

GL_GERICHTE OG.2022.00064 vom 15. März 2024

GL Gerichte, 2024-03-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte OG.2022.00064

FR: GL_GERICHTE OG.2022.00064 du 15 mars 2024

IT: GL_GERICHTE OG.2022.00064 del 15 marzo 2024

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag

Erwägungen

E. 1

Das Urteil des Kantonsgerichts Glarus vom 15. August 2022 im Verfahren ZG.2020.00206 sei bezüglich Ziffer 1 dahingehend anzupassen, dass die Berufungsbeklagte zu verpflichten sei, dem Berufungskläger einen Betrag von CHF 32'632.50 brutto zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 19. September 2019 und CHF 1'800.— netto (Kinderzulagen) zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 19. September 2019 zu bezahlen und die auf den Bruttobetrag anfallenden Sozialabgaben sowie Arbeitgeber-BVG-Anteile zu leisten.

E. 1.1

Die Prozesskosten werden grundsätzlich der unterliegenden Partei auferlegt (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 Abs. 2 ZPO).

E. 1.2

Die Vorinstanz hat dem Kläger in ihrem Urteil insgesamt CHF 25'407.10 zugesprochen und die Beklagte verpflichtet, ihm ein Arbeitszeugnis auszustellen (act. 70 S. 42 Dispositivziffer 1). Der Kläger hat mit seiner Berufung beantragt, dass ihm nicht nur diese CHF 25'407.10, sondern insgesamt CHF 61'951.20 zugesprochen werden und ihm ein leicht korrigiertes Arbeitszeugnis ausgestellt wird (act. 73 S. 2). Die Beklagte machte in ihrer Anschlussberufung umgekehrt geltend, dass sie dem Kläger gar nichts zu bezahlen habe und ihm auch kein Arbeitszeugnis auszustellen sei (vgl. act. 78 S. 2). Der Streitwert des vorliegenden Berufungsverfahrens beträgt somit ca. CHF 65'000.—.

E. 1.3

Mit vorliegendem Urteil wird dem Kläger CHF 45'892.75 zugesprochen und die Beklagte zur Ausstellung eines (im Vergleich zur Vorinstanz leicht korrigierten) Arbeitszeugnisses verpflichtet. Der Kläger obsiegt im Berufungsverfahren somit ca. zu drei Vierteln.

E. 1.4

Das Berufungsverfahren erwies sich als aufwendiger als zunächst angenommen. So waren zahlreiche strittige Fragen zwischen den Parteien zu klären. Die Gerichtsgebühr für das Berufungsverfahren ist nach Massgabe von Art. 3 Abs. 1 lit. b der kantonalen Verordnung zu den Kosten im Zivil- und Strafprozess (GS III A/5) deshalb auf CHF 6'000.— festzusetzen. Entsprechend dem Ausgang des Berufungsverfahrens sind diese Kosten der Beklagten zu drei Vierteln und dem Kläger zu einem Viertel aufzuerlegen. Im Umfang von

CHF 4'500.— ist die Gerichtsgebühr von den geleisteten Kostenvorschüssen und im Umfang von CHF 1'500.— von der Beklagten zu beziehen (vgl. Art. 111 Abs. 1 ZPO; vgl. act. 76 und act. 79). Die Beklagte hat dem Kläger zudem seinen für das Berufungsverfahren geleisteten Kostenvorschuss im Umfang von CHF 1'500.— zu erstatten (Art. 111 Abs. 2 ZPO).

E. 1.5

Dem Ausgang des Berufungsverfahrens entsprechend ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine angemessene reduzierte Parteientschädigung für das Berufungsverfahren zu bezahlen. Diese ist in Anwendung von Art. 20 EG ZPO GL (GS III C/1) auf CHF 3'000.— festzusetzen. 2.

E. 2

Das Urteil des Kantonsgerichts Glarus vom 15. August 2022 im Verfahren ZG.2020.00206 sei bezüglich Ziffer 2 aufzuheben und die Berufungsbeklagte zur Leistung einer Entschädigung von mindestens drei Bruttomonatslöhnen, entsprechend CHF 27'518.70, zuzüglich Zins zu 5 % ab dem 18. November 2019 zu verpflichten.

E. 2.1

Trifft die Berufungsinstanz einen neuen Entscheid, so entscheidet sie auch über die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens (Art. 318 Abs. 3 ZPO).

E. 2.2

Die Vorinstanz hat ihre Gerichtskosten auf CHF 9'000.— festgesetzt und die Schlichtungsbehörde hat für ihre Aufwendungen CHF 750.— in Rechnung gestellt (act. 1 S. 2 f.; act. 70 S. 43 Dispositivziffer 6). Es ist im Lichte von Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 sowie Art. 3 Abs. 1 lit. b der kantonalen Zivil- und Strafprozesskostenverordnung kein sachlicher Grund ersichtlich, welcher eine Änderung an dieser Kostenregelung nahelegen würde, zumal auch Parteien die Gebührenbemessung nicht beanstandet haben.

E. 2.3

Der Kläger hat im erstinstanzlichen Verfahren eine Forderung von insgesamt CHF 90'532.36 sowie die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses eingeklagt (act. 73 S. 2). Mit vorliegendem Urteil wird seine Klage im Umfang von CHF 45'892.75 gutgeheissen sowie die Beklagte zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses verpflichtet. Beide Parteien haben im vorinstanzlichen Verfahren somit ungefähr zu gleichen Teilen obsiegt bzw. sind ungefähr zu gleichen Teilen unterlegen. Es rechtfertigt sich deshalb, die Gerichtskosten für das vorinstanzliche Verfahren sowie die Kosten für das Schlichtungsverfahren hälftig zu teilen. Im Umfang von CHF 7'750.— werden diese Kosten von den vom Kläger geleisteten Kostenvorschüssen und im Umfang von CHF 2'000.— von der Beklagten bezogen. Dem Kläger steht ein Rückgriffsrecht auf die Beklagte für die Kosten des Schlichtungsverfahrens im Umfang von CHF 375.— und die Kosten des vorinstanzlichen Verfahrens im Umfang von CHF 2'500.— zu. Parteientschädigungen sind für das vorinstanzliche Verfahren ausgangsgemäss keine zuzusprechen (vgl. Art. 106 Abs. 2 ZPO).

E. 2.4

Insgesamt schuldet die Beklagte dem Kläger für die Kosten des Schlichtungsverfahrens, des erstinstanzlichen und des obergerichtlichen Verfahrens sowie für die reduzierte Parteientschädigung für das Berufungsverfahren somit CHF 7'375.— (CHF 375.—

[Rückgriffsrecht Kosten Schlichtungsverfahren] + CHF 2'500.— [Rückgriffsrecht Kosten vorinstanzliches Verfahren] + CHF 1'500.— [Rückgriffsrecht Berufungsverfahren] + CHF 3'000.— [reduzierte Parteientschädigung Berufungsverfahren]).

_____ Das Gericht erkennt : 1. Es wird vorgemerkt, dass die Dispositivziffer 3 des Urteils des Kantonsgerichts Glarus vom 15. August 2022 im Verfahren ZG.2020.00206 unanfechtbar in Rechtskraft erwachsen ist. 2. In teilweiser Gutheissung der Berufung werden die Dispositivziffern 1, 2, 4, 7 und 8 des Urteils des Kantonsgerichts Glarus vom 15. August 2022 im Verfahren ZG.2020.00206 aufgehoben und stattdessen wie folgt neu erkannt: 1. Die B. _____ AG, wird verpflichtet, A. _____ CHF 29'824.— brutto zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 19. September 2019 und CHF 379.95 netto (Kinderzulagen) zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 19. September 2019 zu bezahlen und die auf den Bruttobetrag anfallenden Sozialabgaben sowie Arbeitgeber-BVG-Anteile zu leisten. 2. Die B. _____ AG, wird verpflichtet, A. _____ eine Entschädigung von CHF 15'688.80 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 18. November 2019 zu bezahlen. 4. Die B. _____ AG, wird verpflichtet, A. _____ ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen: [...]

E. 3

Das Urteil des Kantonsgerichts Glarus vom 15. August 2022 im Verfahren ZG.2020.00206 sei bezüglich Ziffer 4 dahingehend anzupassen, dass die Berufungsbeklagte zu verpflichten sei, dem Berufungskläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen: «[...]»

E. 3.1

Die Beklagte geht in Übereinstimmung mit der Vorinstanz davon aus, dass dem Kläger keine Entschädigung zuzusprechen sei (act. 78 N. 36). Es gebe keine Regel, wonach nur in aussergewöhnlich gelagerten Fällen ausnahmsweise von einer Entschädigung abzusehen sei (act. 78 N. 37). Der Richter habe nach Recht und Billigkeit eine objektivierbare Wertung vorzunehmen und könne von der Zusprechung einer Entschädigung ganz absehen (act. 78 N. 37).

E. 3.2

Vorliegend habe der Kläger nachweislich falsche Arbeitszeiten rapportiert (act. 78 N. 38). Dies stelle ein massives Fehlverhalten dar (act. 78 N. 40). Das Verhalten des Klägers wiege besonders schwer, da ihm eine Führungsrolle zugekommen sei (act. 78 N. 38). Das Verschulden der Beklagten sei dagegen marginal (act. 78 N. 39). Ihr könne lediglich vorgeworfen werden, dass sie die fristlose Kündigung ein oder zwei Tage zu spät ausgesprochen habe (act. 78 N. 39). Eine Verletzung der Persönlichkeit des Klägers würde nur vorliegen, wenn ihm zu Unrecht vorgeworfen würde, er hätte seine Arbeitszeiten falsch rapportiert. Dies sei jedoch nicht der Fall (act. 78 N. 41). Es könne nicht der Beklagten angelastet werden, dass der Kläger in finanzielle Schwierigkeiten geraten sei (act. 78 N. 42). Aufgrund der Arbeitsmarktlage wäre es dem Kläger ohne Weiteres möglich gewesen, unmittelbar nach Erhalt der Kündigung eine neue Stelle zu finden (act. 78 N. 42). Die Konsequenzen seiner Arbeitsunfähigkeit habe er selbst zu tragen (act. 78 N. 42). Dass dem Kläger der Septemberlohn 2019 nicht sofort ausbezahlt worden sei, habe er sich selbst zuzuschreiben, da er unzutreffende Arbeitszeiten rapportiert und falsche Rechnungen der X. _____ AG visiert habe (act. 78 N. 43). Die Beklagte habe deshalb begründeten Anlass gehabt, diesen Sachverhalt genauer abzuklären (act. 78 N. 43). 4.

E. 3.3

Der Kläger argumentiert in seiner Berufung, es sei nicht hinreichend nachgewiesen, dass er seine Arbeitszeit falsch erfasst habe (act. 73 N. 35). So seien die GPS-Daten, mit welchen die Beklagten seine angeblichen Fehlstunden zu belegen versuche, nicht verwertbar (act. 73 N. 35 und N. 46 ff.). Selbst wenn die GPS-Daten verwendet werden dürften, wäre vorliegend einzig nachgewiesen, dass der Kläger an drei Tagen im September zu wenig Stunden rapportiert habe (act. 73 N. 36). Betrachte man die weiteren Tage, welche durch die GPS-Daten ausgewertet worden seien, habe der Kläger im Schnitt jedoch sogar 9.23 Stunden pro Tag gearbeitet (act. 73 N. 36). Selbst bei Berücksichtigung der GPS-Daten lasse sich somit nicht ausschliessen, dass der Kläger sein Arbeitszeitsoll erfüllt habe (act. 73 N. 50). Die Beklagte habe an der Instruktionsverhandlung zudem bestätigt, dass man jeweils einfach 9 Stunden ins Zeiterfassungstool eintragen könne und das Stundenerfassungstool hauptsächlich zur Erfassung der Ferientage gedient habe (act. 73 N. 31). Nach der Praxis der Beklagten hätten einzelne Absenzen wie beispielsweise Frisörtermine nicht gemeldet werden müssen (act. 73 N. 32). Die Beklagte habe die bloss schematische Stundenerfassung des Klägers bereits im Voraus wahrgenommen jedoch bestätigt, dass dies nicht relevant gewesen sei (act. 73 N. 31). Auch andere Bauführer, namentlich D. _____, würden ihre Arbeitsstunden nach dem gleichen Schema wie der Kläger erfassen (act. 73 N. 33). D. _____ habe auch nach der fristlosen Entlassung des Klägers seine Stunden weiterhin nicht korrekt erfasst (vgl. act. 73 N. 33). Eine Verletzung der Rapportpflicht sei vor diesem Hintergrund somit ohnehin nicht geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien derart zu stören, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt wäre (act. 73 N. 34).

E. 3.4

Die Beklagte argumentiert dagegen, dass es für einen Arbeitgeber vermutlich keinen tiefgreifenderen Vertrauensmissbrauch gebe, als wenn er von seinem Arbeitnehmer mit falschen Angaben über seinen Arbeitseinsatz und seine Arbeitszeit betrogen würde (act. 78 N. 28). Der Kläger habe selbst anerkannt, dass die von ihm rapportierten Arbeitszeiten nicht stimmen würden (act. 78 N. 18). Es sei nicht zutreffend, dass die Beklagte falsche Zeiterfassungen akzeptieren würde (act. 78 N. 19) und einzelne Absenzen bzw. ganztägige Abwesenheiten nicht bewilligt werden müssten (act. 78 N. 21). Ebenfalls unzutreffend sei, dass die anderen Bauführer die Rapportierung ihrer Arbeitszeiten unabhängig der effektiven Arbeitszeit und unabhängig von der Baustelle, auf welcher sie tätig waren, erstatten hätten können (act. 78 N. 21). Die anderen Bauführer hätten der Beklagten ihre Arbeitszeiten entsprechend der effektiv geleisteten Arbeitszeit rapportiert und diese auch auf den Baustellen belastet, für welche sie tätig gewesen seien (act. 78 N. 21). Das Stundenerfassungstool diene nicht nur der Kontrolle der Bauführer, sondern auch zur Verteilung der Kosten auf die einzelnen Baustellen (act. 78 N. 22).

E. 3.5

Entsprechend diesen Vorbringen der Parteien ist im Folgenden zunächst zu prüfen, ob der Kläger seine Arbeitsstunden am 4., am 6. und am 16. September 2019 falsch erfasst hat (vgl. nachfolgend E. III.3.6.). Daran anschliessend ist darauf einzugehen, ob der Kläger den 9. September 2019 fälschlicherweise als Arbeitstag erfasst hat, obwohl er an diesem Tag freigenommen hat (vgl. nachfolgend E. III.3.7.). Schliesslich ist zu kontrollieren, ob die Beklagte weitere Fehlstunden des Klägers nachgewiesen hat (vgl. nachfolgend E. III.3.8.).

E. 3.6

Fehlstunden am 4., am 6. und am 16. September 2019

E. 3.6.1

Die Vorinstanz erachtete es in ihrem Urteil als erstellt, dass der Kläger am 4., am 6. und am 16. September 2019 mehr Arbeitsstunden rapportierte als effektiv geleistet (act. 70 S. 27 E. II.3.3.6.). Sie stützte diese Aussage auf die Auswertung des GPS-Trackers am Dienstfahrzeug des Klägers (vgl. act. 70 S. 27 E. II.3.3.6.). Dies obwohl sie in ihrem Urteil festgehalten hat, dass die Anbringung des GPS-Trackers und die anschließende Echtzeiterfassung der gesamten Bewegungen des Dienstfahrzeuges des Klägers sowohl während seiner Arbeitszeit als auch während seiner Freizeit eine unzulässige Persönlichkeitsverletzung darstelle (act. 70 S. 25 E. II.3.3.4.3.). So sei die Auswertungen des GPS-Trackers angesichts des hohen Streitwerts und im Interesse der Wahrheitsfindung dennoch als Beweismittel im vorliegenden Zivilverfahren zu berücksichtigen (act. 70 S. 27 E. II.3.3.5.).

E. 3.6.2

Der Kläger beanstandet diese Feststellung der Vorinstanz im Berufungsverfahren als widersprüchlich und argumentiert, dass die persönlichkeitsverletzende Auswertung des GPS-Trackers nicht als Beweismittel im vorliegenden Verfahren zugelassen werden dürfe (act. 73 N. 45 ff.). Die Beklagte bringt dagegen vor, dass diese Frage offengelassen werden könne (act. 78 N. 24).

E. 3.6.3

Es ist der Beklagten zuzustimmen, dass offengelassen werden kann, ob die Auswertung des GPS-Trackers als Beweis im vorliegenden Zivilverfahren zugelassen werden darf. So ist unabhängig davon nachgewiesen, dass der Kläger am 4., am 6. und am 16. September 2019 mehr Arbeitsstunden rapportierte als effektiv gearbeitet. Der Kläger hat an seiner Parteibefragung vom 10. Mai 2021 nämlich selbst angegeben, am 4. September 2019 effektiv nur 8 Stunden und am 6. September 2019 nur 8.5 Stunden gearbeitet zu haben (act. 23 S. 3). Am 16. September 2019 habe er zudem ein privates Mittagessen gehabt, welches von 11 Uhr bis 15 Uhr gedauert habe (act. 23 S. 3). Als Folge davon habe er an diesem Tag nur 7.1 Stunden gearbeitet (act. 59 N. 48).

E. 3.6.4

Die Parteibefragung ist dabei unabhängig von der Frage der Verwertbarkeit der GPS-Daten als Beweismittel zu berücksichtigen. So war der Kläger zur Mitwirkung an der Beweiserhebung verpflichtet und unterlag bei seiner Befragung einer Wahrheitspflicht (vgl. Art. 160 Abs. 1 lit. a ZPO). Entsprechend ist unabhängig von der Auswertung des GPS-Trackers erstellt, dass der Kläger im September 2019 jeweils 9 Arbeitsstunden pro Tag rapportiert hat, obwohl er am 4., am 6. und am 16. September 2019 eine halbe bis zwei Stunden weniger gearbeitet hat (vgl. act. 23 S. 3; act. 59 N. 43 ff.).

E. 3.7

Erfassung des 9. Septembers 2019 als Arbeitstag

E. 3.7.1

Unbestritten ist, dass der Kläger an seinem Geburtstag [...] nicht gearbeitet hat (vgl. act. 23 S. 2 f.; act. 59 N. 34 f.). Aus den Akten ergibt sich jedoch, dass der [...] im Zeiterfassungssystem dennoch als Arbeits- und nicht als Ferientag erfasst worden ist (vgl.

act. 3/14).

E. 3.7.2

Der Kläger behauptet, dass er für diesen Tag bereits im Voraus im Zeiterfassungssystem und im Outlook seine Abwesenheit vermerkt habe (act. 2 N. 18; act. 23 S. 3; act. 59 N. 34). Er habe dies zudem im Voraus seinen Arbeitskollegen mitgeteilt (act. 59 N. 35; act. 23 S. 3). An seinem Geburtstag nehme er grundsätzlich immer frei (act. 59 N. 35). Er habe die Stundenkarte vom September 2019 aufgrund der Kündigung nicht abschliessen können (act. 2 N. 18; act. 23 S. 5 f.). Er gehe deshalb davon aus, dass diese nachträglich von seinem Arbeitgeber manipuliert worden sei (act. 2 N. 18; act. 23 S. 4 f.). Am 10. September 2019 sei er von C._____ auf sein Fehlen am Vortag angesprochen worden (act. 2 N. 19). Er habe das erklären und nachweisen können (act. 2 N. 19). Dies habe dazu geführt, dass C._____ am 10. September 2019 eine neue Weisung zur Feriengenehmigung per E-Mail erlassen habe, wonach neu sämtliche Ferien vorgängig zu genehmigen seien (act. 2 N. 19). Vor diesem E-Mail sei es nicht notwendig gewesen, für einzelne Ferientage vorgängig einen Ferienzettel auszufüllen (act. 59 N. 37).

E. 3.7.3

Die Beklagte bestreitet dagegen, dass der Kläger seine Abwesenheit vom 9. September 2019 im Zeiterfassungssystem und im Outlook vermerkt habe (act. 13 N. 14). Sie habe keine Kenntnis von der Abwesenheit gehabt (act. 13 N. 16; act. 23 S. 3). Im Zeiterfassungssystem sei eine Arbeitszeit von 9 Stunden eingetragen, obwohl der Kläger anerkenne, an diesem Tag nicht gearbeitet zu haben (act. 13 N. 14; act. 57 S. 4). Sämtliche Abwesenheiten seien mit einem Abwesenheitszettel zu erfassen und genehmigen zu lassen. Dies sei nicht geschehen (act. 13 N. 14). Dies sei schon immer so gewesen (act. 23 S. 12). Die Stundenerfassung des Klägers sei nicht manipuliert worden (act. 23 S. 4).

E. 3.7.4

Das Kantonsgericht hat die Beklagte aufgefordert, den Outlook-Kalendereintrag vom 9. September 2019 einzureichen, um zu überprüfen, ob der Kläger seine Abwesenheit vom 9. September 2019 tatsächlich vorgängig angekündigt hat (act. 35 und act. 33 S. 7). Dieser Aufforderung kam die Beklagte nicht nach, obwohl das Kantonsgericht seine Aufforderung hinreichend bestimmt formuliert hat (vgl. act. 38 S. 2; act. 57 S. 9; act. 35 i.V.m. act. 33 S. 7). Es ist deshalb zu Lasten der Beklagten davon auszugehen, dass der Kläger seinen Freitag am 9. September 2019 tatsächlich vorgängig im Outlook-Kalender eingetragen und somit angekündigt hat (vgl. Art. 164 ZPO; vgl. auch act. 35).

E. 3.7.5

Erwiesen ist, dass C._____ seinen Mitarbeitern am 11. September 2019 ein E-Mail betreffend Feriengenehmigung schrieb und sie darin bat, um zukünftig Missverständnisse vorzubeugen, jegliche Urlaubstage mit dem Ferienzettel anzumelden und von ihm unterschreiben zu lassen (act. 39/30). Daraus ist abzuleiten, dass C._____ als Vertreter der Beklagten trotz des Outlook-Kalender-Eintrages des Klägers tatsächlich erst im Nachhinein vom Freitag des Klägers erfahren hat (act. 23 S. 3 und S. 12). Auch geht daraus hervor, dass sich der Kläger und C._____ offenbar missverstanden haben, wie Ferientage anzumelden sind (vgl. act. 39/30). Jedenfalls ergibt sich daraus sowie aus der Befragung von C._____, dass dieser den Kläger bereits am 10. September 2019 auf sein Fehlen vom Vortrag angesprochen hat (act. 2 N. 19; act. 23 S. 12). Spätestens seit dann hat er somit vom Fehlen des Klägers am 9. September 2019 gewusst.

E. 3.7.6

Weshalb der Kläger den 9. September 2019 in der Folge dennoch fälschlicherweise als Arbeitstag anstatt als Ferientag eingetragen hat, ist nicht ersichtlich (vgl. act. 14/13). Jedenfalls nicht als glaubhaft erscheint, dass die Zeiterfassung des Klägers vom Monat September 2019 im Nachhinein manipuliert worden sei (vgl. hierzu act. 2 N. 18; act. 23 S. 4 f.). So weist die Stundenerfassung das gleiche Wellenmuster wie der Monat August 2019 auf, welcher nachweislich vom Kläger selbst erfasst wurde (act. 23 S. 6). Wäre die Zeiterfassung tatsächlich nachträglich manipuliert worden, würde auch das Wellenmuster nicht mehr aufgehen, d.h. das Wellenmuster müsste entweder eine Lücke oder eine doppelt erfasste Baustelle aufweisen. Dies ist indes beides nicht der Fall (vgl. act. 14/13). Bei der Eintragung des 9. Septembers 2019 als Arbeitstag anstatt als Ferientag scheint es sich vielmehr um ein Versehen gehandelt zu haben. Jedenfalls ist nicht dargelegt, dass der Kläger seine Stunden extra falsch erfasst hätte, um seinen Arbeitgeber über die geleisteten Stunden zu täuschen. Dies zumal der Kläger die Ferienabwesenheit im Outlook vorgängig angekündigt hat und die Beklagte zumindest im Nachhinein von der Ferienabwesenheit des Klägers wusste.

E. 3.8

Kein Nachweis weiterer Fehlstunden

E. 3.8.1

Weitere Fehlstunden hat die Beklagte im Berufungsverfahren nicht mehr vorgebracht und auch nicht nachgewiesen (vgl. act. 78 N. 18 ff.). Insbesondere kann hierfür nicht auf die von der Beklagten eingereichte Auswertung des GPS-Trackers abgestellt werden; unabhängig von der Frage, ob sie überhaupt als Beweismittel berücksichtigt werden dürfte. So rechnete die Beklagte bei der Auswertung des GPS-Trackers dem Kläger nur diese Arbeitszeit an, welche er entweder an ihrem Hauptsitz oder aber auf der Baustelle verbrachte, welche er in seiner Stundenkarte an diesem Tag eingetragen hat (vgl. act. 14/12). Nicht angerechnet hat sie ihm dagegen die Zeit, welche er an diesen Arbeitstagen auf weiteren Baustellen der Beklagten verbracht hat.

E. 3.8.2

Dieses Vorgehen verfängt nicht. So ist unbestritten, dass er seine Arbeitsstunden auf seiner Stundenkarte nicht auf die effektiv von ihm besuchten Baustellen verteilt, sondern seine Stunden rein zufällig nach einem Wellenmuster den einzelnen Baustellen zugeteilt hat (vom Kläger als Sinuskurve bezeichnet, vgl. act. 3/14; act. 23 S. 6). Entsprechend hat der Kläger an seinen Arbeitstagen nicht nur auf den an diesem Arbeitstag in der Stundenerfassung eingetragenen Baustelle gearbeitet (vgl. act. 23 S. 6 f.; act. 33/29). Dass die schematische Stundenerfassung durch den Kläger nicht seinen effektiven Arbeitstag wiedergibt, ergibt sich nur schon daraus, dass er von der Beklagten unter anderem mit der Materialerfassung auf verschiedenen Baustellen beauftragt worden ist (vgl. act. 23 S. 11; act. 13 N. 20) und es in Anbetracht dessen keinen Sinn machen würde, wenn er pro Tag jeweils nur eine Baustelle für 9 Stunden aufgesucht hätte.

E. 3.8.3

Wenn die Beklagte dem Kläger beispielsweise vorwirft, am 11. September 2019 nur 4 Stunden und 10 Minuten an ihrem Hauptsitz gearbeitet zu haben (vgl. act. 57 S. 4; act. 14/12 S. 2), lässt sie dabei ausser Betracht, dass der Kläger nicht nur an ihrem

Hauptsitz, sondern unbestrittenermassen auch noch auf den Baustellen an der [...], in Rapperswil und in Wetzikon gearbeitet hatte sowie an einer Besprechung in Grüningen teilgenommen hat (vgl. act. 59 N. 46; act. 57 S. 3 ff.). Entsprechend hat der Kläger an diesem Arbeitstag nicht nur 4 Stunden und 10 Minuten gearbeitet, sondern insgesamt 11.7 Stunden (vgl. act. 59 N. 46). Auch in Bezug auf den 13. September 2019 hat der Kläger substantiiert vorgebracht, nicht nur am Hauptsitz der Beklagten gearbeitet zu haben (vgl. act. 59 N. 47 im Vergleich zu act. 14/12 S. 3). So habe er zudem auf der Baustelle in Mühlehorn, in Fällanden sowie im Homeoffice gearbeitet, womit sich ein Arbeitstag von 10.3 Stunden ergebe (act. 59 N. 47). In Berücksichtigung der weiteren Arbeitstage des Klägers Ende August bzw. anfangs September 2019 ergebe sich somit, dass der Kläger im Schnitt sogar 9.23 Stunden pro Arbeitstag gearbeitet habe (act. 73 N. 36). Diese Ausführungen hat die Beklagte ihrerseits nicht mehr substantiiert bestritten (vgl. act. 57 S. 3 ff.; act. 73 N. 36; act. 78 N. 18 ff.).

E. 3.8.4

Es ist somit belegt, dass die Auflistung der Arbeitszeit von der Beklagten in act. 14/12, nicht der effektiven Arbeitszeit des Klägers entspricht, sondern zu wenige Arbeitsstunden angibt.

E. 3.8.5

Der Kläger hat zudem behauptet, einen Teil seiner Arbeit im Homeoffice mit Erfassung von Geräten im App «[...] On-Track» erfüllt zu haben (vgl. act. 73 N. 55; act. 59 N. 49 ff.). Um zu klären, ob diese Behauptung stimmt, wurde die Beklagte vom Kantonsgericht aufgefordert, einen Auszug aus dem [...] On-Track App einzureichen, wer wann welche Geräte erfasst hat (vgl. act. 35 und act. 33 S. 8). Die Beklagte kam dieser Aufforderung trotz Androhung, dass eine unberechtigte Verweigerung der Edition bei der Beweiswürdigung berücksichtigt würde, nicht nach (vgl. act. 35; act. 38 S. 2). Entsprechend ist zu Gunsten des Klägers davon auszugehen, dass ein Teil der Arbeit im App «[...] On-Track» auch von zu Hause aus erledigt werden konnte. Auch aus diesem Grund kann die effektive Arbeitszeit des Klägers nicht aus den Trackingdaten seines Dienstfahrzeuges herausgelesen werden.

E. 3.8.6

Vor Obergericht hat die Beklagte als Beweis für die angeblichen Fehlstunden des Klägers zudem die Befragung der auf den Baustellen verantwortlichen Poliere beantragt (vgl. act. 78 N. 24). Eine solche Befragung der Poliere erscheint nicht geeignet, um nachweisen zu können, ob der Kläger insgesamt sein Arbeitssoll erreichte, zumal der Kläger auf verschiedenen Baustellen, am Hauptsitz der Beklagten und teilweise auch im Homeoffice arbeitete (vgl. hierzu E. III.3.8.2.-III.3.8.5.). Von dem geht im Ergebnis auch die Beklagte aus (vgl. act. 13 N. 18). Der Beweisantrag der Beklagten ist somit abzuweisen, soweit er überhaupt rechtzeitig gestellt wurde (vgl. act. 13 N. 18, worin die Beklagte noch einen anderen Beweisantrag stellte sowie Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO; Urteil des Bundesgerichts 4A_255/2019 vom 20. Dezember 2019 E. 4, m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 5A_763/2018 vom 1. Juli 2019 E. 2.1.1 und E. 2.1.3, m.w.H.).

E. 3.9

Zwischenfazit zur Arbeitszeiterfassung

E. 3.9.1

Die Beklagte hat nachgewiesen, dass der Kläger im September 2019 jeweils 9 Arbeitsstunden pro Tag rapportiert hat, obwohl er am 4., am 6. und am 16. September 2019 eine halbe bis zwei Stunden weniger gearbeitet hat (vgl. act. 23 S. 3; act. 59 N. 43 ff.). Zudem hat der Kläger den 9. September 2019 als Arbeitstag erfasst, obwohl er an diesem Tag frei genommen hat (vgl. act. 23 S. 2 f.; act. 59 N. 34 f.; act. 3/14). Nicht nachgewiesen hat die Beklagte dagegen, dass der Kläger insgesamt zu wenig gearbeitet hätte (vgl. E. III.3.8.).

E. 3.9.2

Um zu beurteilen, ob dies eine schwerwiegende Pflichtverletzung gegenüber der Beklagten darstellt, ist zu klären, wie die Praxis der Beklagten bei ihrer Stundenerfassung war. So fällt in Betrieben, in welchen die Arbeitszeit minutengenau einzutragen ist, eine falsche Eintragung von Arbeitsstunden viel stärker ins Gewicht als in Betrieben, in welchen die Arbeitszeit ohnehin nur schematisch zu erfassen ist. Dies ist im Folgenden zu prüfen.

E. 3.10

Praxis der Arbeitszeiterfassung bei der Beklagten

E. 3.10.1

Der Kläger hat behauptet, dass es Praxis bei der Beklagten gewesen sei, jeweils 9 Stunden ins Zeiterfassungssystem einzutragen, unabhängig davon, ob man am konkreten Arbeitstag etwas weniger oder etwas mehr gearbeitet hat (act. 73 N. 31). Die Beklagte bestreitet dies und macht geltend, die anderen Bauführer hätten ihre Arbeitszeiten entsprechend der effektiv geleisteten Arbeitszeit rapportiert und diese auch auf den Baustellen belastet, für welche sie tätig gewesen seien (act. 78 N. 21).

E. 3.10.2

Aus den eingereichten Auszügen aus dem Stundenerfassungssystem der Beklagten ergibt sich, dass alle Mitarbeiter jeweils exakt ihr Stundensoll von 8 bzw. ab Mai 2019 von 9 Stunden pro Arbeitstag rapportiert haben (act. 48/31-48/36). Dies auch in den Sommermonaten, in welchen es notorisch ist, dass auf dem Bau teilweise Überstunden geleistet werden. Auch C. _____ selbst sagte an seiner Parteibefragung aus, dass die Arbeitsstunden bei der Beklagten nicht halbstundengenau aufzuschreiben waren (act. 23 S. 6). Die einzelnen Minuten seien nicht massgebend (act. 23 S. 6). Wahrheitsgetreu sollte die Rapportierung allerdings sein (act. 23 S. 6). Die Beklagte sei grosszügig gewesen bei der Stundenerfassung, wenn es nur um eine Stunde gehen würde wie beispielsweise für einen Coiffeurtermin (act. 23 S. 3). Dies müsse man nicht bewilligen lassen, solange es nicht täglich sei (act. 23 S. 3).

E. 3.10.3

Dies bestätigt somit die Behauptung des Klägers, dass es Praxis bei der Beklagten war, jeweils einfach das Stundensoll von 8 bzw. 9 Arbeitsstunden zu rapportieren, unabhängig davon, ob man am konkreten Arbeitstag etwas weniger oder etwas mehr gearbeitet hat (vgl. act. 73 N. 31). Auch ergibt sich daraus, dass die Beklagte grosszügig war mit kleineren Absenzen während der Arbeitszeit, d.h. solche nicht im Zeiterfassungssystem als Abwesenheiten einzutragen waren, solange insgesamt genügend gearbeitet wird. Im Ergebnis hat die Beklagte somit entgegen dem schriftlichen Arbeitsvertrag (vgl. act. 3/2) faktisch dennoch eine Überstundenkompensation zugelassen, ohne dass dies im Stundenerfassungssystem als solche auszuweisen war.

E. 3.10.4

Darüber hinaus ist zudem erwiesen, dass der Kläger seine Stunden bereits in den Monaten vor seiner fristlosen Entlassung bloss schematisch erfasst hat (vgl. act. 3/14). So ergibt sich aus den eingereichten Auszügen aus der Stundenerfassung des Klägers, dass er seine Arbeitsstunden nicht auf die Baustellen verteilt hat, auf welchen er effektiv gearbeitet hatte, sondern diese in einem Wellenmuster rein zufällig auf die einzelnen Baustellen verteilte (vgl. act. 3/14; act. 23 S. 6). Dieses Muster in der Zeiterfassung beim Kläger ist C. _____ bereits vorgängig aufgefallen (act. 23 S. 6). Darauf angesprochen hat C. _____ den Kläger jedoch nicht (act. 23 S. 6). Er sagte an seiner Parteibefragung vielmehr selbst aus, dass nicht ausschlaggebend sei, was genau rapportiert werde (act. 23 S. 6).

E. 3.10.5

Der Kläger war dabei nicht der einzige Mitarbeiter der Beklagten, welche seine Arbeitsstunden bloss schematisch und in einem Wellenmuster erfasste. So erfasste insbesondere auch D. _____ seine Stunden in ähnlichem Stil wie der Kläger und zwar auch noch nach der fristlosen Entlassung des Klägers (vgl. act. 48/31; vgl. hierzu auch act. 73 N. 38). Daraus lässt sich schliessen, dass die Beklagte auch nach der fristlosen Entlassung des Klägers eine bloss schematische Stundenerfassung duldete und insofern ihre Praxis bei der Stundenerfassung auch nach der Entlassung des Klägers nicht geändert hat.

E. 3.11

Fazit zur Arbeitszeiterfassung

E. 3.11.1

Eine bewusst falsche Rapportierung von Arbeitsstunden kann gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung je nach den Umständen des konkreten Einzelfalles einen hinreichenden Grund für eine fristlose Entlassung darstellen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_395/2015 vom 2. November 2015 E. 3.6; Urteil des Bundesgerichts 8C_301/2017 vom 1. März 2018 E. 4.3.3; Urteil des Bundesgerichts 8C_800/2016 vom 12. Dezember 2017 E. 3.6.2). Zu berücksichtigen ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Position des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens, ob die falsche Zeiterfassung wiederholt vorkam, und ob dem Arbeitnehmer bekannt war, dass ein Verstoss gegen die Zeiterfassung nicht toleriert würde (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_395/2015 vom 2. November 2015 E. 3.6; Urteil des Bundesgerichts 8C_301/2017 vom 1. März 2018 E. 4.3.3; Urteil des Bundesgerichts 8C_800/2016 vom 12. Dezember 2017 E. 3.6.2).

E. 3.11.2

Der Kläger war seit dem 1. November 2018 bei der Beklagten als Bauführer in einem 100 % Pensum tätig (act. 3/2), obwohl er nicht über die erforderliche Ausbildung als Bauführer verfügte (vgl. act. 3/6; act. 73 N. 13). Als Bauführer zählte er zur mittleren Führungsstufe der Beklagten (act. 57 S. 4; act. 78 S. 23). Bei Kaderpersonen ist auf Grund des ihnen entgegengebrachten besonderen Vertrauens und ihrer Verantwortung bei der Gewichtung einer Pflichtverletzung ein strenger Massstab anzulegen (BGE 130 III 28 E. 4.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_685/2011 vom 24. Mai 2012 E. 4.1, m.w.H.; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, a.a.O., N. 8 zu Art. 337 OR).

E. 3.11.3

Im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung war der Kläger nur knapp 11 Monate bei der Beklagten angestellt (vgl. act. 3/2). Die kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses würde auf den

ersten Blick grundsätzlich dafür sprechen, dass das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung rascher bejaht wird. Zu beachten ist jedoch, dass aufgrund dieser kurzen Anstellungsdauer die ordentliche Kündigungsfrist nur 1 Monat betragen hätte (vgl. act. 3/4 S. 10 Art. 11). Bei einer kurzen Kündigungsfrist ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eher zumutbar als bei einer längeren (Wolfgang Portmann/Roger Rudolph , in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. Auf., Basel 2020, N. 4 zu Art. 337 OR; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, a.a.O., N. 16 zu Art. 337 OR). Dies spricht wiederum dafür, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist für die Beklagte zumutbar gewesen wäre.

E. 3.11.4

Die Beklagte hat nachgewiesen, dass der Kläger an drei Tagen im September 2019 0.5 bzw. 2 Stunden zu viel Arbeitszeit aufgeschrieben hat (vgl. oben E. III.3.6.). Nicht nachgewiesen hat die Beklagte dagegen, dass der Kläger insgesamt zu wenig gearbeitet hätte (vgl. vielmehr E. III.3.8.).

E. 3.11.5

Wie oben ausgeführt (E. III.3.10.), konnten die Mitarbeiter der Beklagten jeweils ihr Stundensoll von 8 bzw. 9 Arbeitsstunden rapportieren, unabhängig davon, ob sie am konkreten Arbeitstag etwas weniger oder etwas mehr gearbeitet haben. Denn nach der Praxis der Beklagten waren kleinere Absenzen nicht im Zeiterfassungssystem als Abwesenheiten einzutragen, solange insgesamt genügend gearbeitet wird. Die Arbeitsstunden waren zudem nicht halbstundengenau aufzuschreiben. Vor diesem Hintergrund stellt es keine Pflichtverletzung dar, dass der Kläger an drei Tagen im September 2019 0.5 bzw. 2 Stunden zu viel Arbeitszeit aufgeschrieben hat (vgl. oben E. III.3.6.).

E. 3.11.6

Die Beklagte hat darüber hinaus nachgewiesen, dass der Kläger an seinem Geburtstag, dem 9. September 2019, 9 Stunden Arbeitszeit eingetragen hat, obwohl er an diesem Tag freigenommen hat (vgl. oben E. III.3.7.). Dieses Verhalten des Klägers entsprach nicht der Praxis der Stundenerfassung bei der Beklagten und stellt somit eine Pflichtverletzung ihr gegenüber dar. Zu beachten ist jedoch, dass der Kläger seine Abwesenheit vorgängig angekündigt und im Nachhinein mit der Beklagten besprochen hat (vgl. oben E. III.3.7.). Es ist deshalb nicht davon auszugehen, dass der Kläger diesen Tag absichtlich falsch erfasst hat. Zu beachten ist zudem, dass es sich dabei um einen einmaligen Vorfall handelte. Dass der Kläger den 9. September 2019 fälschlicherweise als Arbeitstag eingetragen hat, obwohl er an diesem Tag frei genommen hat, stellt somit keine besonders schwere Verfehlung gegenüber der Beklagten dar.

E. 3.11.7

Insgesamt wiegt die Falscherfassung der Arbeitszeit somit in Anbetracht der vorliegenden Umstände nicht derart schwer, dass der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses um einen Monat bis zum nächsten Kündigungstermin nicht mehr zugemutet werden konnte. Der Kläger musste – auch wenn er zur mittlere Führungsstufe der Beklagten zählt – nicht damit rechnen, dass sein Verhalten ohne Vorwarnung zu einer fristlosen Kündigung führen würde. Die ihm nachgewiesene Verfehlung ist vielmehr als weniger schwerwiegend zu qualifizieren, weshalb sie nur bei vorgängiger Verwarnung einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung darstellen könnte. 4. Personalbeschaffung über die X. _____ AG

E. 4

Das Urteil des Kantonsgerichts Glarus vom 15. August 2022 im Verfahren ZG.2020.00206 sei bezüglich Ziffern 7 und 8 aufzuheben und die erstinstanzlichen Gerichtskosten, Schlichtungskosten und die Parteientschädigung (inkl. Mehrwertsteuer) neu zu verlegen.

E. 4.1

Wie oben ausgeführt (vgl. E. IV.6.3.), ist davon auszugehen, dass sich das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der Krankheit des Klägers hypothetisch bis am 31. Januar 2020 verlängert hätte. Der Kläger hat dagegen nur beantragt, dass im Arbeitszeugnis festzuhalten sei, das Arbeitsverhältnis habe sich bis am 30. November 2019 verlängert (act. 73 N. 86).

E. 4.2

Das Gericht ist in Zivilverfahren an die Anträge der Parteien gebunden und darf ihnen nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als sie verlangen (vgl. Art. 58 Abs. 1 ZPO). Entsprechend dem Antrag des Klägers ist im Arbeitszeugnis deshalb festzuhalten, dass er vom 1. November 2018 bis am 30. November 2019 bei der Beklagten gearbeitet hat und er die Beklagte auf den 30. November 2019 verlässt. Auch das Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses ist auf den 30. November 2019 anzupassen. Die Berufung des Klägers ist in diesem Punkt somit vollumfänglich gutzuheissen. VII. Schlussbemerkung Alle vorstehend nicht erwähnten Behauptungen und Beweismittel beschlagen rechtlich unerhebliche Tatsachen. Darauf ist nicht mehr einzugehen. VIII. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1.

E. 4.3

Der Kläger bringt dagegen vor, dass bezüglich Personalverleih keine Pflichtverletzung ihm gegenüber nachgewiesen sei (act. 73 N. 57). Es sei weder bewiesen, dass angebliche Unstimmigkeiten in der Rechnungsstellung dem Kläger hätte auffallen müssen, noch, dass diese nicht entsprechend beanstandet worden seien (act. 73 N. 56).

E. 4.4

Es ist unbestritten, dass der Kläger die X. _____ AG beigezogen hat, nachdem er bereits zuvor mit ihr zusammengearbeitet hatte (act. 23 S. 9). Entsprechend der Behauptung der Beklagten ist auch nachgewiesen, dass die X. _____ AG eine Rechnung doppelt gestellt hat (vgl. act. 13 N. 32; act. 14/17). Diese Rechnung wurde allerdings wieder storniert (vgl. act. 13 N. 32; act. 14/17). Auch ergibt sich, dass zwei Rechnungen dieselbe Rapportnummer aufführen (vgl. act. 13 N. 33; act. 14/17). Darüber hinaus fehlten gewisse Rapporte bzw. auf gewissen Rapporten die Unterschrift (vgl. act. 13 N. 35 f.; act. 14/17).

E. 4.5

Das Kantonsgericht hat somit zu Recht festgehalten, dass es zu gewissen Unstimmigkeiten bei der Rechnungsstellung mit der X. _____ AG gekommen sei (vgl. act. 70 S. 30 E. II.3.5.). Weshalb diese Unstimmigkeiten bei der Rechnungsstellung der X. _____ AG jedoch einzig dem Kläger anzulasten seien, wird aus den Eingaben der Beklagten nicht klar. So wurden die Rapporte nicht nur von ihm, sondern auch von einem zweiten Mitarbeiter visiert (vgl. act. 14/17). Insbesondere in Bezug auf die doppelt gestellte Rechnung konnte der Fehler der X. _____ AG zudem rasch wieder korrigiert werden und der Beklagten entstand daraus kein finanzieller Schaden (vgl. act. 14/18-14/19). Auch in Bezug auf die doppelten bzw. fehlenden Rapportnummern hat die Beklagte nicht nachgewiesen, dass ihr

daraus ein Schaden erwachsen sein sollte (vgl. act. 13 N. 31 ff.).

E. 4.6

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Beklagte die Zusammenarbeit mit der X. _____ AG trotz diesen Unstimmigkeiten bis mindestens im November 2019 (d.h. über die fristlose Entlassung des Klägers hinaus) fortgesetzt hat (vgl. act. 31/29). Wären die Unstimmigkeiten bei der Zusammenarbeit mit der X. _____ AG tatsächlich so schwerwiegend gewesen, wie von der Beklagten behauptet (act. 13 N. 31 ff.), ist nicht ersichtlich, weshalb die Zusammenarbeit dennoch so lange fortgesetzt wurde.

E. 4.7

Eine mangelhafte Arbeitsleistung kann nur ausnahmsweise eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn dem Arbeitnehmer entweder ein völliges berufliches Versagen vorzuwerfen oder seine schlechte Leistung auf ein grobes Verschulden zurückzuführen ist (Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, a.a.O., N. 21 zu Art. 337 OR). Dies ist vorliegend beides nicht nachgewiesen. Es liegt somit diesbezüglich kein objektiv schwerwiegender Grund für eine fristlose Kündigung vor. 5. Weitere Gründe (Homeoffice und Arbeitsleistung des Klägers)

E. 5

Eventualiter sei das Urteil des Kantonsgerichts Glarus vom 15. August 2022 im Verfahren ZG.2020.00206 aufzuheben und die Angelegenheit zur Neu beurteilung der Ziffern 1, 2 und 4 sowie der Kostenfolge in Ziffern 7-8 an die Vorinstanz zurückzuweisen.

E. 5.1

Das Obergericht geht mit dem vorliegenden Entscheid entgegen dem Kantonsgericht davon aus, dass dem Kläger ungerechtfertigterweise fristlos gekündigt wurde (vgl. oben E. III.7.). Dem Kläger ist deshalb zuzustimmen, dass ihm als Ausgleich hierfür eine Entschädigung zuzusprechen ist (vgl. act. 73 N. 77). Ein Ausnahmefall, in welchen ganz von einer Entschädigung abgesehen werden könnte, liegt vorliegend nicht vor.

E. 5.2

Zur Bestimmung der Höhe der geschuldeten Entschädigung ist zu beachten, dass der Kläger nur kurz bei der Beklagten angestellt war (vgl. act. 3/2). Dies spricht dafür, dem Kläger eine tiefe Entschädigung zuzusprechen. Arbeitskräfte waren zu dieser Zeit in der Baubranche sehr gesucht (vgl. act. 78 N. 42). Der Kläger war im Zeitpunkt der Kündigung erst 42 Jahre alt (vgl. act. 3/2). Es ist somit davon auszugehen, dass der Kläger grundsätzlich gute Chancen gehabt hätte, zeitnah eine neue Stelle zu finden (vgl. jedoch nachfolgend E. V.5.3.). Die Beklagte konnte im vorliegenden Verfahren nachweisen, dass der Kläger tatsächlich an einem Tag seine Stunden falsch erfasst hat (vgl. E. III.3.7.). Auch wenn dies – wie oben dargelegt (vgl. E. III.3.11. und E. III.7.) – kein hinreichender Grund für eine fristlose Kündigung darstellt, ist dies dem Kläger dennoch als leichtes Mitverschulden anzurechnen. Auch diese Umstände sprechen somit dafür, dem Kläger eher eine tiefe Entschädigung zuzusprechen.

E. 5.3

Auf der anderen Seite ist zu berücksichtigen, dass die Kündigung für den Kläger sowohl persönlich als auch wirtschaftlich relativ starke Auswirkungen hatte. So war er nach der Kündigung fast vier Monate aus psychischen Gründen arbeitsunfähig (vgl. act. 3/17 und

act. 3/23) . Aufgrund der fristlosen Entlassung rechnete die Arbeitslosenkasse dem Kläger zudem Einstelltage an, weshalb er auch kein Arbeitslosentaggeld erhielt (vgl. act. 73 N. 79; act. 3/25). Aufgrund der ausbleibenden Lohnzahlungen bzw. Sozialversicherungsleistungen konnte der Kläger seiner Unterhaltspflicht gegenüber seinen drei minderjährigen Kindern nicht mehr nachkommen (vgl. act. 73 N. 79). Auch hatte die Beklagte dem Kläger nicht einmal den anteilmässigen Lohn für den September 2019 ausbezahlt und dem Kläger erst nach Einleitung des vorliegenden Verfahrens ein Arbeitszeugnis ausgestellt (vgl. act. 78 N. 43; act. 13 N. 30). Dies obwohl die Beklagte anerkennt, das dem Kläger für den September 2019 noch ein Lohn zustehe und davon ausgegangen werden muss, dass allfällige Abklärungen zur Verrechnung von Minusstunden bzw. Visierung falscher Rechnungen schon längst abgeschlossen worden sind (vgl. act. 78 N. 34 und N. 43). Diese Umstände sprechen somit dafür, dem Kläger eine etwas höhere Entschädigung zuzusprechen.

E. 5.4

Wie der Kläger zu Recht vorbringt (act. 73 N. 46 und N. 78), ist zudem zu berücksichtigen, dass die Anbringung des GPS-Trackers am Dienstfahrzeug des Klägers einen unzulässigen Eingriff in seine Persönlichkeit darstellte, zumal der Kläger sein Dienstfahrzeug auch privat nutzen konnte (vgl. act. 70 S. 25 E. II.3.3.4.3.; act. 23 S. 8; von den Parteien im Berufungsverfahren nicht beanstandet, vgl. act. 73 N. 46 und act. 78 N. 24). Der Beklagten ist es nicht gelungen nachzuweisen, dass sie den Kläger über die Installation des GPS-Trackers an seinem Fahrzeug informiert hat (vgl. act. 57 S. 5; act. 23 S. 4 f.). So hat die Beklagte einzig nachgewiesen, ihre Mitarbeiter am 24. Mai 2018 über die Fahrzeiterfassung mittels GPS-Tracking informiert zu haben (act. 14/11). Dies betraf jedoch nicht die Bauführer (vgl. act. 23 S. 5). Zudem hat der Kläger damals noch gar nicht bei der Beklagten gearbeitet (vgl. act. 14/11 im Vergleich zu act. 3/2).

E. 5.5

In Würdigung dieser Umstände ist dem Kläger für die ungerechtfertigte fristlose Entlassung deshalb eine Entschädigung von 2 Monatslöhnen zuzusprechen.

E. 5.6

Der Kläger ging für die Berechnung der Entschädigung von seinem durchschnittlichen Bruttolohn aus und rechnete daran den Privatanteil für das Dienstfahrzeug, die Pauschalspesen und den anteilmässigen 13. Monatslohn an. Gemäss seiner Berechnung hätte die ihm zu zahlende Entschädigung somit CHF 27'518.70 betragen (3 * CHF 9'172.90; act. 73 N. 83 ff.).

E. 5.7

Entgegen der Berechnung des Klägers ist vorliegend für die Bestimmung der Entschädigung nur der (zuletzt geschuldete) Bruttolohn des Klägers zuzüglich Privatanteil für das Dienstfahrzeug und Pauschalspesen, jedoch ohne Hinzurechnung des 13. Monatslohnes zu berücksichtigen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_161/2016 vom 13. Dezember 2016 E. 3.3; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph , a.a.O., N. 6 zu Art. 337c OR). Dieser beträgt entsprechend den obenstehenden Ausführungen zum Schadenersatz CHF 7'844.40 (vgl. E. IV.6.7.). Insgesamt ergibt sich somit ein Entschädigungsanspruch des Klägers in der Höhe von CHF 15'688.80 (2 * CHF 7'844.40). Antragsgemäss schuldet die Beklagte dem Kläger auf die Entschädigung von CHF 15'688.80 zudem ein Verzugszins zu 5 % seit dem 18. November 2019 (act. 73 S. 2; von der Beklagten nicht bestritten, vgl.

act. 78 N. 35 ff.; vgl. auch Art. 102, Art. 104 und Art. 339 Abs. 1 OR sowie Art. 58 Abs. 1 ZPO). Die Berufung des Klägers ist diesbezüglich somit teilweise gutzuheissen. VI. Anpassung des Arbeitszeugnisses 1. Die Vorinstanz verpflichtete die Beklagte unter Androhung der Bestrafung ihrer verantwortlichen Organe nach Art. 292 StGB mit Busse im Widerhandlungsfall, dem Kläger ein von ihm vorformuliertes Arbeitszeugnis auszustellen (act. 70 S. 42 f. Dispositivziffern 4-5). Darin ist unter anderem festgehalten, dass der Kläger vom 1. November 2018 bis zum 31. Oktober 2019 bei der Beklagten als Bauführer tätig gewesen sei (act. 70 S. 42 Dispositivziffer 4). 2. Im Berufungsverfahren ist unbestritten, dass die Beklagte dem Kläger grundsätzlich ein Arbeitszeugnis auszustellen hat (vgl. act. 78 N. 44). Strittig ist einzig, auf welches Datum das Arbeitszeugnis auszufertigen bzw. welcher Beendigungszeitpunkt im Arbeitszeugnis zu vermerken ist (vgl. act. 73 N. 86 im Vergleich zu act. 78 N. 44). So beantragt der Kläger in seiner Berufung, im Arbeitszeugnis sei festzuhalten, das Arbeitsverhältnis habe bis zum 30. November 2019 gedauert (act. 73 N. 86). Entsprechend sei auch das Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses auf den 30. November 2019 zu datieren (act. 73 N. 86). Die Beklagte verweist ihrerseits auf die Ausführungen der Vorinstanz und beantragt insofern auch in diesem Punkt die Abweisung der Berufung (act. 78 N. 44). 3. Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung ist das Datum des hypothetischen Ablaufs der ordentlichen Kündigungsfrist als Enddatum einzusetzen, um unerwünschte Rückschlüsse auf die fristlose Entlassung vermeiden zu können (Martin Farner, a.a.O., Kapitel 12, N. 12.110; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, a.a.O., N. 5b zu Art. 330a OR). 4.

E. 6

Es sei die Anschlussberufung vollumfänglich abzuweisen.

E. 6.1

Der Kläger war seit dem 1. November 2018 bei der Beklagten als Bauführer angestellt (vgl. act. 3/2). Am 19. September 2019 hat die Beklagte dem Kläger fristlos gekündigt (act. 3/7). In der Folge war der Kläger vom 20. September 2019 bis am 13. Januar 2020 zu 100 % arbeitsunfähig (vgl. act. 2 N. 24; act. 3/17; act. 3/23). Seine Arbeitsunfähigkeit hat der Kläger mit Arztzeugnissen belegt (vgl. act. 3/17 und act. 3/23). Entgegen der Vorinstanz (act. 70 S. 34 E. III.2.1.) kann aus seiner Anmeldung beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zum Bezug von Arbeitslosentaggelder nichts anderes abgeleitet werden. So ist gesetzlich vorgeschrieben, dass sich die versicherte Person möglichst frühzeitig beim RAV anmeldet (Art. 17 Abs. 2 AVIG). Zudem kann auch eine Person, die wegen Krankheit vorübergehend nicht oder nur vermindert arbeits- und vermittlungsfähig ist, in einem gewissen Umfang Arbeitslosentaggelder beziehen (vgl. Art. 28 Abs. 1 AVIG).

E. 6.2

Nicht relevant ist zudem, ob die Arbeitsunfähigkeit durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung verursacht wurde oder eine andere Ursache hat. So ist die Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR unabhängig davon zu berücksichtigen, solange der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist (vgl. Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, a.a.O., N. 6 zu Art. 336c OR; vgl. auch Christoph Häberli, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, Zürich/Basel/Genf 2018, Kap. 5

N. 5.8). Die entsprechenden Ausführungen der Vorinstanz und der Beklagten gehen somit an der Sache vorbei (vgl. act. 13 N. 25 und act. 70 S. 34 E. III.2.1.) .

E. 6.3

Die Arbeitsunfähigkeit des Klägers erstreckte sich dabei vom ersten bis ins zweite Dienstjahr (vgl. act. 3/2). Auch unter Berücksichtigung der kürzeren Sperrfrist von 30 Tagen wäre die ordentliche Kündigungsfrist von einem Monat (act. 3/4 Art. 11) erst im zweiten Dienstjahr abgelaufen (konkret am 30. November 2019). Es gelangt somit vorliegend die längere Sperrfrist von 90 Tagen zur Anwendung (vgl. act. 3/4 Art. 11). Entsprechend hätte sich die ordentliche Kündigungsfrist aufgrund der Krankheit des Klägers bis zum 31. Januar 2020 verlängert.

E. 6.4

Entgegen den Ausführungen des Klägers (act. 73 N. 68 ff.), bedeutet dies jedoch nicht automatisch, dass die Beklagte dem Kläger auch bis dann einen Lohn geschuldet hätte. So ist die Frage, ob während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auch eine Lohnfortzahlung geschuldet ist, unabhängig davon zu beurteilen (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, a.a.O., S. 1084 N. 8 zu Art. 336c OR; Manfred Rehbindler/Jean-Fritz Stöckli , a.a.O., N. 2 zu Art. 337c OR). Gemäss dem eingereichten Gesamtarbeitsvertrag für Bauführer hat ein Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert ist, im 1. Dienstjahr während einem Monat und im zweiten Dienstjahr während zwei Monaten Anspruch auf 100 % des zuletzt bezahlten Lohnes (act. 3/4 Art. 14). Diese Lohnfortzahlung ist gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag je Kalenderjahr und je Fall nur ein Mal zu bezahlen (act. 3/4 Art. 14).

E. 6.5

Der Kläger ist am 20. September 2019 erkrankt (act. 3/17). Seine Krankheit erstreckte sich bis ins zweite Dienstjahr (vgl. oben E. IV.6.3.). Der Kläger hat deshalb gemäss dem eingereichten Gesamtarbeitsvertrag insgesamt zwei Monate lang, d.h. bis am 20. November 2019, Anspruch auf 100 % des Lohnes (vgl. act. 3/4 Art. 14; Art. 77 Abs. 1 Ziff. 3 OR).

E. 6.6

Die Vorinstanz errechnete in ihrem Urteil, dass dem Kläger aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung CHF 10'154.30 als Schadenersatz für den entgangenen Septemberlohn, CHF 7'844.40 als Schadenersatz für den entgangenen Oktoberlohn, CHF 6'208.40 als anteilmässiger 13. Monatslohn sowie CHF 1'200.— Kinderzulagen, alles zuzüglich Zins seit dem 19. September 2019, zustehe (act. 70 S. 36 E. III.2.3.).

E. 6.7

Der Kläger und die Beklagte sind sich im Berufungsverfahren einig, dass die Vorinstanz den Schadenersatzanspruch für die dem Kläger entgangenen Monatslöhne von September und Oktober 2019 korrekt berechnet hat (vgl. act. 73 N. 71; act. 78 N. 34). Dem Kläger steht somit für den September 2019 ein Betrag in der Höhe von CHF 10'154.30 und für den Oktober 2019 ein Betrag in der Höhe von CHF 7'844.40 zu. Auch einig sind sich die Parteien, dass die Beklagte dem Kläger hierfür einen Verzugszins zu 5 % seit dem 19. September 2019 schuldet (vgl. act. 70 S. 36 E. III.2.3.; act. 73 N. 72; act. 78 N. 34).

E. 6.8

Der Kläger geht im Berufungsverfahren davon aus, dass ihm auch für den November 2019 ein Schadenersatz von CHF 7'844.40 aufgrund entgangener Lohnansprüche sowie ein anteilmässiger 13. Monatslohn in der Höhe von CHF 6'789.40 zustehe (act. 73 N. 71).

E. 6.9

Wie oben ausgeführt (E. IV.6.5.), steht dem Kläger jedoch nur bis am 20. November ein Schadenersatzbeitrag zu. Dem Kläger ist somit für den November 2019 nur ein anteilmässiger Schadenersatz von CHF 5'229.60 (entsprechend 2/3 des Novemberlohnes) zuzusprechen. Entsprechend hätte der Bruttolohn des Klägers von Januar bis November 2019 auch nur CHF 79'466.67 betragen (je CHF 7'800.— für die Monate Januar bis Juni + je CHF 7'000.— für die Monate Juli bis Oktober + 2/3 von CHF 7'000.— für den Monat November). Dem Kläger steht somit als Schadenersatz für den ihm entgangenen 13. Monatslohn nur CHF 6'595.70 ($\text{CHF } 79'466.67 \cdot 0.083$) zu. Insgesamt beträgt der geschuldete Schadenersatz für den dem Kläger entgangenen Lohn somit CHF 29'824.— ($\text{CHF } 10'154.30$ [Bruttolohn September 2019] + CHF 7'844.40 [Bruttolohn Oktober 2019] + CHF 5'229.60 [anteilmässiger Bruttolohn November 2019] + CHF 6'595.70 [anteilmässiger 13. Monatslohn]).

E. 6.10

Der Kläger hat vor der Vorinstanz beantragt, dass ihm zusätzlich CHF 379.95 anteilmässige Kinderzulagen für den 1. bis zum 19. September 2019 zuzusprechen seien (act. 59 N. 89; act. 60 N. 79 f.). Er hat sich dabei auf den Kinderzulagenentscheid der zuständigen Ausgleichskasse gestützt (act. 3/20). Entsprechend diesem Antrag sind dem Kläger CHF 379.95 anteilmässige Kinderzulagen für den 1. bis zum 19. September 2019 zuzusprechen. Der vor Obergericht gestellte Antrag des Klägers, es seien ihm sogar CHF 1'800.— Kinderzulagen zuzusprechen, ist dagegen als unzulässig zu beurteilen (vgl. act. 73 S. 2). So hat der Kläger nicht belegt, dass sich diese Erweiterung der Klage auf eine zulässige neue Tatsache oder ein zulässiges neues Beweismittel stützt (vgl. Art. 317 Abs. 2 lit. b ZPO). Ohnehin ist davon auszugehen, dass nach Art. 7 Abs. 1 lit. b FamZG die Familienzulagen ab der Kündigung des Klägers direkt an die Mütter der drei Kinder ausbezahlt wurden.

E. 6.11

Im Ergebnis ist somit die Berufung des Klägers in Bezug auf den geschuldeten Schadenersatz für den ihm entgangenen Lohn teilweise gutzuheissen und die Beklagte zu verpflichten, ihm CHF 29'824.— brutto zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 19. September 2019 zu bezahlen und die auf den Bruttobetrag anfallenden Sozialabgaben sowie Arbeitgeber-BVG-Anteile zu leisten. Die Anschlussberufung der Beklagten ist in diesem Punkt entsprechend vollständig abzuweisen. In Bezug auf die geschuldeten Familienzulagen ist die Berufung des Klägers dagegen vollumfänglich abzuweisen und die Anschlussberufung der Beklagten teilweise gutzuheissen und die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 379.95 netto (Kinderzulagen) zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 19. September 2019 zu bezahlen. V. Festsetzung des Entschädigungsanspruches des Klägers 1.

E. 7

Die Gerichtskosten des vorinstanzlichen Verfahrens ZG.2020.00206 von CHF 9'000.— und die Schlichtungskosten von CHF 750.— werden den Parteien je hälftig auferlegt. Im Umfang von CHF 7'750.— werden diese Kosten von den von A. _____ geleisteten Kostenvorschüssen und im Umfang von CHF 2'000.— von der B. _____ AG, bezogen.

A._____ steht ein Rückgriffsrecht auf die B._____ AG, für die Kosten des Schlichtungsverfahrens im Umfang von CHF 375.— und die Kosten des vorinstanzlichen Verfahrens im Umfang von CHF 2'500.— zu.

E. 7.1

Die Beklagte hat nachgewiesen, dass der Kläger den 9. September 2019 fälschlicherweise als Arbeitstag erfasst hat, obwohl er an diesem Tag freigenommen hat (vgl. oben E. III.3.7.). Dies stellt eine Pflichtverletzung gegenüber der Beklagten dar. Dass der Kläger darüber hinaus drei Kurzabsenzen im September 2019 entsprechend der Praxis bei der Beklagten nicht als solche im Stundenerfassungssystem ausgewiesen hat, stellt dagegen keine Pflichtverletzung dar (vgl. oben E. III.3.11.4.-III.3.11.5.). Auch belegt ist, dass es zu gewissen Unstimmigkeiten bei der Rechnungsstellung der X._____ AG gekommen ist (vgl. oben E. III.4.).

E. 7.2

Diese dem Kläger vorgeworfenen Pflichtverletzungen stellen weder für sich allein noch gemeinsam einen objektiv schwerwiegenden Grund für eine fristlose Entlassung dar (vgl. oben E. III.3.-III.5.). Der Kläger wurde bezüglich der ihm vorgeworfenen Pflichtverletzungen vorgängig nicht verwarnt (vgl. oben E.III.6.). Da sich der Kläger bei Aussprechen der Kündigung noch im ersten Dienstjahr befand, hätte die ordentliche Kündigungsfrist nur ein Monat betragen. Entgegen den Ausführungen des Kantonsgerichts (vgl. act. 70 S. 30 f. E. II.4.2.) ist deshalb vor diesem Hintergrund davon auszugehen, dass es für die Beklagte zumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Bei diesem Ergebnis muss nicht mehr darauf eingegangen werden, ob die Kündigung rechtzeitig ausgesprochen wurde (vgl. hierzu die Ausführungen der Vorinstanz in act. 70 S. 31 ff. E. II.4.3.). IV. Festsetzung des Schadenersatzanspruchs des Klägers 1. Der Kläger hat vor der Vorinstanz beantragt, dass ihm aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ein Schadenersatzanspruch in der Höhe von CHF 53'274.70 zustehe (act. 59 S. 1). 2. Die Vorinstanz hat diesen Antrag teilweise gutgeheissen und dem Kläger CHF 24'207.10 als Schadenersatz für den entgangenen Bruttolohn für die Monate September und Oktober 2019 sowie Kinderzulagen in der Höhe von CHF 1'200.—, je zuzüglich Zins, zugesprochen (act. 70 S. 35 f. E. III.2.3.). Einen höheren Schadenersatzanspruch verneinte die Vorinstanz mit der Begründung, dass die im Anschluss an die fristlose Kündigung aufgetretene Krankheit des Klägers nicht adäquat kausal zur Kündigung sei. Die geltend gemachte Krankheitsdauer könne deshalb bei der Festlegung des Schadenersatzanspruches nicht berücksichtigt werden (act. 70 S. 34 E. III.2.1.). Der Kläger habe sich zudem beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zum Bezug von Arbeitslosentaggelder angemeldet, weshalb er offenbar vermittlungs- bzw. arbeitsfähig gewesen sei (act. 70 S. 34 E. III.2.1.). Für Krankentaggeldleistungen sei im Übrigen die Versicherung und nicht der Arbeitgeber passivlegitimiert (act. 70 S. 34 E. III.2.1.). 3. Der Kläger beanstandet dieses Vorgehen der Vorinstanz (act. 73 N. 66). Dass er vom 20. September 2019 bis zum 13. Januar 2020 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei, sei sehr wohl zu beachten (act. 73 N. 68). Da er sich im ersten Dienstjahr befunden habe, habe ein zeitlicher Kündigungsschutz von 30 Tagen gegolten (act. 73 N. 68). Entsprechend sei ihm für entgangenen Lohn bis Ende November 2019 Schadenersatz zuzusprechen (act. 73 N. 68). Zudem erhöhe sich der Anteil des ihm zustehenden 13. Monatslohnes (act. 73 N. 70). Insgesamt sei die Beklagte deshalb zu verpflichten, ihm CHF 32'632.50 als Bruttolohn für die Monate September bis November

2019 sowie CHF 1'800.— an Kinderzulagen, je zuzüglich Zins, zu bezahlen und die auf den Bruttobetrag anfallenden Sozialabgaben sowie Arbeitgeber-BVG-Anteile zu leisten (act. 73 S. 2). Nicht mehr geltend macht der Kläger im Berufungsverfahren, dass ihm darüber hinaus Schadenersatz für entgangene Krankentaggeldversicherungsleistungen zuzusprechen sei (vgl. act. 73 N. 71 f. im Vergleich zu act. 59 N. 95). 4. Die Beklagte bestreitet die Ausführungen des Klägers (act. 78 N. 34). Sie geht in ihrer Anschlussberufung vielmehr davon aus, dass dem Kläger gar keinen Schadenersatzanspruch zustehe (vgl. act. 78 S. 2). Ihm stehe nur Anspruch auf Lohnzahlung bis am 19. September 2019 zu (act. 78 N. 34). Für den Fall, dass entgegen ihrer Anschlussberufung eine Lohnfortzahlung zugesprochen werden sollte, verweist sie auf die ihrer Ansicht nach zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz (act. 78 N. 34). 5.

E. 8

Für das vorinstanzliche Verfahren ZG.2020.00206 werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. 3. Im Übrigen wird die Berufung von A._____ sowie die Anschlussberufung von der B._____ AG, abgewiesen soweit darauf eingetreten werden kann und das Urteil des Kantonsgericht Glarus vom 15. August 2022 bestätigt. 4. Die Gerichtsgebühr für das Berufungsverfahren wird festgesetzt auf CHF 6'000.—. 5. Die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens werden A._____ zu einem Viertel und der B._____ AG, zu drei Vierteln auferlegt. Im Umfang von CHF 4'500.— werden die Gerichtskosten von den geleisteten Kostenvorschüssen und im Umfang von CHF 1'500.— von der B._____ AG, bezogen. A._____ steht im Umfang von CHF 1'500.— ein Rückgriffsrecht auf die B._____ AG, zu. 6. Die B._____ AG, wird verpflichtet, A._____ für das Berufungsverfahren eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von CHF 3'000.— zu bezahlen. 7. Schriftliche Mitteilung an: [...]

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