

GL_GERICHTE GL-1028 vom 21. September 2018

GL Gerichte, 2018-09-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_GL-1028

FR: GL_GERICHTE GL-1028 du 21 septembre 2018

IT: GL_GERICHTE GL-1028 del 21 settembre 2018

Erwägungen

E. 1

Esseidie Berufungsklage abzuweisen, soweit überhaupt darauf einzutreten ist.

E. 2

2.1Am 14. Juni 2017 gelangte A._____ an das Kantonsgericht mit dem Begehren, es sei die ehemalige Arbeitgeberin zu verpflichten, ihr CHF 13'858.■ nebst Zins von 5 % seit 8. Februar 2017 zu bezahlen (act. 1 und act. 7). Sie stellte sich auf den Standpunkt, die Arbeitgeberin habe ihr missbräuchlich gekündigt (siehe act. 12) und schulde ihr darum sowohl eine Entschädigung als auch weiteren Lohn, alles in allem zusammen mit den Pensionskassenbeiträgen und ausstehenden Ausbildungszulagen die eingeklagte Summe von CHF 13'858.■ (act. 10/10 sowie act. 9 S.3 und act. 7).

2.2Der zuständige Kantonsgerichtspräsident wies mit Entscheid vom 6. November 2017 die Forderungsklage vollumfänglich ab (act. 24 S. 6 Dispositiv-Ziff. 1). Es wurden weder Gerichtskosten erhoben noch eine Parteientschädigung zuerkannt (Dispositiv-Ziff. 2 und Ziff. 3).

E. 3

3.1In der Folge erhob A._____ (nachfolgend Berufungsklägerin) mit Eingabe vom 2. Dezember 2017 gegen den Entscheid des Kantonsgerichtspräsidenten rechtzeitig Berufung und erneuerte dabei ihr ursprüngliches Forderungsbegehren (act. 27).

3.2Die [] (nachfolgend Berufungsbeklagte) beantragen mit Stellungnahme ihres Rechtsvertreters vom 22. Januar 2018 die kostenfällige Abweisung der Berufung, soweit darauf überhaupt einzutreten sei (act. 31).

II.

1.

Die Parteien schlossen am 12. Dezember 2016 einen ab 1. Januar 2017 gültigen unbefristeten Anstellungsvertrag (act. 10/8). Das Arbeitsverhältnis war privatrechtlicher Natur (siehe Art. 6 des Anstellungsreglements [act. 22/3]), was vorliegend auch unstrittig ist. Damit fällt die Beurteilung der arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung in die Zuständigkeit der Zivilgerichtsbarkeit (Art. 14 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 1 lit. c GOG/GL).

2.

2.1Die Vorinstanz erwog im angefochtenen Entscheid, beim Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien habe eine Probezeit von drei Monaten bestanden. In tatsächlicher Hinsicht erkannte die Vorinstanz sodann, die Berufungsbeklagte habe den Vertrag am 8. Februar 2017 per 14. Februar 2017 gekündigt, woraus die Vorinstanz folgerte, dass das

Arbeitsverhältnis noch innerhalb der Probezeit aufgelöst worden sei (act. 24 S. 3 E. II.1. und S. 4 E. III.1./2.).

2.2 In arbeitsrechtlichen Prozessen stellt das (erstinstanzliche) Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 ZPO); sodann wenden die Gerichte in jeder Instanz und unabhängig von der Natur der Streitsache das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO).

2.3 Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gilt der erste Monat als Probezeit (Art. 335b Abs. 1 2. Halbsatz OR). Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine andere Probezeitdauer vorgesehen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden (Art. 335b Abs. 2 OR).

Mit Blick auf das vorliegende Arbeitsverhältnis sind keine normal- oder gesamt-arbeitsvertraglichen Vorgaben in Bezug auf die Dauer der Probezeit ersichtlich. Es gilt daher die gesetzliche Probezeit von einem Monat, ausser die Parteien hätten schriftlich etwas anderes vereinbart. Der Anstellungsvertrag zwischen den Parteien vom 12. Dezember 2016 (act. 10/8) enthält keine Angabe zur Dauer der Probezeit; es findet sich darin lediglich ein Verweis auf das Anstellungsreglement. Das betreffende Anstellungsreglement (act. 22/3) hält indes in Art. 9 Abs. 1 und Abs. 2 lediglich fest, dass die Probezeit maximal drei Monate betrage bzw. die Probezeit in Ausnahmefällen bis längstens drei Monate verlängert werden könne. Daraus lässt sich demnach gerade nicht entnehmen, dass die Probezeit generell drei Monate betrage. Vielmehr knüpft das Anstellungsreglement implizit an die gesetzliche Regel von Art. 335b Abs. 1 und Abs. 2 OR an (siehe hierzu auch Art. 2 des Reglements), wonach der erste Monat der Anstellung als Probezeit gilt, im Einzelfall jedoch durch schriftliche Übereinkunft eine Verlängerung bis zu maximal drei Monaten vorgesehen werden kann. Folgerichtig gibt denn auch Art. 7 des Anstellungsreglements vor, dass jeweils im Anstellungsvertrag die konkrete Dauer der Probezeit zu regeln ist. Dies genau darum, weil das Reglement selber hierzu nur eine Rahmenbestimmung enthält.

Nachdem im hier zu beurteilenden Fall die Parteien keine schriftliche Vereinbarung zur Dauer der Probezeit getroffen haben, gilt die gesetzliche Probezeit von einem Monat (Art. 335b Abs. 1 2. Halbsatz OR). Demzufolge ist die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid unzutreffend von einer Probezeit von drei Monaten ausgegangen (act. 24 S. 3 E. II.1.).

2.4 Die Probezeit nach Art. 335b Abs. 1 OR beginnt am Tag des Stellenantritts. Massgeblich ist dabei der tatsächliche und nicht der vertraglich vereinbarte Beginn des Arbeitsverhältnisses (BGE 144 III 152 E. 4.4.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N 3 zu Art. 335b OR mit Hinweis).

Vorliegend hat die Berufungsklägerin ihre Tätigkeit als Krankenpflegerin bei der Berufungsbeklagten am Donnerstag, 5. Januar 2017 aufgenommen (act. 2/4; []). Damit begann die einmonatige Probezeit am 5. Januar 2017.

2.5 Ist die Arbeitnehmerin während der Dauer der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht verhindert, ihre Arbeitsleistung zu erbringen, so verlängert sich die Probezeit um die Anzahl entsprechender Fehltage (Art. 335b Abs. 3 OR). Diese gesetzliche Aufzählung möglicher Verlängerungsgründe ist nach einhelliger Meinung in Lehre und Rechtsprechung abschliessend; dies bedeutet, dass die Probezeit sich bei anderweitigen Abwesenheiten vom Arbeitsplatz etwa wegen Ferien, unbezahlten Urlaubs, Kurzabsenzen oder

Schwangerschaftsurlaub (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 13 zu Art. 335b OR; Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, N 7 zu Art. 335b OR; CHK-Emmel, OR 335b N 3, je mit Hinweisen).

Vorliegend sind gemäss den Vorbringen der Parteien vor Vorinstanz sowie anhand der Akten folgende Arbeitsabsenzen der Berufungsklägerin erstellt:

9. Januar 2017:

Nichterscheinen am Arbeitsplatz wegen Probleme mit dem Auto (act. 9 S. 5; act. 32/3/4);

16. Januar 2017:

Abwesenheit zufolge Krankheit (act. 9 S. 5; act. 32/3/6);

31. Januar 2017:

Abwesenheit zufolge Krankheit (act. 9 S. 5; act. 32/3/2).

Nach den zuvor gemachten Ausführungen über die Verlängerung der Probezeit bei Verhinderung an der Arbeitsleistung, verlängert sich somit die Probezeit allein nur um die Dauer der beiden krankheitsbedingten Arbeitsabsenzen, insgesamt also um zwei Tage.

2.6 Als nächstes ist nun zu klären, ob die nach Feststellung der Vorinstanz am 8. Februar 2017 vonseiten der Arbeitgeberin ausgesprochene Kündigung noch innerhalb der Probezeit erfolgt ist.

2.6.1 Die Kündigung an sich ist im Übrigen unstrittig, wobei die Berufungsklägerin umgehend freigestellt worden ist (act. 13/18). Die Kündigung scheint mündlich erfolgt zu sein, jedenfalls findet sich in den eingereichten Akten kein Kündigungsschreiben. Soweit ersichtlich stützt sich die Vorinstanz betreffend Datum der Kündigung [8. Februar 2018] auf die Angaben der Berufungsklägerin (siehe dazu act. 9 S. 3; act. 10/10). Entscheidend ist, dass die Kündigung dem Gekündigten noch während der Probezeit zugeht (Brühwiler, a.a.O., N 4 zu Art. 335b OR). Gemäss den eingereichten Akten ist gesichert, dass die Berufungsklägerin jedenfalls am 8. Februar 2017 Kenntnis von der Kündigung und der anbei erfolgten Freistellung hatte (act. 13/18). Indes ist anhand der Vorbringen des Vertreters der Berufungsbeklagten anlässlich der vorinstanzlichen Verhandlung zumindest denkbar, dass die Kündigung bereits am 7. Februar 2017 unmittelbar anlässlich einer Unterredung zwischen der Berufungsbeklagten und ihren Vorgesetzten [] erfolgt ist (act. 9 S. 5), zumal bei diesem Gespräch laut der von [] verfassten Gesprächs-Notiz als "Massnahme" die "Kündigung während der Probezeit innerhalb von

E. 7

Tagen" kommuniziert wurde (act. 32/3/1) sowie zumal die Berufungsklägerin für Februar 2017 exakt einen halben Monatslohn [mithin bis 14. Februar 2017] ausbezahlt erhalten hat (act. 16/2/2; siehe auch act. 9 S. 5), was bei einer Probezeit-Kündigungsfrist von sieben Tagen (Art. 335b Abs. 1 OR) ebenfalls auf den 7. Februar 2017 als Kündigungszeitpunkt schliessen lässt.

2.6.2 Bei der Berechnung der Dauer der Probezeit stellt sich als erstes die Frage, ob der Tag des Stellenantritts (5. Januar 2017) mitzuzählen ist oder nicht.

Das Bundesgericht hat sich unlängst in seinem Entscheid vom 15. Februar 2018 (BGE 144 III 152) zur Berechnung der Probezeit geäussert, dabei bezogen auf den Fall, dass der Abschluss des Arbeitsvertrages und der Stellenantritt am gleichen Tag erfolgen. In einer

solchen Konstellation ist gemäss Bundesgericht die Probezeit von einem Monat nach Massgabe von Art. 77 Abs. 1 Ziff. 3 OR zu berechnen. Demnach fällt der letzte Tag der Probezeit auf den Tag, der durch seine Zahl dem Tag des Stellenantritts entspricht. In dem vom Bundesgericht konkret beurteilten Fall fiel der Stellenantritt auf den 15. Juli 2016 und endete damit die Probezeit am 15. August 2016. Bei der so vorgenommenen Fristberechnung in Anwendung von Art. 77 Abs. 1 Ziff. 3 OR wird somit der erste Tag der Frist (Tag des Stellenantritts) nicht mitgezählt. Das Bundesgericht rechtfertigt dies mit der Überlegung, dass in einem Fall, wo der Tag des Abschlusses des Arbeitsvertrages und der Tag des Stellenantritts zusammenfallen, dieser Tag als Probezeittag nicht voll zur Verfügung steht (voller Tag gemeint als Zeitraum zwischen Mitternacht und Mitternacht).

Folgte man im hier zu beurteilenden Streitfall der eben dargelegten Berechnungsmethode, so hätte die durch den Stellenantritt der Berufungsklägerin am 5. Januar 2017 ausgelöste Probezeit grundsätzlich bis zum 5. Februar 2017 gedauert und hätte sich dabei schliesslich gemäss Art. 335b Abs. 3 OR wegen krankheitsbedingter Abwesenheiten der Berufungsklägerin um zwei Tage bis zum 7. Februar 2017 verlängert.

2.6.3 Das Bundesgericht hat indes im eben dargelegten Entscheid ausdrücklich offengelassen, wie die Probezeit zu berechnen ist, wenn der Arbeitsvertrag schon vor dem Tag des Stellenantritts abgeschlossen wurde (BGE 144 III 155 E. 4.4.3 in fine). Just dieser Sachverhalt aber besteht vorliegend: Die Parteien haben den Arbeitsvertrag am 12. Dezember 2016 abgeschlossen (act. 10/8), erst am 5. Januar 2017 nahm dann die Berufungsklägerin ihre Tätigkeit bei der Berufungsbeklagten auf.

Die Kommentatoren Brühwiler (a.a.O., N 1 zu Art. 335b OR) sowie Streiff/von Kaenel/Rudolph (a.a.O., N 2 zu Art. 335b OR) verweisen zur Berechnung der Probezeit-Frist generell auf die Bestimmung von Art. 77 Abs. 1 Ziff. 3 OR, ohne dabei danach zu unterscheiden, ob der Vertragsschluss bereits vor oder zeitgleich mit dem Stellenantritt erfolgt ist. Demgegenüber vertreten andere Exponenten der Lehre den Standpunkt, Art. 77 Abs. 1 Ziff. 3 OR sei bei der Berechnung der Probezeitdauer nicht anwendbar und sei deshalb bereits der erste Arbeitstag mitzuzählen. Nach dieser Ansicht fällt der letzte Tag einer einmonatigen Probezeit bei Stellenantritt am 1. März auf den 31. März und bei einer [schriftlich vereinbarten] dreimonatigen Probezeit bei Stellenantritt am 9. Oktober auf den 8. Januar (siehe hierzu Portmann/Rudolph, in Baseler Kommentar, Obligationenrecht Bd. I, 6. Aufl. 2015, N 8 zu Art. 335b OR; Weber, Berner Kommentar, 2. Aufl. 2005, N 19 zu Art. 77 OR). Dieser Ansicht ist zu folgen. Nach allgemeinem Verständnis des Gesetzeswortlautes von Art. 335b Abs. 1 2. Halbsatz OR ("als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses") ist in der Tat nicht ersichtlich, dass der erste Arbeitstag nicht mitgezählt werden soll: Tritt ein Arbeitnehmer seine Stelle am 1. eines Monats an, läuft die Probezeit am letzten Tag dieses Monats um Mitternacht ab, bei einer Arbeitsaufnahme beispielsweise am 7. eines Monats ist die Probezeit mit Ablauf des 6. des Folgemonats vorüber. In diesem Sinne hat sich im Übrigen das Bundesgericht selber in einem früheren Entscheid geäussert, wenngleich im betreffenden Streitfall die eben erörterte Thematik der Fristberechnung nicht im Vordergrund stand (BGer, Urteil vom 31. März 2004, 4C.45/2004, E. 4.3, dort folgende Passage: "Zusammenfassend muss von der gemäss Art. 335b Abs. 1 OR einen Monat betragenden Probezeit ab Stellenantritt am 6. August 2001 ausgegangen werden. Diese war sodann am 5. September 2001 beendet."). Ohnehin mutet die zuvor dargelegte bundesgerichtliche Argumentation zur Berechnung der Frist, wenn der Stellenantritt unmittelbar mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags zusammenfällt,

letztlich gekünstelt an. Dass diesfalls der erste Arbeitstag nicht mitzuzählen ist, mag allenfalls noch verständlich sein, wenn am betreffenden ersten Tag nicht die ganze Soll-Tagesarbeitszeit geleistet wird. Leistet dagegen der Arbeitnehmer schon am ersten Tag ein volles Pensum, so steht bereits dieser erste Arbeitstag ungekürzt zur Verfügung, um sich im Sinne des Zwecks der Probezeit gegenseitig kennenzulernen. Es kann in diesem Fall nicht darauf ankommen, ob die Parteien den Arbeitsvertrag bereits im Voraus abgeschlossen hatten oder erst unmittelbar bei Stellenantritt.

2.6.4 Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich für den vorliegenden Streitfall Folgendes. Der Tag des Stellenantritts [5. Januar 2017] ist an die gesetzliche Probezeit von einem Monat (Art. 335b Abs. 1 OR) anzurechnen. Die Probezeit hat demnach grundsätzlich bis zum 4. Februar 2017 gedauert; weil jedoch die Berufungsklägerin innert der Probezeit zwei Tage wegen Krankheit an der Arbeit verhindert war, verlängerte sich die Probezeit um diese zwei Tage bis zum 6. Februar 2017 (Art. 335b Abs. 3 OR).

Damit steht fest, dass vorliegend die Berufungsbeklagte das Arbeitsverhältnis mit der Berufungsklägerin zu einem Zeitpunkt gekündigt hatte, als die Probezeit bereits abgelaufen war. Es ist dabei unerheblich, ob die Kündigung am 8. Februar oder bereits am 7. Februar 2017 erfolgt ist. Beide Termine liegen nach der hier massgeblichen Fristberechnung (zuvor E. 2.6.3) ausserhalb der am 6. Februar 2017 abgelaufenen Probezeit.

3.

Die Berufungsklägerin hat erstinstanzlich geltend gemacht, die Berufungsbeklagte habe ihr missbräuchlich gekündigt. Vorliegend hat die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid die Frage nach einer allfälligen Missbräuchlichkeit der Kündigung unter dem sich nun als unzutreffend erweisenden Aspekt geprüft, dass die Kündigung zeitlich noch während der Probezeit erfolgt ist.

Die von der Berufungsklägerin behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung wird daher noch einmal neu zu klären sein und ist dabei von einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszugehen und nicht von einer Kündigung während der Probezeit.

4.

4.1 Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden (Art. 335c Abs. 1 OR). Die Parteien haben in ihrem Arbeitsvertrag keine davon abweichende Regelung getroffen (siehe act. 10/8; vgl. ferner auch act. 22/3, dort Art. 10 Abs. 1).

4.2 Bei dieser Rechtslage hat somit die von der Berufungsbeklagten nach Ablauf der Probezeit ausgesprochene Kündigung ihre Wirkung erst auf Ende März 2017 entfaltet. Bis zu diesem Zeitpunkt ist daher die Berufungsbeklagte gegenüber der Berufungsklägerin grundsätzlich lohnzahlungspflichtig. In analoger Anwendung von Art. 337c Abs. 1 und 2 OR hat die unmittelbar nach der Kündigung freigestellte Berufungsklägerin Anspruch auf diejenige Vergütung, die sie erzielt hätte, falls ihr die Berufungsbeklagte vertragsgemäss gekündigt hätte, d.h. hier unter Einhaltung der einmonatigen Frist auf Ende März 2017, wobei sich aber die Berufungsklägerin daran anrechnen lassen muss, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (vgl. dazu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 13 zu Art. 324 OR S. 396; Brühwiler, a.a.O., N 4 Bst. b zu Art. 335 OR Staehelin, Zürcher Kommentar, 3. Aufl. 1996, N 23 zu Art. 337c OR).

4.3 Im erstinstanzlichen Verfahren blieb ungeprüft, ob die Berufungsklägerin noch vor Ablauf der Kündigungsfrist Ende März 2017 bereits anderswo wieder eine Arbeitsstelle angetreten hat bzw. ob ihr dies möglich und zumutbar gewesen wäre. Dieser Punkt ist indes in Hinsicht auf einen allenfalls noch bestehenden Lohnanspruch der Berufungsbeklagten klärungsbedürftig (Art. 247 Abs. 2 lit. b und Art. 56 ZPO), nachdem die von der Berufungsbeklagten ausgesprochene Kündigung das Arbeitsverhältnis anders als von der Vorinstanz vermeint erst per Ende März 2017 beendet hat.

5.

5.1 Die Berufungsklägerin hat erstinstanzlich zusätzlich Ausbildungszulagen für ihre Tochter eingeklagt (siehe oben E. I. 2.1). Die Vorinstanz hat sich im angefochtenen Entscheid mit diesem Begehren zu Recht nicht auseinandergesetzt. Zwar werden die Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen, siehe Art. 3 Abs. 2 FamZG [SR 836.2]) in der Regel vom Arbeitgeber zusammen mit dem Lohn ausbezahlt (siehe Art. 15 Abs. 2 FamZG). Indes fungiert dabei der Arbeitgeber nur als Zahlstelle der Familienausgleichskasse und ist arbeitsrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmer nicht Schuldner der Zulagen. Der Arbeitnehmer kann daher bei unterbliebener Zahlung die Zulagen nicht gegenüber dem Arbeitgeber im Rahmen eines arbeitsrechtlichen Prozesses geltend machen; es besteht jedoch ein unmittelbarer Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber der zuständigen Familienausgleichskasse (siehe dazu Kieser/Reichmuth, Bundesgesetz über die Familienzulagen, Praxiskommentar, Zürich/St. Gallen 2010, N 15 zu Art. 25 FamZG; siehe ferner auch Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 24 oben).

5.2 Die Berufungsklägerin hat erstinstanzlich im Weiteren geltend gemacht, die Berufungsbeklagte habe keine Beiträge zur beruflichen Vorsorge (BVG) entrichtet (siehe oben E. I. 2.1). Bei Klagen wegen Beitragszahlungen an die zuständige Pensionskasse handelt es sich um eine Streitangelegenheit im Sinne von Art. 73 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) und ist das entsprechende Verfahren öffentlichrechtlicher Natur (Meyer, Die Rechtspflege in der Sozialversicherung, BJM 1989 S. 8). Im Kanton Glarus fällt die gerichtliche Beurteilung einer Streitigkeit nach Art. 73 BVG in die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts (Art. 109 lit. e des kantonalen Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Mai 1986 [VRG]). Art. 73 BVG geht für Streitigkeiten aus dem Vorsorgeverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Art. 34 ZPO vor, da es sich gerade nicht um eine Zivilrechtsstreitigkeit handelt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 12 zu Art. 331 OR).

III.

1. Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass ein wesentlicher Teil der Klage nicht beurteilt worden ist (allfällige Lohnfortzahlung), wobei diesbezüglich zugleich noch der Sachverhalt zu vervollständigen sein wird. Zudem wird die behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung unter einem anderen Gesichtswinkel zu prüfen sein. Bei dieser Sachlage ist die Streitangelegenheit zur erneuten Behandlung an die Vorinstanz zurückzuweisen (Art. 318 Abs. 1 lit. c ZPO).

Dieser Rückweisungsentscheid stellt formal einen Zwischenentscheid im Sinne von Art. 93 BGG dar (BSK-Spühler, N 5 zu Art. 318 ZPO).

2. Bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000. werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Ebenfalls werden keine Parteientschädigungen zugesprochen (Art. 20 Abs. 3 EG ZPO). Im Hinblick auf einen allfälligen Weiterzug des vorliegenden Berufungsentscheids ans Bundesgericht ist von einem Streitwert im Betrag von CHF 13'858.- auszugehen (Art. 91 Abs. 1 ZPO).

Das Gericht erkennt:

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