

En l'espèce, n'est pas abusif le licenciement du travailleur à l'issue de la protection en cas de **maladie**.

Il n'y a pas de **congé-représailles** car le lien de causalité entre la critique formulée par le salarié à l'encontre de l'entreprise et son licenciement fait défaut.

Besetzung

Bundesrichterin Jametti, Präsidentin,
Bundesrichter Hohl,
Bundesrichter Rüedi,
Gerichtsschreiber Matt.

Verfahrensbeteiligte

A.,
Beschwerdeführer,

gegen

B. AG,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Forderung aus Arbeitsverhältnis, missbräuchliche Kündigung,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts Appenzell Ausserrhoden vom 17. April 2024 (ERZ 23 81).

Sachverhalt:

A.

Die B. AG (Beschwerdegegnerin) stellte A. (Beschwerdeführer) mit Arbeitsvertrag vom 2. März 2018 als Projektleiter Verfahrenstechnik an. Vom 26. Mai 2021 bis 20. Juni 2021 war A. zu 100% arbeitsunfähig, danach nahm er die Arbeit in einem Pensum von 20%-30% wieder auf. Nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz teilte er der Arbeitgeberin mit, dass er aufgrund eines Burnouts krankgeschrieben sei und plane, in eine entsprechende Klinik zu gehen. Am 30. August 2021 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis auf Ende der Sperrfrist.

Mit Klage beim Kantonsgericht Appenzell Ausserrhoden vom 25. August 2022 verlangte A. Fr. 18'327.40 zuzüglich Zins und ein Arbeitszeugnis. Die Einzelrichterin des Kantonsgerichts wies die Forderungsklage am 14. Juli 2023 ab und genehmigte das zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitszeugnis. Das Obergericht des Kantons Appenzell Ausserrhoden wies die Berufung von A. am 17. April 2024 ab.

B.

Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt A., der Forderung in Höhe von Fr. 18'327.40 (Strafzahlung gemäss Art. 336a OR) zuzüglich 5% Zins seit 28. Februar 2022 sei stattzugeben (RB 1). Es sei

festzustellen, dass die Kündigung rechtsmissbräuchlich sei (RB 2). Eventualiter sei die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Es wurden keine Vernehmlassungen eingeholt.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde betrifft eine Zivilrechtsstreitigkeit (Art. 72 Abs. 1 BGG) und richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) eines oberen kantonalen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat (Art. 75 BGG). Der Streitwert erreicht den nach Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG in arbeitsrechtlichen Fällen geltenden Mindestbetrag von Fr. 15'000.--. Der Beschwerdeführer ist mit seinen Anträgen unterlegen (Art. 76 BGG), und die Beschwerdefrist (Art. 100 Abs. 1 BGG) ist eingehalten. Auf die Beschwerde ist - unter Vorbehalt der hinreichenden Begründung - einzutreten (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG). Dies gilt aber nicht, soweit der Beschwerdeführer beantragt, es sei festzustellen, dass die Kündigung rechtsmissbräuchlich sei. Er begründet nicht, dass er über die Zusprechung des geltend gemachten Betrages hinaus ein gesondertes Feststellungsinteresse hätte ([BGE 135 III 378](#) E. 2.2.; [119 II 368](#) E. 2a; Urteile 4A_170/2022 vom 25. Juli 2022 E. 3.1; 4A_255/2021 vom 22. März 2022 E. 1.2.1).

2.

2.1. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Mit Blick auf die allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist jedenfalls nicht gehalten, wie ein erstinstanzliches Gericht alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden ([BGE 140 III 86](#) E. 2 mit Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt ([BGE 140 III 16](#) E. 1.3.1 mit Hinweisen). Das Bundesgericht kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" ([BGE 143 IV 241](#) E. 2.3.1). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip nach Art. 106 Abs. 2 BGG ([BGE 140 III 264](#) E. 2.3 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen. Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat ([BGE 140 III 86](#) E. 2). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden ([BGE 140 III 16](#) E. 1.3.1 mit Hinweisen).

3.

Streitig ist, ob die Kündigung rechtsmissbräuchlich ist. Der Beschwerdeführer rügt die Sachverhaltsfeststellung und Beweiswürdigung sowie eine Verletzung von Bundesrecht und des Anspruchs auf rechtliches Gehör.

3.1.

3.1.1. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Es bedarf grundsätzlich keiner besonderen Gründe, um zu kündigen ([BGE 136 III 513](#) E. 2.3 mit Hinweisen). Ihre Grenzen findet die Kündigungsfreiheit im Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten, in Art. 336 OR umschriebenen unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist ([BGE 136 III 513](#) E. 2.3; [134 III 108](#) E. 7.1; [132 III 115](#) E. 2.1). Weitere Tatbestände sind denkbar und vom Bundesgericht schon mehrfach anerkannt worden ([BGE 132 III 115](#) E. 2.1 mit Hinweisen). Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die vergleichbar ist mit derjenigen der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgezählten Gründe ([BGE 136 III 513](#) E. 2.3; [132 III 115](#) E. 2.1; [131 III 535](#) E. 4.2).

Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht ([BGE 131 III 535](#) E. 4.2; [125 III 70](#) E. 2b mit Hinweisen). Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen ([BGE 132 III 115](#) E. 2.2). Demgegenüber genügt ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten des Arbeitgebers nicht, um die Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen ([BGE 132 III 115](#) E. 2.3; [131 III 535](#) E. 4.2; Urteil 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 3.1 mit Hinweisen).

Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung setzt einen Kausalzusammenhang zwischen dem verpönten Motiv und der Kündigung voraus. Es ist mithin erforderlich, dass der als missbräuchlich angefochtene Kündigungsgrund bei der Entscheidung des Arbeitgebers, den Arbeitsvertrag aufzulösen, eine entscheidende Rolle gespielt hat ([BGE 125 III 70](#) E. 2a). Der Arbeitnehmer, der sich auf die Missbräuchlichkeit beruft, trägt hierfür die Beweislast. Dies gilt namentlich auch für den besagten Kausalzusammenhang zwischen dem angerufenen Kündigungsgrund und der Kündigung (vgl. Art. 8 ZGB; [BGE 150 III 78](#) E. 3.1.1 f.; [130 III 699](#) E. 4.1; [123 III 246](#) E. 4b; [121 III 60](#) E. 3b; Urteil 4A_293/2019 vom 22. Oktober 2019 E. 3.5.1 mit Hinweisen).

3.1.2. Es ist grundsätzlich zulässig, jemandem wegen einer die Arbeitsleistung beeinträchtigenden Krankheit zu kündigen, jedenfalls soweit die Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR abgelaufen ist ([BGE 136 III 510](#) E. 4.4; [123 III 246](#) E. 5). Dagegen läge eine nach Art. 336 OR verpönte Treuwidrigkeit vor, wenn die krankheitsbedingte Beeinträchtigung der Verletzung einer dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht zuzuschreiben wäre (Urteile 4A_293/2019 vom 22. Oktober 2019 E. 3.5.1 mit Hinweisen).

Eine Kündigung wegen andauernder Krankheit ist nur in sehr schwerwiegenden Fällen ("krasse Fälle") als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR zu qualifizieren ([BGE 136 III 513](#) E. 2.3; [132 III 115](#) E. 2.1; [131 III 535](#) E. 4.2). Dies kann nur dann der Fall sein, wenn aus der Beweisführung eindeutig hervorgeht, dass der Arbeitgeber die Krankheit des Arbeitnehmers direkt verursacht hat, z.B. wenn er es unterlassen hat, Massnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers wie in Art. 328 Abs. 2 OR vorgesehen zu treffen und der Arbeitnehmer deshalb krank wurde. Wenn die Situation diesen Schweregrad nicht erreicht, wie es bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer psychischen Krankheit häufig der Fall ist, ist die Kündigung nicht missbräuchlich. Denn Schwierigkeiten am Arbeitsplatz können häufig zu Depressionen oder anderen psychischen Störungen führen, die keine direkt durch den Arbeitgeber verursachte Krankheit darstellen ([BGE 150 III 78](#) E. 3.1.3 mit Hinweisen).

3.2.

3.2.1. Die Vorinstanz erwog, entgegen der Kritik des Beschwerdeführers an der Erstinstanz komme es nicht darauf an, ob er im Gespräch mit der Beschwerdegegnerin vom 21. Juni 2021 eine Reduktion

seiner Arbeitsbelastung gefordert oder lediglich um eine diesbezügliche Prüfung gebeten habe. Fest stehe jedenfalls, dass er nicht in ein unverändertes Setting mit gleicher Arbeitslast habe zurückkehren wollen und können, da er sonst unweigerlich wieder in ein Burnout gefallen wäre. Die Kündigung der Beschwerdegegnerin infolge verminderter Arbeitsleistung wäre nur dann missbräuchlich, wenn die Beschwerdegegnerin den Ausbruch der Krankheit im Sinne einer Fürsorgepflichtverletzung zu verantworten hätte, was der Beschwerdeführer nicht aufgezeigt habe. Er habe insbesondere nicht belegt, dass er die Beschwerdegegnerin bereits vor dem 21. Juni 2021 auf seinen Gesundheitszustand aufmerksam gemacht hätte. Zwar sei er bereits im Dezember 2020 und Ende April bzw. Anfang Mai 2021 jeweils wenige Tage arbeitsunfähig gewesen, jedoch ergebe sich aus den Attesten nicht, dass diese Arbeitsunfähigkeit mit einer übermässigen Arbeitsbelastung begründet worden wäre. Solches habe der Beschwerdeführer auch gegenüber seinem Vorgesetzten nicht erklärt. Dieser habe lediglich von Magenschmerzen gewusst, nicht aber von einem Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung. Sodann sei unbestritten, dass die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer am 21. Juni 2021 auf seine Bitte nach einer Reduktion der von ihm zu bearbeitenden Projekte eine Anpassung der Termine offeriert habe, um ihm mehr Zeit für die einzelnen Projekte zu geben. Aus dieser Bitte habe die Beschwerdegegnerin aber nicht auf einen sich verschlechternden Gesundheitszustand schliessen müssen, woraus sich eine Fürsorgepflichtverletzung ergeben hätte. Ebenso wenig habe sie ohne (frühere) Hinweise des Beschwerdeführers eine potenziell gesundheitsgefährdende Arbeitsüberlastung annehmen müssen. Dies gelte unbesehen der Tatsache, dass die Zahl der Projekte zwischen 2018 und 2021 von 10 auf 21 gestiegen sei. Die Beschwerdegegnerin habe glaubhaft dargelegt, dass aufgrund der langen Zeithorizonte der Projekte und der Wartezeiten keine parallele Bearbeitung aller Projekte möglich gewesen sei. Zudem lasse die Projektanzahl allein keinen verlässlichen Rückschluss auf die tatsächliche Arbeitsbelastung zu. Auch die vom Beschwerdeführer eingereichte Mitarbeiterbefragung liefere kein Indiz für die tatsächliche Überbelastung einzelner Mitarbeiter, sondern zeige einzig, dass viele Mitarbeiter ihr Pensum in der besagten Zeit als hoch eingeschätzt hätten und ein gewisser Personalmangel geherrscht habe. Eine Fürsorgepflichtverletzung sei auch nicht darin zu erblicken, dass die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis nach Kenntnis des Burnouts gekündigt habe, anstatt das Pensum zu reduzieren. Sie habe durchaus Anstrengungen unternommen, den Wiedereinstieg durch Reduktion des Pensums auf 20%-30% und Übertragung der Projekte an andere Mitarbeiter zu erleichtern. Die Beschwerdegegnerin habe glaubhaft dargelegt, dass die Kündigung aufgrund der Forderung des Beschwerdeführers, in Zukunft deutlich weniger aber dafür grössere Projekte bearbeiten zu dürfen, erfolgt sei. Demgegenüber habe der Beschwerdeführer den Nachweis einer gesundheitsgefährdenden Arbeitslast und insbesondere deren Kenntnis seitens der Beschwerdegegnerin nicht erbracht. Er habe folglich nicht eindeutig nachgewiesen, dass die Beschwerdegegnerin direkt für den Ausbruch seiner Krankheit verantwortlich sei. Folglich könne ihr kein Vorwurf gemacht werden, wenn sie nicht bereit gewesen sei, dem Wunsch des Beschwerdeführers nach einem anderen Arbeitsprogramm mit weniger Projekten nachzukommen.

3.2.2. Auch eine Rache Kündigung, indem der Beschwerdeführer dafür bestraft worden wäre, dass er in guten Treuen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht habe, liege nicht vor bzw. sei nicht erwiesen. Die weitere Rüge, ihm sei aufgrund wiederholter, aber berechtigter Kritik am Unternehmen gekündigt worden, sei verspätet und ohnehin unbegründet. Es fehle insbesondere am Nachweis eines Kausalzusammenhangs zwischen der behaupteten Kritik am Unternehmen und der Kündigung. Dieser erscheine unwahrscheinlich, da der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben während seiner gesamten mehrjährigen Anstellungsdauer wiederholt Kritik geübt habe.

Ebenfalls ein unzulässiges Novum stelle das Vorbringen des Beschwerdeführers dar, die Kündigung sei seit 2020 heimlich vorbereitet worden, indem geplant worden sei, dass sein Vorgesetzter seine Projekte übernehme. Der Beschwerdeführer habe nicht dargelegt, weshalb er dies erst in der Berufungsschrift behauptet habe, zumal er von der Umorganisation bereits seit Oktober 2021 gewusst habe. Auch insoweit sei eine Missbräuchlichkeit mithin nicht erwiesen. Unbegründet sei schliesslich die Rüge, die Kündigung sei missbräuchlich, weil die Beschwerdegegnerin versucht habe, dem

Beschwerdeführer eine verkürzte Kündigungsfrist "unterzuschieben" und weil sie Lohn- und Ferienansprüche ungerechtfertigt gekürzt habe. Ersteres habe die Beschwerdegegnerin umgehend korrigiert. Letzteres sei erst nach der Kündigung erfolgt und daher insoweit unbeachtlich.

3.2.3. Mit Bezug auf die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs bzw. der eingeschränkten Untersuchungsmaxime durch die Erstinstanz erwog die Vorinstanz, entgegen dem Einwand des Beschwerdeführers habe es die Erstinstanz nicht pflichtwidrig unterlassen zu prüfen, welche Arbeiten tatsächlich angefallen seien und ob die Belastungsgrenze erreicht worden sei. Gestützt auf die vom Beschwerdeführer eingereichten Belege sei eine solche Prüfung nicht möglich gewesen, zumal daraus nicht auf die zu investierende Arbeitszeit geschlossen werden könne und auch keinerlei Vergleichswert vorhanden sei. Soweit der Beschwerdeführer rüge, die Erstinstanz habe die grösste Ursache des Burnouts, die wechselnden Prioritäten und Unterbrechungen, nicht berücksichtigt, sei ihm entgegenzuhalten, dass es sich dabei unbestritten um eine tätigkeitsimmanente Belastung handle, die folglich auch bei einer geringeren Anzahl Projekte aufgetreten wäre.

3.3. Die vorstehend zusammengefassten Erwägungen der Vorinstanz sind überzeugend. Es ist nicht ersichtlich oder dargetan, dass sie in tatsächlicher Hinsicht in Willkür verfallen wäre oder sonst Bundesrecht verletzt hätte.

3.3.1. Was der Beschwerdeführer gegen die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung und Beweiswürdigung vorbringt, erschöpft sich im Wesentlichen in einer unzulässigen appellatorischen Kritik am angefochtenen Entscheid. Darauf ist nicht im Einzelnen einzugehen. Dies ist etwa der Fall, wenn er neuerlich darauf hinweist, dass die Anzahl Projekte - und damit die Arbeitsbelastung - im Verlauf seiner Anstellung erheblich gestiegen und die Mitarbeiterzahl gesunken seien. Dies ist unbestritten. Wie die Vorinstanz aber zutreffend erwog, kann daraus weder auf die exakte Arbeitslast noch darauf geschlossen werden, dass die Beschwerdegegnerin die Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers durch eine unzulässige, potenziell gesundheitsgefährdende Arbeitsüberlastung direkt verursacht hätte, womit eine Fürsorgepflichtverletzung vorläge. Schon gar nicht geht dies aus der Beweisführung eindeutig hervor (oben E. 3.1.2). Der Beschwerdeführer weist selbst darauf hin, dass ein 2021 übernommenes Projekt einen Zeithorizont von 10 Jahren aufwies. Es ist daher schlüssig, wenn die Vorinstanz der Darstellung der Beschwerdegegnerin, wonach aufgrund der langen Zeithorizonte und der Wartezeiten keine parallele Bearbeitung aller Projekte möglich gewesen sei, Glauben schenkte und zum Schluss kam, dass die Zahl der Projekte keine eindeutigen Rückschlüsse auf die konkrete Arbeitslast zulasse (oben E. 3.2.1). Ob diese Darstellung unbestritten war, ist ohne Belang.

Nicht zu hören ist der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang mit der Kritik, die Vorinstanz habe die Angaben der Beschwerdegegnerin, etwa zur Komplexität der Projekte, zur Mitarbeiterfluktuation oder zu angeblich vorgeschobenen Kündigungsgründen, zu Unrecht höher gewichtet resp. für glaubhafter erachtet, als die Aussagen des Beschwerdeführers. Damit begründet er ebenso wenig Willkür, wie wenn er eine eigene Beweiswürdigung vornimmt (oben E. 2.2; [BGE 137 II 353](#) E. 5.1). Dies ist etwa der Fall, indem der Beschwerdeführer zum Nachweis der Arbeitsüberlastung und deren Erkennbarkeit für die Beschwerdegegnerin detailliert darlegt, was seine Aufgabe war, wie viele und wie komplexe Projekte er bearbeitete, über welche Arbeitserfahrung er verfügte und wie lange die Einarbeitungsphase im Unternehmen dauerte. Gleiches gilt, wenn er die Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit selbst interpretiert. Auch die in diesem Zusammenhang erhobene Rüge, die Vorinstanz habe vom Beschwerdeführer vorgelegte Beweise und Indizien nicht mit der Realität der Überbelastung seiner Abteilung in Zusammenhang gebracht und die Beweise ignoriert und insgesamt falsch gewürdigt, begründet keine Willkür. Ebenfalls nur unter diesem Aspekt prüft das Bundesgericht, ob die Vorinstanz im Rahmen der Beweiswürdigung das rechtliche Gehör verletzt hat (zur antizipierten Beweiswürdigung vgl. [BGE 138 III 374](#) E. 4.3.2; Urteil 4A_404/2023 vom 13. Mai 2024 E. 4.1.4 mit Hinweis). Nicht einzugehen ist ferner auf die Vorbringen des Beschwerdeführers, soweit er die

erstinstanzliche Urteilsbegründung kritisiert, etwa zur Frage, ob er um eine Reduktion der Projekte gebeten oder dies gefordert hat. Darauf kam es gemäss Vorinstanz zudem nicht an (oben E. 3.2.1). Auch kann offen bleiben, ob die Vorinstanz gewisse Vorbringen des Beschwerdeführers zu Recht als unzulässige Noven beurteilt hat, womit sie ausser Acht zu lassen wären. Die Vorinstanz hat überzeugend begründet, dass die Rügen nicht verfangen (oben E. 3.2.2). Entgegen dem Einwand des Beschwerdeführers ist es nachvollziehbar, wenn die Vorinstanz erwog, angesichts des Umstands, dass er unstrittig seit Jahren Kritik an der Beschwerdegegnerin geübt habe, sei es unwahrscheinlich, dass ihm deswegen gekündigt worden sei. In der Tat ist nicht einzusehen, weshalb die Beschwerdegegnerin diesfalls mit der Kündigung derart lange hätte warten sollen. Daran ändert nichts, dass keine Einzelkritik den Ausschlag für die Kündigung gegeben haben mag. Es ist vielmehr naheliegend anzunehmen, dass die Kündigung mit der Krankheit des Beschwerdeführers und seinem Wunsch nach Anpassung der Arbeit zusammenhing. Jedenfalls ist diese Schlussfolgerung nicht willkürlich. Hierfür würde im Übrigen nicht einmal genügen, dass die Begründung des Beschwerdeführers ebenfalls nachvollziehbar oder gar naheliegender wäre ([BGE 144 III 368](#) E. 3.1). Die Vorinstanz verneinte eine Rache Kündigung daher zu Recht. In diesem Zusammenhang ist zudem unerfindlich, weshalb eine Rache- bzw. missbräuchliche Kündigung darin zu erblicken sein soll, dass die Beschwerdegegnerin aufgrund der Krankheit des Beschwerdeführers dessen Aufgaben an seinen Vorgesetzten übertrug. Da die Kündigung mithin wegen Krankheit und unbestrittenermassen nach der gesetzlichen Sperrfrist ausgesprochen wurde, ist sie grundsätzlich zulässig (oben E. 3.1.2), wobei offen bleiben kann, ob auch das Konfliktverhalten des Beschwerdeführers eine Rolle spielte.

3.3.2. Der Beschwerdeführer legt sodann nicht dar, dass die Beschwerdegegnerin im Zusammenhang mit seiner Krankheit ihre Fürsorgepflicht anderweitig verletzt hätte. Insbesondere kam die Vorinstanz nachvollziehbar, mithin ohne Willkür, zum Schluss, dass die Beschwerdegegnerin vor dem Gespräch vom 21. Juni 2021 nichts von einer krankmachenden Arbeitsbelastung des Beschwerdeführers wusste oder hätte wissen müssen (oben E. 3.1.2). Daran ändert nichts, dass er geltend macht, bereits vor dem 21. Juni 2021 um eine Reduktion der von ihm zu bearbeitenden Projekte gebeten und auf die Arbeitsbelastung sowie damit zusammenhängende gesundheitliche Beschwerden hingewiesen zu haben. Wie die Vorinstanz zutreffend erwog, musste die Beschwerdegegnerin auch aus der Mitarbeiterbefragung sowie der Anzahl Projekte und dem reduzierten Mitarbeiterbestand nicht auf eine krankmachende Überlastung des Beschwerdeführers schliessen. Dies gilt ebenso für seine Arbeitsausfälle im Dezember 2020 und Ende April 2021, zumal diese kurz waren und der Grund der Arbeitsunfähigkeit aus den Arztzeugnissen nicht ersichtlich war. Es ist ohne Belang, dass der Beschwerdeführer zum Schutz seiner Persönlichkeit keine näheren Angaben zum Grund der Ausfälle machen musste. Jedenfalls kann der Beschwerdegegnerin daraus kein Vorwurf gemacht werden. Entgegen seinem Einwand verlangte die Vorinstanz von ihm auch nicht, die Beschwerdegegnerin auf die Gefahr eines Burnouts d.h. einer medizinischen Diagnose aufmerksam zu machen.

Hingegen nahm die Vorinstanz willkürfrei an, dass der Beschwerdeführer vor dem 21. Juni 2021 gegenüber seinem Arbeitgeber oder Vorgesetzten nie einen Zusammenhang zwischen der Arbeitslast und seiner Gesundheit zum Ausdruck brachte (oben E. 3.2.1). Ferner ist unerfindlich, weshalb die Beschwerdegegnerin etwa aus ihrer eigenen Stellenbeschreibung, wonach die Arbeit vielfältig, anspruchsvoll und verantwortungsvoll sei sowie Einsatz und Flexibilität erfordere, auf eine Überbelastung des Beschwerdeführers hätte schliessen müssen. Soweit er geltend macht, sein Vorgesetzter habe es trotz seiner Hinweise und der Zustände in der Abteilung versäumt, geeignete Massnahmen zu ergreifen, um hinsichtlich der hohen Arbeitslast Abhilfe zu schaffen, bestand dazu nach dem Gesagten, zumindest unter dem Aspekt der Fürsorgepflichtverletzung, kein Anlass.

3.3.3. Schliesslich war die Vorinstanz mit Blick auf das rechtliche Gehör und die beschränkte Untersuchungsmaxime nicht gehalten, sich ein genaueres Bild von der Arbeit des Beschwerdeführers bzw. derjenigen eines Projektleiters zu machen, ehe sie zum Schluss gelangte, er habe den Nachweis einer gesundheitsgefährdenden Arbeitslast und deren Kenntnis seitens der Beschwerdegegnerin nicht erbracht. Diese Frage der antizipierten Beweiswürdigung prüft das Bundesgericht ebenfalls nur unter

Willkür Gesichtspunkten ([BGE 138 III 374](#) E. 4.3.2; Urteil 4A_404/2023 vom 13. Mai 2024 E. 4.1.4 mit Hinweis), was der Beschwerdeführer nicht dartut. Fehl geht auch sein Einwand, wonach sich die Vorinstanz nicht zum Gebot der schonenden Rechtsausübung durch die Beschwerdegegnerin geäußert habe. Sie hat einerseits verneint, dass die Beschwerdegegnerin ein gegen Treu und Glauben verstossendes, falsches Spiel getrieben habe. Andererseits hat die Vorinstanz aufgezeigt, dass die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer bei der Arbeitsgestaltung so weit entgegen kam wie dies betrieblich möglich war (oben E. 3.2.1).

Offensichtlich unbegründet ist nach dem Gesagten die Rüge der Verletzung der Begründungspflicht. Die Vorinstanz hat die wesentlichen Argumente genannt, die sie zu ihrem Entscheid bewogen haben (vgl. [BGE 148 III 30](#) E. 3.1; [145 III 324](#) E. 6.1; [143 III 65](#) E. 5.2).

4.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig. Eine Parteientschädigung an die Beschwerdegegnerin ist hingegen nicht zuzusprechen, da keine Vernehmlassungen eingeholt wurden (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 600.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht Appenzell Ausserrhoden schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 20. August 2024

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Jametti

Der Gerichtsschreiber: Matt