

BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2022.24 vom 13. Februar 2023

BS Appellationsgericht, 2023-02-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_ZB.2022.24

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2022.24 du 13 février 2023

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2022.24 del 13 febbraio 2023

Erwägungen

E. 22

Januar 2023 reichte die GmbH ein Schreiben eines deutschen Rechtsanwalts an die Mitarbeiterin und ein Schreiben von C_____ mit ergänzenden Aussagen zu seinen Zeugenaussagen vor Zivilgericht ein. Auch hierbei handelt es sich um ein Novum. Noven können im Berufungsverfahren im Grundsatz nur innert der Berufungs- oder Berufungsantwortfrist vorgetragen werden; die Ausübung des Replikrechts dient nicht dazu, die bisherige Kritik zu vervollständigen oder gar neue vorzutragen. Den Parteien ist es somit verwehrt, Noven vorzubringen, wenn das Berufungsverfahren aufgrund der Spruchreife des Falls in die Phase der Urteilberatung übergegangen ist (zum Ganzen vgl. BGE 142 III 413 E. 2.2.3 bis 2.2.5). Die Phase der Urteilsberatung begann im vorliegenden Fall mit der Verfügung vom 19. Oktober 2022, wonach vorgesehen sei, aufgrund der vorliegenden Akten und Rechtsschriften und ohne Verhandlung zu entscheiden. Das Novum, das die GmbH am 22. Januar 2023 vorbrachte, ist somit verspätet geltend gemacht worden und kann deshalb im vorliegenden Berufungsverfahren nicht mehr berücksichtigt werden. Abgesehen davon ist das beigelegte Schreiben von C_____ weder datiert noch unterzeichnet. Es könnte daher gar nicht überprüft werden, ob die GmbH dieses Novum «ohne Verzug» eingereicht hat, wie dies Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO verlangt. Mangels eigenhändiger Unterschrift würden auch Zweifel an der Authentizität der Urheberschaft des Schreibens bestehen.

1.3 Mit der Einlegung der Berufung setzt der Berufungskläger einen eigenständigen Kontrollprozess vor der Rechtsmittelinstanz in Gang. Er stellt die Behauptung auf, der angefochtene Entscheid leide an Mängeln, müsse auf diese kontrolliert und bei ausgewiesener Unrichtigkeit durch einen besseren Entscheid ersetzt werden. Diese Behauptung muss er begründen, indem er die Mängelvorwürfe im Einzelnen erklärt und auf genau bezeichnete Erwägungen im angefochtenen Entscheid bezieht.

Beurteilungsgegenstand im Berufungsprozess ist damit nicht mehr primär, ob die vor Zivilgericht gestellten Begehren gestützt auf den angeführten Lebenssachverhalt begründet sind, sondern ob die gegen den angefochtenen Entscheid formulierten Beanstandungen zutreffen. Die Berufungsbegründung muss sich begriffsnotwendig auf den angefochtenen Entscheid beziehen (zum Ganzen vgl. Hunni, Der Rechtsmittelprozess der ZPO ■ Grundlagen und einige wichtige Aspekte, in: ZBJV 2020, S. 71 ff., 75). Den Begründungsanforderungen genügt daher ein Berufungskläger nicht, wenn er lediglich auf die vor der ersten Instanz vorgetragenen Vorbringen verweist, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshandlungen zufriedengibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Die Begründung muss hinreichend genau und eindeutig sein, um von der Berufungsinstanz mühelos verstanden werden zu können. Dies setzt voraus, dass der

Berufungskläger im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anfecht, und die Aktenstücke nennt, auf denen seine Kritik beruht (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGR 5A_141/2014 vom 28. April 2014 E. 2.4). Erforderlich ist also (1) die Formulierung einer Gegenargumentation (2) gegenüber konkreten Erwägungen (3) unter Angabe von Belegstellen. Unter Letzteren sind nicht etwa Textstellen aus Kommentaren oder Lehrbüchern gemeint, sondern konkrete, in den Akten liegende Beweismittel (Hurni, a.a.O., S. 76). Im vorliegenden Fall ist jeweils bei den einzelnen angefochtenen Punkten zu prüfen, ob die GmbH ihre Berufung in diesem Sinn genügend begründet hat.

2. Abwesenheit der GmbH an der Hauptverhandlung

Die GmbH wendet dagegen im Kern ein, sie habe ■ entgegen der Auffassung des Zivilgerichts ■ Begründungen für die geschäftlichen Termine geliefert, was durch die «Anlage A» belegt werde. Sie finde es befremdlich, dass ein Gericht trotz Krankmeldung des Geschäftsführers verhandle, obwohl dafür klare gesetzliche Vorschriften gälten. Sie bestreite auch, dass die Krankheit nur vorgespielt gewesen sei. Sie habe unstrittig ein Arztzeugnis vorgelegt, was gemäss ZPO ausreiche, um eine Verhandlung zu verschieben. Darüber hinaus habe auch kein Mitarbeiter gesendet werden können, da der Herr, der mit dem Zivilgericht telefoniert habe, zu diesem Zeitpunkt nicht im Unternehmen gewesen sei und den Fall nicht kenne (Berufung, S. 2 f.).

Mit diesen unbelegten Ausführungen kommt die GmbH ihrer Begründungspflicht im Berufungsverfahren nicht nach (zur Begründungspflicht vgl. oben E. 1.3). Sie setzt sich mit den sorgfältigen Erwägungen des Zivilgerichts nicht auseinander oder kritisiert diese ohne Belege: Entgegen der Behauptung der GmbH bestritt das Zivilgericht gar nicht, dass die GmbH Begründungen für die geschäftlichen Termine geliefert hat; vielmehr erachtete es diese Begründungen als unbelegt. Es stellte auch nicht in Abrede, dass die GmbH ein Arztzeugnis vorgelegt hat; vielmehr erachtete es das Arztzeugnis als nicht genügend, um eine Verschiebung der Hauptverhandlung zu rechtfertigen, da es sich nicht zur Verhandlungsfähigkeit äussere. Die GmbH gibt schliesslich auch nicht an, dass und an welcher Stelle sie bereits vor Zivilgericht behauptet und belegt habe, sie habe keinen Mitarbeiter an die Verhandlung schicken können. Die weiteren Ausführungen der GmbH (Berufung, S. 2 f.) sind über weite Strecken unsachlich und ungebührlich («Grundsätzlich erweckt das Gericht durch die Richterin D_____ erneut den Anschein, dass Sie sich dem Betrug zum Nachteil meiner Firma strafbar macht und vorsätzlich falsche Fakten vorträgt []. Der Geschäftsführer geht [] nach wie vor davon aus, dass die D_____ aufgrund Ihres Geschlechts einen Hang zu Bevorteilung von Frauen hat []. In Basel werden halt Sachen so lange verdreht bis Sie für die Richter passen []. Im Übrigen verzichtet der Geschäftsführer auf erzieherische Massnahmen durch eine Richterin, die sich derart rechtswidrig verhält []. Ich lasse mich auch in Zukunft von solchen Mitarbeitern der Justiz, die gefeuert gehören, nicht weiter provozieren»). Mit anderen Worten: Auf die Ausführungen der GmbH ist entweder mangels ausreichender Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Entscheid oder aufgrund ihrer Ungebührlichkeit nicht einzutreten.

3. Arbeitsvertrag oder Agenturvertrag

Das Zivilgericht prüfte sodann die Frage, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag oder ein Agenturvertrag (Auftrag) geschlossen wurde. Nach einer Darlegung der Parteistandpunkte beschrieb das Zivilgericht die Kriterien zur Abgrenzung der beiden Vertragsarten: Der Arbeitsvertrag sei im Kern gekennzeichnet durch die Subordination der

Arbeitnehmerin (Integration in eine fremde Arbeitsorganisation und starke Weisungsgebundenheit) und das Fehlen eines Unternehmerrisikos bei der Arbeitnehmerin. Im vorliegenden Fall hätten die Parteien einen schriftlichen Vertrag mit der Bezeichnung«Agenturvertrag»geschlossen. Gemäss dem Anhang zum Vertrag sei die Mitarbeiterin verpflichtet gewesen, 40 Präsentationen durchzuführen, wobei die Termine vom Büro vorgegeben würden; die Mitarbeiterin sei zudem verpflichtet gewesen, fehlende Termine sofort dem Büro zu melden. Aus den unbestrittenen und glaubhaften Aussagen der Mitarbeiterin selbst und der beiden Zeugen E_____ und C_____ werde deutlich, dass die Mitarbeiterin faktisch ab Beginn ihrer Tätigkeit der GmbH als«rechte Hand»zur Verfügung gestanden und dabei Weisungen des Geschäftsführers zu Ort, Zeit und Inhalt ihrer Arbeit erhalten habe. Realitätsfremd sei die Behauptung der GmbH, die Mitarbeiterin habe diese Arbeiten freiwillig ausgeführt. Es sei vielmehr ab Beginn der Tätigkeit von einer wirtschaftlichen, persönlichen, aber auch betrieblichen Subordination auszugehen. Die Bezeichnung des Vertrags als«Agenturvertrag»und die vereinbarte Entlohnung auf Provisionsbasis sei für die Qualifikation des Vertrags nicht massgebend. Dies gelte umso mehr, als die GmbH die Mitarbeiterin für die Zeit vom 24. März bis Juni 2020 bei der Arbeitslosenkasse für Kurzarbeit angemeldet habe und Kurzarbeitsentschädigungen für die Mitarbeiterin erhalten habe. Aufgrund dieser Umstände liege ein Arbeitsvertrag vor (Zivilgerichtsentscheid, E. 3).

Die GmbH bringt im Kern vier Einwände gegen das Vorliegen eines Arbeitsvertrags: vor: Erstens habe die Mitarbeiterin ausgeführt,«niemals als Agentin gearbeitet»zu haben (Berufung, S. 3 Mitte). In diesem Zusammenhang lege sie ■ die GmbH ■ nun Kaufverträge vor; sodann habe die Mitarbeiterin in ihrer Aussage vor Zivilgericht die Tätigkeit im Aussendienst geradezu bestätigt; schliesslich habe sie auch die Lohnbedingungen bestätigt (Berufung, S. 3 Mitte). An anderer Stelle führt die GmbH dagegen aus, die Mitarbeiterin habe«das Bestehen eines Agenturvertrags nicht bestritten»und deshalb sei ihre Klage abzuweisen (Berufung, S. 4 Mitte). Die Ausführungen der GmbH sind zunächst widersprüchlich: An der einen Stelle führt sie selbst aus, dass die Mitarbeiterin ausgeführt habe, niemals als Agentin gearbeitet zu haben (Berufung, S. 3 Mitte); an einer anderen Stelle behauptet sie dann das genaue Gegenteil, nämlich dass die Mitarbeiterin«das Bestehen eines Agenturvertrags nicht bestritten»habe (Berufung, S. 4 Mitte). Die Ausführungen der GmbH sind sodann auch unbelegt: Aufgrund der Angaben der GmbH lassen sich weder die Kaufverträge noch die behaupteten Aussagen der Mitarbeiterin an der Hauptverhandlung ermitteln. Die Parteibefragung der Mitarbeiterin erstreckt sich denn auch über die Seiten 4 bis 9 des Protokolls der Hauptverhandlung vom 7. April 2022. Es ist nicht Aufgabe des Appellationsgerichts, das Verhandlungsprotokoll nach den von der GmbH gemeinten Stellen abzusuchen (zur Begründungspflicht vgl. oben E. 1.3). Der erste Einwand ■ das Vorliegen eines Agenturvertrags sei nicht bestritten ■ ist somit unbelegt.

Zweitens bringt die GmbH vor, es sei der Mitarbeiterin wohl kaum möglich gewesen, ohne eine Einarbeitung zu arbeiten. Dies gebe die Mitarbeiterin auch selbst an. Als Bankkauffrau habe sie keine Ahnung vom Aussendienst gehabt und habe deshalb eingearbeitet werden müssen (Berufung, S. 3 unten und S. 4 Mitte). Die GmbH erklärt nicht, was sie aus der Notwendigkeit einer Einarbeitungszeit ableiten will. Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern eine Einarbeitungszeit gegen das Vorliegen eines Arbeitsvertrags spricht. Der zweite Einwand der GmbH ist somit nicht stichhaltig.

Drittens wendet die GmbH ein, die Mitarbeiterin habe vorgetragen, dass der Geschäftsführer der GmbH CHF 6'000.■ Kurzarbeitsgeld beantragt habe, und habe damit suggeriert, dass er sich das Geld eingesteckt habe. Das Gericht schein von der Kurzarbeitsregelung im Jahr 2020 keine Ahnung zu haben: In diesem Zeitpunkt habe«für JEDEN»Kurzarbeit beantragt werden können. Es sei weltfremd, daraus einen Arbeitsvertrag zu konstruieren (Berufung, S. 4 oben und S. 5 oben). Entgegen der Auffassung der GmbH können Kurzarbeitsentschädigungen nur für Arbeitnehmende beantragt und bezogen werden. Gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG, SR 837.0) haben Arbeitnehmende, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, unter gewissen Voraussetzungen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (Art. 31 Abs. 1 AVIG). Diese Regelung galt auch im vorliegenden Fall. Insofern ist die Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigungen im Fall der Mitarbeiterin durchaus ein Indiz für das Vorliegen eines Arbeitsvertrags. Der dritte Einwand der GmbH ist somit unzutreffend.

Viertens kritisiert die GmbH die Aussagen der beiden vor Zivilgericht befragten Zeugen. Der Zeuge E____ habe ausgesagt, er könne bezeugen, dass die Mitarbeiterin den Geschäftsführer gefahren habe und seine rechte Hand gewesen sei. Dies sei ■ so die GmbH ■ erstaunlich, da der Zeuge nicht bezeugen könne, wann die Mitarbeiterin was wo getan habe. Die GmbH fragt rhetorisch:«Waren beiden Personen dabei wenn Frau B____ mit mir im Auto sass?!»Die Aussagen der beiden Zeugen würden deshalb bestritten (Berufung, S. 4; vgl. auch, S. 5■7). Der vierte Einwand der GmbH gründet im Kern auf der Annahme, dass ein Zeuge nur dann glaubhafte Aussagen machen könne, wenn er stets«hautnah»dabei sei. Diese Annahme ist unzutreffend. Auch indirekte Wahrnehmungen können Gegenstand des Zeugnisses sein und dem Gericht bei der Beweiswürdigung dienen (vgl. Weibel/Walz, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Auflage, Zürich 2016, Art. 169 N 7). Der vierte Einwand gegen das Vorliegen eines Arbeitsvertrags ist somit nicht stichhaltig.

4. Lohn

4.1 Beim Lohnanspruch der Mitarbeiterin prüfte das Zivilgericht, welche Lohnhöhe geschuldet ist. Die Mitarbeiterin berufe sich für die erste Phase ihrer Tätigkeit auf einen durchschnittlichen Bruttolohn einer Bürokauffrau mit abgeschlossener Berufsausbildung von CHF 4'000.■ und für die zweite Phase (nach der angeblichen Beförderung zur Assistentin der Geschäftsleitung ab April 2020) auf einen Bruttolohn von CHF 6'000.■. Die GmbH dagegen stütze sich auf die im«Agenturvertrag»enthaltene Entschädigungsregelung, wonach eine Provision von CHF 750.■ pro verkauftes Gerät und ein Präsentationsbonus von CHF 1'500.■ pro Monat (für die ersten drei Monate) vereinbart worden sei. Nach einer kurzen Darlegung der Grundsätze der gerichtlichen Lohnfestsetzung hielt das Zivilgericht fest, die im«Agenturvertrag»vereinbarte Entschädigungsregelung biete keinen angemessenen Lohn für die konkrete Tätigkeit der Mitarbeiterin als«rechte Hand»des Geschäftsführers. Da ihre hauptsächliche Tätigkeit gerade nicht in der Durchführung von Verkaufs- und Präsentationsgesprächen bestanden habe, sei die entsprechende Möglichkeit der Entschädigung auf Provisionsbasis weggefallen. Mangels Vorgaben zum Lohn in einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem Normalarbeitsvertrag sei deshalb der übliche Lohn der Mitarbeiterin zu bestimmen. Gestützt auf die konkret von ihr ausgeübte Tätigkeit («rechte Hand»des Geschäftsführers), ihre Ausbildung (gelernte Bürokauffrau), ihr Alter (30 Jahre), ihren Aufenthaltsstatus (Kategorie B), die Branche und die Betriebsgrösse ergebe sich

aufgrund des Lohnrechners des Bundesamts für Statistik ein Bruttolohn von CHF 4'090.■. Es könne deshalb auf den von Mitarbeiterin angegebenen Bruttolohn von CHF 4'000.■ als üblicher Lohn abgestellt werden. Für die zweite Phase (ab April 2020) lehnte das Zivilgericht einen höheren Lohn ab: Die Mitarbeiterin habe nicht nachgewiesen, dass sie zur leitenden Angestellten mit wesentlichen Entscheidbefugnissen oder Führungsverantwortung befördert worden sei. Somit sei für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Bruttolohn von CHF 4'000.■ geschuldet (Zivilgerichtsentscheid, E. 4.3).

Die GmbH kritisiert, sie habe mit der Mitarbeiterin einen Agenturvertrag abgeschlossen, aus dem hervorgehe, was sie verdiene. Das Zivilgericht setze sich nicht mit der Höhe des Lohns auseinander, nehme an, dass der Lohn für eine in Deutschland wohnhafte Person nicht ausreiche, und vergesse, dass die Mitarbeiterin Pfändungen gehabt habe (Berufung, S. 5 Mitte). Mit diesen Ausführungen kommt die GmbH ihrer Begründungspflicht nicht nach (zur Begründungspflicht vgl. oben E. 1.3): Zum einen setzt sie sich mit den Erwägungen des Zivilgerichts nicht auseinander. Zum anderen beruft sie sich auf Faktoren (tiefere Lebenshaltungskosten am Wohnsitz der Mitarbeiterin, finanzielle Situation der Mitarbeiterin), die bei der Festsetzung des üblichen Lohns irrelevant sind. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die vom Zivilgericht festgelegte Lohnhöhe von CHF 4'000.■ pro Monat nicht zu beanstanden ist.

4.2 Aufgrund der Lohnhöhe von CHF 4'000.■ prüfte das Zivilgericht im Weiteren die konkreten Lohnforderungen der Mitarbeiterin bis zum unbestrittenen Ende des Arbeitsverhältnisses am 12. Mai 2020. Für die Zeit des Arbeitsbeginns (17. Februar 2020) bis zum Arbeitsende (12. Mai 2020) errechnete es folgende Nettolohnforderungen: CHF 1'678.35 (17. bis 29. Februar), CHF 863.20 (März) und CHF 3'244.■ (April), jeweils nebst 5 % Zins ab dem jeweiligen Monatsende. Für die Zeit vom 1. bis 12. Mai bestehe dagegen ein Saldo von CHF 850.70 zugunsten der GmbH (E. 4.4).

Die GmbH wendet dagegen zum einen ein, für den Monat Februar schulde sie nichts. Sie bestreitet, dass die Mitarbeiterin bereits vor dem 29. Februar 2020 Tätigkeiten ausgeübt habe (Berufung, S. 7 unten). Die GmbH gibt nicht an, dass und an welcher Stelle sie dies bereits vor Zivilgericht bestritten hat. Die erstmals im Berufungsverfahren vorgetragene Bestreitung ist verspätet (vgl. Art. 317 Abs. 1 ZPO). Zum anderen bestreitet die GmbH auch die Lohnansprüche für die Monate März bis Mai 2020, da kein Arbeitsvertrag bestanden habe, sondern ein Agenturvertrag (Berufung, S. 8 oben). Wie dargelegt wurde (E. 3), ist diese Auffassung unzutreffend. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Einwände der GmbH gegen die zivilgerichtliche Berechnung der konkreten Lohnforderungen der Mitarbeiterin nicht stichhaltig sind.

5. Lohnersatz

Das Zivilgericht prüfte sodann die Forderung der Mitarbeiterin auf Ersatz des Lohns, den sie bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist verdient hätte. Es sei zunächst unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis am 12. Mai 2020 fristlos geendet habe. Das Zivilgericht prüfte, welche Partei fristlos gekündigt habe und ob dafür ein wichtiger Grund bestanden habe. Aufgrund einer sorgfältigen Würdigung der Umstände ■ Kündigungsschreiben der GmbH vom 12. Mai 2020; Schreiben der GmbH vom 14. Mai 2020, wonach sie von ihrem Recht, fristlos zu kündigen, Gebrauch gemacht habe; glaubwürdige Aussagen der Mitarbeiterin ■ kam es zum Schluss, dass es die GmbH

gewesen sei, die das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt hat. Dieser gelinge der Beweis nicht, dass für diese fristlose Kündigung ein wichtiger Grund bestanden habe: Nicht belegen könne sie ihre Behauptung, dass die Mitarbeiterin heimlich Aufnahmen eines Geschäftsmeetings gemacht und diese dem ehemaligen Geschäftspartner des Geschäftsführers zugespielt habe; der ehemalige Geschäftspartner habe vielmehr ausgesagt, er habe nie Tonbandaufnahmen erhalten. Unbewiesen seien auch weitere angebliche Pflichtverletzungen der Mitarbeiterin wie freches Auftreten, Beleidigungen und ungenügende Leistungen; unbewiesen seien auch vorgängige Abmahnungen für diese Pflichtverletzungen. Da kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung nachgewiesen sei, schulde die GmbH der Mitarbeiterin Lohnersatz vom 13. Mai bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 22. Mai 2020 oder einen Nettolohn von CHF 1'207.70. Unter Berücksichtigung des Saldo zu Gunsten der GmbH für den Monat Mai von CHF 850.70 (vgl. dazu oben E. 4.2) ergebe sich daraus eine Lohnforderung der Mitarbeiterin von CHF 357.■ (CHF 1'207.70 minus CHF 850.70), nebst 5 % seit dem 12. Mai 2020 (Zivilgerichtsentscheid, E. 5).

Die GmbH bestreitet zunächst, die Mitarbeiterin fristlos entlassen zu haben. Sie legt die Ereignisse aus ihrer Sicht dar (Berufung, S. 8■12). Mit diesen Darlegungen genügt die GmbH ihrer Begründungspflicht nicht (vgl. oben E. 1.3): Sie müsste sich mit den Erwägungen des Zivilgerichts auseinandersetzen und genau angeben, was an diesen falsch sein soll. Darüber hinaus unterlässt es die GmbH, ihre Sachverhaltsdarstellung zu belegen. Die GmbH wendet sodann ein, der Zeuge E_____ habe ihrem Geschäftsführer mitgeteilt, dass die Mitarbeiterin Aufnahmen gemacht habe (Berufung, S. 10). Es ist nicht entscheidend, was der Zeuge dem Geschäftsführer der GmbH angeblich mitgeteilt hat. Entscheidend ist, dass er vor Zivilgericht aussagte, dass er nie Tonbandaufnahmen mit der Stimme des Geschäftsführers erhalten habe (Verhandlungsprotokoll vom 7. April 2022, S. 11 unten). Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Einwände der GmbH nicht geeignet sind, die zivilgerichtliche Einsch■.zung zu erschüttern, wonach die GmbH am 12. Mai 2020 die Mitarbeiterin fristlos und ohne wichtigen Grund entliess und deshalb der Mitarbeiterin Lohnersatz bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist schuldet.

6. Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung

Bei der Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung legte das Zivilgericht zunächst die Grundsätze der Bemessung der Entschädigung dar. Die Entschädigung dürfe höchstens sechs Monatslöhne betragen und sei unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu bemessen. Aufgrund der gesamten Umstände ■ fehlendes Mitverschulden der Mitarbeiterin, unanständige Art und Weise der Entlassung, längere Arbeitslosigkeit nach der Entlassung, Entlassung schon in der Probezeit, junges Alter der Mitarbeiterin ■ setzte das Zivilgericht die Entschädigung bei einem Bruttomonatslohn von CHF 4'000.■ fest (Zivilgerichtsentscheid, E. 7).

Die GmbH wendet dagegen ein, die Mitarbeiterin treffe ein Mitverschulden an der Entlassung. Entgegen der Beurteilung des Zivilgerichts habe die GmbH den Beweis eines Mitverschuldens erbracht (Berufung, S. 10 f.). Wiederum kommt die GmbH mit diesen Ausführungen ihrer Begründungspflicht nicht nach (vgl. oben E. 1.3). Es genügt nicht, im Berufungsverfahren zu behaupten, die Mitarbeiterin treffe ein Mitverschulden und der entsprechende Beweis sei erbracht worden. Die GmbH hätte mindestens darlegen müssen, dass und an welcher Stelle sie vor Zivilgericht diesen Beweis erbracht haben will. Solche Darlegungen fehlen in der Berufung, weshalb in diesem Punkt auf die Berufung nicht

eingetreten werden kann. Zusammenfassend ist es nicht zu beanstanden, dass das Zivilgericht eine Entschädigung von CHF 4'000.■ wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung zusprach.

7. Diverses

Das Zivilgericht verpflichtete die GmbH darüber hinaus, der Mitarbeiterin korrekte Lohnabrechnungen für die Monate Februar bis Mai 2020 und eine Arbeitsbestätigung auszustellen. Zudem gewährte sie der Mitarbeiterin die unentgeltliche Rechtspflege (Zivilgerichtsentscheid, E. 8 bis 10). Die GmbH bringt dagegen einzig vor, dass sie kein Arbeitszeugnis ausstellen werde, ohne diese Weigerung zu begründen (Berufung, S. 11). Aufgrund dieser Ausführungen besteht kein Anlass, den Zivilgerichtsentscheid in den genannten Punkten in Zweifel zu ziehen.

Die GmbH erhebt mit der Berufung sodann Widerklage: Die Mitarbeiterin sei zu verurteilen, der GmbH CHF 6'000.■ nebst 5 % Zins zu zahlen (Abtretung einer Forderung vom 6. September 2022) (Berufung, S. 12 oben). Die beklagte Partei kann in der Klageantwort Widerklage erheben, wenn der geltend gemachte Anspruch nach der gleichen Verfahrensart wie die Hauptklage zu beurteilen ist (Art. 224 Abs. 1 ZPO). Im vorliegenden Fall macht die GmbH nicht geltend, dass sie die Widerklage bereits in ihrer Klageantwort vor Zivilgericht erhoben hätte. Die erst mit der Berufung erhobene Widerklage ist somit verspätet. Auf diese kann nicht eingetreten werden (AGE ZB.2022.15 vom 5. Juli 2022 E. 1.3 mit weiteren Hinweisen).

8. Berufungsentscheid

Aus diesen Erwägungen folgt, dass der angefochtene Zivilgerichtsentscheid zu bestätigen und die dagegen erhobene Berufung abzuweisen ist, soweit darauf eingetreten werden kann. Auf die erst mit der Berufung erhobene Widerklage der GmbH ist nicht einzutreten.

Bei diesem Verfahrensausgang trägt die unterliegende GmbH die Prozesskosten des Berufungsverfahrens. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.■ werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Dies gilt auch für das Rechtsmittelverfahren. Dementsprechend ist das vorliegende Berufungsverfahren kostenlos.

Die GmbH hat der anwaltlich vertretenen Mitarbeiterin aber eine Parteientschädigung zu zahlen. Im Berufungsverfahren berechnet sich das Honorar nach den gleichen Grundsätzen wie im zivilgerichtlichen Verfahren. Das Grundhonorar beträgt in der Regel die Hälfte bis zwei Drittel der Ansätze für das zivilgerichtliche Verfahren. Das Grundhonorar umfasst einen einfachen Schriftenwechsel ohne Hauptverhandlung (§ 12 Abs. 1 des Honorarreglements [HoR, SG 291.400]). Im vorliegenden Berufungsverfahren beträgt der Streitwert ■ wie im zivilgerichtlichen Verfahren ■ CHF 23'019.20 (Zivilgerichtsentscheid, E 1.2), da die GmbH auch im Berufungsverfahren die gänzliche Abweisung der Klage verlangt. Bei einem Streitwert von CHF 23'019.20 beträgt das Grundhonorar im zivilgerichtlichen Verfahren zwischen CHF 2'000.■ und CHF 3'000.■ (§ 5 Abs. 1 HoR). Angesichts der im Vergleich zu anderen Streitigkeiten mit ähnlichem Streitwert erhöhten Schwierigkeiten des Falls (§ 2 Abs. 1 lit. c HoR) ist es angezeigt, das Grundhonorar am oberen Ende dieses Honorarrahmens festzusetzen (CHF 3'000.■). Aufgrund des Abzugs von 40 % für das Berufungsverfahren (§ 12 Abs. 1 HO) ergibt sich mit Bezug auf die Berufung selbst eine Parteientschädigung von CHF 1■800.■. Die GmbH hat mit ihrer erst

mit der Berufung erhobenen Widerklage unnötigen Aufwand verursacht, den sie der Mitarbeiterin gemäss Art. 108 ZPO zusätzlich zu entschädigen hat (Seiler, Die Berufung nach ZPO, Zürich 2013, N 1360 und 1581). Bei einem Streitwert der Widerklage von CHF 6'000.■ beträgt das Grundhonorar zwischen CHF 1'000.■ und 2'000.■ (§ 5 Abs. 1 HoR). Sind die tatsächlichen oder die rechtlichen Verhältnisse besonders einfach, kann ein Abzug von bis zu 50 % gemacht werden (§ 8 Abs. 4 lit. a HoR). Da dies nach dem Gesagten zutrifft (vgl. oben E. 7), schuldet die GmbH für den mit der Widerklage unnötig verursachten Aufwand zusätzlich eine Parteientschädigung von CHF 500.■. Hinzu kommen Auslagen von CHF 69.■ (§ 23 Abs. 1 HO) und die Mehrwertsteuer.

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