

BL_GERICHTE 410 22 153 vom 18. Oktober 2022

BL Gerichte, 2022-10-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_410_22_153

FR: BL_GERICHTE 410 22 153 du 18 octobre 2022

IT: BL_GERICHTE 410 22 153 del 18 ottobre 2022

Regeste

Arbeitsrecht

Erwägungen

E. 1

Nicht berufungsfähige erstinstanzliche Entscheide sind gemäss Art. 319 lit. a ZPO mit Beschwerde anfechtbar. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Berufung nur zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Der Streitwert wird nach Art. 91 Abs. 1 ZPO durch das Rechtsbegehren bestimmt, wobei Zinsen und Kosten des laufenden Verfahrens sowie Eventualbegehren nicht hinzugerechnet werden. Im vorliegenden Fall beträgt der Streitwert CHF 7'564.45, weshalb die Streitwertgrenze für eine Berufung nicht erreicht ist und gegen den angefochtenen Entscheid lediglich das Rechtsmittel der Beschwerde gegeben ist. Gemäss Art. 321 Abs. 1 ZPO ist die Beschwerde innert 30 Tagen seit der Zustellung des begründeten Entscheids oder seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidsbegründung schriftlich und begründet bei der Rechtsmittelinstanz einzureichen. Das begründete Urteil der Gerichtspräsidentin vom 13. Januar 2022 wurde dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin am 13. Juni 2022 zugestellt. Die am 11. Juli 2022 der Schweizerischen Post übergebene Beschwerdeschrift erfolgte somit innert der 30-tägigen Frist. Die Beschwerdeführerin rügt sowohl eine offensichtlich falsche Sachverhaltsfeststellung als auch eine unrichtige Rechtsanwendung und macht folglich zulässige Beschwerdegründe geltend, so dass auf ihr Rechtsmittel einzutreten ist. Zuständig für die Beurteilung der Beschwerde ist gemäss § 5 Abs. 1 lit. b EG ZPO das Präsidium der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts.

2.1 Die Beschwerdeführerin rügt die Verletzung des rechtlichen Gehörs und begründet ihren Verfahrens Antrag mit der fehlenden Zustellung des Zeugenprotokolls. Sie habe bei der Vorinstanz in ihrem Schreiben vom 27. Januar 2022 die Zustellung des Protokolls der Hauptverhandlung sowie der Tonbandaufnahme beantragt. Erhalten habe sie neben der Tonbandaufnahme lediglich das Protokoll der Hauptverhandlung ohne Zeugenbefragung. Im Protokoll werde festgehalten, die Zeugenaussagen seien in einem separaten Protokoll niedergeschrieben. Indem die Vorinstanz die Zustellung der Zeugenprotokolle der Hauptverhandlung unterlasse, verletze sie ihr rechtliches Gehör.

2.2 Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 53 Abs. 1 ZPO). Insbesondere können sie die Akten einsehen und Kopien anfertigen lassen, soweit keine überwiegenden öffentlichen oder privaten Interessen entgegenstehen (Art. 53 Abs. 2 ZPO). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Seine Verletzung führt daher grundsätzlich ungeachtet der Erfolgsaussichten des Rechtsmittels in der Sache selbst zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGer 4A_27/2018 vom 3. Januar 2019 E. 3.2.4, 4A_554/2012 vom 21. März 2013 E.

4.1.2). Auch der Anspruch auf rechtliches Gehör ist jedoch trotz seiner formellen Natur kein Selbstzweck, sondern dient der Verwirklichung des materiellen Rechts. Wenn nicht ersichtlich ist, inwiefern seine Verletzung einen Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens gehabt haben könnte, ist der Entscheid nicht aufzuheben (vgl. BGE 143 IV 380; BGer 4A_40/2019 vom 2. Mai 2019 E. 4, 4A_424/2018 vom 29. Januar 2019 E. 5.2.2, 4A_554/2012 vom 21. März 2013 E. 4.1.2 f.; vgl. ferner BGer 4A_27/2018 vom 3. Januar 2019 E. 3.2.4) und ist auf die Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör mangels Rechtsschutzinteresses nicht einzutreten (Entscheid des Appellationsgerichts Basel-Stadt vom 27. Oktober 2021, BEZ.2021.22, E. 1.2.3 in CAN 3/2022, S. 136). Überdies hat eine Partei ein Gesuch um Akteneinsicht zu stellen, damit überhaupt die Einsichtnahme gewährt oder verweigert werden kann (E. 6.2 aus BGE 132 V 389). 2.3 Die Beschwerdeführerin verlangte mit Eingabe vom 27. Januar 2022 die Zustellung des Protokolls der Hauptverhandlung sowie der Tonbandaufnahmen. Mit Verfügung vom 10. Juni 2022 stellte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die Tonbandaufnahmen der Zeugenbefragung sowie das Protokoll der Hauptverhandlung zur Kenntnisnahme zu. Somit war die Beschwerdeführerin im Besitz sämtlicher Verfahrensakten. Ein Antrag auf Zustellung der Zeugenprotokollabschriften wurde vorinstanzlich jedoch nicht gestellt, weshalb ihn die Vorinstanz auch nicht verweigert haben kann. Folglich kann auf diese Rüge nicht eingetreten werden. Überdies ist nicht ersichtlich und wird in der Beschwerde nicht dargelegt, wie sich die gerügte Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör auf den Inhalt des Entscheids vom 13. Januar 2022 bzw. den Ausgang des Verfahrens hätte auswirken können, so dass auch mangels Rechtsschutzinteresse nicht darauf einzutreten wäre. 3.1 Das Arbeitsverhältnis kann fristlos durch ausserordentliche Kündigung aufgelöst werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (Art. 337 Abs. 1 OR). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien muss also derart gestört sein, dass die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint (BGE 116 II 144). Liegt ein wichtiger Grund vor, so besteht er meistens in einer (schweren) Vertragsverletzung durch die andere Partei. Dies ist jedoch nicht zwingend notwendig. Eine sofortige Vertragsauflösung kann sich auch wegen eines Vorfalls rechtfertigen, in dem keine Vertragsverletzung liegt, sofern damit bei Vertragsbegründung nicht zu rechnen war und dadurch eine untragbare Situation entstanden ist, bei der dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten Kündigungstermin nach den konkreten Umständen objektiv nicht mehr zumutbar erscheint. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung rechtfertigt nur eine besonders schwere Verfehlung der anderen Partei eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Unter Verfehlung ist die Verletzung einer vertraglichen Pflicht, auf Seiten des Arbeitnehmers insbesondere der Arbeits- oder Treuepflicht zu verstehen. Wiegt die Verfehlung weniger schwer, kann sie nur eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt erfolgte (BGE 127 III 313). Eine Verwarnung muss nicht zwingend die fristlose Kündigung androhen, aber klar werden lassen, dass das beanstandete Verhalten als untragbar beurteilt und eine Wiederholung desselben nicht sanktionslos hingenommen würde. Nach OGer BE, JAR 2015, 441 vermag die Auflistung diverser nicht tolerierbarer Verhaltensweisen die Verwarnung nicht zu ersetzen. Der Arbeitnehmer muss genau wissen, welches Verhalten künftig nicht mehr toleriert wird (BGer, ARV 2007, 166; ungenügende Verwarnung in OGer ZH, JAR 2015, 641). Das

Gericht beurteilt nach freiem Ermessen, ob wichtige Gründe vorliegen (Art. 337 Abs. 3 OR), wobei alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind, insbesondere die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, die Art und Dauer des Vertragsverhältnisses sowie die Natur und Schwere der Verfehlungen. Bei einer kurzen Kündigungsfrist ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eher zumutbar als bei einer längeren. Die Wichtigkeit des Grundes muss umso grösser sein, je näher das Ende des Arbeitsverhältnisses liegt (OGer LU, JAR 2010, 544). Ist der fristlosen Kündigung bereits eine ordentliche vorausgegangen und damit das Ende des Arbeitsverhältnisses absehbar, sind die Anforderungen an den wichtigen Grund zusätzlich erhöht (Streiff/von Kaenel/Rudolph, N 2; CCA TI, JAR 2014, 493; TC FR, JAR 2011, 443).

3.2 Die Vorinstanz verneint das Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäss Art. 337 OR und führt aus, der Versicherte habe bereits früher Kraftausdrücke benutzt, weshalb sich sein Verhalten im Verlauf des Arbeitsverhältnisses in dieser Hinsicht nicht wesentlich geändert habe. Die von der Arbeitgeberin vorgetragene bundesgerichtliche Rechtsprechung sei nicht einschlägig. Überdies hätte das Arbeitsverhältnis lediglich noch drei Wochen gedauert, weshalb die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum regulären Ende der Kündigungsfrist zumutbar gewesen wäre. Gemäss den Zeugenaussagen sei es immer wieder zu Diskussionen über die Ausführung bzw. Zuteilung von einzelnen Touren und Routen gekommen. Es sei aber nicht erstellt, ob der Versicherte am 5. November 2020 oder zuvor tatsächlich eine Tour nicht erledigt haben soll. Es bleibe unbewiesen, was sich am 5. November 2020 zugetragen habe, weshalb keine schwerwiegende Verfehlung des Versicherten angenommen werden könne. Ebenso erhärte sich der Vorwurf nicht, wonach sich der Versicherte immer wieder habe krankschreiben lassen, um eine Tour nicht fahren zu müssen. Die Arbeitgeberin habe keine diesbezüglichen Arztzeugnisse eingereicht. Die erneute Drohung vom 5. November 2020, sich krankschreiben zu lassen, könne nicht als schwerwiegende Verfehlung qualifiziert werden. Denn es sei nicht erstellt, dass die Krankschreibung vorgetäuscht worden sei. Da die von der Arbeitgeberin behaupteten diesbezüglichen mündlichen Verwarnungen bestritten seien, blieben sie unbelegt und könnten nicht beachtet werden.

3.3 Die Beschwerdeführerin moniert, es sei unerklärlich, wie die Vorinstanz zum Schluss gelange, der Versicherte habe den Vorgesetzten und die Dispositionsmitarbeiter bereits zuvor als «Drecksjugo» resp. «scheiss Schweizer» beschimpft. Der Versicherte habe seinen Vorgesetzten nie derart direkt beschimpft oder je eine Beschimpfung bezogen auf die Herkunft der Adressaten ausgesprochen. Der Zeuge D.____ habe lediglich ausgesagt, der Versicherte habe bereits zuvor Mitarbeiter als «Arschloch» oder ähnlich betitelt. Insofern sei der Vorfall vom 5. November 2020 durchaus neu, weshalb die Vorinstanz den Sachverhalt offensichtlich falsch festgestellt habe. Die Beschimpfungen des Versicherten stellten einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung gemäss Art. 337 OR dar. Das Bundesgericht habe eine Beschimpfung als «Arschloch» oder bereits «Sie können mich langsam» gegenüber der vorgesetzten Person als wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung angesehen. Den Arbeitgeber treffe eine Sorgfalts- und Treuepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern, so dass er diese vor derartigen Beschimpfungen zu schützen habe. Überdies habe sich der Versicherte entgegen der Annahme der Vorinstanz ausdrücklich geweigert, die ihm auferlegte Tour zu fahren. Dies gehe eindeutig aus den Zeugenaussagen hervor. Entgegen der offensichtlich falschen Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz habe der Versicherte dadurch nicht nur Weisungen seiner Arbeitgeberin nicht befolgt, sondern gar die Arbeit verweigert, was einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR darstelle. Auch sei durch die Zeugenaussagen belegt, dass

sich der Versicherte immer wieder habe krankschreiben lassen, um gewisse Touren nicht ausführen zu müssen. Mit Klagbeilage 19 habe der Versicherte ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis eingereicht, das ihm vom 6. bis zum 28. November 2020 eine Arbeitsunfähigkeit attestiere. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz stelle auch die Androhung, sich krankschreiben zu lassen, eine grobe Verfehlung dar, welche eine fristlose Kündigung rechtfertige. Es sei einem Arbeitgeber nicht zumutbar, ein Arbeitsverhältnis weiterzuführen, wenn der Arbeitnehmer derartige Drohungen ausspreche. Deshalb sei die fristlose Kündigung gerechtfertigt. 3.4 Die von der Beschwerdeführerin vorgetragene Rüge der willkürlichen Sachverhaltsfeststellung kann nicht gehört werden. Die Zeugen sowie die Beschwerdeführerin beschreiben den Versicherten als Mitarbeiter mit rauem Umgangston, der in der Vergangenheit seinen Arbeitskollegen gegenüber bereits mehrmals Kraftausdrücke wie «Arschloch» benutzt haben und in der Disposition ebenfalls häufig unangenehm aufgefallen sein soll, indem er sich über lange Touren beschwert habe. Es habe jedes Mal, wenn dem Versicherten eine lange Tour aufgetragen worden sei, zu Diskussionen geführt. Desgleichen ist aus den Zeugenaussagen sowie den Parteibefragungen nicht eindeutig erstellt, dass der Versicherte sich geweigert haben soll, die ihm aufgetragene Tour zu fahren, geschweige denn, gar die Arbeit niedergelegt zu haben. Die Vorinstanz hat korrekt festgestellt, dass der Versicherte einen rauen Umgangston pflegte und die Aussagen bezüglich des Vorfalls vom 5. November 2020 widersprüchlich ausgefallen sind. Der vorinstanzlich festgestellte Sachverhalt ist somit nicht zu beanstanden. Der Argumentation der Beschwerdeführerin betreffend Beschimpfung kann ebenfalls nicht gefolgt werden. Im Gegensatz zum von der Beschwerdeführerin zitierten Bundesgerichtsentscheid wurde vorliegend kein Vorgesetzter vor versammelter Belegschaft durch einen höheren Mitarbeiter direkt beschimpft. Den teilweise widersprüchlichen Zeugenaussagen ist zu entnehmen, dass die beiden Ausdrücke «schweiss Schweizer» und «Drecksjugo» einem unbeteiligten Dritten gegenüber geäußert wurden. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin hat folglich keine direkte Beschimpfung eines Vorgesetzten durch den Versicherten stattgefunden, wodurch die Autorität der Beschwerdeführerin bzw. einer ihrer Führungspersonen beeinträchtigt worden wäre. Demnach ist die zitierte Bundesgerichtspraxis nicht einschlägig und vorliegend nicht anwendbar. Wie die Vorinstanz korrekt festgestellt hat, pflegte der Versicherte einen rauen Umgangston, so dass es sich bei der Benutzung der beiden Kraftausdrücke nicht um einen aussergewöhnlichen Vorfall handelte. Dass der Versicherte diesbezüglich bereits verwarnet worden sei, wird von ihm bestritten und kann nicht nachgewiesen werden, so dass die bloss behauptete Verwarnung als unbewiesen zu betrachten ist. Ob der Versicherte tatsächlich die Arbeit verweigert haben soll, lässt sich im Nachhinein desgleichen nicht mehr eruieren. Teils wird behauptet, die in Auftrag gegebene Tour sei für den nächsten Tag geplant gewesen. F.____ meint sich jedoch zu erinnern, sie hätte am 5. November 2020 gefahren werden müssen. Da dem Versicherten das Arbeitsverhältnis am 5. November 2020 fristlos gekündigt wurde und ihm gleichzeitig ein Hausverbot für die Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin ausgesprochen wurde, hatte der Versicherte seinen Arbeitsplatz zu räumen und hätte auch keine weitere Tour mehr fahren können. Ebenso hat die Vorinstanz korrekt erkannt, dass der Vorwurf, der Versicherte habe sich wiederholt krankschreiben lassen, um einer langen Tour zu entgehen, unbewiesen blieb. Es wäre an der Beschwerdeführerin gewesen, ihre Behauptung mit den angeblich vom Versicherten regelmässig eingereichten Arbeitsunfähigkeitszeugnissen zu belegen, was sie jedoch unterlassen hat. Dass die erneute Krankschreibung des Versicherten vom 6.

bis 28. November 2020 lediglich vorgetäuscht gewesen sei, ist nicht erstellt. Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, wonach kein wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 337 OR gegeben sei, ist somit zu bestätigen. Dies umso mehr, als der fristlosen Kündigung vom 5. November 2020 bereits eine ordentliche Kündigung vorausgegangen war und das Arbeitsverhältnis ohnehin am 30. November 2020 geendet hätte, weshalb die Anforderungen an den wichtigen Grund gemäss Art. 337 OR zusätzlich erhöht sind. Da sich die Kündigungsfrist des Versicherten aufgrund seiner Krankheit bis zum 31. Dezember 2020 verlängerte, hiess die Vorinstanz den nunmehr reduzierten Betrag der Beschwerdegegnerin für geleistete Taggelder bis 31. Dezember 2020 in der Höhe von CHF 7'564.45 nebst Zins zu 5% seit dem 8. März 2021 gut. Folglich sind der Haupt- sowie der Eventualantrag der Beschwerdeführerin abzuweisen.

4.1 Der Streitwert einer Klage bestimmt sich generell nach den Verhältnisse zum Zeitpunkt des Eintritts der Rechtshängigkeit (STEIN-WIGGER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2016, N 12 zu Art. 91 ZPO). Die Beschränkung einer Klage - wie beispielsweise eine Reduktion der geltend gemachten Forderung - entspricht einem teilweisen Klagerückzug, welcher Auswirkungen auf die Kostenverteilung hat (LAURENT KILLIAS, in: Berner Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, 2012, N 43 zu Art. 227 ZPO). Gemäss Art. 106 Abs. 1 ZPO werden die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt. Bei Nichteintreten und bei Klagerückzug gilt die klagende Partei, bei Anerkennung der Klage die beklagte Partei als unterliegend.

4.2 Die Vorinstanz auferlegte die Prozesskosten nach Art. 106 Abs. 1 ZPO der unterliegenden Partei. In ihren Erwägungen führte sie aus, die Beschwerdegegnerin sei in der Hauptsache durchgedrungen, so dass der Beschwerdeführerin die Parteikosten aufzuerlegen seien. Da es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit unter CHF 30'000.00 handle, seien keine Gerichtskosten zu erheben. Mangels anwaltlicher Vertretung der Beschwerdegegnerin sei auch keine Parteientschädigung geschuldet. Deshalb habe jede Partei für ihre eigenen Parteikosten aufzukommen.

4.3 Die Beschwerdeführerin beantragt subeventualiter, es seien die Verfahrenskosten des vorinstanzlichen Verfahrens zu 34.46% der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen und sie sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für das vorinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 1'233.60 inkl. MWSt von 7.7% zu bezahlen. Die Beschwerdegegnerin habe mit Klage vom 8. Juni 2021 die Leistung eines Betrags von CHF 11'542.50 zuzüglich Zins verlangt und diesen Betrag anlässlich der Hauptverhandlung vom 13. Januar 2022 auf CHF 7'564.45 reduziert. Die Beschwerdeführerin habe bereits an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung geltend gemacht, die Reduktion des Rechtsbegehrens entspreche einem teilweisen Klagerückzug. Die Vorinstanz sei auf dieses Vorbringen jedoch nicht eingegangen. Die Rechtsprechung sei diesbezüglich eindeutig. Eine Klagereduktion komme einem Klagerückzug gleich und sei entsprechend bei der Kostenverteilung zu berücksichtigen. Die Beschwerdegegnerin habe ihre Forderung um CHF 3'978.05 reduziert, was einem Klagerückzug von 34.46% entspreche. Folglich seien die Prozesskosten in diesem Verhältnis aufzuteilen. Anlässlich der Hauptverhandlung habe sie eine Honorarnote im Betrag von CHF 3'579.85 ins Recht gelegt, die von der Beschwerdegegnerin nicht bestritten worden sei. Der Anteil von 34.46% betrage mithin CHF 1'233.60. Sollte das Kantonsgericht ihren Hauptantrag wider Erwarten abweisen, sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, ihr für das vorinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 1'233.60 zu bezahlen.

4.4 Den Ausführungen der Beschwerdeführerin in ihrem Subeventualantrag ist zu folgen. Wie die

Vorinstanz in Erwägung 5 des angefochtenen Entscheids korrekt ausführt, ist die Reduktion des Klagebegehrens allenfalls in der Verteilung der Prozesskosten zu berücksichtigen. Dies hat die Vorinstanz bei der Auferlegung der Prozesskosten in Erwägung 18 f. offensichtlich übersehen, zumal diesbezüglich keine Ausführungen angebracht werden. Die Beschwerdegegnerin hat ihr Rechtsbegehren anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung um 34.46% reduziert, was einem teilweisen Klagerückzug gleichkommt und folglich bei der Auferlegung der Prozesskosten zu berücksichtigen ist. Da keine Gerichtskosten erhoben wurden, wirkt sich der teilweise Klagerückzug lediglich in der Auferlegung der ausserordentlichen Kosten aus. Die von der Beschwerdeführerin vorinstanzlich ins Recht gelegte Honorarnote weist einen Betrag von CHF 3'579.85 inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer auf, wovon die Beschwerdegegnerin 34.46% zu entschädigen hat. Mangels anwaltlicher Vertretung der Beschwerdegegnerin vor der Vorinstanz findet keine Verrechnung mit einer Parteientschädigung der Gegenpartei statt. In Gutheissung des Subeventualantrags ist somit Ziffer 2 des angefochtenen Entscheids aufzuheben und die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine reduzierte Parteientschädigung von CHF 1'233.60 (inkl. Auslagen und 7.7% MWSt) zu bezahlen.

5.1 Es bleibt über die Verteilung und Liquidation der Prozesskosten des vorliegenden Beschwerdeverfahrens, bestehend aus den Gerichtskosten sowie der Parteientschädigung (Art. 95 Abs. 1 ZPO), zu befinden. Massgebend sind die Bestimmungen von Art. 104 ff. ZPO. Gemäss Art. 106 Abs. 2 ZPO sind die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens zu verteilen, wenn keine Partei vollständig obsiegt hat. Die Beschwerdeführerin beantragt die Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids und die Abweisung der Klage. Es hat sich gezeigt, dass die Beschwerdeführerin im Hauptantrag unterliegt. Subeventualiter verlangt die Beschwerdeführerin die Zahlung einer reduzierten Parteientschädigung in der Höhe von CHF 1'233.60. Für die Kostenverteilung fallen Eventualbegehren nicht in Betracht, sofern das Hauptbegehren geschützt wird. Dringt indessen bloss das Eventualbegehren durch und liegt dessen Streitwert unter demjenigen des Hauptbegehrens, so unterliegt die klagende Partei mit der Differenz zwischen Haupt- und Eventualbegehren (VIKTOR RÜEGG/MICHAEL RÜEGG, in: Basler Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2017, N3 zu Art. 106 ZPO). Stützen sich jedoch Haupt- und Eventualbegehren im Rechtsmittelverfahren nicht auf die gleiche Anspruchsgrundlage bzw. stellt eine eventualiter begehrte Geldforderung nicht einen Teilbetrag der Hauptforderung dar, ist die Summe der entsprechenden Forderungen für die Beurteilung des Obsiegens massgebend. Da die Beschwerdeführerin bloss im Antrag auf Änderung des Kostenentscheids, d. h. mit einem prozessrechtlichen Anspruch, durchdringt, müssen für die korrekte Kostenverlegung vorliegend das Rechtsbegehren im Hauptantrag samt Kosten ins Verhältnis zu den geltend gemachten Kosten im Subeventualantrag gesetzt werden. Das Hauptbegehren richtet sich gegen die Bezahlung des Betrags von CHF 7'564.45 zuzüglich verlangte Parteientschädigung in der Höhe von CHF 3'579.85, woraus ein Betrag von CHF 11'144.30 resultiert. Somit sind die Kosten des vorliegenden Beschwerdeverfahrens im Verhältnis CHF 11'144.30 zum Subeventualbegehren in der Höhe von CHF 1'233.60 zu setzen. Die Beschwerdeführerin obsiegt demnach zu rund 11% Prozent.

5.2 Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 werden gemäss Art. 114 lit. c ZPO keine Gerichtskosten gesprochen. Somit sind keine Gerichtskosten unter den Parteien aufzuteilen. Die Beschwerdegegnerin ist nicht anwaltlich vertreten und macht auch keine Umtriebsentschädigung geltend, so dass auf ihrer Seite keine ausserordentlichen Kosten anfallen. Hingegen ist die Beschwerdeführerin

anwaltlich vertreten und verlangt eine Parteientschädigung, die es nun auf die Parteien gemäss Art. 106 Abs. 2 ZPO zu verteilen gilt. Weil die Beschwerdegegnerin den offensichtlichen Fehler der Vorinstanz nicht anerkannt hat, rechtfertigt es sich, sie zur Bezahlung einer anteilmässigen Parteientschädigung an die Gegenpartei zu verpflichten. Da die Beschwerdeführerin für das vorliegende Verfahren keine Honorarnote eingereicht hat, setzt das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, die Parteientschädigung von Amtes wegen nach Ermessen fest (§ 18 Abs. 1 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte [TO]; SGS BL 178.112). Unter Berücksichtigung des Umfangs der eingereichten Beschwerdeschrift und des mittleren Schwierigkeitsgrades der vorliegenden Streitsache rechtfertigt es sich, 9 Stunden à CHF 250.00 zuzüglich der beantragten Mehrwertsteuer zu veranschlagen. Obwohl die Beschwerdeführerin einen Antrag auf Auslagenersatz gestellt hat, können diese gemäss §§ 15 und 16 TO nicht vergütet werden, da sie nicht separat ausgewiesen und in der Honorarrechnung geltend gemacht werden (vgl. auch KGer BL 400 19 196 vom 19. November 2019 E. 10). Die Parteientschädigung der Beschwerdeführerin beläuft sich folglich auf CHF 2'423.25. Davon hat die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin 11% zu vergüten, da sie in diesem Umfang unterlegen ist. Die von der Beschwerdegegnerin an die Beschwerdeführerin zu bezahlende Parteientschädigung beträgt somit CHF 266.55 inkl. MWSt.

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