ihrem Untätigwerden und gewissem "Desinteresse" (vgl. Befragung H.), das sich anlässlich der Befragung von I. auch in der Unkenntnis der vorgesetzten Person über den klägerischen Haupttätigkeitsbereich gezeigt habe, ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Klägerin verletzt. Die Beklagte sei untätig geblieben und habe in der Folge der Einfachheit halber gegenüber der Klägerin die Kündigung ausgesprochen. Die Kündigung sei daher als missbräuchlich zu werten (angefochtener Entscheid E. 5.5). Die Vorinstanz erachtete es zwar nicht als ausgewiesen, dass die Beklagte für die von der Klägerin geltend gemachten Arthritisschübe verantwortlich sei, weil gemäss den als Zeugen befragten Ärzten in der Regel diverse Fakto-

ren bei dieser Krankheit mitspielten. Klar sei aber, dass Kälte sowie Gewichtheben und somit die Einsätze der Klägerin als Laborassistentin einen ungünstigen Einfluss auf den Krankheitsverlauf bei der Klägerin gehabt und einen Schub mitbegünstigt hätten. Unter diesen Umständen sowie dem allgemein festgestellten Desinteresse im Betrieb der Beklagten und nach rund fünfjähriger Anstellungsdauer der Klägerin erachtete die Vorinstanz eine Entschädigung von drei Monatslöhnen (Fr. 19'212.00 bei einem unbeantstandet gebliebenen Monatslohn von Fr. 6'404.00) als angemessen (angefochtener Entscheid E. 5.6).

6.2.2.3.

Während die Klägerin mit ihrer Berufung (S. 13 ff. Rz. 28 ff.) an einer maximalen Entschädigung von sechs Monatslöhnen festhält, weil die Umstände der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung diese als krass missbräuchlich erscheinen liessen, bestreitet die Beklagte einen solchen Anspruch weiterhin vollumfänglich, nicht zuletzt unter Hinweis auf eine fehlende Kausalität: Die vollständige chronische Polyarthrit, die sich im Mai 2014 gezeigt habe, wäre auch bei einer auf die Arbeiten als Labortechnikerin beschränkten Tätigkeit der Klägerin ausgebrochen (beklagtische Berufung S. 13 Rz. 28; vgl. schon Klageantwort, act. 53 Rz. 41). Es entspreche denn auch nicht den Tatsachen, dass die Beklagte der Klägerin nach deren erfolglosen Versuchen, darauf aufmerksam zu machen, dass ihr die Tätigkeit als Laborassistentin gesundheitlich schade, und schliesslich nach Vorlage einer Krankschreibung für die Tätigkeit als Laborassistentin gekündigt habe. Insbesondere treffe nicht zu, dass der Klägerin ohne nachweislichen sachlichen Grund gekündigt worden sei, nachdem diese für die Aushilfetätigkeit als Laborassistentin arbeitsunfähig erklärt worden sei, während sie für ihre Tätigkeit als Labortechnikerin (ihre Hauptfunktion) vollumfänglich arbeitsfähig gewesen sei und hätte weiterbeschäftigt werden können. Dies sei von der Klägerin im vorinstanzlichen Verfahren auch nie so behauptet worden (beklagtische Berufung S. 8 Rz. 16).

6.3.

Vorab ist auf einige problematische Feststellungen in der vorinstanzlichen Begründung einzugehen:

So wird ausgeführt, die Kündigung sei ausgesprochen worden, obwohl die Klägerin für ihre Haupttätigkeit als Labortechnikerin gerade nicht krankgeschrieben und somit vollumfänglich arbeitsfähig gewesen sei, sodass diesbezüglich – entgegen der von der Beklagten gegebenen Kündigungsbeurteilung – keine Ungewissheit hinsichtlich der Wiederaufnahme ihrer vertraglichen Tätigkeit bestanden habe (angefochtener Entscheid E. 5.5 [S. 32]). Dies ist unzutreffend: Ausweislich der Klageantwortbeilage 28 ("Übersichten Personalabwesenheiten der Klägerin 2011-2016") war die Klägerin, nachdem sie vom 22. April bis und mit 19. Mai 2014 die Ferienvertretung von F. wahrgenommen hatte, offensichtlich ab 26. Juni 2014

zunächst 100 % arbeitsunfähig geschrieben, ab 8. Oktober 2014 50 %, ab 17. November 2014 30 % und ab 3. August 2015 noch 20 %, was im Einklang mit den von der Klägerin in ihrer Klagesammelbeilage 9 eingereichten Arbeitsunfähigkeitsattesten ihres Hausarztes D. vom 16. Juli, 20. August, 24. September und 29. Oktober 2014 sowie vom 4. Februar 2015 steht. Das zuletzt erwähnte Arbeitsunfähigkeitszeugnis "Nordwestschweiz" kann und muss wohl in dem Sinne gedeutet werden, dass der Hausarzt die schon im Zeugnis vom 29. Oktober 2014 attestierte 30 %ige Arbeitsunfähigkeit so verstand, dass die Klägerin in der Tätigkeit als Laborassistentin in einem 30 %-Pensum voll einsatzunfähig und ansonsten, d.h. für die Tätigkeit als Labortechnikerin vollumfänglich arbeitsfähig sei. Es ist allerdings zu beachten, dass die Kündigung erst am 23. Februar 2016 ausgesprochen wurde (Klagebeilage 11), nachdem sich die Klägerin am 25. November 2015 einer Operation (MTP I-Arthrodesse) links hatte unterziehen müssen und danach über neunzig Tage lang 100 % arbeitsunfähig geschrieben gewesen und damit auch nicht zur Arbeit als Labortechnikerin erschienen war. In seinem vom 10. Mai 2016 datierten Bericht an den Hausarzt (ebenfalls bei Klagesammelbeilage 9) hielt E. fest, dass er schon im Mai 2012 eine Umschulung der Klägerin in eine körperlich leichte Bürotätigkeit empfohlen habe, "im jetzigen Zeitpunkt [Mai 2016]" aber die Klägerin aufgrund ihres "hochfloriden" Krankheitsbildes nicht nur nicht arbeits-, sondern nicht einmal mehr umschulungsfähig sei (S. 3 des Berichts).

Vor diesem Hintergrund stehen zwei weitere Feststellungen der Vorinstanz auf wackeligem Grund. Gemäss Vorinstanz hat I. anlässlich der Befragung für die Beklagte erklärt, dass die Kündigung wegen den Krankheitsabsenzen erfolgt sei und man die Klägerin schliesslich über 4.5 Jahre "geduldet" habe (angefochtener Entscheid E. 5.4 [S. 30]). Abgesehen davon, dass dem Protokoll zu I.' Befragung diese Formulierung nicht entnommen werden kann, handelt es sich dabei um eine offensichtlich unzulässig verkürzte Wiedergabe von dessen Aussage (act. 384 f.). Insgesamt kann diese nicht so verstanden werden, dass frühere Absenzen den "tatsächlichen Kündigungsgrund" bildeten. Denn auf den Grund der Kündigung angesprochen, gab I. an, "es stand im Brief, was die Gründe waren" (act. 385). Im Kündigungszeitpunkt war aber der zeitliche Kündigungsschutz wegen Krankheit, deren Ende nicht abzusehen war, abgelaufen und seit der Operation der Klägerin am 25. November 2015 war (auch) die Wiederaufnahme der Labortechnikerinnentätigkeit durch die Klägerin fraglich. Unter diesen Umständen erscheint es auf keinen Fall von vornherein unglaubwürdig, dass die Beklagte mit einem geringen Personalbestand eine Lösung finden musste.

Die Vorinstanz erblickt sodann eine Verletzung des Gebots der schonenden Rechtsausübung von Seiten der Beklagten darin, dass ohne nachweislichen sachlichen Grund die Kündigung als diejenige Massnahme ergriffen worden sei, die besondere Nachteile für die Klägerin mit sich gebracht habe

und eigentlich als ultima ratio gelte. G. habe nämlich ausgesagt, dass die Klägerin vermutlich als Labortechnikerin hätte weiterbeschäftigt werden können, und H., dass man mit der Klägerin sicherlich eine Lösung hätte finden können, wenn diese von sich aus einen runden Tisch organisiert hätte (angefochtener Entscheid E. 5.5 [S. 32]). Abgesehen davon, dass – nach dem oben Ausgeführten – eben nicht gesagt werden kann, die Klägerin hätte (in absehbarer Zukunft) als Labortechnikerin weiterarbeiten können, bezieht sich die Vorinstanz ausgerechnet auf den Basler Kommentar (PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N. 25 zu Art. 336 OR), obwohl dort die Auffassung vertreten wird, dass das Gebot der schonenden Rechtsausübung, wie es z.B. in Art. 737 Abs. 2 ZGB statuiert werde, nicht zur Begründung herangezogen werden könne, dass ein an sich bestehendes Recht (hier Kündigungsrecht) überhaupt nicht wahrgenommen werden dürfe.

6.4.

Wie den nachstehenden Ausführungen zu entnehmen sein wird, geht es vorliegend um die Konstellation, dass bei der Klägerin bei Verrichtung einer anstrengenden und in Kälte zu erbringenden, aber nicht eigentlich gefahrgeneigten Arbeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses – *ohne Unfall* – der erste Schub einer Autoimmunerkrankung (rheumatoide Arthritis, dazu nachfolgende E. 6.6.1) ausgelöst wurde (in diesem Sinne die Klägerin ausdrücklich in der Replik [act. 89 und wohl auch Replik, act. 111 f., wo Folgendes ausgeführt wird: "Die Klägerin behauptet nicht, dass sie heute ohne die Pflichtverletzungen der Beklagten kerngesund wäre. Aber ohne die von der Beklagten verlangten Einsätze wäre die zu Beginn des Anstellungsverhältnisse[s] bestehende leichte Arthritis, welche sich im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses sogar zu stabilisieren schien, nicht zu der heute bestehenden 'full blown CP all over' mit irreparablen Schäden geworden"]; ebenso das Zugeständnis der Klägerin, dass ihr rechter Zeigefinger schon vor [Hervorhebung durch Kursivschrift nicht im Original] ihrem ersten Einsatz als Laborassistentin geschwollen gewesen sei und sie die [bei diesem ersten Einsatz verspürten] Fusschmerzen als medizinischer Laie auf die Schuhe und das lange Stehen [statt die rheumatoide Arthritis] zurückgeführt habe [Replik, act. 107 "Zu KA 42"])). Hinsichtlich dieser Konstellation gilt es mit Rücksicht darauf, dass die von einer Arbeitgeberin wegen einer die Arbeitsleistung beeinträchtigenden Krankheit ausgesprochene Kündigung nur dann missbräuchlich ist, wenn die Krankheit durch eine Pflichtverletzung (Verletzung der Fürsorgepflicht) verursacht wurde, Folgendes zu bedenken:

6.4.1.

Mit Blick auf die Fürsorgepflichtverletzung: Solange eine Arbeitgeberin nichts von der krankhaften Anlage ihres Arbeitnehmers weiss (sei es, dass dieser selber noch keine Kenntnis davon hat, sei es, dass er sie der Arbeitgeberin gegenüber verschweigt) kann ihr selbstredend keine Verletzung der Fürsorgepflicht vorgeworfen werden. Dies gilt jedenfalls solange, als

die Arbeitgeberin generell die nach Art. 328 Abs. 2 OR zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschuldeten Massnahmen getroffen hat, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann. Für den vorliegenden Fall ist weder behauptet noch ersichtlich, welche Massnahmen der Beklagten nach Art. 328 Abs. 2 OR hätten abverlangt werden können zur Verhinderung, dass durch die Arbeit bei einem beliebigen Arbeitnehmer eine rheumatoide Arthritis ausgelöst werden könnte.

Es versteht sich unter dem Gesichtspunkt von Art. 328 Abs. 1 OR und des Rechts auf persönliche Integrität (Art. 28 ZGB) dagegen von selbst, dass eine Arbeitgeberin, die von der krankhaften Veranlagung eines Arbeitnehmers Kenntnis erlangt hat, von diesem die Erfüllung der vertraglich an sich geschuldeten Arbeitsleistung nicht (mehr) verlangen kann, sofern und soweit diese aus medizinischen Gründen nicht (mehr) zumutbar ist. Ist nun aber wegen der Krankheit[sanlage] die gehörige Erfüllung des Arbeitsvertrags voraussichtlich auf unabsehbare Zeit verunmöglicht, muss die Arbeitgeberin die Entlassung vornehmen dürfen, ohne dass gegen sie ein Missbrauchsvorwurf erhoben werden kann, weil sich eben das Arbeitsverhältnis nicht mehr mit dem ursprünglich vereinbarten Inhalt weiterführen lässt (vgl. dazu vorstehende E. 6.3. in fine zur Frage, ob das Gebot der schonenden Rechtsausübung der Arbeitgeberin verbieten kann, den Arbeitnehmer zu entlassen, obwohl er nicht mehr die vertraglich geschuldete Leistung erbringen kann). Allerdings wird sie die Schutzfrist von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR beachten müssen, weil der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden – teilweise – an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert ist (vgl. auch Art. 324a Abs. 1 OR).

6.4.2.

Und selbst wenn sich eine Arbeitgeberin die Verletzung der Fürsorgepflicht gegenüber einem Arbeitnehmer vorwerfen lassen muss, ist dennoch *unter Kausalitätsgesichtspunkten* nicht jede danach von ihr ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren:

Klar ist der Fall, wo eine Arbeitgeberin von einem Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung verlangt, von der sie weiss oder wissen muss, dass sie ihm (wegen der krankhaften Veranlagung) nicht (mehr) zumutbar ist. Entlässt sie in einem solchen Fall den Arbeitnehmer, weil sich dieser weigert, die (unzumutbare) Arbeit auszuführen, liegt eine missbräuchliche Kündigung vor (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR), sofern nicht sogar eine (nichtige) Kündigung zur Unzeit nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR vorliegt. Umso mehr muss eine Kündigung grundsätzlich als missbräuchlich taxiert werden, wenn die Arbeitgeberin einen Arbeitnehmer entlässt, nachdem bei diesem bei einer

beiden bekannten krankhaften Veranlagung durch einen von der Arbeitgeberin abverlangten Einsatz in vorhersehbarer Weise eine bisher stumme Krankheit aktiviert oder bei bereits symptomatischer Erkrankung diese verschlimmert oder ein Krankheitsschub ausgelöst wird. Mit Bezug auf die Frage des Ersatzes allfälligen Schadens kann sich dann immerhin die Frage eines Mitverschuldens auf Seiten des Arbeitnehmers stellen (Art. 44 Abs. 1 OR).

Allerdings darf der Verlauf, den das Krankheitsgeschehen auch ohne die Fürsorgepflichtverletzung auf Arbeitgeberseite genommen hätte, nicht ausser Acht gelassen werden. Ist nämlich *trotz allfälliger vorangegangener Fürsorgepflichtverletzungen durch die Arbeitgeberin* im Kündigungszeitpunkt ein Krankheitsstadium erreicht, das weder in quantitativer noch in zeitlicher Hinsicht als durch diese mitverursacht gelten kann (ein solches Krankheitsstadium wird sozialversicherungs- bzw. haftpflichtrechtlich als *status quo sine* bezeichnet; für das Haftpflichtrecht vgl. etwa BGE 4A_319/2021 E. 2.2.1), kann die Kündigung nicht mehr als missbräuchlich qualifiziert werden. Mit dem Eintritt des *status quo sine* entfällt – auch bei Bejahung eines haftungsbegründenden Kausalzusammenhangs zwischen einer widerrechtlichen Handlung und einer Körperverletzung – im Rahmen der Schadensberechnung der rechtserhebliche Kausalzusammenhang zwischen der widerrechtlichen Handlung und dem (Erwerbs- und Haushalt-) Schaden; dieser wird ab jenem Zeitpunkt ausschliesslich nur mehr der in den Risikobereich der geschädigten Person fallenden Krankheit zugeordnet (vgl. z.B. SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 7. Aufl., 2020, Rz. 21.05 f.; KESSLER, Basler Kommentar, 7. Aufl., 2020, N. 27 f. zu Art. 41 OR). Mutatis mutandis ist unter Kausalitätsgesichtspunkten nicht ersichtlich, wieso der Arbeitgeberin nach dem Eintritt des *status quo sine* unter Hinweis auf frühere Fürsorgepflichtverletzungen verwehrt werden sollte, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, wenn der Arbeitnehmer nunmehr ausschliesslich aufgrund des schicksalhaften Krankheitsverlaufs ausserstande ist, die vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.

6.4.3.

Was die Beweislast anbelangt, hat ein Geschädigter nach Art. 8 ZGB den Schaden als rechtsbegründende Tatsache sowohl dem Grundsatz als auch der Höhe nach zu beweisen (KESSLER, a.a.O., N. 1 zu Art. 42 OR mit Hinweisen). Soweit der Eintritt eines in den Risikobereich des Geschädigten fallenden *status quo sine* streitig ist, ist dieser vom Schädiger als rechtshindernde Tatsache nachzuweisen (LARDELLI/VETTER, Basler Kommentar, 7. Aufl., 2022, N. 62 zu Art. 8 ZGB).

Mit Bezug auf das Beweismass gelangen hinsichtlich der beiden Anspruchsvoraussetzungen der Verletzung der Fürsorgepflicht einerseits und der Kausalität andererseits unterschiedliche Beweisgrade zur Anwendung.

Eine Verletzung der Fürsorgepflicht ist im Sinne des Regelbeweismasses strikte zu beweisen; der insoweit nötige Beweis ist erbracht, wenn das Gericht aufgrund objektiver Gesichtspunkte überzeugt ist, dass sich die – beweisbedürftige – Tatsache verwirklicht hat, und allfällige Restzweifel nicht als erheblich erscheinen, was deutlich mehr sein muss als überwiegende Wahrscheinlichkeit (LARDELLI/VETTER, a.a.O., N. 17 zu Art. 8 ZGB). Hinsichtlich des natürlichen Kausalzusammenhangs reicht demgegenüber der Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit (LARDELLI/VETTER, a.a.O., N. 18 zu Art. 8 ZGB).

6.5.

Die Klägerin wurde von der Beklagten als Labortechnikerin angestellt (schriftlicher Arbeitsvertrag vom 20. Dezember 2011, Klagebeilage 4). Gemäss – im Berufungsverfahren nicht mehr streitiger – mündlicher Zusatzabrede sollte sie aber auch die Ferienvertretung von Laborassistenten wahrnehmen. Zwar hatte die Klägerin im Behauptungsverfahren bestritten, je eine Einwilligung zu Einsätzen als Laborassistentin gegeben zu haben (Replik, act. 92). In der Parteibefragung gab sie indes an, dass G. (die Laborkoordinatorin bei der Beklagten, act. 363), ihr *im Rahmen des Vorstellungsgesprächs* erklärt habe, dass Angestellte auch als Laborassistenten aushelfen müssten (act. 377). Indem sie dem nicht widersprochen hat, hat sie konkludent zugestimmt, aushilfsweise Arbeit als Laborassistentin zu verrichten, die – was wohl als unbestritten gelten kann – körperlich anstrengender war als diejenige einer Labortechnikerin und im Gegensatz zu dieser nicht bei Raumtemperaturen ausgeführt werden konnte (vgl. dazu die Zeugenaussage des von der Beklagten ausschliesslich als Laborassistent angestellten F., act. 358 ff., wonach man als Labortechniker nicht mehr als 5 kg heben müsse, aber als Laborassistent Mischungen mit einem Gewicht von 40 kg heben müssen bzw. dass man im Chemielager anziehen könne, was man wolle, und es immer kalt sei).

6.6.

6.6.1.

Gemäss eigener Sachdarstellung der Klägerin begannen ihre Einsätze als Laborassistentin ("bereits") Anfang 2012 (Klage, act. 5), gemäss Beklagter dagegen sogar schon Ende November 2011 (Klageantwort, act. 54). Schon nach dem ersten Einsatz – so die Klägerin (Klage, act. 5) – traten starke Schmerzen an den "Gelenken und Gliedern inkl. Rücken und Nacken" auf. Deshalb suchte die Klägerin ihren Hausarzt, D., auf, der sie für weitere diagnostische Abklärungen an den rheumatologischen Facharzt E. überwies. Dieser stellte im Mai 2012 die Diagnose "rheumatoide Arthritis" und bezeichnete die damals von der Klägerin verrichtete Arbeit ("nur stehend, körperlich belastend mit Heben von erheblichen Gewichten, Arbeit in Zugluft resp. in der Kälte auf einem Metallrost") als "ungünstig" (Bericht vom 8. Mai 2012, bei Klagesammelbeilage 9). Diese Einschätzung bezog sich offenkundig nur auf die Tätigkeit der Klägerin als Laborassistentin. Denn die von

D. ausgestellten Atteste vom 20. Februar bzw. 7. März 2012 bescheinigen ihr für die Zeit von sechs Wochen ab 22. Februar 2012 eine 10 %ige Arbeitsunfähigkeit, und zwar ausschliesslich mit Bezug auf die "in Kälte" (d.h. die im Chemielager als Laborassistentin) auszuführenden Arbeiten; "[a]lle anderen Arbeiten lt. Arbeitsvertrag" wurden als von der Klägerin ausführbar beurteilt (so explizit das Arbeitsunfähigkeitszeugnis von D. vom 7. März 2012, bei Klagesammelbeilage 9).

Bei der bei der Klägerin diagnostizierten Krankheit (rheumatoide Arthritis, früher auch chronische Polyarthritis [darum offenbar CP im Bericht des Hausarztes D. vom 26. Juni 2014, bei Klagesammelbeilage 9] genannt) handelt es sich um eine Autoimmunerkrankung (vgl. die von der Beklagten als Klageantwortbeilagen 2-5 und 6 eingereichten medizinischen Informationsblätter aus dem Internet bzw. Informationsbroschüre der Rheumaliga Schweiz). Gemäss der von der Beklagten als Klageantwortbeilage 3 eingelegten Auszug aus Wikipedia gibt es keine Belege dafür, dass physische oder emotionale Faktoren oder Stress die Krankheit [als solche] auslösen ("trigger") (vgl. dazu auch die von D. als Facharzt in der Zeugenbefragung gemachte Aussage, wonach der Auslöser der Krankheit unbekannt sei [act. 353]). Unbestrittenermassen wurde auch bei der Mutter und Grossmutter der Klägerin die gleiche Autoimmunerkrankung diagnostiziert (vgl. insbesondere den oben erwähnten hausärztlichen Bericht vom 26. Juni 2014 [bei Klagesammelbeilage 9]).

6.6.2.

Für die Zeit nach dem ersten Schub zu Beginn des Anstellungsverhältnisses (d.h. ab Mai 2012) liegt das Problem der Sachdarstellung der Klägerin darin begründet, dass sie keine Chronologie ihrer Einsätze als Laborassistentin einerseits und ihrer Arbeitsunfähigkeitsepisoden andererseits vorlegt, die eine generelle Korrelation zwischen ihren Einsätzen als Laborassistentin und Krankheitserscheinungen aufzeigen würde.

6.6.2.1.

Die von der Klägerin in der Parteibefragung gemachten Aussagen erwecken den Eindruck, dass Einsätze im beklagten Chemielager praktisch an der Tagesordnung waren (insbesondere act. 378: "es ist mehr als nur Vertretung in den Ferien und während Krankheit von ihm [gemeint F.] gewesen. Es war jeden Tag. 2 Container musste ich vorbereiten, jede Woche"; ähnlich schon die im Behauptungsverfahren von der Klägerin aufgestellte Behauptung, wonach sie "oft und teilweise auch für längere Zeit" als Laborassistentin zum Einsatz gekommen sei, Klage, act. 5). Abgesehen davon, dass dieses "oft und teilweise auch für längere Zeit" ohne Substanziierung blieb, scheint die Aussage auf den ersten Blick mit der Zeugenaussage des beklagten Laborassistenten F. zu kontrastieren, wonach ihn die Klägerin bei Ferien oder Krankheit vertreten habe (act. 359). Diese

Aussage schliesst allerdings nicht aus, dass die Klägerin auch dann im Lager aushalf, wenn F. im Betrieb zugegen war. In diese Richtung geht die weitere Aussage von F., dass er von der Klägerin um Hilfe gebeten worden sei, wenn sie "etwas heben musste" (act. 360). Solche Situationen können sich nicht während der Ferien von F. ergeben haben.

6.6.2.2.

Von massgeblicher Bedeutung ist, dass für die Zeit von März 2012 bis Mai 2014 mit einer Ausnahme Episoden von Arbeitsunfähigkeit der Klägerin nicht nachgewiesen oder auch nur behauptet sind, die durch die Einsätze im Labor ausgelöst worden wären. So hat der Hausarzt der Klägerin, D., in seinem vom 26. Juni 2014 datierten Bericht (bei Klagesammelbeilage 9) Folgendes festgehalten;

" The diagnosis [sero-pos. chron. Polyarthritis] was assumed in 2012 when she [Klägerin] ha[d] to work daily in the frigo-room. The last two years she was not forced to visit the doctor[. I]t was a low symptomatic period (resp. the patient tolerated whatever she fe[lt])."

Damit im Einklang steht, dass – worauf die Beklagte in ihrer Berufungs S. 12 Rz. 25) zu Recht hinweist – für die Zeit nach der ersten Arbeitsunfähigkeit ab ca. April 2012 bis Juni 2014, d.h. für rund zwei Jahre, nur zwei, vom 6. März 2013 und 2. Oktober 2013 datierte ärztliche Zeugnisse (bei Klagesammelbeilage 9) im Recht liegen, von denen nur das zweite eine Arbeitsunfähigkeit (für fünf Tage [2. bis und mit 6. Oktober 2013]) attestiert. Zwar erwähnte der Hausarzt in seiner Befragung als Zeuge, dass die Klägerin auch vom 18. November 2013 bis zum 23. Dezember 2013 krankgeschrieben gewesen sei, allerdings nannte er als Grund für die Krankschreibung einen Unfall, bei dem die Klägerin wegen eines defekten Handschuhs mit Chemikalien in Kontakt kam und eine Wunde/Verbrennung davontrug (act. 352; vgl. zu diesem Vorfall auch Ausführungen der Klägerin in der Klage, act. 7).

Für ein gesundheitsmässig "unproblematisches" Intervall von rund zwei Jahren sprechen weitere Umstände. So hat G., als Laborkoordinatorin die unmittelbare Vorgesetzte der Klägerin (vgl. act. 363), als Zeugin ausgesagt, ihrer Erinnerung nach habe die Klägerin in den ersten zwei Jahren keine Probleme gehabt (act. 365). Dies trifft zwar insoweit, als eben die Klägerin nach dem ersten Einsatz als Laborassistentin krankgeschrieben wurde und im Rahmen der deshalb erfolgten medizinischen Abklärungen die Diagnose der rheumatoiden Arthritis gestellt worden war, offensichtlich nicht zu. Für die Zeit nach der ersten Krankschreibung bis ca. Ende März 2012 lässt sich J. Aussage dagegen wiederum gut in Übereinstimmung mit den ärztlichen Attesten und Aussagen bringen. Im Übrigen hat auch die Klägerin selber in der Replik (act. 111 f.) Folgendes ausgeführt: "Aber ohne die von der Beklagten verlangten Einsätze im Lager wäre die zu Beginn des Anstellungsverhältnisses bestehende leichte Arthritis, *welche sich im*

Verlaufe des Arbeitsverhältnisses sogar zu stabilisieren schien [Hervorhebung durch Kursivschrift hinzugefügt], nicht zu der heute bestehenden 'full blown CP all over' geworden."

6.6.2.3.

Nach dem Gesagten lässt sich eine *generelle* Korrelation zwischen den Einsätzen der Klägerin als Laborassistentin und Episoden von Arbeitsunfähigkeit nicht oder nur sehr schwer erkennen. Sie wäre umso schwächer, je häufiger Einsätze der Klägerin im Lager stattgefunden hätten. Besonders fällt auch auf, dass – anders als im Jahre 2014 (dazu auch nachfolgende E. 6.6.3) – (ausgerechnet) während der vierwöchigen ferienbedingten Abwesenheit des Laborassistenten F. vom 31. Dezember 2012 bis und mit 28. Januar 2013 eine Arbeitsunfähigkeit der Klägerin ausblieb (vgl. dazu Klageantwort, act. 54 Rz. 42). Dies erstaunt unter zwei Gesichtspunkten: Zum einen hatte die Klägerin – anders als dann 2014 – im Jahre 2013 noch das körperlich anstrengendere, in der Klage (act. 4) beschriebene Umpumpen von Lösungen aus grossen 250-Liter-Behältern zuerst in 40 Liter- und schliesslich in 10-Liter-Gefässe zu bewältigen, welche Arbeit offenbar ab dem Jahreswechsel 2013/14 nicht mehr geleistet werden musste (Klageantwort, act. 43 Rz. 19; Zeugenaussage von H., act. 371). Zum andern dürfte auch von den im unbeheizten (Klageantwort act. 44 Rz. 21) Chemielager angetroffenen Temperaturen her die körperliche Beanspruchung für die Klägerin während F. Ferien im Januar 2013 (Winter) mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit höher gewesen sein als im April/Mai 2014 (Frühling).

Zu ergänzen bleibt im vorliegenden Zusammenhang, dass mangels entsprechender substantzierter Behauptungen der Klägerin letztlich offenbleiben muss, ob und in welchem Umfang die – von H. als "immer taff (gemeint wohl "tough") bezeichnete (act. 370) – Klägerin im Zeitraum März 2012 und 2014 allenfalls Arbeit verrichtet hat, obwohl sie aus medizinischer Sicht an sich arbeitsunfähig war (vgl. auch die Aussage des Hausarztes D. in der Zeugenbefragung, wonach die Klägerin ihn selten aufgesucht habe, es sei denn, es sei wirklich notwendig gewesen, act. 351). Ein "Durchbeissen" der Klägerin kann zwar nicht ausgeschlossen werden. Nachdem sie aber im vorliegenden Fall nie substantiiert vorgebracht hat, dass und wann sie arbeiten gegangen sei, obwohl sie sich nicht arbeitsfähig gefühlt habe, ist der Frage wegen der Geltung der Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 ZPO) nicht weiter nachzugehen.

6.6.3.

Eine Korrelation zwischen einem Einsatz der Klägerin als Ferienvertretung des Laborassistenten F. und einer neuen Arbeitsunfähigkeit ist erst für die Zeit von 22. April bis und mit 19. Mai 2014 (vgl. Klageantwortbeilage 28) gegeben. Aber auch in diesem Zusammenhang ist immerhin zu erwähnen, dass sich die Klägerin offenbar erst über einen Monat nach der Rückkehr

von F. aus den Ferien am 26. Juni 2014 zu ihrem Hausarzt Dr. med. D. in die Sprechstunde begab (vgl. dessen Attest vom 16. Juli 2014 [bei Klagesammelbeilage 9], worin er ihr eine Arbeitsunfähigkeit ab 26. Juni 2014 bescheinigte; zur Auffälligkeit, dass die Klägerin zwar 2014, nicht aber 2013, während der jeweils vierwöchigen Ferienvertretung für F. einen Schub erlitt, vgl. vorstehende E. 6.6.2.3).

6.6.4.

Zusammenfassend erscheint es durchaus einigermaßen wahrscheinlich, dass ein erster (offenbar längerer und regelmässiger) Einsatz der Klägerin gleich zu Beginn ihrer Anstellung bei der Beklagten die rheumatoide Arthritis erstmalig manifest werden liess (vgl. wiederum das Zugeständnis der Klägerin, dass ihr rechter Zeigefinger schon vor ihrem ersten Einsatz als Laborassistentin geschwollen gewesen sei und sie die [bei diesem ersten Einsatz verspürten] Fusschmerzen als medizinischer Laie auf die Schuhe und das lange Stehen [statt die rheumatoide Arthritis] zurückgeführt habe, Replik, act. 107 "Zu KA 42") (vgl. dazu nachfolgende E. 6.7.1). Sodann erscheint nicht ausgeschlossen, dass der Einsatz der Klägerin als Ferienvertretung von F. im April/Mai 2014 einen weiteren Schub der besagten Autoimmunerkrankung auslöste, in dessen Folge sie – wenn auch mit einer rund einmonatigen Verzögerung (26. Mai bis und mit 25. Juni) – nie mehr voll arbeitsfähig war. Ab 25. November 2015 war die Klägerin dann aufgrund einer notwendig gewordenen Operation (MTP I Arthrodese links, vgl. dazu den Operationsbericht vom 25. November 2015 [bei Klagesammelbeilage 9]) bis zum Kündigungszeitpunkt (23. Februar 2016, Klagebeilage 11) nach Ablauf der 90-tägigen Schutzfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR nicht mehr arbeitsfähig (vgl. den vom 10. Mai 2016 datierten Bericht von E. [bei Klagesammelbeilage 9], der die Klägerin wegen des sich in jenem Zeitpunkt "hochflorid" beschriebenen Krankheitsbildes nicht nur als nicht arbeitsfähig, sondern auch als nicht umschulungsfähig bezeichnete; vorzudringlich sei eine "Einstellung" des Krankheitsbildes, worauf entschieden werden müsste, ob eine Umschulung in eine körperlich leichte Tätigkeit möglich sei).

Insgesamt lässt sich nur eine relativ schwache generelle Korrelation zwischen Einsätzen der Klägerin im – nicht beheizten – Lager und Episoden von Arbeitsunfähigkeit konstatieren. Allerdings reicht dieser Befund nicht aus, um *in antizipierter Beweiswürdigung* (vgl. dazu BGE 143 III 297 E. 9.3.2) einen natürlichen Kausalzusammenhang zwischen den beiden von vornherein zu verneinen. Daran ändert der von der Beklagten vorgebrachte Umstand nichts, dass die Klägerin sich den von E. schon 2012 empfohlenen Therapien mit Methotrexat und Biologica nicht sogleich, sondern erst nach dem Ausbruch der "full-blown" bzw. "hochfloriden" rheumatoiden Arthritis unterzog und das Rauchen nicht sofort nach der Diagnosestellung einstellte (beklagtische Berufung S. 13 Rz. 27). Eine Arbeitgeberin kann derartige Versäumnisse der Klägerin nicht kompensatorisch mit

eigenen "verrechnen". Klarheit darüber, ob im Zeitpunkt der Kündigung (23. Februar 2016; Klagebeilage 11) ein Krankheitsstadium der rheumatoiden Arthritis bestand, das noch durch diese Einsätze (insbesondere denjenigen im April/Mai 2014) zumindest vorübergehend beeinflusst oder eben der status quo sine erreicht war, kann nur das Gutachten eines neutralen Experten schaffen. Ein solches wurde von der Klägerin in der Replik (act. 107 und 112) beantragt, von der Vorinstanz indes nicht eingeholt. Dies wäre nachzuholen, sofern der Beklagten eine Fürsorgepflichtverletzung vorzuwerfen ist (vgl. dazu nachstehende E. 6.7). Denn fehlt es an einer Pflichtverletzung der Beklagten, kann die Kündigung nicht als missbräuchlich qualifiziert werden (vgl. vorstehende E. 6.4.1).

6.7.

6.7.1.

Eine Verletzung der *Fürsorgepflicht durch die Beklagte* im Zusammenhang mit der durch den ersten Einsatz der Klägerin als Laborassistentin im Chemielager ausgelösten Arbeitsunfähigkeit kann ausgeschlossen werden. Den von der Klägerin selber ins Recht gelegten Arztberichten lässt sich entnehmen, dass erst im Rahmen der medizinischen Abklärungen, die aufgrund der ersten Krankschreibung stattfanden, eine Diagnose gestellt wurde (vgl. die Anmeldung der Klägerin im Kantonsspital Z. durch D. vom 24. Februar 2012: "V[erdacht]. a[uf]. [?] Polyarthritits" und Bericht von E. vom 8. Mai 2012, in der der Klägerin als Diagnose eine "[r]heumatoide Arthritis, CCP-Ak positiv, Dg 05/2012" mit Befall des rechten Zeigefingers und Fussbeschwerden gestellt wurde [beide bei Klagesammelbeilage 9]). Die Klägerin hat denn auch nie behauptet, sie habe schon beim Stellenantritt von ihrer Krankheit gewusst (vgl. vielmehr das bereits erwähnte Zugeständnis der Klägerin in der Replik [act. 107], wonach sie selber die ersten Symptome [geschwollener rechter Zeigefinger sowie Fussbeschwerden] offensichtlich nicht mit der erst im Februar 2012 gestellten Verdachts- und dann im Mai 2012 gesicherten Diagnose einer rheumatoiden Arthritis in Verbindung brachte). Unter diesem Gesichtspunkt kann eine Verletzung der Fürsorgepflicht für die erste, durch den Einsatz der Klägerin als Laborassistentin im beklagten Lager verursachte Episode von Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen werden.

6.7.2.

Für die Zeit nach dieser ersten Arbeitsunfähigkeitsepisode sind so gut wie keine konkreten Vorkommnisse behauptet, in denen die Klägerin die Beklagte darauf hingewiesen hat, dass Einsätze als Laborassistentin im Chemielager aus gesundheitlichen Gründen für sie mutmasslich schädlich seien (so zu Recht die Beklagte in ihrer Berufung S. 10 Rz. 22); vielmehr erachtete sie von entscheidender Relevanz, dass die Beklagte ab 2012 aufgrund der im Rahmen der ersten Arbeitsunfähigkeit eingereichten ärztlichen Atteste um "die gesundheitsbedingten Umstände" der Klägerin gewusst habe und sich ein klareres Bild darüber hätte machen können, wenn

sie das Angebot der näheren Erläuterung durch D. (offenbar gemeint dessen am 12. März ergänztes Zeugnis vom 7. März 2012, das folgende Bemerkung enthält: "Bei Problemen mit der Interpretation bitte um Rückruf") angenommen hätte. Dies habe die Beklagte bewusst unterlassen und die Klägerin trotz gesundheitlicher Risiken weiterhin im Lager eingesetzt (Replik, act. 99). Daran, dass dem so war, kann kein ernsthafter Zweifel bestehen. So hat G. – als Laborkoordinatorin die direkte Vorgesetzte der Klägerin (Zeugenaussage, act. 363) – als Zeugin ausgesagt, dass sie "langsam" verstanden habe, dass die Klägerin ein gesundheitliches Problem habe, dass diese "viel erklärt und erzählt" habe, und sie [G.] H. gesagt habe, dass die Klägerin den Job als Laborassistentin nicht mehr machen könne (act. 366). Auch wenn diese Aussage vor allem in zeitlicher Hinsicht als vage zu taxieren ist, ist entscheidend, dass der ebenfalls als Zeuge befragte H. ausdrücklich bestätigte, dass es "ein oder zwei Zeugnisse" gegeben habe, wo es geheissen habe, dass die Klägerin nicht in der Kälte arbeiten könne (act. 371). Unter diesen Umständen war die Beklagte bzw. die für sie als Hilfspersonen im Sinne von Art. 101 OR (vgl. dazu WEBER/EMMENEGGER, Berner Kommentar, 2. Aufl., 2020, N. 111 ff. insbesondere N. 116 [mit Fn. 267] zu Art. 101 OR) oder gar Organe im Sinne von Art. 55 ZGB handelnden vorgesetzten Personen der Klägerin (konkret G. und vor allem H.) unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht von Art. 328 Abs. 1 OR verpflichtet, die Klägerin von unter gesundheitlichem Aspekt nicht mehr zumutbaren Arbeiten zu entbinden, selbst wenn deren Verrichtung zum vertraglichen Pflichtenheft gehörten. Daran ändert der Umstand nichts, dass H. die Zeugnisse von D. als "undefiniert und unklar" sowie die Krankheit als für ihn "nie greifbar" bezeichnete, weshalb er "in der Luft gehangen" sei (act. 371). Bei allfälligen Unklarheiten bzw. wenn eine Arbeitgeberin die vom Arbeitnehmer abgegebenen Unterlagen als unzureichend betrachtet, gebietet ihr die Fürsorgepflicht, der Sache weiter nachzugehen. Entgegen der von H. in der Zeugenbefragung vertretenen Meinung kann sie es grundsätzlich nicht dem Arbeitnehmer überlassen, "proaktiv einen runden Tische einzuberufen" (act. 370). Da die Arbeitgeberin frei darüber entscheidet, mit welchem Nachweis sie sich zufriedengeben will, hat sie (bzw. die für sie handelnden vorgesetzten Personen) den Arbeitnehmer wissen zu lassen, dass bzw. inwieweit sie von ihm zusätzliche ärztliche Unterlagen erwartet. Hat sie Zweifel an der Richtigkeit von medizinischen Unterlagen behandelnder Ärzte, kann sie eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen (BRÜHWILER, a.a.O., N. 9c zu Art. 324a OR). Unbehelflich ist deshalb auch der beklagliche Verweis auf Datenschutz bzw. besonders schützenswerte Personendaten (beklagtische Berufung S. 9 Rz. 17). Nach dem Gesagten kann eine Verletzung der die Beklagte als Arbeitgeberin treffenden Pflicht, auf die Gesundheit der Klägerin gebührend Rücksicht zu nehmen, als erstellt gelten (Art. 328 Abs. 1 OR), und zwar unabhängig davon, ob die Klägerin den Nachweis dafür trägt, wann bzw. wie häufig sie (wo) auf ihre gesundheitliche Situation aufmerksam gemacht hat. Wenig verständlich erscheint insbesondere im Lichte des verurkundeten Arbeitsunfähigkeitszeugnisses von

D. vom 7. März 2012 (bei Klagesammelbeilage 9), wonach der Klägerin Arbeiten "in der Kälte" (gemäss Ergänzung vom 12. März 2012 Arbeiten unterhalb 12° C bzw. 62° F) max. ca. 20 Minuten zumutbar seien, insbesondere, dass die Beklagte unter allen Labortechnikern ausgerechnet die Klägerin jeweils mehrwöchig (2013 und 2014 je vier Wochen am Stück) als Ferienvertretung des Laborassistenten F. einsetzte (Klage, act. 9 Rz. 10 in fine).

6.8.

Nach dem Gesagten erweist sich die Streitsache mit Bezug auf die Begehren 1 (Pönale wegen missbräuchlicher Kündigung) hinsichtlich des natürlichen Kausalzusammenhangs ungenügend abgeklärt (vgl. vorstehende E. 6.4.2, wonach der natürliche Kausalzusammenhang entfällt, wenn der status quo sine erreicht wird, was im Übrigen vor allem auch mit Bezug auf das Klagebegehren 2 [Ersatz von Erwerbsschaden im Umfang von Fr. 38'910.00], worauf die Vorinstanz zu Unrecht nicht eingetreten ist, von Bedeutung ist).

Da es nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt der Wahrung des Instanzenzugs nicht Aufgabe der Berufungsinstanz ist, anstelle der Vorinstanz umfangreiche Abklärungen (insbesondere Einholung von bereits erstinstanzlich beantragten Gerichtsgutachten) vorzunehmen, ist der vorliegende Rechtsstreit in Anwendung von Art. 318 Abs. 1 lit. c Ziff. 2 ZPO an die Vorinstanz zurückzuweisen (vgl. REETZ/HILBER, ZPO-Kommentar, a.a.O., N. 8, 23 ff. [insbesondere N. 26 (ii)] sowie 35 f. zu Art. 318 ZPO).

7.

7.1.

Zusammenfassend unterliegt die Klägerin, soweit sie das Nichteintreten auf die Begehren 3-5 und 7, aber auch das Begehren 2 im Fr. 38'910.00 übersteigenden Umfang (alle Begehren im vor Vorinstanz zuletzt streitigen Umfang, d.h. gemäss Klageänderungseingabe vom 20. September 2019) angefochten hat. Gemessen am Gesamtstreitwert von Fr. 382'489.60 (gemäss Klageänderungseingabe vom 20. September 2019 [exkl. Begehren 6 über Fr. 707.25; vgl. dazu vorstehende E. 4.3.2]: Fr. 38'424.00 + Fr. 206'995.00 + Fr. 44'889.60 + Fr. 10'201.95 + Fr. 45'575.05 + Fr. 30'000.00 + Fr. 6'404.00 [Streitwert für Arbeitszeugnis = 1 Monatslohn]) unterliegt sie zu ca. 80 %. Im übrigen Umfang kommt es zur Rückweisung des Verfahrens. Entsprechend diesem Verfahrensausgang sind die zweitinstanzlichen Prozesskosten im Umfang von 80 % bzw. vier Fünfteln definitiv zu verlegen, und zwar zulasten der Klägerin (Art. 106 ZPO), während für die restlichen 20 % (einen Fünftel) praxisgemäss lediglich die Entscheidgebühr festzusetzen und die Vorinstanz anzuweisen ist, diese sowie die restlichen Parteikosten mit dem erneuten Entscheid zu verlegen (vgl. Art. 104 Abs. 4 ZPO).

7.2.

Bei einem Gesamtstreitwert von Fr. 382'489.60 ist die obergerichtliche Entscheidgebühr auf Fr. 15'000.00 festzusetzen. Davon sind ausgangsgemäss vier Fünftel (Fr. 12'000.00) der Klägerin aufzuerlegen.

Die zweitinstanzliche Grundentschädigung nach § 3 Abs. 1 lit. a AnwT beläuft sich beim Streitwert von Fr. 382'489.60 auf Fr. 26'922.15. Ausgehend davon ist die volle Parteientschädigung unter Berücksichtigung eines 20 %-Abzugs wegen der entfallenen Verhandlung, der durch einen Zuschlag in gleicher Höhe für eine zweite Rechtsschrift kompensiert wird (§ 6 Abs. 2 und 3 AnwT), und eines Rechtsmittelabzugs von 25 % (§ 8 AnwT) sowie einer Auslagenpauschale von Fr. 150.00 auf Fr. 20'341.60 (= Fr. 26'922.15 x 0.75 + Fr. 150.00) festzusetzen (ein Mehrwertsteuerzuschlag entfällt, nachdem die Beklagte mehrwertsteuerpflichtig [https://www.uid.admin.ch/Detail.aspx?uid_id=CHE-109.403.787] und damit vorsteuerabzugsberechtigt ist; AGVE 2011, S. 465 f.). Davon hat die Klägerin der Beklagten ausgangsgemäss vier Fünftel, d.h. Fr. 16'273.30, zu ersetzen.

Über die Verlegung der restanzlichen zweitinstanzlichen Entscheidgebühr (Fr. 3'000.00) und Parteientschädigung (Fr. 4'068.30) sowie der gesamten erstinstanzlichen Prozesskosten (Gerichts- und Parteikosten) wird die Vorinstanz in ihrem erneuten Entscheid zu befinden haben.

Das Obergericht erkennt:

1.

In teilweiser Guttheissung der Berufungen der Parteien wird der Entscheid des Bezirksgerichts Rheinfelden vom 5. Juli 2021 vollumfänglich aufgehoben.

2.

Ziffer 3 des Entscheids wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

3.

3.1.

Das Begehren 6 (Fr. 707.25) *gemäss klägerischer Eingabe vom 20. September 2019* wird als gegenstandslos geworden von der Kontrolle abgeschrieben.

3.2.

Auf die Begehren 2 (im Fr. 38'910.00 übersteigenden Umfang), 3 bis 5 sowie 7 *gemäss klägerischer Eingabe vom 20. September 2019* wird nicht eingetreten.

3.

3.1.

Mit Bezug auf die Klagebegehren 1 (Fr. 38'424.00), 2 (Fr. 38'910.00) und 3 (Ausstellung Arbeitszeugnis) *gemäss Klage vom 3. April 2017* wird die Sache zu weiterer Abklärung im Sinne der Erwägungen und erneutem Entscheid an die Vorinstanz zurückgewiesen.

3.2.

Über die Verlegung der gesamten erstinstanzlichen Prozesskosten (Gerichts- und Parteikosten) hat die Vorinstanz im erneuten Entscheid zu befinden.

4.

4.1.

Die obergerichtliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 15'000.00 festgesetzt.

4.2.

Davon werden vier Fünftel, d.h. Fr. 12'000.00, der Klägerin auferlegt. Dieser Kostenanteil wird ihr mit Blick auf die gewährte unentgeltliche Rechtspflege – unter Vorbehalt der Rückforderung gemäss Art. 123 ZPO – einstweilen vorgemerkt.

4.3.

Über die Verlegung der restlichen Fr. 3'000.00 hat die Vorinstanz in ihrem erneuten Entscheid zu befinden.

5.

5.1.

Die zweitinstanzlichen Parteikosten werden auf Fr. 20'341.60 festgelegt.

5.2.

Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten davon vier Fünftel, d.h. Fr. 16'273.30, zu ersetzen.

5.3

Über die Verlegung der restlichen Fr. 4'068.30 hat die Vorinstanz in ihrem erneuten Entscheid zu befinden.

Zustellung an:
[...]

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG) **für die Dispositiv-Ziffern 1 in Verbindung mit 2, 4.1, 4.2, 5.1 und 5.2:**

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt über **Fr. 30'000.00**.

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG) **für die Dispositiv-Ziffern 1 in Verbindung mit 3.1, 3.2, 4.3 und 5.3:**

Gegen selbständig eröffnete Vor- und Zwischenentscheide kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken können oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 93, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt über **Fr. 30'000.00**.

Aarau, 14. Februar 2023

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Brunner

Tognella