

BL_GERICHTE 400 2025 60 vom 9. September 2025

BL Gerichte, 2025-09-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_400_2025_60

FR: BL_GERICHTE 400 2025 60 du 9 septembre 2025

IT: BL_GERICHTE 400 2025 60 del 9 settembre 2025

Regeste

Fristlose Kündigung: Das Verschweigen der Arbeitsplatzbezogenheit einer Arbeitsunfähigkeit stellt zwar eine Verletzung der Treuepflicht dar, rechtfertigt eine fristlose Kündigung jedoch nur, wenn dem Kündigenden keine mildereren Massnahmen zur Verfügung stehen (E. 5.1 ff.).

Erwägungen

E. 1

Gegen erstinstanzliche Endentscheide kann gemäss Art. 308 ZPO Berufung erhoben werden, wobei in vermögensrechtlichen Angelegenheiten die Berufung nur zulässig ist, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt. Die Berufung ist schriftlich und begründet innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids bei der Rechtsmittelinstanz einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Vorliegend hat das Kantonsgericht die Berufung vom 26. Februar 2025 gegen den Entscheid des Gerichtspräsidenten des Zivilkreisgerichts vom 10. September 2024 zu beurteilen. Vorinstanzlich wurde die Bezahlung von brutto CHF 8'100.00 zuzüglich Arbeitgeberbeiträge sowie Verzugszins zu 5% seit dem 16. Oktober 2023 sowie eine Entschädigung von CHF 16'785.00 gefordert. Der Streitwert liegt damit über der für eine Berufung erforderlichen Streitwertgrenze von CHF 10'000.00. Der angefochtene Entscheid wurde der Berufungsklägerin gemäss Rückschein der Schweizerischen Post am 27. Januar 2025 zugestellt. Die 30-tägige Rechtsmittelfrist endete am 26. Februar 2025. Die gleichentags bei der Post zum Versand aufgegebenen Berufungsschrift erfolgte daher fristgerecht. Die Berufungsklägerin stützt ihre Berufung auf zulässige Berufungsgründe (Art. 310 ZPO). Da auch die weiteren Formalien und Prozessvoraussetzungen erfüllt sind (Art. 59 ZPO), ist auf die Berufung einzutreten. Gemäss § 6 Abs. 1 lit. c i.V.m. § 5 Abs. 1 e contrario des Einführungsgesetzes zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (EG ZPO, SGS 221) ist die Dreierkammer der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts für die Beurteilung von Berufungen gegen Entscheide der Präsidien der Zivilkreisgerichte sachlich zuständig.

E. 2

Die Vorinstanz gelangte zum Schluss, dass die Berufungsklägerin das Arbeitsverhältnis mit der Berufungsbeklagten ohne wichtigen Grund fristlos gekündigt habe und hiess die Klage teilweise gut. Sie hielt zusammenfassend fest, dass die Arbeitstätigkeit in der eigenen Praxis während einer angeblichen Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen könne. Die Berufungsbeklagte habe jedoch nach Erhalt der fristlosen Kündigung neue Arztzeugnisse eingereicht, die ihr eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit attestieren. Die Berufungsklägerin habe weder die Richtigkeit der ursprünglich eingereichten noch der nachträglich vorgelegten Arztzeugnisse

rechtsgenüßlich bestritten. Ferner habe die Berufungsbeklagte in der Parteibefragung glaubwürdig dargelegt, dass ihr die Arbeit in der eigenen Praxis möglich gewesen sei. Aufgrund der nachträglich eingereichten Arztzeugnisse sei die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit erstellt. Aus diesem Grund könne nicht von einer Tätigkeit der Berufungsbeklagten in der eigenen Praxis während einer angeblichen Arbeitsunfähigkeit bei der Berufungsklägerin ausgegangen werden, welche einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen könne. Zudem habe es die Berufungsklägerin der eigenen Risikosphäre zuzurechnen, wenn sie die Berufungsbeklagte im Wissen um die bereits vor dem Unfall ausgeübte Nebentätigkeit fristlos entlasse, ohne davor persönlich bei ihr nachzufragen, weshalb sie trotz der ärztlich bescheinigten 100%igen Arbeitsunfähigkeit in der Praxis arbeiten könne. Schliesslich sei der Umstand, dass die Berufungsbeklagte trotz 100%iger Arbeitsunfähigkeit in ihrer eigenen Praxis tätig gewesen sei, vorliegend nicht als wichtiger Grund zu qualifizieren. Die Berufungsbeklagte habe die Berufungsklägerin dadurch weder konkurrenziert, noch habe die Arbeit in der eigenen Praxis einen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis gehabt.

3.1 Die Berufungsklägerin macht in ihrer Rechtsmitteleingabe geltend, die Vorinstanz habe den Sachverhalt unrichtig festgestellt, indem sie davon ausgegangen sei, dass die Berufungsklägerin weder die Richtigkeit der ursprünglich noch der nachträglich eingereichten Arztzeugnisse sowie die 100%ige Arbeitsunfähigkeit der Berufungsbeklagten rechtsgenüßlich bestritten habe. Zur Begründung führt die Berufungsklägerin im Wesentlichen aus, sie sei von der Berufungsbeklagten nie über die arbeitsplatzbezogenheit ihrer Arbeitsunfähigkeit und die damit einhergehende Einschränkung mit Bezug auf Computerarbeit, die Notwendigkeit eines besonderen Stuhls oder der Möglichkeit aufstehen und sich bewegen zu können, informiert worden. Sie habe bereits anlässlich ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass aus dem nach der fristlosen Kündigung eingereichten Arztzeugnis, im Gegensatz zu den vorherigen Arztzeugnissen, lediglich hervorgehe, dass sich die 100%ige Arbeitsunfähigkeit auf «Audiomessung» beziehe. In ihrer mündlichen Duplik habe die Berufungsbeklagte indes darauf hingewiesen, dass ihr Aufgabenbereich vielseitig gewesen sei und nicht nur Arbeiten am Computer umfasst habe, sondern insbesondere auch Kundenberatung, Kundenbetreuung und Lagerführung. Die Berufungsklägerin führt hierzu aus, dass Audiomessungen folglich gar nicht zum Tätigkeitsbereich der Berufungsbeklagten gehört hätten. In ihrer mündlichen Duplik habe die Berufungsklägerin dargelegt, dass sie, wenn sie ordnungsgemäss über die Arbeitsunfähigkeit informiert worden wäre, der Berufungsbeklagten eine angepasste Tätigkeit zugewiesen und einen ergonomisch geeigneten Arbeitsplatz eingerichtet hätte. Dies sei von der Berufungsbeklagten auch nicht bestritten worden. In ihrem Schlussvortrag habe sie lediglich ausgeführt, dass das Arztzeugnis wesentlich sei. Darin werde gesagt, was möglich sei und was nicht. Die Berufungsbeklagte verkenne dabei, dass die Beurteilung einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit davon abhängen, ob der Arbeitsplatz den gesundheitlichen Einschränkungen angepasst werden könne. Dies setze jedoch eine korrekte Information seitens der Arbeitnehmerin voraus, ansonsten die Arbeitgeberin keine geeigneten Massnahmen ergreifen und der behandelnde Arzt die arbeitsplatzbezogenheit nicht beurteilen könne.

3.2 In rechtlicher Hinsicht rügt die Berufungsklägerin, die Vorinstanz habe Art. 321a sowie Art. 337 Abs. 1 und Abs. 2 OR unrichtig angewendet. Zur Begründung führt sie an, die Berufungsbeklagte habe durch ihr Verhalten ihre Informations- und Mitteilungspflicht gemäss Art. 321a Abs. 1 OR verletzt. Die Vorinstanz habe diesen Umstand verkannt und sei stattdessen von einer Abklärungspflicht seitens der

Berufungsklägerin ausgegangen. Lediglich im Rahmen der Beurteilung des Mitverschuldens der Berufungsbeklagten habe die Vorinstanz eine Verletzung der Informationspflicht ansatzweise bejaht. Weiter habe die Vorinstanz bei der Prüfung der Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung vom 16. Oktober 2023 die erst danach erstellten und eingereichten Arztzeugnisse zu Unrecht berücksichtigt. Für die Beurteilung der Rechtmässigkeit einer fristlosen Kündigung sei nur das der Kündigung vorausgehende Verhalten des Arbeitnehmers massgebend. Tatsachen, die sich erst danach verwirklicht haben, seien jedoch nicht zu berücksichtigen. Sodann macht die Berufungsklägerin geltend, sie habe die fristlose Kündigung vom 16. Oktober 2023 rechtzeitig ausgesprochen. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz habe nach dem Telefonat zwischen F. und der Berufungsbeklagten lediglich ein Verdacht bestanden, dem sie unverzüglich nachgegangen sei. Zu diesem Zweck habe sie den nächstmöglichen Termin von Montag, 16. Oktober 2023, vereinbart. Sichere Kenntnis davon, dass die Berufungsbeklagte Behandlungen in ihrer eigenen Praxis angeboten habe, habe sie erst durch den vereinbarten Termin erlangt. Noch am selben Tag habe sie sodann die fristlose Kündigung ausgesprochen. 3.3 Die Berufungsklägerin gelangt schliesslich zum Schluss, die Vorinstanz hätte bei korrekter Feststellung des Sachverhalts und der richtigen Anwendung von Art. 321a und Art. 337 OR einerseits erkennen müssen, dass die Berufungsbeklagte ihre aus der Treuepflicht fliessende Informationspflicht gegenüber der Berufungsklägerin verletzt habe, und andererseits, dass die nach der fristlosen Kündigung vom 16. Oktober 2023 eingereichten Arztzeugnisse bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit der Kündigung nicht zu berücksichtigen seien. Die Berufungsklägerin habe folglich davon ausgehen dürfen, dass eine schwerwiegende Treuepflichtverletzung vorgelegen habe, die eine fristlose Kündigung rechtfertige. 3.4 Die Berufungsbeklagte führt im Wesentlichen aus, die Berufungsklägerin habe entgegen ihren Ausführungen keinerlei Schritte unternommen, um die Arbeitsbedingungen anzupassen oder mit ihr das Gespräch zu suchen, um allfällige Eingliederungsmassnahmen zu prüfen. Zudem liege keine Verletzung der Treue- und Informationspflicht vor. Die Berufungsbeklagte habe die Berufungsklägerin stets umfassend und rechtzeitig über ihre krankheitsbedingte Abwesenheit dokumentiert. Weiter macht die Berufungsbeklagte geltend, die Berufungsklägerin habe seit Beginn des Arbeitsverhältnisses von ihrer Nebentätigkeit Kenntnis gehabt. Eine Konkurrenzierung der Berufungsklägerin durch diese Tätigkeit habe zu keinem Zeitpunkt stattgefunden. Schliesslich bringt die Berufungsbeklagte vor, bei den nach der Kündigung eingereichten Arztzeugnissen handle es sich um Konkretisierungen der zuvor eingereichten Atteste. Der behandelnde Arzt habe es vor der Kündigung nicht für angezeigt erachtet, die Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit ausdrücklich festzuhalten. Die Angabe einer Diagnose – und damit auch die Arbeitsplatzbezogenheit – seien nicht erforderlich. Diese Information sei der Vollständigkeit halber nachgereicht worden. Es handle sich dabei jedoch nicht um eine erst nach der Kündigung entstandene Tatsache, sondern um die Konkretisierung eines bereits zuvor bestehenden Sachverhalts. 4.1 Der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden darf. Als ausserordentliche Massnahme ist die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur mit grosser Zurückhaltung zuzulassen. Eine fristlose Entlassung ist einzig bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören

oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits wird vorausgesetzt, dass sie tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (KGE BL 400 19 77 vom 18. Juni 2019 E. 3.1 m.w.H.; KGE BL 400 18 239 vom 18. Februar 2020 E. 8.1; BGer 4A_57/2021 vom 21. Juli 2021 E. 3.2.1; BGE 142 III 579 E. 4.2 m.w.H.; ZK OR- Staehelin , 4. Aufl., 2014, Art. 337 N 14; Streiff /VON Kaenel / Rudolph , Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR; 7. Aufl., 2012, Art. 337 N 2 f.). Eine fristlose Entlassung muss als «ultima ratio» oder «Notventil», mithin als einziger Ausweg aus einer verfahrenen Situation erscheinen. Ihre Zulässigkeit darf nur mit grosser Zurückhaltung angenommen werden. Sie untersteht damit dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit und ist ausgeschlossen, wenn dem Kündigenden mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben, beispielsweise durch ordentliche Kündigung, Ergreifen von vertraglich vorgesehenen Disziplinar massnahmen, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder Abmahnung des Arbeitnehmers. Je kürzer die Kündigungsfrist ist, umso gewichtiger muss der angeführte Grund sein, um zur fristlosen Kündigung zu berechtigen (KGE BL 400 19 77 vom 18. Juni 2019 E. 3.1; BGE 117 II 560 E. 3b; BGer 4C.114/2002 vom 10. Juli 2002 E. 2.2; ZK OR- Staehelin , 4. Aufl., 2014, Art. 337 N 4; Streiff /VON Kaenel / Rudolph , Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR; 7. Aufl., 2012, Art. 337 N 13 f.). Die Beweislast für die Tatsachen, aus welchen die Berechtigung zur ausserordentlichen Kündigung abgeleitet wird, obliegt in Anwendung von Art. 8 ZGB der Partei, welche die Kündigung erklärt hat. Ist dieser Beweis nicht erbracht, so ist die ausserordentliche Kündigung ungerechtfertigt (ZK OR- Staehelin , 4. Aufl., 2014, Art. 337 N 42). Über das Vorhandensein solcher Kündigungsgründe entscheidet der Richter nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Gemäss Art. 4 ZGB hat er dabei seine Entscheidung nach Recht und Billigkeit zu treffen, wozu sämtliche für den Entscheid wesentlichen Umstände des Einzelfalles zu würdigen sind. Zu berücksichtigen sind dabei insbesondere die Stellung und die Verantwortung des Arbeitnehmers im Betrieb, die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Länge der ordentlichen Kündigungsfrist sowie die Natur und die Tragweite der dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Verfehlungen (KGE BL 400 19 77 vom 18. Juni 2019 E. 3.1; BGer 4C.114/2002 vom 10. Juli 2012 E. 2.3; BGE 116 II 145 E. 6a).

4.2 Der Arbeitnehmer ist gesetzlich dazu verpflichtet, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR). Neben der Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung obliegt ihm die Pflicht, Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden und dessen Belange zu fördern. Diese Treuepflicht erstreckt sich nicht nur auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit, sondern umfasst sämtliche geschäftlichen Tätigkeiten, an denen der Arbeitnehmer beteiligt ist (BSK OR I- Portmann / Rudolph , 7. Aufl., 2020, Art. 321a N 2). Aus der Treuepflicht ergibt sich praxisgemäss eine (allgemeine) Informations- bzw. Mitteilungspflicht. Diese verlangt von Arbeitnehmern im Grundsatz, dass sie den Arbeitgeber unaufgefordert und früh genug über sämtliche relevanten Umstände in Kenntnis setzen. Ein weiterer Bestandteil der Treuepflicht ist die Pflicht zur Schadenminderung. Verhindert eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit den Arbeitnehmer an der Erbringung seiner Arbeitsleistung, so verpflichtet ihn die Schadenminderungspflicht, alle zumutbaren Massnahmen zu ergreifen, die eine möglichst

rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen. Welche Massnahmen im Einzelfall angemessen und zumutbar erscheinen, hängt von den konkreten Umständen ab. Sind die Voraussetzungen erfüllt, besteht für den erkrankten Arbeitnehmer nicht nur die Pflicht, vom Arbeitgeber angebotene Ersatzarbeiten anzunehmen, sondern unter Umständen auch, den Arbeitgeber proaktiv über mögliche alternative Tätigkeiten zu informieren (Geiser , Was ist Arbeitsunfähigkeit?, ZBJV 155/2019 S. 795 ff., 804). Unabhängig davon ist der Arbeitnehmer während der ganzen Dauer seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung verpflichtet, den Arbeitgeber rasch, kontinuierlich und vollständig über seine Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten (vgl. BGer 4A_486/2024 E. 5.7).

5.1 Die Berufungsbeklagte reichte der Berufungsklägerin vorliegend ab dem Zeitpunkt ihres Unfalls am 18. Mai 2023 regelmässig neue Arztzeugnisse ein. Diese attestierten ihr eine Arbeitsunfähigkeit von 100% bzw. von 50%. Aus den bis zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung vorgelegten Arztzeugnissen ging jedoch nicht ausdrücklich hervor, ob sich die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit ausschliesslich auf die Tätigkeit bei der Berufungsklägerin oder auch auf die eigene Praxis bezog. Erst aus den nach der fristlosen Kündigung eingereichten Arztzeugnissen ergab sich die Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit. Dabei handelt es sich jedoch entgegen der Auffassung der Berufungsklägerin nicht um eine Tatsache, die sich erst nach der fristlosen Kündigung verwirklicht hat. Vielmehr bestand die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bereits vor diesem Zeitpunkt. Die nachträglich eingereichten Arztzeugnisse stellen lediglich eine Konkretisierung der bisher eingereichten dar, weshalb sie zu berücksichtigen sind. Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Berufungsbeklagte ihre Treuepflicht gemäss Art. 321a OR verletzte, indem sie der Berufungsklägerin nicht aus eigenem Antrieb offenlegte, dass sich ihre Arbeitsunfähigkeit ausschliesslich auf das Arbeitsverhältnis mit ihr, nicht jedoch auf ihre Tätigkeit in der eigenen Praxis bezog. Es wäre ihre Pflicht gewesen, die Arbeitgeberin über diesen Umstand zu informieren, damit alternative Arbeiten hätten geprüft werden können. Es sind keine Gründe ersichtlich, welche dieses Unterlassen rechtfertigen würden. Von einer Abklärungspflicht seitens der Berufungsklägerin kann indessen nicht ausgegangen werden.

5.2 Im Anschluss daran stellt sich die Frage, ob diese Treuepflichtverletzung derart schwer wiegt, dass sie objektiv geeignet war, das Vertrauensverhältnis zu zerstören und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar zu machen. Wie oben dargelegt, hängt die Beurteilung, ob diese Schwelle erreicht ist, von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab.

5.2.1 Die Berufungsbeklagte war seit dem 1. April 2021 in einem 60% Pensum für die Berufungsklägerin als Kundenberaterin tätig und führte nebenbei eine kleine Praxis auf selbständiger Basis, in der sie Dienstleistungen im Bereich der Fuss- und Handpflege anbot. Dieser Nebenerwerb war der Berufungsklägerin gemäss eigenen Angaben seit April 2023 bekannt und wurde von ihr geduldet. Am 18. Mai 2023 war die Berufungsbeklagte in einen Verkehrsunfall verwickelt und danach in unterschiedlichem Ausmass arbeitsunfähig. Die Berufungsklägerin erfuhr sodann am 4. Oktober 2023, dass die Berufungsbeklagte trotz ihrer Arbeitsunfähigkeit weiterhin Dienstleistungen in ihrer eigenen Praxis anbot. Noch am selben Tag vereinbarte ein Mitarbeiter der Berufungsklägerin, F., einen Termin mit der Berufungsbeklagten für eine Behandlung in ihrer Praxis am 16. Oktober 2023. Als F. an diesem Tag in der Praxis erschien, kam ein weiterer Mitarbeiter der Berufungsklägerin hinzu und übergab der Berufungsbeklagten die fristlose Kündigung.

5.2.2 Die Berufungsklägerin führt in ihrer Rechtsmitteleingabe aus, es habe am 4. Oktober 2023 lediglich ein Verdacht bestanden, den sie durch die Terminvereinbarung habe abklären wollen. Auf diese Weise habe sie sichere

Kenntnis erlangt, dass die Berufungsbeklagte in ihrer Praxis tätig war. Dass die Berufungsklägerin den Sachverhalt abklären wollte, ist nachvollziehbar. Gleichwohl erscheint das Vorgehen der Berufungsklägerin nach Ansicht der Dreierkammer der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts als fragwürdig und treuwidrig. Die Berufungsklägerin beauftragte ihren Mitarbeiter, unter Vorspiegelung falscher Tatsachen einen Termin in der Praxis der Berufungsbeklagten zu vereinbaren, um diese während der Ausübung ihrer Nebentätigkeit «in flagranti» zu ertappen und ihr die fristlose Kündigung zu überreichen. Der Berufungsbeklagten wurde damit bewusst eine Falle gestellt. 5.2.3 Eine fristlose Kündigung ist wie erwähnt nur zulässig, wenn sie als «ultima ratio» oder «Notventil», mithin als einziger Ausweg aus einer verfahrenen Situation erscheint. Stehen dem Kündigenden mildere Massnahmen zur Verfügung, sind diese vorrangig zu ergreifen. Die Berufungsklägerin hätte in einem ersten Schritt das Gespräch suchen und die Berufungsbeklagte mit den Vorwürfen konfrontieren können. Dies umso mehr, als der Berufungsklägerin die Nebentätigkeit der Berufungsbeklagten bekannt war und diese duldete. Eine Aussprache hätte der Berufungsbeklagten die Möglichkeit eröffnet, die Arbeitsplatzbezogenheit ihrer Arbeitsunfähigkeit offenzulegen und dadurch für Transparenz zu sorgen. Der Berufungsklägerin wäre bei Zweifeln an den Aussagen der Berufungsbeklagten der Weg über einen Vertrauensarzt offen gestanden. Indem die Berufungsklägerin jedoch unmittelbar und ohne vorherige Anhörung die fristlose Kündigung aussprach, verweigerte sie der Berufungsbeklagten jegliche Möglichkeit, überhaupt zur Situation Stellung zu nehmen. Dieses Vorgehen erweist sich insbesondere auch deshalb als nicht nachvollziehbar, weil der Termin am 16. Oktober 2023 stattfand und die Kündigung somit erst zwölf Tage nach Bekanntwerden des Verdachts ausgesprochen wurde. Hätte die Berufungsklägerin die Berufungsbeklagte bereits am 4. Oktober 2023 oder kurz darauf etwa telefonisch kontaktiert und konfrontiert, hätte sie sofort Klarheit erlangt und im Falle einer Bestätigung des Verdachts die fristlose Kündigung umgehend aussprechen können. Das Vorgehen der Berufungsklägerin erweist sich damit einerseits als unverhältnismässig, andererseits nicht als einziger Ausweg aus einer verfahrenen Situation im Sinne eines „Notventils“. 5.3 Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass die Berufungsbeklagte ihre Treuepflicht gemäss Art. 321a OR gegenüber der Berufungsklägerin zwar verletzt hat, die fristlose Kündigung vorliegend jedoch nicht die mildeste Massnahme darstellte. Wie die Vorinstanz zutreffend erwog, hätte die Berufungsklägerin zunächst das Gespräch mit der Berufungsbeklagten suchen und die Umstände abklären müssen, bevor ein solch einschneidender Schritt ergriffen wurde. Vor diesem Hintergrund erscheint die fristlose Kündigung als nicht gerechtfertigt. 6.1 Die Berufungsklägerin macht weiter für den Fall, dass die fristlose Kündigung als unrechtmässig beurteilt werde, eine Verletzung von Art. 337c Abs. 3 OR geltend und beantragt, es sei von der Zusprache einer Entschädigung abzusehen. Zur Begründung führt sie an, die Vorinstanz habe nicht sämtliche relevanten Umstände berücksichtigt und sei dadurch grundlos von den anerkannten Grundsätzen der Lehre und Rechtsprechung abgewichen. Folglich habe die Vorinstanz ihr Ermessen missbraucht, indem sie der Berufungsbeklagten unter Würdigung sämtlicher Umstände eine Entschädigung von 2.5 Monatslöhnen zugesprochen habe. 6.2 Art. 337c Abs. 3 OR sieht als Sanktion bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgeltet. Die Entschädigung ist nach freiem

Ermessen des Gerichts unter Würdigung aller Umstände festzulegen. Zu den massgeblichen Umständen gehören insbesondere die soziale und wirtschaftliche Lage der Parteien, der Grad der Persönlichkeitsverletzung der entlassenen Partei, die Intensität und Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung sowie ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers, wobei keiner dieser Gesichtspunkte für sich allein entscheidend ist (BSK OR I- Portmann / Rudolph , 7. Aufl., 2020, Art. 337c N 6).

6.3 Als Rechtsmittelinstanz greift das Kantonsgericht nicht ohne Not in das Ermessen der Vorinstanz ein. Es schreitet ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgewichen ist, wenn Tatsachen berücksichtigt wurden, die keine Rolle hätten spielen dürfen, oder wenn umgekehrt Umstände ausser Betracht geblieben sind, die zwingend hätten beachtet werden müssen. In derartige Ermessensentscheide wird ferner eingegriffen, wenn sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen. Das Kantonsgericht darf mithin sein Ermessen gegebenenfalls an die Stelle desjenigen der Vorinstanz setzen; die freie Überprüfungsbefugnis hindert es jedoch nicht daran, in Ermessensfragen einen Entscheidungsspielraum der Vorinstanz zu respektieren. Der Vorinstanz kann somit die Wahl unter mehreren angemessenen Lösungen überlassen werden. Einzugreifen ist erst bei einer unangemessenen Entscheidung. Dabei ist Unangemessenheit dann gegeben, wenn ein gerichtlicher Entscheid – welcher innerhalb des gerichtlichen Ermessensspielraums liegt und zudem in Ausübung des dem Gericht zukommenden Ermessensspielraums getroffen wurde – auf sachlichen Kriterien beruht, unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des konkreten Falles aber dennoch als unzweckmässig erscheint (Reetz , in: Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 4. Aufl., 2025, Art. 310 N 36). Die erwähnte Zurückhaltung bei der Überprüfung der Angemessenheit darf jedenfalls nicht so weit gehen, dass erst bei Ermessenüberschreitungen eingegriffen würde, also dann, wenn die Bandbreite zulässiger Ermessensentscheide nach oben oder nach unten verlassen wird (u.a. KGE BL 410 19 292 E. 7.1 ; 410 16 231 E. 5.2).

6.4 Die Vorinstanz würdigte bei der Festsetzung der Entschädigung das Verhalten beider Parteien sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sie hielt fest, die Berufungsklägerin habe es sich zu einem Teil selbst zuzuschreiben, dass es zur fristlosen Kündigung gekommen sei. Sie habe die Berufungsklägerin nicht darauf hingewiesen, dass sich die 100%ige Arbeitsunfähigkeit lediglich auf die Arbeit bei ihr beziehe. Zudem habe das Arbeitsverhältnis lediglich 2.5 Jahre gedauert, was nicht sehr lange sei. Weiter führte die Vorinstanz aus, die Berufungsklägerin habe sich nach Kenntnis der Arbeitstätigkeit der Berufungsklägerin in deren eigener Praxis nie direkt bei dieser erkundigt oder um eine Erklärung ersucht. Stattdessen habe sich die Berufungsklägerin für eine andere Vorgehensweise entschieden, die in ihrer Art und Weise als unnötig hart erscheine. Aus diesen Gründen kam die Vorinstanz zum nachvollziehbaren Schluss, dass aufgrund sämtlicher relevanter Umstände, die mit der fristlosen Kündigung vorliegend verbunden sind, eine Entschädigung gemäss Art. 337 Abs. 3 OR von 2.5 Monatslöhnen, entsprechend CHF 6'750.00, angemessen sei. Dabei hat sie ihr Ermessen pflichtgemäss ausgeübt und die konkreten Umstände angemessen berücksichtigt. Entgegen den Ausführungen der Berufungsklägerin hat die Vorinstanz kein Recht verletzt, indem sie keine weiteren Aspekte, welche die Rechtsprechung kennt, für die Bemessung der Entschädigung geprüft hat. Die Berufung ist somit auch in diesem Punkt abzuweisen.

E. 7

Da sich sämtliche Rügen der Berufungsklägerin als unbegründet erweisen, ist die Berufung abzuweisen. Es bleibt noch über die Verlegung der im Berufungsverfahren entstandenen Kosten zu befinden. Diese bestehen aus den Gerichtskosten sowie der Parteientschädigung (Art. 95 Abs. 1 ZPO). Gemäss Art. 114 lit. c ZPO dürfen bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 keine Gerichtskosten gesprochen werden. Diese Vorschrift entfaltet auch im kantonalen Rechtsmittelverfahren Gültigkeit, weshalb mit dem vorliegenden Entscheid keine Gerichtsgebühr zu erheben ist. Da die Berufungsklägerin im vorliegenden Verfahren vollständig unterliegt, hat sie antragsgemäss eine Parteientschädigung an die Berufungsbeklagte auszurichten. Der Rechtsvertreter der Berufungsbeklagten hat im Berufungsverfahren keine Honorarnote eingereicht, weshalb die Parteientschädigung gemäss § 18 Abs. 1 TO von Amtes wegen nach Ermessen festzusetzen ist. Die Parteientschädigung bemisst sich in Anwendung von § 2 Abs. 2 und § 10 Abs. 1 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte (TO, SGS 178.112) nach dem zweitinstanzlichen Streitwert, welcher sich vorliegend aus der gutgeheissenen Entschädigung gemäss Art. 337c OR ergibt und CHF 6'750.00 netto beträgt. Das Grundhonorar bemisst sich nach § 7 Abs. 1 lit. c TO und liegt zwischen CHF 1'500.00 und CHF 2'400.00. Im vorliegenden Berufungsverfahren fand keine Hauptverhandlung mit Parteien statt. Vorliegend rechtfertigt sich ein Grundhonorar von CHF 2'000.00. Die Gewährung von Zuschlägen gemäss § 8 TO ist nicht angezeigt. Mangels Einreichung einer Honorarnote ist kein Auslagenersatz geschuldet (vgl. KGer BL 400 19 196 vom 19. November 2019 E. 10.2). Die Vergütung der Mehrwertsteuer wurde hingegen beantragt, so dass die Berufungsklägerin dem Berufungsbeklagten eine Parteientschädigung in Höhe von CHF 2'162.00 zu bezahlen hat.

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