

BS_APPELLATIONSGERICHT BEZ.2022.8 vom 22. Juli 2022

BS Appellationsgericht, 2022-07-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_BEZ.2022.8

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT BEZ.2022.8 du 22 juillet 2022

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT BEZ.2022.8 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 11. Februar 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 stellte im angefochtenen Entscheid zunächst fest, dass sich die Parteien einig seien, dass die Arbeitnehmerin im August 2020 87.33 Stunden gearbeitet habe und dass erstellt sei, dass die Arbeitnehmerin für den Monat August einen Vorschuss von CHF 500.■ sowie eine Zahlung von CHF 1'374.60 von der Arbeitgeberin erhalten habe (angefochtener Entscheid E. 2.3). Weiter kam das Zivilgericht zum Schluss, dass für den Monat September 2020 von 138.1 und damit für August und September 2020 von insgesamt 225.43 geleisteten Arbeitsstunden auszugehen sei. Bei einem Stundenlohn von CHF 30.■ und nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, des erwähnten Vorschusses und der erfolgten Zahlung ergebe dies eine noch offene Lohnforderung von CHF 3'088.20 netto, wobei der Ferienlohn inbegriffen sei (angefochtener Entscheid E. 2.4■2.9). Sodann verneinte das Zivilgericht einen Anspruch der Arbeitgeberin gestützt auf Art. 337d des Schweizerischen Obligationenrechts (OR, SR 220) (angefochtener Entscheid E. 2.10) und bejahte einen Anspruch der Arbeitnehmerin auf Zustellung einer Lohnabrechnung für den Monat September 2020 (angefochtener Entscheid E. 2.11). Schliesslich kam es zum

Schluss, dass sich die fristlose Kündigung vom 30. September 2020 als ungerechtfertigt erweise und der Arbeitnehmerin gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR eine minimale Entschädigung in der Höhe von einem halben Monatslohn bzw. einem Betrag von CHF 2'163.■ brutto für netto zustehe (angefochtener Entscheid E. 3).

E. 3

3.1 Die Arbeitgeberin stellt in ihrer Berufung zunächst ein Ausstandsgesuch gegen den Zivilgerichtspräsidenten (Berufung S. 1).

3.2 Die den Ausstand begründenden Tatsachen sind im Ausstandsgesuch glaubhaft zu machen (Art. 49 Abs. 1 ZPO). Die Arbeitgeberin hat ihre Behauptung, nach der Verhandlung des Zivilgerichts habe sich ein Richter bei ihrem Geschäftsführer dafür entschuldigt, wie sich der Zivilgerichtspräsident in der Verhandlung dem Geschäftsführer gegenüber verhalten habe, nicht ansatzweise substantiiert oder belegt. Bereits aus diesem Grund kann der angebliche Ausstandsgrund nicht berücksichtigt werden. Selbst bei Wahrunterstellung vermöchte der blosser Umstand, dass sich ein Richter aus welchen Gründen auch immer dazu veranlasst gesehen hätte, sich für das Verhalten des Zivilgerichtspräsidenten zu entschuldigen, für sich allein bei objektiver Betrachtung weder den Anschein der Befangenheit noch die Gefahr der Voreingenommenheit zu begründen. Konkrete Angaben zum pauschal beanstandeten Verhalten des Zivilgerichtspräsidenten blieb die Arbeitgeberin vollständig schuldig. Damit ist die sinngemässe Rüge der Verletzung des Anspruchs auf Beurteilung durch ein unbefangenes, unvoreingenommenes und unparteiisches Gericht (Art. 30 Abs. 1 der Schweizerischen Bundesverfassung [BV, SR 101]; Art. 6 Ziff. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention [EMRK, SR 0.101]) unbegründet.

E. 4

4.1 Weiter bringt die Arbeitgeberin in ihrer Berufung vor, dass sich die Begründung des angefochtenen Entscheids auf falsche Tatsachen abstütze. Die Arbeitnehmerin habe ohne Zustimmung und Rückfrage den Arbeitsplatz am 27. August 2020 verlassen und sei danach bereits zum ersten Mal verwarnt worden. Damit habe die Arbeitnehmerin vor dem Vorfall am 30. September 2020 bereits gewusst, welche Konsequenzen ihr bei erneutem Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Rücksprache drohen würden. Dies ergebe sich aus der Zeiterfassung der Arbeitnehmerin, welche die Arbeitgeberin dem Zivilgericht gerne vorgelegt hätte. Dies habe sie unterlassen, weil sie zu keinem Zeitpunkt befragt worden sei oder die Möglichkeit erhalten habe, sich dazu zu äussern. Damit habe das Zivilgericht ihr rechtliches Gehör verletzt und den Sachverhalt völlig falsch dargestellt. Sodann macht die Arbeitgeberin in ihrer Berufung geltend, dass sich der Sachverhalt am 29. September 2020 anders abgespielt habe und schildert den Sachverhalt aus ihrer Sicht. Dabei verweist die Arbeitgeberin auf den E-Mail-Verkehr mit der Arbeitnehmerin. Zudem bringt sie vor, dass der Zivilgerichtspräsident sie zu den weiteren Vorkommnissen nicht befragt habe, weshalb sie die E-Mails und Unterlagen nicht habe einreichen können. Deshalb sei auch hier ihr rechtliches Gehör verletzt worden. Aus diesen Ergänzungen zum Sachverhalt ergebe sich, dass die fristlose Kündigung gerechtfertigt und auch angemessen gewesen sei (Berufung S. 2-4).

4.2 Gemäss dem angefochtenen Entscheid machte die Arbeitgeberin im erstinstanzlichen Verfahren nicht geltend, dass die Arbeitnehmerin bereits vor dem 30. September 2020 der Arbeit ferngeblieben sei bzw. dass sie diesbezüglich verwarnt worden sei und ist die

Verwarnung vom 27. September 2020 nicht dem Thema des Fernbleibens von der Arbeit zuzuordnen (angefochtener Entscheid E. 3.4.4). Die Arbeitgeberin behauptet in ihrer Berufung, die Arbeitnehmerin habe bereits am 27. August 2020 ohne Zustimmung und Rücksprache den Arbeitsplatz verlassen und sei deshalb verwarnt worden. Sie zeigt aber nicht ansatzweise auf, wann und wo sie dies im erstinstanzlichen Verfahren behauptet haben soll. Entsprechende Behauptungen oder Beweisangebote sind aus den Akten auch nicht ersichtlich. Da die Arbeitgeberin die fristlose Kündigung damit begründete, dass die Arbeitnehmerin am 30. September 2020 unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen sei (angefochtener Entscheid E. 3.4.1), hätte sie zur Begründung, weshalb die fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen sein soll, ein allfälliges früheres Fernbleiben von der Arbeit und eine allfällige diesbezügliche Verwarnung bei Anwendung minimalster prozessualer Sorgfalt von sich aus behaupten und beweisen müssen. Dies gilt erst Recht angesichts der Tatsache, dass die Arbeitgeberin bei der schriftlichen Stellungnahme vom 31. August 2021 und in der Verhandlung vom 25. November 2021 im erstinstanzlichen Verfahren anwaltlich vertreten gewesen ist. Folglich handelt es sich bei den vorstehend erwähnten Behauptungen und bei der als Beweismittel dafür mit der Berufung eingereichten E-Mail vom 31. August 2020 um unzulässige Noven, deren Berücksichtigung im vorliegenden Berufungsverfahren gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO ausgeschlossen ist.

4.3 Das Zivilgericht erwoh mit überzeugender Begründung, die Frage, ob die Arbeitnehmerin bereits am 29. September 2020 auf den 31. Dezember 2020 gekündigt habe oder nicht, könne mangels Entscheidwesentlichkeit offenbleiben (vgl. angefochtener Entscheid E. 3.5.2). Die Arbeitgeberin legt nicht ansatzweise dar, weshalb diese Frage entgegen der Einschätzung des Zivilgerichts entscheidwesentlich sein soll. Auf ihre diesbezüglichen Rügen ist daher nicht weiter einzugehen. Mit Eingabe vom 24. Februar 2022 reichte die Arbeitgeberin eine schriftliche Stellungnahme eines C____ vom 21. Januar 2022 ein, aus der sich ergeben soll, dass die Arbeitnehmerin «selbst die Kündigung ausgesprochen hat». Zudem beanstandete die Arbeitgeberin, dass das Zivilgericht die genannte Person nicht als Zeugen einvernommen hat. Mit der schriftlichen Stellungnahme vom 21. Januar 2022 bestätigt C____, dass die Arbeitnehmerin in einem Telefonat mit dem Geschäftsführer der Arbeitgeberin «die Kündigung selbst ausgesprochen» habe, als er mit dem Geschäftsführer unterwegs gewesen sei. Mangels Angabe des Zeitpunkts der angeblichen Kündigung lassen sich diese Aussagen nicht zuverlässig den bisherigen Behauptungen der Arbeitgeberin zuordnen. Angesichts der Darstellung in der Berufung (vgl. Berufung S. 2) dürften sie sich aber auf die behauptete Kündigung vom 29. September 2020 auf den 31. Dezember 2020 beziehen. Daher ist darauf bereits mangels Rechtserheblichkeit nicht weiter einzugehen. Im Übrigen handelt es sich ohnehin um gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO unzulässige Noven. Die im erstinstanzlichen Verfahren anwaltlich vertretene Arbeitgeberin hat C____ vor dem Zivilgericht nie als Zeugen genannt und die schriftliche Stellungnahme vom 21. Januar 2022 erst nach Ablauf der Berufungsfrist eingereicht, obwohl sie gemäss ihrer Datierung aus der Zeit vor dem Fristablauf stammt.

4.4 Am 30. September 2020 erschien die Arbeitnehmerin am Anfang des Morgens nicht zur Arbeit. Die Arbeitgeberin behauptete im erstinstanzlichen Verfahren, sie habe zuerst telefonisch und dann per E-Mail versucht, die Arbeitnehmerin zu kontaktieren. Sie habe sich aber nicht gemeldet (Stellungnahme vom 31. August 2021 Ziff. 6). Mit E-Mail vom 30. September 2020 von 08:12 Uhr behauptete der Geschäftsführer der Arbeitgeberin, die

Arbeitnehmerin sei telefonisch nicht erreichbar, und forderte die Arbeitnehmerin auf, zur Arbeit zu erscheinen. In der Berufung behauptet die Arbeitgeberin, ihr Geschäftsführer und sein Mitarbeiter D____ hätten den ganzen Morgen versucht, die Arbeitnehmerin zu erreichen. Diese habe D____ dann mitgeteilt, dass sie nicht mehr kommen werde. Daraus habe der Geschäftsführer geschlossen, dass sie kein Interesse mehr an der Stelle habe. Deshalb habe die Arbeitgeberin die Kündigung ausgesprochen. D____ hätte den behaupteten Sachverhalt bestätigen können, wenn er vom Zivilgericht einvernommen worden wäre (Berufung S. 3 f.).

Die Arbeitgeberin zeigt nicht ansatzweise auf, wann und wo sie die vorstehenden Behauptungen im erstinstanzlichen Verfahren aufgestellt oder als Beweis dafür die Einvernahme von D____ beantragt haben soll. Abgesehen von der Behauptung telefonischer Kontaktversuche vor der E-Mail von 08:12 Uhr sind entsprechende Behauptungen und Beweisangebote aus den Akten auch nicht ersichtlich. D____ wurde nur zum Beweis der angeblich geschäftsschädigenden Arbeitsweise der Arbeitnehmerin als Zeuge angerufen (Stellungnahme vom 31. August 2021 Ziff. 3). Wenn sie die fristlose Kündigung damit hätte rechtfertigen wollen, hätte die Arbeitgeberin die vorstehend erwähnten Behauptungen bei Anwendung minimalster prozessualer Sorgfalt von sich aus bereits im erstinstanzlichen Verfahren vorbringen müssen. Dies gilt erst Recht angesichts der Tatsache, dass sie im erstinstanzlichen Verfahren anwaltlich vertreten gewesen ist. Folglich handelt es sich bei den vorstehend erwähnten Behauptungen sowie beim impliziten Antrag D____ als Zeuge dazu einzuvernehmen, um unzulässige Noven, deren Berücksichtigung im vorliegenden Berufungsverfahren gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO ausgeschlossen ist. Im Übrigen sind die Behauptungen der Arbeitgeberin offensichtlich falsch. Die Arbeitgeberin stellte die fristlose Kündigung der Arbeitnehmerin bereits mit E-Mail vom 30. September 2020 von 10:09 Uhr zu. Damit ist ihre Behauptung, sie habe «den ganzen [M]orgen versucht», die Arbeitnehmerin zu erreichen, widerlegt. Die Behauptung, die Arbeitnehmerin habe D____ vor der fristlosen Kündigung mitgeteilt, dass sie nicht mehr kommen werde, steht in unauflöselichem Widerspruch zur eigenen Behauptung der Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin habe sich nicht gemeldet (Stellungnahme vom 31. August 2021 Ziff. 6: «Die Arbeitgeberin versuchte noch, die Arbeitnehmerin zu kontaktieren; zuerst telefonisch, dann per E-Mail; sie meldete sich aber nicht»).

Die Arbeitnehmerin erachtet es als «nicht angemessen», dass die benannten Zeugen nicht einvernommen worden sind. Mit Eingabe vom 31. August 2021 beantragte sie im erstinstanzlichen Verfahren die Einvernahme von D____ und E____ als Zeugen. Mit Verfügung vom 7. Oktober 2021 verzichtete die Gerichtsschreiberin des Zivilgerichts unter Vorbehalt eines abweichenden Entscheids des Spruchkörpers auf die Abnahme dieser Beweismittel. Die Zeugen wurden ausschliesslich als Beweismittel für die angeblich geschäftsschädigende Arbeitsweise der Arbeitnehmerin und insbesondere nicht als Beweismittel für ihr Fernbleiben von der Arbeit und die diesbezügliche Kommunikation angerufen (Stellungnahme vom 31. August 2021 Ziff. 3 ff.). Weshalb die angeblich geschäftsschädigende Arbeitsweise für den Ausgang des vorliegenden Verfahrens relevant sein sollte, ist nicht ersichtlich und wird von der Arbeitgeberin nicht ansatzweise dargelegt. Insgesamt ist kein Grund ersichtlich, weshalb der Verzicht des Zivilgerichts auf die Einvernahme der beiden Zeugen zu beanstanden sein könnte.

Im vorliegenden Verfahren gilt zwar der eingeschränkte oder soziale Untersuchungsgrundsatz (vgl. oben E. 1.2). Dieser entbindet die Parteien jedoch nicht von der Pflicht, bei der Feststellung des entscheidungswesentlichen 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 Verfahren (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 nach allfälligem früheren Fernbleiben der Arbeitnehmerin und allfälligen diesbezüglichen Verwarnungen sowie weiteren Vorkommnissen gefragt habe, offensichtlich unbegründet. Die Behauptungen, in der Verhandlung sei es nie um die Kündigung gegangen und die Arbeitnehmerin habe in der Verhandlung zugestanden, dass sie per 31. Dezember 2020 gekündigt habe, sind aktenwidrig (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 25. November 2021 S. 2-4).

Zusammenfassend hat die Arbeitgeberin nicht ansatzweise dargelegt, dass das Zivilgericht den Sachverhalt unrichtig festgestellt oder das Recht unrichtig angewendet hätte. Ihre Berufung erweist sich daher als unbegründet und ist folglich abzuweisen.

E. 5

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.