

BL_GERICHTE 400 2013 230 vom 10. Dezember 2013

BL Gerichte, 2013-12-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_400_2013_230

FR: BL_GERICHTE 400 2013 230 du 10 décembre 2013

IT: BL_GERICHTE 400 2013 230 del 10 dicembre 2013

Regeste

Arbeitsrecht; Lohn

Erwägungen

E. 1

Gegen einen erstinstanzlichen Endentscheid in einer vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Berufung zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Mit „zuletzt aufrecht erhalten“ sind jene Rechtsbegehren gemeint, welche der Kläger durch Entscheid der Vorinstanz zugesprochen zu erhalten hoffte und daher unmittelbar vor der Eröffnung des erstinstanzlichen Entscheides noch strittig waren. Die Rechtsmittelanträge sind grundsätzlich nicht von Bedeutung, da vermieden werden soll, dass das Rechtsmittel nur einer Partei zur Verfügung steht. Vor diesem Hintergrund ist die Streitwertgrenze von CHF 10'000.00 allemal erreicht, auch wenn die Beklagte mit dem angefochtenen Urteil (bloss) verurteilt wurde, dem Kläger noch einen Betrag von CHF 7'951.50 brutto nebst Zins zu bezahlen und die Beklagte im Rahmen der Berufung einen Betrag von CHF 145.70 brutto nebst Zins anerkennt. Die Berufung ist schriftlich und begründet innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheides bzw. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidbegründung bei der Rechtsmittelinstantz einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Die einlässliche schriftliche Begründung des Urteils des Bezirksgerichtspräsidenten Liestal vom 18. Februar 2013 wurde der Beklagten am 9. Juli 2013 zugestellt. Die Rechtsmittelfrist ist durch Aufgabe der Berufung am 6. September 2013 eingehalten, zumal für das vorliegende Verfahren die gesetzlichen Fristen vom 15. Juli bis und mit dem 15. August 2013 still standen (vgl. Art. 145 Abs. 1 lit. b ZPO). Mit der Berufung wird eine unrichtige Rechtsanwendung gerügt, nämlich die unrichtige Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages für den Bereich Sicherheitsdienstleistung. Weil auch der Kostenentscheid zusammen mit der Hauptsache angefochten wird, unterliegt er ebenfalls der Berufung. Sachlich zuständig für die Beurteilung der vorliegenden Berufung ist laut § 6 Abs. 1 lit. c EG ZPO (SGS 221) die Dreierkammer der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts und es gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO). In Anbetracht der Kostenlosigkeit des Entscheidverfahrens in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00, war kein Kostenvorschuss für das Rechtsmittelverfahren zu leisten (Art. 114 lit. c ZPO). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Berufung einzutreten.

E. 2

Im vorinstanzlichen Verfahren machte der Kläger geltend, auf sein Arbeitsverhältnis mit der B. GmbH sei der Gesamtarbeitsvertrag für den Bereich Sicherheitsdienstleistungen anwendbar und es seien unter anderem die einschlägigen Bestimmungen zum Mindestlohn

gemäss Anhang zu diesem GAV für seine Tätigkeit nicht eingehalten worden. Die Beklagte verweigerte die Zahlung vorab mit dem Hinweis, sie sei zumindest bis Ende 2011 dem Gesamtarbeitsvertrag für den Bereich Sicherheitsdienstleistungen nicht unterstellt gewesen. Im Weiteren seien die Tätigkeiten des Klägers der sog. Kategorie B des fraglichen GAV zuzuordnen. Im Urteil vom 18. Februar 2013 kam der Bezirksgerichtspräsident Liestal zum Schluss, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten bezüglich des Mindestlohnes für die Jahre 2010 und 2011 den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für den Bereich der Sicherheitsdienstleistungen unterstellt sei. Im Rechtsmittelverfahren vor dem Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, ist nun nicht mehr streitig, dass der Betrieb der Beklagten den allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des erwähnten GAV unterliegt, d.h. dass sich der sachliche Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages auf den Betrieb der Beklagten erstreckt. Streitig ist vorliegend ausschliesslich noch, welcher Kategorie die Tätigkeiten des Klägers zuzuweisen sind. Der Gesamtarbeitsvertrag für den Bereich Sicherheitsdienstleistungen unterscheidet in Art. 2 Ziff. 4 zwischen Mitarbeitern der Kategorie A und Mitarbeitern der Kategorie B, für welche unter anderem unterschiedliche Mindestlöhne zur Anwendung gelangen. Unter die höheren Mindestlöhne der Kategorie A fallen Mitarbeitende, die vorwiegend in den Bereichen Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Dienste in Alarmzentralen und Flughafensicherheit (Personen- oder Gepäckkontrolle) und Werttransport (ohne Geldverarbeitung) tätig sind. Die geringer entlöhnten Tätigkeiten der Kategorie B gelten für Mitarbeitende, die vorwiegend im Bereich Anlass (Eintrittskontrollen und Kassendienste), Sicherheitsassistentendienste (sog. Steward Services), Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung) und Geldverarbeitung tätig sind. Das Bezirksgericht Liestal erwog, auch wenn die Funktion des Ladendetektivs im besagten Gesamtarbeitsvertrag nicht explizit als Beispiel für die Kategorie A oder für die Kategorie B erwähnt werde, dürfe ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass ein Ladendetektiv eher eine umfassende Überwachungstätigkeit als lediglich einen reinen Assistenzdienst wahrnehme und somit als Mitarbeiter der Kategorie A zu qualifizieren sei. Die Paritätische Kommission Sicherheit komme in ihrem anlässlich der Verhandlung vom 23. August 2012 ins Recht gelegten Mail an die Unia Nordwestschweiz vom 20. August 2012 jedenfalls ebenfalls zum Schluss, dass ein Ladendetektiv einen Anspruch auf den Mindestlohn der Personalkategorie A für sich geltend machen könne. Im Rahmen der Berufung hält die Beklagte dafür, in Verletzung von Art. 4 Ziff. 2 habe die Vorinstanz die Dienstleistungen des Arbeitnehmers als Ladendetektiv unter die Kategorie A statt unter die Kategorie B subsumiert. Die konkreten Berechnungen der Vorinstanz, welche sich als Rechtsfolge der Zuweisung der Tätigkeiten des Klägers in Kategorie A ergeben, werden durch die Berufungsklägerin nicht angefochten. Das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, kann sich mithin nachfolgend darauf beschränken, die Zuweisung des vormaligen Arbeitnehmers in eine der beiden Kategorien zu überprüfen.

3.1 Die Beklagte und heutige Berufungsklägerin trägt vor, der Kläger sei als Ladendetektiv eingesetzt gewesen. Seine Funktion habe aus den folgenden Aufgaben bestanden: Überwachung des Verkaufsladens am Monitor; Meldung allfälliger Diebstähle dem Geschäftsführer des Verkaufsgeschäfts; allfällige Aufforderungen von verdächtigen Personen, sich einer Personenkontrolle zu stellen; allenfalls Personenkontrolle unter Beizug von Mitarbeitenden des Verkaufsgeschäfts; Warensicherungskontrolle, Überprüfung der Verkaufsware auf Anbringung von Sicherheitsvorschriften gemäss Weisungen des Verkaufsgeschäfts und Rapport von Vorfällen an den Geschäftsführer des Verkaufsgeschäfts. Nicht in seiner

Verantwortung und zu seinen Pflichten hätten körperliche Festnahmen oder das Festhalten von Kunden, Einsatz von Waffen, sei es Schusswaffen, sei es Gummiknüppel o.a. sowie Arbeitseinsatz in Uniform gehört. Weitergehende Kompetenzen habe man dem Arbeitnehmer nicht übertragen, weil dieser die persönlichen Voraussetzungen nicht gehabt habe, nämlich er habe vor seinem Stellenantritt noch nie im Sicherheitssektor gearbeitet, sondern sei bis zu seinem Stellenantritt Handwerker gewesen. Ferner habe er keine Spezialausbildung als Detektiv oder Berufserfahrung gehabt und während der Dauer seiner Anstellung auch nie eine berufliche Weiterbildung in der Sicherheitsassistenten absolviert, obwohl die Möglichkeit dazu bestanden habe. Die vom Arbeitnehmer erbrachte Dienstleistung habe sich auf Sicherheitsassistentenarbeiten beschränkt, also Hilfsarbeiten für die Sicherheit der Kunden der Arbeitgeberin, für die keine Vorkenntnisse oder berufliche Erfahrung notwendig gewesen seien und bei der er keinerlei Risiko ausgesetzt gewesen sei. Diese Dienstleistungen seien offensichtlich unter die Kategorie B zu subsumieren. Der Kläger und Berufungsbeklagte lässt im Wesentlichen entgegen, die Beurteilung der Vorinstanz, wonach seine Tätigkeit unter die Kategorie A zu subsumieren sei, treffe zu. Gemäss Arbeitsvertrag sei er als Sicherheitsagent angestellt worden, was darauf hinweise, dass es sich um keine reine Assistenzleistung gehandelt habe. Auch die Konkurrenzklausele im Arbeitsvertrag deute auf eine qualifizierte Tätigkeit hin. Zudem würden die im Arbeitszeugnis aufgeführten Tätigkeiten keine Sicherheitsassistentendienste darstellen. Schliesslich verweist der Berufungsbeklagte auf eine Mail vom 20. August 2012, mit welcher die Paritätische Kommission Sicherheit (PaKo Sicherheit) bestätigt habe, dass ein Ladendetektiv in die Personalkategorie A falle. Eine erneute Anfrage habe ergeben, dass die PaKo Sicherheit am 18. Juni 2013 einstimmig beschlossen habe, dass die Ladenüberwachungen/Ladendetektive der Personalkategorie A angehören würden. Diese Zuteilung sei damit offensichtlich der übereinstimmende Vertragswille der GAV-Parteien und damit in der Auslegung des GAV zu berücksichtigen. 3.2 Im Gesamtarbeitsvertrag ist zwischen den sogenannten schuldrechtlichen und den normativen Bestimmungen zu unterscheiden. Die ersten regeln die Beziehungen der Vertragsparteien untereinander. Die in diesem Verhältnis bestehenden Rechte und Pflichten der Tarifpartner können die Vertragsparteien selbst erfüllen bzw. von der Gegenseite einfordern. Diese sind gemäss den Grundsätzen über die Auslegung von Verträgen zu interpretieren. Die sogenannten normativen Bestimmungen betreffen den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wobei diese an der Ausarbeitung des Gesamtarbeitsvertrages bzw. Sozialplans nicht direkt beteiligt sind. Die normativen Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages sind zwingend und können nur zu Gunsten des Arbeitnehmers vertraglich abgeändert werden (Art. 357 Abs. 2 OR). Zwingende Bestimmungen des Gesetzes von Bund und Kantonen gehen dem Gesamtarbeitsvertrag vor, soweit dieser für den Arbeitnehmer nicht günstiger ist und sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt (Art. 358 OR). Die Vorschriften eines GAV über den Mindestlohn können somit durch Einzelarbeitsvertrag nicht zu Ungunsten der Klagpartei abgeändert werden. Die Auslegung der normativen Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages richtet sich nach den für Gesetze geltenden Grundsätzen (BGE 127 III 318 E. 2a mit Hinweisen; vgl. auch BGE 133 III 213 E. 4.2). Die Auslegung des Gesetzes ist im Grundsatz auf die Regelungsabsicht des Gesetzgebers und die von ihm erkennbar getroffenen Wertentscheidungen auszurichten (BGE 128 I 34 E. 3b S. 41). Ausgangspunkt der Auslegung einer Gesetzesnorm bildet ihr Wortlaut. Daneben sind jedoch alle herkömmlichen Auslegungselemente zu berücksichtigen. Dazu gehören der

systematische Zusammenhang mit anderen Normen und die Entstehungsgeschichte. Von einem aus dem Wortlaut abgeleiteten Sinn einer Norm ist abzuweichen, wenn sich aus den übrigen Auslegungselementen ergibt, dass der Gesetzgeber dieses Ergebnis nicht gewollt haben kann (BGE 130 III 76 E. 4; 127 III 318 E. 2b mit Hinweisen).

3.3 Im Rahmen der Zuordnung der Tätigkeiten des Klägers gilt es Art. 2 Ziff. 4 des Gesamtarbeitsvertrages für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche auszulegen. Die nämliche Bestimmung unterscheidet zwei Kategorien von Sicherheitsdienstleistungen. Der Kategorie A unterliegen Mitarbeitende, die vorwiegend in den Bereichen Bewachung, Objekt- und Personenschutz, Dienste in Alarmzentralen und Flughafensicherheit (Personen- oder Gepäckkontrolle) und Werttransport (ohne Geldverarbeitung) tätig sind. Mitarbeitende, die vorwiegend im Bereich Anlass (Eintrittskontrollen und Kassendienste), Sicherheitsassistentendienste (sog. Steward Services), Verkehrsdienste (Überwachung ruhender Verkehr und Verkehrsregelung) und Geldverarbeitung tätig sind, sind der Kategorie B zugeordnet. Aus dem Wortlaut der fraglichen Bestimmung und der Systematik lässt sich schliessen, dass die in der Kategorie A aufgeführten Tätigkeiten anspruchsvoller sind als jene in der Kategorie B. Dass die Streitparteien die Dienstpflichten des Klägers in ihrem Sinne auslegen, liegt in der Natur der Sache. Im Arbeitsvertrag vom 18. Juni 2010 wird die strittige Funktion des Klägers als „Sicherheitsagent“ bezeichnet. Die Parteien verwendeten sodann für dieselbe Tätigkeit regelmässig den Terminus „Ladendetektiv“.

Allein diese Bezeichnungen lassen keinen direkten Schluss auf eine Zuordnung in eine der beiden Kategorien zu. Die Begriffe „Sicherheitsagent“ oder „Ladendetektiv“ erscheinen dem Kantonsgericht, Abteilung Zivilrecht, als wertneutral und schliessen insbesondere auch eine Zuweisung in die Kategorie B nicht von vornherein aus. Entgegen der Ansicht der Berufungsklägerin ist allerdings nicht relevant, ob die Arbeitsleistung in Uniform zu erbringen war und/oder mit dem Tragen von Waffen einherging. Gleichermassen ohne Belang für die Einordnung der fraglichen Tätigkeiten ist, ob der Kläger vor seinem Stellenantritt bereits im Sicherheitssektor gearbeitet, eine (Spezial-)Ausbildung als Detektiv genossen oder Berufserfahrung vorzuweisen hatte bzw. berufliche Weiterbildungen in der Sicherheitsassistenten absolvierte, zumal der GAV diesbezüglich keinerlei Voraussetzungen enthält. Soweit der Berufungsbeklagte für die Auslegung der fraglichen Bestimmung des GAV die Mail der Geschäftsstelle der PaKo Sicherheit vom 20. August 2012 bemüht, wonach ein Ladendetektiv Anspruch auf ein Gehalt der Personalkategorie A habe, kommt dieser Mail mit Blick auf den weit gefassten Urkundenbegriff in Art. 177 ZPO immerhin eine gewisse Beweiskraft zu, zumal die Berufungsklägerin eine ausreichende Begründung der Bestreitung der Echtheit dieser Urkunde in der Berufung (vgl. Art. 178 ZPO) vermissen lässt. In Anbetracht der jüngsten Rechtsprechung des Bundesgerichts (vgl. BGE 138 III 625) ist hingegen dem Mailverkehr vom 2. bis 7. Oktober 2013, den der Berufungsbeklagte als Beilage 2 zur Berufungsantwort nachreichen lässt, die Qualität eines Novums, welches im Rechtsmittelverfahren (ausnahmsweise) noch berücksichtigt werden kann, klar abzusprechen. Als wesentlichste Grundlage der Auslegung erachtet das Kantonsgericht, Abteilung Zivilrecht, letztlich die Umschreibung der Aufgaben des Klägers im Arbeitszeugnis der Beklagten vom 8. Oktober 2012. Dasselbst hält die Arbeitgeberin fest, dass zu den Aufgaben des Klägers unter anderem folgende Tätigkeiten gehörten: Die Bedienung des Überwachungssystems des Auftraggebers, die Kontrolle und teilweise Wartung der Warensicherungssysteme, die Videoüberwachung von Kunden, Steward Services für das Kassenpersonal, Personalkontrolle auf Anweisung von Auftraggebern sowie das Anhalten und Anzeigen von Delinquenten. Im Weiteren wird festgehalten, dass

der Kläger aufgrund seiner guten Leistungen zusätzlich zur Tätigkeit als Ladenüberwacher auch die Verantwortung für einen Kunden vor Ort übernommen und somit auch administrative Arbeiten erfüllt habe. In der nachfolgenden Aufzählung werden die Koordination und Meetings mit Auftraggebern, das Erstellen von Tagesrapporten und von Listen über ungesicherte Waren sowie die Kommunikation mit den örtlichen Behörden aufgeführt. Bereits im Ingress des Arbeitszeugnisses wird der Kläger als Ladenüberwacher betitelt. Die Überzahl der aufgeführten Tätigkeiten beinhaltet unbestreitbar Dienstleistungen, die vornehmlich unter die Bereiche Bewachung, Objekt- und Personenschutz einzuordnen sind. Dies schliesst nicht aus, dass der Kläger ab und an auch bloss Sicherheitsassistentendienste verrichtete. Nach dem Dafürhalten des Kantonsgerichts, Abteilung Zivilrecht, legen die Mehrheit der im Arbeitszeugnis angeführten Aufgaben den Schluss nahe, dass der Kläger vorwiegend anspruchsvollere Sicherheitsdienstleistungen verrichtete, welche der Kategorie A zuzuordnen sind. Im Ergebnis erweist sich die Berufung in der Hauptsache somit als unbegründet. Sie ist daher abzuweisen und das Urteil des Bezirksgerichtspräsidenten Liestal vom 18. Februar 2013 ist zu bestätigen.

4.1 Im Weiteren wendet sich die Berufung der Beklagten gegen den Kostenentscheid des Urteils vom 18. Februar 2013, insbesondere die Verteilung der Parteikosten. Der Bezirksgerichtspräsident schlug nämlich die Parteikosten sog. wett, d.h. es waren gegenseitig keine Parteientschädigungen auszurichten. In der Begründung des Urteils wurde dazu ausgeführt, in Anbetracht der Tatsache, dass keine der Parteien mit ihren Anträgen vollumfänglich durchgedrungen sei, habe jede Partei die ihr im Rahmen des Verfahrens entstandenen Parteikosten selbst zu tragen. Die Berufungsklägerin moniert nun, die Vorinstanz habe die Parteikosten willkürlich und in Verletzung von Art. 106 Abs. 2 ZPO wettgeschlagen. Der Kläger habe eine Lohnforderung von CHF 24'915.00 eingereicht, zugesprochen worden seien ihm lediglich CHF 7'951.50 und somit bloss 31,9 %. Seine weiteren Begehren, nämlich die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses und die Aushändigung von Unterlagen der Pensionskasse seien erstmals in der Klage geltend gemacht und nie bestritten worden; man habe dem Arbeitnehmer umgehend die gewünschten Unterlagen ausgehändigt. Der Berufungsbeklagte entgegnet, die Kostenverteilung der Vorinstanz sei nicht zu beanstanden. Ausgehend von einem Streitwert des Arbeitszeugnisses von einem Monatslohn und unter Berücksichtigung der zugesprochenen Forderung sei der Kläger -ohne Berücksichtigung des Begehrens betreffend Pensionskasse - zur Hälfte durchgedrungen.

4.2 Art. 106 ZPO regelt die Verteilungsgrundsätze: Die Prozesskosten, worunter auch die Parteientschädigung fällt, werden der unterliegenden Partei auferlegt. Bei Nichteintreten und bei Klagerückzug gilt die klagende Partei, bei Anerkennung der Klage die beklagte Partei als unterliegend (Abs. 1). Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Abs. 2). Nach Art. 107 ZPO kann das Gericht von den Verteilungsgrundsätzen abweichen und die Prozesskosten nach Ermessen verteilen, so namentlich wenn andere besondere Umstände vorliegen, die eine Verteilung nach dem Ausgang des Verfahrens als unbillig erscheinen lassen (lit. f). Art. 106 ZPO statuiert für die Verteilung der Kosten auf die Parteien mithin das Unterliegerprinzip. Dieses hat die Vorinstanz bei ihrem Kostenentscheid grundsätzlich zur Anwendung gebracht, nach Auffassung der Berufungsklägerin jedoch nicht in zutreffender Weise. Das Kantonsgericht, Abteilung Zivilrecht, hält dafür, dass der angefochtene Kostenentscheid ohne weiteres vertretbar ist und vor den gesetzlichen Bestimmungen Stand hält. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist nicht allein darauf abzustellen, dass dem Kläger bloss rund ein

Drittel seiner Lohnforderung durch die Vorinstanz zugesprochen wurde. Wie die Berufungsbeklagte zutreffend ausführt, ist auch das Begehren um Ausstellung eines Arbeitszeugnisses zu berücksichtigen. Hierzu ist anzumerken, dass es ab Einreichung des Schlichtungsgesuchs am 18. Oktober 2011 immerhin bis zum 10. Oktober 2012 dauerte, bis die Beklagte das verlangte umfassende Zeugnis ausstellte. Es kann in der Tat keine Rede davon sein, dass dieses Begehren von der Beklagten nie bestritten wurde. Daneben brauchte es auch bis zur Einreichung der Pensionskassenunterlagen Monate und war die Beklagte vorher nicht bereit, die notwendigen Angaben zu liefern. Darüber hinaus übersieht die Berufungsklägerin, dass sie vor erster Instanz noch bestritt, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger überhaupt den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für den Bereich Sicherheitsdienstleistungen unterliegt. Demgemäss dringt die Berufungsklägerin auch mit ihrem Antrag, es sei Ziff. 5 des Urteils des Bezirksgerichts Liestal vom 18. Februar 2013 aufzuheben, nicht durch.

E. 5

Abschliessend ist noch über die Verlegung der Prozesskosten für das vorliegende Rechtsmittelverfahren zu befinden, wobei auch im Berufungsverfahren bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 keine Gerichtskosten erhoben werden (Art. 114 lit. c ZPO). Für die Regelung der Parteikosten sind wiederum die Bestimmungen von Art. 106 f. ZPO anzuwenden, die auch im Berufungsverfahren gelten (Seiler , Die Berufung nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, Basel 2013, Rz. 1560). Gemäss Art. 106 Abs. 1 ZPO werden die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt. Entsprechend dem vorliegenden Verfahrensausgang hat die Berufungsklägerin dem Berufungsbeklagten somit eine Parteientschädigung auszurichten. Eine Anwendung von Art. 107 ZPO, der ein Abweichen von den Verteilungsgrundsätzen und die Verteilung der Prozesskosten nach Ermessen erlaubt, ist nicht angebracht. Die Rechtsvertreterin des Berufungsbeklagten hat heute zwei Honorarnoten eingereicht. Massgeblich ist allein die tiefere Honorarnote, welche den Streitwert für das Berufungsverfahren mit CHF 7'951.60 beziffert, zumal gemäss § 10 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte (SGS 178.112) der zweitinstanzliche Streitwert ausschlaggebend ist. Der geltend gemachte Honoraransatz von CHF 2'000.00 ist in Anbetracht der Schwierigkeit des Falles und des Umfangs der Bemühungen nicht zu beanstanden. Im Weiteren erscheinen die fakturierten Auslagen von CHF 17.20 für Porti und Telefonate sowie von CHF 164.00 für Kopierturen als angemessen. Die Berufungsklägerin hat dem Berufungsbeklagten somit eine Parteientschädigung von CHF 2'000.00 zuzüglich Auslagen von CHF 181.20 und 8 % MWST von CHF 174.50 zu bezahlen.

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