

BS_APPELLATIONSGERICHT BEZ.2022.30 vom 22. Juli 2022

BS Appellationsgericht, 2022-07-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_BEZ.2022.30

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT BEZ.2022.30 du 22 juillet 2022

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT BEZ.2022.30 del 22 luglio 2022

Erwägungen

E. 1

1.1 In vermögensrechtlichen Angelegenheiten steht die Berufung gegen erstinstanzliche Entscheide offen, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.─ beträgt (Art. 308 Abs. 2 der schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO, SR 272]). Dies ist vorliegend der Fall. Die Eingabe der Arbeitgeberin vom 20. Januar 2022 ist folglich als Berufung entgegenzunehmen. Die Berufung wurde innert 30 Tagen nach Eröffnung der schriftlichen Begründung und damit rechtzeitig eingereicht (vgl. Art. 311 Abs. 1 ZPO). Auf die Berufung ist einzutreten.

Zum Entscheid über die Berufung ist das Appellationsgericht als Dreiergericht zuständig (§ 92 Abs. 1 Ziffer 6 des Gerichtsorganisationsgesetzes [GOG, SG 154.100]).

1.2 Mit der Berufung können eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Im Berufungsverfahren werden neue Tatsachen und Beweismittel gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO grundsätzlich nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Im vorliegenden Verfahren gilt zwar der eingeschränkte Untersuchungsgrundsatz (vgl. Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO; Sutter-Somm/Seiler, Handkommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Zürich 2021, Art. 247 N 1 und 10). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung erstreckt sich der Geltungsbereich von Art. 317 Abs. 1 ZPO jedoch auch auf solche Verfahren (BGE 141 III 569 E. 2.3.3 S. 576 f.; 138 III 625 E. 2.2 S. 627 f.; AGE ZB.2016.2 vom 3. März 2017 E. 2.2 mit weiteren Hinweisen).

E. 2

Das Zivilgericht prüfte im angefochtenen Entscheid vorab die Zeugenqualität von C_____ (nachfolgend Zeugin). Dabei kam es zum Schluss, dass die Zeugin anlässlich der Hauptverhandlung vom 13. September 2021 nach Form und Inhalt korrekt einvernommen worden sei, dass im Rahmen der freien Beweiswürdigung zu berücksichtigen sei, dass die Zeugin mit der Arbeitnehmerin in persönlichem Kontakt stehe, und dass sie sich insgesamt eher zurückhaltend geäußert habe, ihre Aussagen zur Sache insgesamt logisch, stimmig, normal detailliert und auch absolut unauffällig in Bezug auf ihr Verhalten seien und keinerlei Beeinflussung ersichtlich sei (angefochtener Entscheid E. 3).

Weiter prüfte das Zivilgericht, die von der Arbeitnehmerin geltend gemachte Lohnforderung für den Monat Juli 2020 sowie Forderungen aufgrund geleisteter Überstunden. Dabei kam es zum Schluss, dass die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin für den Monat Juli 2020 Lohn in Höhe von netto CHF 4'168.20 schulde und dass kein

Anspruch der Arbeitnehmerin auf Bezahlung von Überstunden bestehe (angefochtener Entscheid E. 4). Sodann prüfte das Zivilgericht das Feststellungsbegehren der Arbeitnehmerin, wonach die im Anhang zum Arbeitsvertrag vom 25. Mai 2020 formulierte Vertragsklausel (Kauf-Mietvertrag von Putzgeräten mittels Drittfinanzierung) nichtig sei, und trat auf dieses Begehren mangels Feststellungsinteresses nicht ein (angefochtener Entscheid E. 5). Weiter prüfte das Zivilgericht die Forderung der Arbeitnehmerin auf Rückzahlung bereits geleisteter Ratenzahlungen in der Höhe von insgesamt CHF 452.■ und wies dieses Begehren mangels Bereicherung der Arbeitgeberin ab (angefochtener Entscheid E. 6). Schliesslich prüfte das Zivilgericht die von der Arbeitnehmerin geltend gemachten Forderungen wegen angeblich unbegründeter fristloser Entlassung. Dabei kam es zum Schluss, dass von einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung auszugehen sei und dass der Arbeitnehmerin für die Dauer der Kündigungsfrist ein Lohn von netto CHF 595.45 sowie eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR, SR 220) in Höhe eines Monatslohns bzw. CHF 4'240.■ zustünden (angefochtener Entscheid E. 7).

E. 3

3.1 Die Arbeitgeberin macht in ihrer Berufung zunächst geltend, die Vorinstanz sei voreingenommen und die Gerichtsschreiberin sei befangen gewesen (Berufung S. 1 und 3).

3.2 Soweit sich eine Partei darauf beruft, eine Gerichtsperson sei befangen, hat sie die den Ausstand begründenden Tatsachen glaubhaft zu machen (Art. 49 Abs. 1 ZPO). Die Arbeitgeberin hat ihre Behauptung, das Zivilgerichts sei «extrem voreingenommen» (Berufung S. 1) und die Gerichtsschreiberin sei befangen gewesen (Berufung S. 3), nicht ansatzweise substantiiert oder belegt, womit sich diese Rüge als offensichtlich unbegründet erweist.

E. 4

4.1 Die Arbeitgeberin macht in ihrer Berufung geltend, dass die Arbeitnehmerin im Stundenlohn angestellt gewesen sei, woraus sich ergebe, dass eine Kündigung per sofort korrekt sein könne, wenn die Arbeitnehmerin dann keine Stunden mehr erhalte. Dass die Arbeitnehmerin im Stundenlohn beschäftigt gewesen sei, sei unbestritten (Berufung S. 1).

4.2 Betreffend die Beschäftigung im Stundenlohn ist zunächst zu präzisieren, dass die Parteien zwar einen Stundenlohn (Arbeitsvertrag Ziff. 6) vereinbart haben, aber auch eine Normalarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag (vgl. angefochtener Entscheid E. 4.2). Im Übrigen ändert eine Beschäftigung im Stundenlohn nichts daran, dass eine fristlose Entlassung nur unter den Voraussetzungen von Art. 337 OR gerechtfertigt ist und eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung Ansprüche gemäss Art. 337c OR begründet. Insbesondere kann sich die Arbeitgeberin auch nicht darauf berufen, sie hätte der Arbeitnehmerin während der Kündigungsfrist keine Arbeit mehr zuweisen und damit eine Lohnzahlungspflicht vermeiden können. Selbst bei Arbeit auf Abruf ist die Arbeitgeberin unabhängig vom Umfang der Arbeit, die sie der Arbeitnehmerin zuweist, verpflichtet, mindestens den durchschnittlichen bisherigen Lohn zu bezahlen (vgl. BGE 125 III 65 E. 4 f. S. 68 ff.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 319 N 18 S. 114).

E. 5

5.1 Die Arbeitgeberin bringt weiter vor, dass sie bereits in der erstinstanzlichen Hauptverhandlung mitgeteilt habe, dass gegen die Zeugin ein Strafverfahren hängig sei, dass die Zeugin und D_____ (nachfolgend Zeuge), der Arbeitgeberin CHF 17'000.─ schulden würden und ein entsprechendes Betreibungsverfahren hängig sei. Die Zeugin habe in ihrer Aussage angegeben, nur sporadisch mit der Arbeitnehmerin gesprochen zu haben. Dies stehe im Widerspruch zur Aussage des Zeugen, wonach man sich über die Erlebnisse in einem WhatsApp ausgetauscht habe. Das Zivilgericht führe aus, dass die Aussagen der Zeugin logisch klingen würden. Es liege aber auf der Hand, dass jemand, der mit einer Strafanzeige und einer Rechtsöffnung konfrontiert sei, alles erdenklich Mögliche tue, um dem Anzeigsteller bzw. dessen Firma zu schaden (Berufung S. 3).

5.2 Die Behauptung der Arbeitgeberin, ihr Geschäftsführer habe in der Verhandlung mitgeteilt, dass gegen die Zeugin ein Strafverfahren hängig sei, ist aktenwidrig. Gemäss dem Verhandlungsprotokoll (S. 12) fragte er bloss, ob gegen die Zeugin ein Strafverfahren laufe, und verneinte die Zeugin dies. Die Tatsache, dass die Arbeitgeberin die Zeugin betrieben hat (vgl. Verhandlungsprotokoll S. 12), genügt nicht zur Annahme einer relevanten Gefahr, dass die Zeugin versucht haben könnte, durch Falschaussagen der Arbeitgeberin zu schaden.

Zwischen den Aussagen der Zeugin und des Zeugen besteht entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin kein Widerspruch. Die Zeugin erklärte, sie habe mit der Arbeitnehmerin seit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses sporadisch Kontakt gehabt und sie habe mit ihr für die Verhandlung nichts besprochen (Verhandlungsprotokoll S. 7). Der Zeuge erklärte, die Zeugin und die Arbeitnehmerin hätten ab und zu Kontakt gehabt bzw. sporadisch miteinander geschrieben und es habe eine Gruppe von ehemaligen Mitarbeitenden der Arbeitgeberin gegeben, der unter anderem die Arbeitnehmerin, die Zeugin und der Zeuge angehört hätten und in der sie sich über ihre Erlebnisse bei der Arbeitgeberin ausgetauscht hätten (Verhandlungsprotokoll S. 14 und 16 f.). Daraus kann nicht geschlossen werden, die Zeugin habe mit der Arbeitnehmerin mehr als sporadisch Kontakt gehabt oder mit ihr für die Verhandlung etwas besprochen. Die Arbeitgeberin vermag insgesamt nicht darzulegen, dass das Zivilgericht die Aussagen der Zeugin falsch gewürdigt habe. Die entsprechende Rüge erweist sich somit als unbegründet.

E. 6

6.1 Die Arbeitgeberin wirft dem Zivilgericht Widersprüchlichkeiten vor, indem es festgestellt habe, dass die Arbeitgeberin keinen Beweis für die Arbeitszeiterfassung erbracht habe, später aber ausführe, dass die Arbeitgeberin eine Arbeitszeiterfassung vorgelegt habe. Die Zeiterfassung ergebe sich auch aus der Lohnabrechnung. Die Arbeitnehmerin habe weder substantiiert behauptet noch bewiesen, wann sie wie viel gearbeitet habe. Daher sei auf die Stunden aus der Zeiterfassung abzustellen, nämlich 149 Stunden zu CHF 26.50 brutto. Damit stehe der Arbeitnehmerin, wenn überhaupt, eine Lohnforderung von CHF 3'948.50 brutto zu (Berufung S. 3 f.).

6.2 Die Parteien haben eine Normalarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag vereinbart (vgl. oben E. 4). Die Arbeitnehmerin behauptete, dass sie die ihren geltend gemachten Lohnforderungen entsprechende Arbeit tatsächlich geleistet habe (Klage Ziff. 14). Betreffend Juli 2020 erklärte ihr Rechtsvertreter, sie habe die ordentliche, normale Arbeitszeit entsprechend rund 160 Stunden (4 Wochen zu 40 Stunden) zuzüglich Überstunden geleistet (vgl. Verhandlungsprotokoll S. 6). Die Arbeitgeberin machte gestützt

auf ihre elektronische Arbeitszeiterfassung geltend, die Arbeitnehmerin habe im Juli 2020 bloss 149 Stunden gearbeitet (vgl. Verhandlungsprotokoll S. 6 f.). Die Zeugin erklärte, die Arbeitnehmerin habe während der Bürozeiten gearbeitet. Da die Arbeitnehmerin viele auswärtige Anlässe und Termine gehabt und gelegentlich auch am Samstag gearbeitet habe, denke die Zeugin, dass die Arbeitnehmerin viel mehr als 100 % gearbeitet habe (vgl. Verhandlungsprotokoll S. 11). Aufgrund dieser Aussagen ging das Zivilgericht zu Recht davon aus, dass die Arbeitnehmerin gemäss der Zeugin mindestens 100 % gearbeitet hat (angefochtener Entscheid E. 4.2.2). Damit ist erstellt, dass die Arbeitnehmerin im Juli 2020 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 29. Juli 2020 mindestens 168 Stunden (21 Tage x 8 Stunden) gearbeitet hat, wie das Zivilgericht richtig festgestellt hat (angefochtener Entscheid E. 4.2.2). Die elektronische Zeiterfassung der Arbeitgeberin kann die tatsächliche gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerin nicht beweisen. Gemäss der insoweit unbestrittenen Darstellung der Arbeitnehmerin wurde nur die Zeit, in der sie am Computer eingeloggt war, in der elektronischen Zeiterfassung automatisch erfasst. Die Arbeitszeit, die sie während auswärtiger Termine geleistet habe, habe sie jeweils auf ein Papier aufgeschrieben und dieses dem Geschäftsführer der Arbeitgeberin zum Nachtragen gegeben, wobei sie die Nachtragungen nicht habe einsehen können (vgl. Verhandlungsprotokoll S. 7). Gemäss den eigenen Angaben der Arbeitgeberin handle es sich bei den 149 Stunden um das Ergebnis der automatisierten Zeiterfassung (Verhandlungsprotokoll S. 6). Die Arbeitgeberin bestreitet nicht, dass die Arbeitnehmerin viele externe Termine gehabt hat, die in der elektronischen Zeiterfassung nicht automatisch erfasst worden sind, und behauptet nicht einmal, dass die externen Termine in der elektronischen Zeiterfassung erfasst worden seien. Damit ist davon auszugehen, dass die externen Termine darin nicht erfasst worden sind, und besteht kein Zweifel, dass die Arbeitnehmerin mehr als die in der elektronischen Arbeitszeiterfassung verzeichneten 149 Stunden gearbeitet hat. Ob die elektronische Zeiterfassung die eigentlichen Bürozeiten der Arbeitnehmerin korrekt wiedergibt oder nicht, ist damit unerheblich. Die Begründung des angefochtenen Entscheids ist entgegen der Darstellung der Arbeitgeberin nicht widersprüchlich.

E. 7

7.1 Die Arbeitgeberin macht in ihrer Berufung weiter geltend, dass die durch sie ausgesprochene Kündigung entgegen der Ansicht des Zivilgerichts angemessen und begründet bzw. gerechtfertigt gewesen sei. In diesem Zusammenhang wirft sie der Arbeitnehmerin eine bewusste falsche Zeiterfassung bzw. eine schwere Treuepflichtverletzung vor. Die Arbeitnehmerin sei auch von der Arbeitgeberin wegen der falschen Zeiterfassung abgemahnt worden. Indem das Zivilgericht die Arbeitgeberin nicht gefragt habe, ob eine Abmahnung vorab ausgesprochen worden sei, habe es das rechtliche Gehör der Arbeitgeberin verletzt (Berufung S. 4 f.). Auch sei die Arbeitgeberin zu den genauen und weiteren Gründen der Kündigung nicht weiter befragt worden, worin ebenfalls eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liege (Berufung S. 2). Weiter behauptet die Arbeitgeberin, dass die Arbeitnehmerin sowie die Zeugin bei einem Gespräch, in dem es um den Urlaub ging, auf den Geschäftsführer der Arbeitgeberin losgegangen seien, was die Zeugin bestätigt habe. Aufgrund dieses Verhaltens sei eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen. Dies ergebe sich auch aus der schriftlichen Kündigung, deren Inhalt unbestritten geblieben sei. Aus diesen Gründen habe sich die Arbeitgeberin dazu entschlossen, das Arbeitsverhältnis fristgerecht und dann aufgrund des erneuten querulatorischen Auftretens der Arbeitnehmerin fristlos zu kündigen

(Berufung S. 4 f.).

Zudem habe das Zivilgericht nicht weiter erläutert oder danach gefragt, wann welche Kündigung oder welcher Inhalt der Arbeitnehmerin zugestellt worden sei. Zudem habe die Arbeitnehmerin durch ihre Stellung als Mitarbeiterin im Innendienst sämtliche Dokumente einsehen können und auch Informationen erhalten. So sei ihr bewusst gewesen, dass die Arbeitgeberin für die Verträge bei der E_____ hafte. Es sei unbestritten, dass die Arbeitnehmerin nur zwei Raten an die E_____ bezahlt habe. Bereits kurz nach dem Verlassen der Firma habe die Arbeitnehmerin unverzüglich die E_____ angeschrieben, um die Verträge aufzulösen. Da die Zahlungen deshalb ausblieben, sei der Arbeitgeberin ein Schaden in Höhe von CHF 8'136.■ entstanden (Berufung S. 5 f.).

7.2 Die von der Arbeitnehmerin bestrittenen (vgl. Verhandlungsprotokoll S. 2 f.) Behauptungen, sie habe oftmals nicht korrekt ein- und ausgestempelt (Klageantwort Ziff. 8) oder ihre Arbeitszeit gar absichtlich falsch erfasst (Klageantwort Ziff. 12) und den Geschäftsführer der Arbeitgeberin beschimpft und beleidigt (Klageantwort Ziff. 15), hat die Arbeitgeberin weder substantiiert noch bewiesen. Sie können daher als Kündigungsgründe nicht berücksichtigt werden. Die Behauptung der Arbeitgeberin, die Zeugin habe bestätigt, dass sie und die Arbeitnehmerin auf den Geschäftsführer losgegangen seien, ist aktenwidrig. Die Zeugin hat vielmehr ausgesagt, dass der Geschäftsführer ab und zu ausgerastet sei, herumgeschrien sowie die Zeugin und die Arbeitnehmerin beleidigt habe. Darauf hätten sie einmal reagiert. Die Arbeitnehmerin habe einmal gesagt «Also [...], so geht es aber nicht». Sie habe es anständig gesagt und sei weder ausfällig noch laut geworden. Insbesondere habe es nie Beschimpfungen von Seiten der Arbeitnehmerin gegeben (Verhandlungsprotokoll S. 10).

Dass die Arbeitnehmerin wegen der angeblich falschen Erfassung der Arbeitszeit ermahnt worden sei, hat die Arbeitgeberin im erstinstanzlichen Verfahren nicht behauptet, obwohl ihr dies bei Anwendung zumutbarer Sorgfalt möglich gewesen wäre. Bei der Behauptung handelt es sich daher um ein unzulässiges Novum (Art. 317 Abs. 1 ZPO). Zudem hat die Arbeitgeberin ihre Behauptung auch im Berufungsverfahren weder substantiiert noch belegt. Auch dass das Kontaktieren der E_____ einen Grund für die Kündigung dargestellt haben soll, hat die Arbeitgeberin im erstinstanzlichen Verfahren nicht behauptet, obwohl ihr dies bei Anwendung zumutbarer Sorgfalt ebenfalls möglich gewesen wäre. Bei der entsprechenden Behauptung (vgl. Berufung S. 2) handelt es sich daher ebenfalls um ein unzulässiges Novum. Diese Ausführungen der Arbeitgeberin sind somit nicht geeignet, die durch sie ausgesprochene Kündigung zu rechtfertigen.

7.3 Soweit die Arbeitgeberin rügt, das Zivilgericht habe es in Bezug auf verschiedene Sachverhaltselemente unterlassen, entsprechende Fragen zu stellen, ist darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Verfahren zwar der eingeschränkte oder soziale Untersuchungsgrundsatz gilt (vgl. oben E. 1.2). Dieser entbindet die Parteien jedoch nicht von der Pflicht, bei der Feststellung des entscheidewesentlichen Sachverhalts aktiv mitzuwirken und die allenfalls zu erhebenden Beweise zu bezeichnen. Sie tragen auch im Bereich der sozialen Untersuchungsmaxime die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung. Das Gericht hat lediglich die Parteien auf ihre Mitwirkungspflicht hinzuweisen, seine Fragepflicht auszuüben und sich über die Vollständigkeit der Behauptungen und Beweise zu versichern, wenn diesbezüglich ernsthafte Zweifel bestehen. Wenn die Parteien durch Rechtsanwälte vertreten sind, soll und muss sich das Gericht Zurückhaltung auferlegen wie im ordentlichen Prozess (vgl. BGer 4A_674/2016 vom 20.

April 2017 E. 2.1). Somit oblag es grundsätzlich der im erstinstanzlichen Verfahren anwaltlich vertretenen Arbeitgeberin, die aus ihrer Sicht rechtserheblichen Tatsachen zu behaupten und Beweismittel dafür zu bezeichnen. Irgendein Grund, weshalb das Zivilgericht Zweifel an der Vollständigkeit der Behauptungen und Beweisanträge der Arbeitgeberin hätte haben sollen, ist nicht ersichtlich und wird von der Arbeitgeberin nicht genannt. Aus den vorstehenden Gründen ist die Rüge der Arbeitgeberin, das Zivilgericht habe ihren Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, indem es sie nicht zu den genauen und weiteren Kündigungsgründen sowie einer allfälligen Abmahnung befragt habe, offensichtlich unbegründet.

7.4 Dass der Arbeitgeberin ein Schaden von CHF 8'136.■ entstanden sei, weil die Arbeitnehmerin der E_____ nur zwei Raten bezahlt habe (Berufung S. 5), hat die Arbeitgeberin im erstinstanzlichen Verfahren nicht behauptet, obwohl ihr dies bei Anwendung zumutbarer Sorgfalt möglich gewesen wäre. Bei dieser Behauptung handelt es sich daher um ein unzulässiges Novum. Im erstinstanzlichen Verfahren behauptete die Arbeitgeberin zwar, das Ausbleiben der Ratenzahlungen an die E_____ falle auf sie zurück, weil sie mit der E_____ einen Partnervertrag habe. Der aktuelle Schaden sei im Moment aber noch nicht konkret bezifferbar. Zudem behielt sie sich allfällige diesbezügliche Schadenersatzansprüche bloss vor (Klageantwort Ziff. 12). Schliesslich hat die Arbeitnehmerin die geltend gemachten Schadenersatzansprüche bestritten (Verhandlungsprotokoll S. 3) und hat die Arbeitgeberin nicht bewiesen, dass ihr tatsächlich ein Schaden entstanden ist. Ihre Ausführungen im erstinstanzlichen Verfahren sprechen sogar für das Gegenteil. Mit ihrer Klageantwort machte sie widerklageweise einen Schadenersatzanspruch von CHF 3'253.■ geltend. In der Verhandlung zog sie diese Widerklage zurück mit der Begründung, es habe bis dahin so ausgesehen, als ob sie die abgetretenen Geräte zurücknehmen müsse. Nun habe sich aber geklärt, dass dies nicht der Fall sei (Verhandlungsprotokoll S. 3).

Somit ergibt sich, dass die Arbeitgeberin keinen Kündigungsgrund darzulegen vermag, der die durch sie ausgesprochene Kündigung rechtfertigen würde. Das Zivilgericht ist folglich zu Recht zum Schluss gelangt, dass von einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung auszugehen ist.

E. 8

8.1 Schliesslich führt die Arbeitgeberin in ihrer Berufung aus, bei der Beurteilung des geltend gemachten Anspruchs auf Entschädigung sei zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmerin auch die formellen Voraussetzungen für eine Pönale nicht erfüllt habe mangels Anfechtung der Kündigung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Damit habe sie ihr Recht auf Entschädigung verwirkt (Berufung S. 6).

8.2 Anders als die Geltendmachung einer Entschädigung gemäss Art. 336a OR wegen missbräuchlicher Kündigung im Sinn von Art. 336 OR setzt die Geltendmachung der Ansprüche gemäss Art. 337c OR wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung keine Einsprache voraus. Der Einwand der Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin habe ihren Anspruch auf eine Entschädigung verwirkt, weil sie die Kündigung nicht angefochten habe, ist daher offensichtlich unbegründet.

E. 9

9.1 In Bezug auf den erstinstanzlichen Kostenentscheid macht die Arbeitgeberin geltend, dass die Arbeitnehmerin Forderungen in Höhe von fast CHF 30'000.■ eingeklagt habe und

lediglich mit einem Drittel obsiegt habe, weshalb sie anteilmässig für die Kosten des Anwalts der Arbeitgeberin aufzukommen habe. Zudem führt sie aus, weshalb der Arbeitnehmerin die unentgeltliche Rechtspflege ihrer Ansicht nach hätte verweigert werden sollen (Berufung S. 6 f.).

9.2 Im angefochtenen Entscheid (E. 8.2) wird genügend detailliert und überzeugend dargelegt, weshalb die ausserordentlichen Kosten wettgeschlagen werden. Da sich die Arbeitnehmerin mit den Erwägungen des Zivilgerichts nicht auseinandersetzt, ist der Kostenentscheid unter Verweis auf diese Begründung ohne Weiteres zu bestätigen.

Betreffend die Frage der unentgeltlichen Rechtspflege zugunsten der Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin keine Parteistellung. Zudem hat sie überhaupt kein schutzwürdiges Interesse daran, dass das Gesuch der Arbeitnehmerin um unentgeltliche Rechtspflege für das erstinstanzliche Verfahren abgewiesen und ihrem Rechtsvertreter folglich keine Entschädigung aus der Gerichtskasse ausgerichtet wird. Diesbezüglich ist daher auf die Berufung nicht einzutreten.

E. 10

Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass die Berufung der Arbeitgeberin abzuweisen ist, soweit darauf eingetreten werden kann.

Gemäss Art. 114 lit. c ZPO werden bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000. keine Gerichtskosten erhoben. Dies gilt auch für das Rechtsmittelverfahren. Dementsprechend ist das Berufungsverfahren kostenlos. Eine Parteientschädigung an die Arbeitnehmerin ist nicht geschuldet, da keine Berufungsantwort eingeholt wurde.

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