

# GL\_GERICHTE GL-191 vom 30. August 2013

GL Gerichte, 2013-08-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl\\_gerichte\\_GL-191](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_GL-191)

FR: GL\_GERICHTE GL-191 du 30 août 2013

IT: GL\_GERICHTE GL-191 del 30 agosto 2013

## Erwägungen

### E. 1

Das Urteil des Kantonsgerichts Glarus vom 21. Februar 2013 (Verfahren ZG.2012.00994) sei aufzuheben und die Klage sei vollumfänglich abzuweisen.

### E. 2

Eventualiter sei die Sache zur neuen Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

### E. 3

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich Mehrwertsteuer) für das Anschlussberufungsverfahren zulasten der Beklagten/Berufungsklägerin.

Anträge der Berufungsklägerin zur Anschlussberufung (gestellt an der Berufungsverhandlung vom 30. August 2013):

1.

Die Anschlussberufung sei vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann.

2.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich Mehrwertsteuer) zu Lasten des Berufungsbeklagten.

---

Das Gericht zieht in Betracht:

I.

1. ■ Die B. \_\_\_\_\_ AG und A. \_\_\_\_\_ schlossen am 1. Januar 2010 einen Arbeitsvertrag; A. \_\_\_\_\_ wurde ab diesem Datum als ■ Projektleiter Westschweiz ■ mit einem 100 %-Pensum eingestellt. Die Parteien vereinbarten einen Jahreslohn von Fr. 130 ■ 000.- brutto. A. \_\_\_\_\_ war für ■ Aufbau und Ablauforganisation Westschweiz ■ zuständig. Mit Schreiben vom 27. September 2011 stellte A. \_\_\_\_\_ im Namen der X. \_\_\_\_\_ GmbH der B. \_\_\_\_\_ AG Rechnung für offene Forderungen in der Höhe von Fr. 37 ■ 800.- inkl. MwSt.. Am Folgetag, dem 28. September 2011, löste die B. \_\_\_\_\_ AG das Arbeitsverhältnis mit A. \_\_\_\_\_ per 30. November 2011 auf. Sie begründete die Kündigung mit ihrer wirtschaftlichen Situation. A. \_\_\_\_\_ erhob am 29. November 2011 Einsprache gegen die ausgesprochene Kündigung.

2. ■ a) Am 19. April 2012 stellte A. \_\_\_\_\_ ein Schlichtungsgesuch beim zuständigen Vermittleramt. Mit Eingabe vom 10. September 2012 gelangte A. \_\_\_\_\_ mit seiner Klage an das Kantonsgericht, wo er aus dem Arbeitsverhältnis mit der B. \_\_\_\_\_ AG eine

Forderung in der Höhe von Fr. 29'950.- netto, zuzüglich Zins seit dem 1. Dezember 2011, geltend machte.

b) Das Kantonsgericht verpflichtete die B. \_\_\_\_\_ AG, A. \_\_\_\_\_ Fr. 20'000.- zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. Dezember 2011 zu bezahlen, im Übrigen wurde die Klage abgewiesen (Dispositiv Ziff. 1 und 2). Es wurden keine Gerichtskosten erhoben und auch keine Parteientschädigungen zugesprochen (Dispositiv Ziff. 3 und 4).

3. Am 9. April 2013 ging die B. \_\_\_\_\_ AG gegen diesen Entscheid rechtzeitig in Berufung und stellte die einleitend genannten Anträge. A. \_\_\_\_\_ erstattete am 6. Mai 2013 die Berufungsantwort und erhob Anschlussberufung. Schliesslich fand am 30. August 2013 die Berufungsverhandlung vor dem Obergericht statt.

## II.

1. Das Kantonsgericht begründet seinen Entscheid im Wesentlichen wie folgt: A. \_\_\_\_\_ habe mit Schreiben vom 27. September 2011 nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht. Es bestehe ein sehr enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Forderungsstellung des Klägers und der ihm zugegangenen Kündigung. Das Verhalten der B. \_\_\_\_\_ AG lasse darauf schliessen, dass die Geltendmachung der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch A. \_\_\_\_\_ den unmittelbaren Anlass zur Kündigung gegeben habe; es dränge sich geradezu auf, die Kündigung als Reaktion der B. \_\_\_\_\_ AG auf die Forderungsstellung von A. \_\_\_\_\_ zu betrachten. Die Kündigung sei folglich missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR. Die B. \_\_\_\_\_ AG, welche das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigte, habe daher A. \_\_\_\_\_ eine Entschädigung zu bezahlen, welche unter Würdigung aller Umstände festgesetzt werde. Eine Entschädigung von Fr. 20'000.-, welche knapp zwei Monatslöhnen entspreche, erscheine als angemessen.

2. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO).

2.1. a) Die B. \_\_\_\_\_ AG rügt eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung durch die Vorinstanz. Diese sei gehalten gewesen, sämtliche Tatsachen festzustellen, welche als Indizien Rückschlüsse auf das Kündigungsmotiv der B. \_\_\_\_\_ AG zuliessen oder zugelassen hätten. Die Vorinstanz habe aber nicht bezüglich aller entscheiderelevanten Indizien eine Feststellung getroffen, weshalb sie den rechtserheblichen Sachverhalt unvollständig festgestellt und im Ergebnis aufgrund einer falschen Beweiswürdigung ein unzutreffendes Kündigungsmotiv angenommen habe.

b) Die B. \_\_\_\_\_ AG macht geltend, die Vorinstanz habe lediglich festgestellt, es könne nicht abschliessend beurteilt werden, ob und inwieweit die B. \_\_\_\_\_ AG an der Sparte Westschweiz habe festhalten wollen. Die B. \_\_\_\_\_ AG habe aber geltend gemacht, die Stelle von A. \_\_\_\_\_ gebe es nicht mehr. Diese Frage sei entscheiderelevant.

c) Auch hinsichtlich des Vorbringens, sie habe sich nach erfolgter Kündigung aus der Westschweiz zurückgezogen, habe die Vorinstanz keine tatsächlichen Feststellungen getroffen. Diese Frage sei aber ebenfalls entscheiderelevant.

d) Weiter habe A. \_\_\_\_\_ an der Hauptverhandlung ausgeführt, er habe die Forderungen immer wieder angesprochen, aber er sei immer mit einer Kurzantwort vertröstet worden. Die Vorinstanz habe hinsichtlich der Anspruchserhebung einzig die Feststellung getroffen, dass er am 27. September 2011 seine Forderung schriftlich gestellt und eigenen Angaben zufolge am 27. September 2011 ebenfalls mündliche Ansprüche erhoben habe. Dagegen sei

dem Urteil keine Feststellung zu entnehmen, wonach A. \_\_\_\_\_ die B. \_\_\_\_\_ AG mehrmals auf diese Forderung angesprochen habe. Dass A. \_\_\_\_\_ die Forderung am 27. September 2011 nicht zum ersten Mal geltend gemacht habe, sei ein Hinweis darauf, dass die Forderungsstellung nicht kausal für den Kündigungsentschluss der B. \_\_\_\_\_ AG gewesen sei. Die Vorinstanz habe diesbezüglich den Sachverhalt ebenfalls falsch festgestellt.

e) Die B. \_\_\_\_\_ AG rügt weiter, die Vorinstanz habe im angefochtenen Urteil keine Feststellungen zum Inhalt des Gesprächs vom 27. September 2011 zwischen P. \_\_\_\_\_ von der Beklagten und A. \_\_\_\_\_ getroffen. Der Inhalt des Gesprächs sei damit unvollständig festgestellt. Der vollständige Inhalt des Gesprächs sei insofern entscheiderelevant, als sich daraus Rückschlüsse auf die tags darauf ausgesprochene Kündigung ziehen liessen.

f) Auch die Feststellung der Vorinstanz, dass eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür spreche, dass die Forderungsstellung des Klägers den unmittelbaren Anlass für die Kündigung gegeben habe, sei unzutreffend. Die Vorinstanz habe die Indizien, welche Rückschlüsse auf das Kündigungsmotiv zuliessen, einseitig zu Gunsten von A. \_\_\_\_\_ gewichtet und damit eine unrichtige Beweiswürdigung vorgenommen. Ob eine Kausalität zwischen der Forderungsstellung und der Kündigung gegeben sei, gehe aus dem angefochtenen Urteil nicht hervor. Wenn wie im vorliegenden Fall ein legitimes Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung gegeben sei, so komme dem Indiz des zeitlichen Konnexes nur noch untergeordnete Bedeutung zu, zumal sich im vorliegenden Fall die Kündigung wegen der defizitären Geschäftssparte, in welcher A. \_\_\_\_\_ beschäftigt war, geradezu aufgedrängt habe. Ihre Beraterin, die Y. \_\_\_\_\_ AG habe ihr empfohlen, die Geschäftstätigkeit in der Westschweiz sofort einzustellen und Personal abzubauen. Das Interesse der B. \_\_\_\_\_ AG an der Entlassung von A. \_\_\_\_\_ sei folglich legitim gewesen. Im Übrigen sei die Stelle nach seiner Entlassung auch nicht anderweitig besetzt worden. Die B. \_\_\_\_\_ AG habe den gesamten Geschäftsbereich Westschweiz aufgegeben. Vor diesem Hintergrund sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Vorinstanz angenommen habe, dass die Kündigung als unmittelbare Reaktion auf die Geltendmachung von Ansprüchen seitens A. \_\_\_\_\_ erfolgt sei. Selbst wenn zuträfe, dass die Geltendmachung der Forderungen das Fass zum Überlaufen brachte, wie die Vorinstanz unzutreffend festgestellt hatte, hätte sich das verpönte Kündigungsmotiv einzig auf den Kündigungszeitpunkt, nicht aber auf den eigentlichen Kündigungsentschluss ausgewirkt, da A. \_\_\_\_\_ ohnehin im selben Zeitpunkt gekündigt worden wäre, und zwar wegen der defizitären Situation der Geschäftssparte Westschweiz. Zudem sei die vorinstanzliche Feststellung von angeblichen Widersprüchen bezüglich des Zeitpunkts, in dem sich die Beklagte zur Kündigung entschlossen habe, überspitzt und realitätsfremd. Was als Widerspruch gewertet werde, sei nichts anderes als der natürliche Vorgang in einem Menschen, der mit einer Entscheidung ringe. An einem Treffen mit Geldgebern am 12. September 2011 sei der B. \_\_\_\_\_ AG nachdrücklich empfohlen worden, den Geschäftsbereich Westschweiz zu schliessen. Die Empfehlung der Y. \_\_\_\_\_ AG hätte als kausal für die Kündigung betrachtet werden müssen, insbesondere wegen des inhaltlichen Zusammenhangs. Zudem hätte eine frühere Aussprechung der Kündigung ohnehin nicht zu einer früheren Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt. Indem die Vorinstanz bei dieser Sachlage das Forderungsschreiben des Klägers als primär ausschlaggebend für die Kündigung erachtete, habe sie eine falsche Beweiswürdigung vorgenommen.

2.2.■a)Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR). Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird vom Gericht unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht (Art. 336a Abs. 1 und 2 OR).

Eine Racheekündigung liegt nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts nicht nur dann vor, wenn die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis der einzige Kündigungsgrund war, doch muss diesem Umstand eine entscheidende Bedeutung für die Kündigung zugekommen sein (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 336 S.1021, mit Hinweis auf BGer 4C.84/2005).

b)Wer eine missbräuchliche Kündigung geltend macht, hat nachzuweisen, dass der Kündigungsgrund nicht schutzwürdig im Sinne des Gesetzes ist und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu Grunde liegt. Der Gekündigte muss somit den Beweis dafür erbringen, dass erstens der verpönte Grund vorlag und zweitens dieser zur Kündigung führte, d.h. für die Kündigung kausal war (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 S. 1037, m.w.H.). Da dies die betroffene Person oft vor unüberwindliche Schwierigkeiten stellt, genügen Indizien oder eine überwiegende Wahrscheinlichkeit, welche sich aus der Würdigung aller Umstände ergibt. Das Gericht kann den Missbrauch als gegeben erachten, wenn der Arbeitnehmer genügend Indizien vorlegt, welche den vom Arbeitgeber geltend gemachten Grund als wenig glaubhaft oder den missbräuchlichen Grund als glaubhaft erscheinen lassen, oder wenn der Arbeitgeber keine ernsthaften Beweise zur Unterstützung seiner Behauptung erbringen kann (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Auflage, Basel/Genf/München 2005, Art. 336 S. 233, m.w.H.; ebensoStreiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 S. 1037 f., m.w.H.). Das Bundesgericht vermutet die Missbräuchlichkeit der Kündigung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schlüssiger Indizien zeigen kann, dass das vom Arbeitgeber angegebene Kündigungsmotiv nicht der Realität entspricht (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 338 S. 1038, mit Hinweisen auf die Entscheide des Bundesgerichts). Der Arbeitgeber hat ernsthafte Beweise für seine Sachverhaltsdarstellung vorzulegen. Misslingt ihm dies oder ist seine Darstellung im Unterschied zu derjenigen des Arbeitnehmers wenig plausibel, ist der Missbrauchsbeweis erbracht (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 336 S. 339). Die unzutreffende Begründung der Kündigung bedeutet noch keinen Missbrauch. Kann aber der Gekündigte durch Indizien dartun, dass der angegebene Kündigungsgrund nicht den Tatsachen entspricht, so führt dies zu einer natürlichen Vermutung für die Missbräuchlichkeit, welche wiederum vom Kündigenden zu entkräften wäre (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 S. 1040).

c)Gegenstand des Beweises sind rechterhebliche, Streitige Tatsachen (Art. 150 Abs. 1 ZPO). Das Gericht bildet sich seine Überzeugung nach freier Würdigung der Beweise (Art. 157 ZPO). Entschieden wird aufgrund der jeweiligen richterlichen Überzeugung. Das Ergebnis der Überzeugungsbildung hängt vom Beweismass und von der Beweiskraft der Beweismittel ab. Das Beweismass bestimmt sich nach materiellem Recht (BSK-Guyan, Art. 157 ZPO N 1), vorliegend muss der missbräuchliche Grund für die Kündigung und dessen Kausalität für die Kündigung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vorliegen (vgl. E. II. 2.2. b). Die überwiegende Wahrscheinlichkeit ist gegeben, wenn für eine Tatsache

objektiv derart wichtige Gründe sprechen, dass andere Möglichkeiten vernünftigerweise ausser Betracht fallen (Gasser/Rickli, Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkommentar, Zürich/St. Gallen 2010, Art. 157 N 6).

2.3.■a)Die Vorinstanz legt in ihrem Entscheid eingehend dar, weshalb die Kündigung vorliegend missbräuchlich erfolgt sei. Auf diese zutreffenden Erwägungen kann verwiesen werden.

b)Soweit die B.\_\_\_\_\_ AG in ihrer Berufung vorbringt, die Vorinstanz habe bezüglich der Neubesetzung der Arbeitsstelle des Klägers keine Feststellung getroffen, ist festzuhalten, dass diese Tatsache nicht entscheiderelevant ist und die überwiegende Wahrscheinlichkeit der missbräuchlichen Kündigung ohnehin nicht zu entkräften vermöchte. Ebenso ist entgegen der Ansicht der B.\_\_\_\_\_ AG nicht relevant, ob sie sich nach der Kündigung aus der Westschweiz zurückgezogen hat. Weiter ist auch die Frage, ob A.\_\_\_\_\_ seine Forderung gegenüber der B.\_\_\_\_\_ AG mehrmals angesprochen hat, ohne Einfluss auf das Ergebnis der Überzeugungsbildung, denn entscheidend ist, dass er diese am 27. September 2011 zum ersten Mal schriftlich geltend machte. Soweit die B.\_\_\_\_\_ AG vorbringt, die Vorinstanz habe das Kündigungsmotiv falsch festgestellt und die Beweise unrichtig gewürdigt, ist zu entgegnen was folgt: Eine einseitige Gewichtung der Indizien zu Gunsten von A.\_\_\_\_\_ ist nicht auszumachen. Die Vorinstanz hat die Indizien richtig gewürdigt. Entgegen der Ansicht der B.\_\_\_\_\_ AG lag eben gerade kein legitimes Interesse an einer Kündigung vor, da die Indizien dafür sprechen, dass diese wegen der Forderung ausgesprochen worden war.

Dem Vorbringen der B.\_\_\_\_\_ AG, das verpönte Kündigungsmotiv hätte sich allenfalls auf den Kündigungszeitpunkt, nicht aber auf den eigentlichen Kündigungsentschluss ausgewirkt, da A.\_\_\_\_\_ ohnehin im selben Zeitraum gekündigt worden wäre, kann nicht gefolgt werden. Diese Behauptung ist einerseits nicht belegt und andererseits vermag sie die Indizien, welche gerade für eine missbräuchliche Kündigung sprechen, nicht zu entkräften.

Entgegen der Ansicht der B.\_\_\_\_\_ AG kann aus den Empfehlungen der Y.\_\_\_\_\_ AG vom 12. September 2011 und dem Schreiben der Z.\_\_\_\_\_ vom 20. September 2011 nicht geschlossen werden, dass diese für die Kündigung kausal sind.

c)Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Kündigung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR zu qualifizieren ist.

3.1.■a)Die B.\_\_\_\_\_ AG macht weiter die Verletzung des rechtlichen Gehörs und des Rechts auf Beweisabnahme (Art. 53 und 152 ZPO) geltend. Die B.\_\_\_\_\_ AG habe zum Beweis, dass die Kündigung einzig aus wirtschaftlichen Gründen motiviert gewesen sei, nebst der Parteibefragung von P.\_\_\_\_\_ auch die Befragung der Zeugin Q.\_\_\_\_\_ angeboten. Indem die Vorinstanz diese nicht befragt habe, habe sie den Anspruch auf rechtliches Gehör und Beweisabnahme verletzt.

b)Sodann habe die Vorinstanz Art. 8 ZGB und Art. 336 Abs. 1 lit. d OR verletzt. Die Vorinstanz habe ausgeführt, dass der Gekündigte für das von ihm behauptete Kündigungsmotiv beweispflichtig sei und sie sei zum Schluss gekommen, dass eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür spreche, dass die Forderungsstellung von A.\_\_\_\_\_ unmittelbaren Anlass für die Kündigung gegeben habe und dass nun der Beklagten der Gegenbeweis obliege. Bis dahin könne der Vorinstanz gefolgt werden. Statt

dass die Vorinstanz jedoch für den Gegenbeweis habe genügen lassen, dass die B. \_\_\_\_\_ AG ■ wie auch A. \_\_\_\_\_ hinsichtlich des Hauptbeweises ■ Indizien vorbringe, welche als überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, dass die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen erfolgte, verlange sie von der Beklagten den strikten Gegenbeweis. Indem die Vorinstanz für Haupt- und Gegenbeweis ein unterschiedlich strenges Beweismass zur Anwendung brachte, habe sie im Ergebnis eine unzulässige Beweislastumkehr zu Lasten der Beklagten vorgenommen.

3.2. ■a) Jede Partei hat das Recht, dass das Gericht die von ihr form- und fristgerecht angebotenen tauglichen Beweismittel abnimmt (Art. 152 Abs. 1 ZPO). Dieser Beweisanspruch folgt aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 53 Abs. 1 ZPO; Gasser/Rickli, a.a.O., Art. 152 N 1; BK-Brönnimann, Art. 152 N 1). Der Beweisanspruch findet seine Grenze in der sogenannten antizipierten Beweiswürdigung. Das Gericht kann ein Beweismittel ablehnen, das es für untauglich hält. Diese Antizipation folgt aus der freien Beweiswürdigung nach Art. 157 ZPO sowie aus dem Gebot der Verfahrensbeschleunigung nach Art. 124 Abs. 1 ZPO und der Verfahrensökonomie (Gasser/Rickli, a.a.O., Art. 152 ZPO N 3; BK-Brönnimann, Art. 152 ZPO N 8 und N 58). Die antizipierte Beweiswürdigung erlaubt es dem Gericht, Beweismittel abzulehnen, wenn es in Würdigung der bereits erhobenen Beweismittel, d.h. nunmehr in Anwendung von Art. 157 ZPO, zum Schluss kommt, weitere Beweismassnahmen vermöchten an seiner bereits feststehenden Überzeugung nichts mehr zu ändern (BK-Brönnimann, Art. 152 N 57).

b) Entgegen der Ansicht der B. \_\_\_\_\_ AG ist der Vorinstanz keine Gehörsverletzung unterlaufen, indem sie auf eine Parteibefragung von P. \_\_\_\_\_ und eine Zeugenbefragung von Q. \_\_\_\_\_ verzichtete. Gestützt auf die bereits erhobenen Beweismittel kam die Vorinstanz zum Schluss, dass die erfolgte Kündigung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit missbräuchlich gewesen war. An dieser Überzeugung könnten auch die angebotene Partei- bzw. die Zeugenaussage nichts mehr ändern. Dies insbesondere auch deshalb, da P. \_\_\_\_\_ Verwaltungsrat der B. \_\_\_\_\_ AG ist und Q. \_\_\_\_\_ dessen Schwester.

3.3. ■ Soweit die B. \_\_\_\_\_ AG eine Verletzung von Art. 8 ZGB und von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR geltend macht, ist vorwegzunehmen, dass ihr darin nicht gefolgt werden kann. Wie vorstehend dargelegt, genügen mehrere Indizien oder eine überwiegende Wahrscheinlichkeit zum Beweis dafür, dass erstens ein verpönter Grund vorlag und zweitens dieser zur Kündigung führte, d.h. für die Kündigung kausal war (vgl. E. II. 2.2 b). Gestützt auf diese Regel gelangt man zum Schluss, dass vorliegend die Kündigung von A. \_\_\_\_\_ missbräuchlich erfolgt ist. Die B. \_\_\_\_\_ AG vermag, unabhängig davon, ob nun der strikte Beweis verlangt wird oder ebenfalls von einer Beweiserleichterung ausgegangen wird, diese Vermutung nicht zu widerlegen. Es kann folglich nicht von einer unzulässigen Beweislastumkehr ausgegangen werden.

4. ■ Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Berufung der B. \_\_\_\_\_ AG abzuweisen ist.

5. ■ a) A. \_\_\_\_\_ rügt in der Anschlussberufung, die durch die Vorinstanz zugesprochene Entschädigung von Fr. 20 ■ 000.- sei zu tief. Bei der Bemessung der Höhe der Strafzahlung seien sämtliche Umstände zu würdigen, die Pönalentschädigung sei aufgrund der Umstände des Einzelfalls festzulegen.

b)Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten (Art. 336a Abs. 1 OR). Die Entschädigung wird vom Gericht unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht (Art. 336a Abs. 2 OR).

c)Bei der Festsetzung der Entschädigung handelt es sich um einen Ermessensentscheid. Das Obergericht weicht bei Ermessensentscheiden praxismässig nicht ohne Not von der vorinstanzlichen Würdigung ab. Das Kantonsgericht hat alle wesentlichen Tatsachen gewürdigt und keine unwesentlichen Umstände berücksichtigt. Zudem erweist sich der Entscheid nicht als offensichtlich unbillig. Aus diesem Grund ist das vorinstanzliche Urteil bezüglich die Höhe der zugesprochenen Entschädigung zu bestätigen.

6.■a)A.\_\_\_\_\_ rügt, die Vorinstanz habe es mit Hinweis auf Art. 20 Abs. 3 EG ZPO/GL unterlassen, ihm eine Parteientschädigung zuzusprechen. Prozessentschädigungen seien auch im kostenlosen Entscheidverfahren nach Obsiegen und Unterliegen aufzuerlegen, Art. 116 Abs. 1 ZPO sei in dem einschränkenden Sinn zu verstehen, als die Kantone lediglich eine Befreiung der Gerichtskosten, nicht aber von der Parteientschädigung vorsehen können. Art. 20 Abs. 3 EG ZPO/GL verstosse gegen Bundesrecht.

b)In Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert bis Fr. 30■000.- werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Die Kantone können weitere Befreiungen von Prozesskosten gewähren (Art. 116 Abs. 1 ZPO).

c)Die Prozesskosten umfassen die Gerichtskosten und die Parteientschädigung (Art. 95 Abs. 1 ZPO). Insofern ist Art. 20 Abs. 3 EG ZPO, wonach bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30■000.- die Parteikosten von den Parteien selber zu tragen sind, nicht bundesrechtswidrig (Gasser/Rickli, a.a.O., Art. 116 ZPO N 1 f.; anderer Ansicht: BSK-Rüegg, Art. 116 ZPO N 2, BK-Sterchi, Art. 116 ZPO N 4, Jenny, in: Sutter-Somm/Hasenböhler Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2013, Art. 116 N 3). Die Vorinstanz hat deshalb A.\_\_\_\_\_ zu Recht keine Parteientschädigung zugesprochen.

### III.

Der vorliegenden Berufung liegt eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung mit einem Streitwert von unter Fr. 30■000.- zugrunde, weshalb das obergerichtliche Verfahren kostenlos ist (Art. 114 lit. c ZPO). Parteientschädigungen sind keine zuzusprechen (Art. 20 Abs. 3 EG ZPO i.V.m. Art. 116 Abs. 1 ZPO).

### IV.

Die Vorinstanz hat in ihrem Entscheid vom 21. Februar 2013 darauf hingewiesen, dass die Sozialversicherungen Glarus auf die möglicherweise nicht korrekte Lohndeclaration aufmerksam zu machen seien.

Voraussetzung für die Amtshilfe ist eine schriftliche und begründete Anfrage (Kieserin: ATSG-Kommentar, 2. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2009, Art. 32 N 14). Die Vorinstanz wird darauf hingewiesen, dass keine solche Anfrage vorliegt.

---

Das Gericht erkennt:

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