Art. 266g Abs. 1 OR

5. Kündigung aus wichtigen Gründen

Als wichtige Gründe kommen nur im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses unbekannte und nicht voraussehbare Umstände in Betracht. Ist der Gesundheitszustand der Mieterschaft bereits bei Vertragsabschluss beeinträchtigt, muss klar belegt sein, dass eine deutliche Verschlechterung eingetreten ist.

Sachverhalt

Mit Vertrag vom 4.6.1997 mieteten die Beklagten von der Klägerin das Gasthaus M. für die Mietdauer vom 1.8.1997 bis 31.7.2000. Der monatliche Mietzins wurde für die Zeit vom 1. August bis November 1997 auf Fr. 1‘500.-- und ab 1. Dezember 1997 auf Fr. 3‘500.-- festgelegt. Im Weiteren wurde eine Kaution von Fr. 10‘500.-- vereinbart. Mit Schreiben vom 26.8.1998 teilten die Beklagten der Klägerin mit, dass ihnen zufolge der Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Beklagten 1 die Bewirtschaftung des Gasthauses M. nicht mehr möglich resp. die weitere Vertragserfüllung unzumutbar geworden sei. Das Mietverhältnis müsse per sofort beendet werden.

Zur Begründung wurde im Wesentlichen geltend gemacht:

Das Gasthaus M. sei von Anfang an schlecht gelaufen. Die Beklagten hätten mehrmals erfolglos um eine Mietzinsreduktion ersucht. Der Beklagte 2 sei gezwungen gewesen, eine Anstellung aufzunehmen. Am 22.7.1998 habe die Beklagte 1 eine Streifung und einen massiven Ner-

venzusammenbruch erlitten. An eine Weiterführung des Gastbetriebes sei nicht mehr zu denken gewesen. Der Beklagte 2 hätte seine Arbeitsstelle aufgeben und ausserdem hätte jemand mit den nötigen Fachkenntnissen angestellt werden müssen.

Die Klägerin akzeptierte die sofortige Beendung des Mietvertrages nicht. Sie fordert die Bezahlung des Mietzinses und der Nebenkosten.

Aus den Erwägungen

1.) Die Parteien haben einen Mietvertrag für die feste Vertragsdauer vom 1.8.1997 bis 31.1.2000 abgeschlossen. Hauptstreitpunkt ist die Frage, ob die Beklagten gestützt auf Art. 226 g Abs. 1 OR das Mietverhältnis aus wichtigen Gründen vorzeitig auflösen konnten.

a.) Gemäss Art. 266 g Abs. 1 OR können die Parteien ein Mietverhältnis aus wichtigen Gründen mit der gesetzlichen Frist auf einen beliebigen Zeitpunkt hin kündigen. Als wichtige Gründe gelten Umstände, die eine Vertragserfüllung unzumutbar machen. Die Unzumutbarkeit der Erfüllung eines Mietvertrages kann nur bejaht werden, wenn die angerufenen Umstände bei Vertragsabschluss weder bekannt noch voraussehbar waren und nicht auf ein Verschulden der kündigenden Partei zurückzuführen sind (BGE 122 III 265 f. mit Verweisen). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach Art. 4 ZGB nach Recht und Billigkeit zu entscheiden, wobei die Interessen der anderen Vertragspartei, die Grundsätze der Verbindlichkeit von Verträgen und der Rechtssicherheit gegeneinander abgewogen werden müssen. Gleichgültig ist, ob die veränderten Umstände in der Person der Kündigenden oder anderswo liegen (SVIT-Kommentar Mietrecht II, N 10 und 11 zu Art. 266g mit Verweisen). Ob die angerufenen wichtigen Gründe die Fortführung des Mietverhältnisses unzumutbar machen, ist aufgrund einer objektiven Würdigung der Situation zu entscheiden. Es ist zu beurteilen, ob die Fortsetzung des Mietverhältnisses nach allgemeinem, sich an einem durchschnittlichen Empfinden orientierenden Verständnis verlangt werden kann. Die subjektiven Gründe müssen objektiv wesentlich sein. Die Prüfung ist nach Billigkeitskriterien und fallbezogen vorzunehmen (Lachat/Stoll/Brunner, Mietrecht für die Praxis, S. 511). Die Kündigung aus wichtigem Grund hat eine Persönlichkeits-

schutzfunktion, indem sie übermässige Bindungen im Sinne von Art. 27 ZGB auf ein erträgliches Mass reduziert. Es genügt ein wichtiger Grund in der Person nur eines der gekündigten Rechtsgemeinschafter für eine ausserordentliche Kündigung im Sinne von Art. 266 g OR. Wo ein solcher Grund in der Person eines Mitgliedes der kündigenden Partei liegt, muss sich die Gegenseite die Kündigung grundsätzlich gefallen lassen. Es gilt jedoch die Einschränkung, dass vorerst im Innenverhältnis versucht werden kann, dem wichtigen Grund durch Ausscheiden des Betroffenen Rechnung zu tragen. Wenn bei Auflösung des Innenverhältnisses die Kündigung als einziger Ausweg erscheint, können sich die Kündigenden auf einen wichtigen Grund berufen (Roger Weber, Der gemeinsame Mietvertrag, Zürich 1993, S. 177). Die Unzumutbarkeit der Vertragserfüllung durch den Kündigenden ist auch im langjährigen Mietverhältnis nicht leichthin anzunehmen. Als wichtige Gründe kommen ausschliesslich im Zeitpunkt des Vertragsschlusses unbekannte und nicht voraussehbare Umstände in Betracht. Ist ein wichtiger Grund gegeben, so kann das Mietverhältnis mit der gesetzlichen Frist im Sinne der Art. 226 b ff. OR auf einen beliebigen Zeitpunkt gekündigt werden. Besteht kein wichtiger Grund, so ist die Kündigung nichtig und das Mietverhältnis dauert fort (OR-Roger Weber/ Peter Zihlmann, N 5 – 7 zu Art. 226 g OR).

b.) Die Beklagten führen als Kündigungsgrund den schlechten Gesundheitszustand der Beklagten 1 an. Bereits bei Vertragsabschluss bestand eine 50%-ige Invalidität der Beklagten 1, was sich aus der Verfügung der IV-Stelle der Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich vom 30.5.1996 ergibt. Aus der nämlichen Verfügung ist auch ersichtlich, dass die Beklagte 1 eine Erwerbstätigkeit von 50% im Gastgewerbe ausüben kann. Somit stand bereits im Moment des Vertragsabschlusses fest, dass die Beklagte 1 aus gesundheitlichen Gründen nur zu 50% arbeitsfähig ist. Soweit die Beklagten nunmehr die Unzumutbarkeit der Vertragserfüllung zufolge Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Beklagten 1 geltend machen, muss sich ihr Gesundheitszustand derart verschlimmert haben, dass sie nicht mehr in der Lage war, eine 50%-ige Tätigkeit auszuüben. Bezüglich des Gesundheitszustandes der Beklagten 1 liegen mehrere Arztzeugnisse im Recht. (...)

Jedenfalls ist für den Richter erstellt, dass mit den im Recht liegenden Arztzeugnissen der Herren Dr. med. W.B. und Dr. med. U.B. sowie deren Zeugenaussagen und mit dem Arztzeugnis von Dr. med. G. sowie dem Arztbericht von Dr. med. W. nicht rechtsgenüglich bewiesen ist, dass der Gesundheitszustand der Beklagten 1 im Zeitpunkt der ausserordentlichen Kündigung derart war, dass ihr eine 50%-ige Arbeitstätigkeit nicht weiter

zumutbar war. Die Beklagten können somit zur Begründung der ausserordentlichen Kündigung nicht den beeinträchtigten Gesundheitszustand der Beklagten 1 anführen.

Es ist auch zu berücksichtigen, dass die Beklagten den Mietvertrag in Kenntnis darüber abschlossen, dass die Beklagte 1 gesundheitlich beeinträchtigt und nur zu 50% arbeitsfähig war. Ihnen war somit bewusst, dass die Beklagte 1 nicht in der Lage war, den Gastwirtschaftsbetrieb alleine, vor allem nicht in der Saison, zu führen. Es war ihnen somit von Beginn des Mietverhältnisses weg klar, dass die Beklagte 1 der Unterstützung durch den Beklagten 2 oder allenfalls einer Drittperson bedurfte. Die Beklagten können sich somit auch nicht darauf berufen, dass der Beklagte 2 zufolge der Aufnahme einer vollen Erwerbstätigkeit nicht mehr in der Lage war, die Beklagte 1 bei der Führung des Gastwirtschaftsbetriebes zu unterstützen und dass deswegen die weitere Vertragserfüllung unzumutbar wurde. Es war jedenfalls voraussehbar, dass eine Weiterführung des Gastwirtschaftsbetriebes durch die Beklagte 1 alleine ausgeschlossen war. Bei der Aufnahme einer vollzeitlichen Erwerbstätigkeit musste sich der Beklagte 2 darüber im klaren sein, dass der Ausfall seiner Arbeitskraft anderweitig kompensiert werden muss. Es war für die Beklagten auch voraussehbar, dass der Beklagte 2 allenfalls eine volle oder teilweise Erwerbstätigkeit aufnehmen muss, falls der Gastwirtschaftsbetrieb nicht den erwarteten finanziellen Erfolg bringen würde. Sie mussten sich auch bewusst sein, dass in einem solchen Falle eine Drittperson angestellt und entlöhnt werden muss. Die Beklagten können sich daher nicht darauf berufen, dass die Anstellung einer Drittperson aus finanziellen Gründen nicht tragbar sei. Die Beklagten wollten denn auch eine Geschäftsführerin anstellen, welche indessen gemäss ihren eigenen Vorbringen aus gesundheitlichen Gründen die Stelle nicht antrat. Es wäre an den Beklagten gelegen, jemand anderen zu suchen. Dies umso mehr, als sie wussten, dass die Beklagte 1 den Betrieb nicht alleine führen konnte. Es ist nicht dargetan worden, dass die Anstellung einer anderen Person aus objektiven Gründen nicht möglich war. Schliesslich hätte auch die Möglichkeit bestanden, dass der Beklagte 2 seine Erwerbstätigkeit aufgibt oder reduziert, um der Beklagten 1 wiederum seine notwendige Unterstützung zukommen zu lassen. Jedenfalls geht es nicht an, dass der Beklagte 2 eine volle Erwerbstätigkeit aufnahm, keinen Ersatz für seine wegfallende Unterstützung suchte und die Beklagten sich nunmehr darauf berufen, dass die Weiterführung des Mietverhältnisses unzumutbar sei, weil die Beklagte 1 wegen ihres angeblich verschlechterten Gesundheitszustandes die alleinige Führung des Gastwirtschaftsbetriebes nicht bewältigen könne. Es hätte vielmehr die Möglichkeit bestanden, dass jemand zur Mithil-

fe eingestellt worden wäre und für die Beklagte 1 dadurch die Weiterführung des Gastwirtschaftsbetriebes ermöglicht worden wäre. Dass die Einstellung einer Drittperson mit grossen Kosten verbunden ist, war für die Beklagten voraussehbar. Sie können sich daher auch nicht darauf berufen, dass eine solche Einstellung aus finanziellen Gründen nicht verkraftbar gewesen sei.

Zusammenfassend ergibt sich, dass keine wichtigen, bei Vertragsabschluss nicht bestandenen oder voraussehbaren Gründe vorliegen, welche zur ausserordentlichen Kündigung des Mietverhältnisses gemäss Art. 266 g Abs. 1 OR berechtigen. Die Kündigung durch die Beklagten ist daher nichtig und das Mietverhältnis dauert fort bis zum Ablauf der festen Mietdauer am 31.7.2000.

(Urteil des Bezirksgerichtes Schwyz vom 12. April 2001 i.S. W.I. c/ M.B. und M.K.)