

SO_GERICHTE ZKBER.2018.22 vom 24. Juli 2018

SO Obergericht, 2018-07-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_ZKBER.2018.22

FR: SO_GERICHTE ZKBER.2018.22 du 24 juillet 2018

IT: SO_GERICHTE ZKBER.2018.22 del 24 luglio 2018

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag

Erwägungen

E. 1

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin eine Restlohnforderung in der Höhe von CHF 13'851.45 brutto, zuzüglich Zins zu 5 % seit 17. Oktober 2015, zu bezahlen.

E. 1.1

Die Berufung ist gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO schriftlich und begründet einzureichen. Nach Lehre und Rechtsprechung hat der Berufungskläger der Rechtsmittelinstanz im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen der angefochtene vorinstanzliche Entscheid falsch ist und abgeändert werden soll. Er hat der Berufungsinstanz gegenüber insbesondere auch Anträge darüber zu stellen, wie diese entscheiden soll. Enthält die Berufungsschrift keine Begründung und keinen wenigstens sinn gemässen Antrag, ist von Amtes wegen auf die Berufung nicht einzutreten. Ist die Berufung nicht geradezu ungenügend, aber in der Substanz mangelhaft, indem sie sich auf rudimentäre, pauschale oder oberflächliche Kritik am angefochtenen Urteil beschränkt, ohne im Detail auf die Argumentation der Vorinstanz einzugehen, lässt dies das Eintreten auf die Berufung zwar unberührt, kann sich aber in der materiellen Beurteilung zum Nachteil des Berufungsklägers auswirken. Es genügt beispielsweise nicht, in einer Berufungsschrift einen blossen Verweis auf die Vorakten anzubringen oder bloss zu wiederholen, was bereits vor der Vorinstanz vorgebracht wurde. Die Begründung muss hinreichend genau und eindeutig sein, um von der Berufungsinstanz ohne Mühe verstanden und nachvollzogen werden zu können. Verlangt wird, dass sich ein Berufungskläger in der Berufungsschrift detailliert mit dem vorinstanzlichen Entscheid auseinandersetzt. Es muss ersichtlich sein, was seiner Auffassung nach genau am angefochtenen Urteil falsch ist und korrigiert werden soll. Dies setzt voraus, dass der Berufungskläger im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet und die Aktenstücke oder Beweismittel nennt, auf denen seine Kritik beruht. Mit diesen hat er sich auseinander zu setzen. Blosser appellatorischer Kritik genügt nicht (vgl. z.B. Peter Reetz/Stefanie Theiler in: Thomas Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Zürich 2016, Art. 311 N 34 ff.; BGE 138 III 374 E. 4.3).

E. 1.2

Die Berufungsschrift der Beklagten ist sehr umfangreich. In weiten kritisiert sie das Urteil der Vorinstanz in Punkten, die für die zu beurteilende Frage belanglos sind. Ob der Arbeitsvertrag mit der Berufungsklägerin im Jahre 2013 «fortgesetzt» worden ist, oder ob per 1. April 2013 ein «neuer» Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist (Ziffer 6 der

Berufung), ist für die Prüfung der Frage, ob die fristlose Kündigung vom 15. Oktober 2015 gerechtfertigt war oder nicht, nicht entscheidend relevant. Es ist auch nicht von Bedeutung, ob C.____ das Arbeitsverhältnis nur wegen «kollegialen Unstimmigkeiten» zwischen ihr und der Berufungsbeklagten gekündigt hat, oder ob die Kündigung auch erfolgt ist, weil sie von der Berufungsbeklagten mit «Arbeiten überwältigt» worden sei (Ziffer 7 der Berufung). In der Berufungsschrift finden sich noch viele weitere sich auf die entscheidende Frage nicht auswirkende Rügen an der Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz (z.B. in den Ziffern 17, 18, 39 ff., 46 ff., 61 ff.). Im Weiteren begnügt sich die Berufungsklägerin in weiten Teilen damit, ihre Sichtweise in appellatorischer Weise darzulegen. Die Berufungsklägerin bestätigt wiederholt, dass die Vorinstanz grundsätzlich das Recht richtig angewandt, aber nicht berücksichtigt habe, dass die Berufungsbeklagte unter Zuhilfenahme der [...] sowie unter Verwendung eines rückdatierten Gefälligkeitszeugnisses ungerechtfertigterweise die Kündigung als für nichtig erklären wollte (Ziffer 13 der Berufung). Die Unterstützung der Berufungsbeklagten durch die [...] kann zweifellos nicht «ungerechtfertigt» sein. Es ist ebenfalls klar, dass eine rechtliche Würdigung durch die Vorinstanz mit der blossen Behauptung, bei dem von der Berufungsbeklagten eingereichten Arztzeugnis handle es sich um ein «rückdatiertes Gefälligkeitszeugnis», nicht umgestossen werden kann. Im Folgenden ist die Begründetheit der Berufung zu prüfen.

E. 2

Die Beklagte sei zu verurteilen, der Klägerin eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung in der Höhe von drei Bruttomonatslöhnen, ausmachend CHF 17'062.50, zuzüglich Zins zu 5 % seit 17. Oktober 2015, zu bezahlen.

E. 2.1

hievorigen genannten Gründe, die zur fristlosen Kündigung geführt haben auf (Verleumdung zum Nachteil des Ehemannes der Beklagten; Veruntreuung von Geldern aus der Praxiskasse; Eingang des Schreibens der [...] inkl. Arztzeugnis; Illoyalität). Der «Ferieneintrag auf Facebook unter Verwendung des Victory-Zeichens» wird mit keinem Wort erwähnt. Im Verlauf des Verfahrens musste die Berufungsklägerin eingestehen, dass sie von den geltend gemachten Gründen bereits vor der ordentlichen Kündigung bzw. am Tag nach der ordentlichen Kündigung wusste (siehe nachfolgend). Bei diesen Pflichtverletzungen sah die Berufungsklägerin offensichtlich keine Veranlassung tätig zu werden bzw. eine fristlose Kündigung nachzuschieben. Die fristlose Kündigung hat sie erst nachdem ihr das Arztzeugnis vom 9. Oktober 2015 sowie das Schreiben der [...] vom 14. Oktober 2015 zugegangen ist ausgesprochen, in der Absicht, weitere monatelange Lohnzahlungen zu vermeiden, was sie in ihrer Berufung (Seite 24, Ziffer 4.8) auch unumwunden zugibt, in dem sie schreibt «Da sich die Berufungsbeklagte erwiesenermassen mehrfach aus der Praxiskasse bedient hatte, aufgrund ihrer erhöhten Vertrauensstellung als Praxischefin, aufgrund des Umstandes, dass das Vertrauensverhältnis infolge der anderen Pflichtverletzungen bereits arg beschädigt war, sowie aufgrund des Umstandes, dass sich infolge des Schreibens der [...] eine andere Ausgangslage präsentierte (ungekündigtes Arbeitsverhältnis ohne Freistellung), ist die fristlose Kündigung gerechtfertigt.» Das angeblich zuvor «bereits arg beschädigte» Vertrauensverhältnis wurde dann nachträglich wegen behaupteten Straftatbeständen (Verleumdung und Veruntreuung von Praxisgeldern) als völlig zerrüttet dargestellt, was die fristlose Kündigung rechtfertigen sollte. Die Erwägung der Vorinstanz, dass die fristlose Kündigung zu spät ausgesprochen worden und damit ungerechtfertigt ist, lässt sich damit jedenfalls nicht widerlegen. Auf den erst am 15.

Oktober 2015 entdeckten Vorwurf des Ferieneintrages ist hienach einzugehen, wobei bereits hier festgehalten werden kann, dass mit der Vorinstanz einig zu gehen ist, dass der Facebook-Eintrag zwar nicht der feinen Art entspricht, dass aber damit kein (weiterer) Grund für eine fristlose Kündigung gesetzt worden ist, zumal die in diesem Zeitpunkt freigestellte Berufungsbeklagte nicht verpflichtet war, sich der Berufungsklägerin weiterhin zur Verfügung zu halten.

E. 2.2

Die Berufungsklägerin macht geltend, die vorstehend wiedergegebene grundsätzliche Feststellung stelle eine unrichtige Rechtsanwendung dar, indem die zur Begründung der fristlosen Kündigung aufgeführten Punkte nicht in eine Gesamtbetrachtung einbezogen worden seien. Ebenso sei das Recht unrichtig angewandt worden, indem festgehalten worden sei, dass aufgrund der bereits ausgesprochenen Kündigung und der damit verbundenen Freistellung an die fristlose Entlassung erhöhte Ansprüche zu stellen seien. Dies sei im Grundsatz richtig, wenn die ordentliche Kündigung und die damit verbundene Freistellung fortwirken würden. In der vorliegenden Angelegenheit habe die Berufungsbeklagte unter Zuhilfenahme der [...] sowie unter Verwendung eines rückdatieren Gefälligkeitszeugnisses jedoch ungerechtfertigterweise versucht, die Kündigung im Sinne von Art. 336c Abs. 2 OR als für nichtig zu erklären.

E. 2.3

Die Berufungsklägerin nimmt kaum Bezug auf die Feststellung der Vorinstanz. Es kann somit festgehalten werden, dass sie die von der Vorinstanz aufgeführten Gründe für die fristlose Kündigung – Verleumdung zum Nachteil des Ehemannes der Beklagten; Veruntreuung von Geldern aus der Praxiskasse; Eingang des Schreibens der [...] inkl. Arzzeugnis; Ferieneintrag auf Facebook unter Verwendung des Victory-Zeichens; Illoyalität – als korrekt wiedergegeben anerkennt. Was die Bemerkung, dass das Recht unrichtig angewendet sein soll, in diesem Zusammenhang soll, ist nicht klar, zumal nach Prüfung der einzelnen Gründe das Amtsgericht sehr wohl eine Gesamtbetrachtung angestellt hat und zum Schluss gekommen ist, dass weder die angebliche Verleumdung zum Nachteil von F. ____, noch der Fehlbestand von CHF 10.00 in der Kasse, noch das Schreiben der [...] inkl. rückwirkendes Arzzeugnis, noch der Facebook-Eintrag unter Verwendung des Victory-Zeichens noch die Illoyalitäten die am 15. Oktober 2015 von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung zu rechtfertigen vermögen würden (S. 25 des angefochtenen Urteils).

E. 2.4

Am 22. November 2017 fand vor dem Amtsgericht Solothurn-Lebern die Hauptverhandlung mit Partei- und Zeugenbefragung statt. Die Parteien bestätigten ihre schriftlichen Klagebegehren. B. ____ beantragte zudem, die Widerklage sei abzuweisen. Am 24. November 2017 fällte das Amtsgericht folgendes Urteil: 1. Die Beklagte hat der Klägerin eine Restlohnforderung von CHF 13'851.45 brutto zuzüglich Zins zu 5 % seit 17. Oktober 2015 zu bezahlen. 2. Die Beklagte hat der Klägerin wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung eine Entschädigung von CHF 5'250.00 zuzüglich Zins zu 5 % seit 17. Oktober 2015 zu bezahlen. 3. Die Beklagte hat der Klägerin ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen: «Arbeitszeugnis Frau B. ____, geb. [...] 1984, [...], arbeitete vom 8. November 2010 bis zum 31. De-zember 2015 in unserer Praxis als [...]assistentin [...] und [...]assistentin. Frau B. ____ hatte folgende Aufgaben inne: -

Selbständige [...] - Leitung Administration - Patientenadministration inkl. Patientendisposition - Administration, Abrechnung [...] - Rechnungs- und Mahnwesen - Materialverwaltung inkl. Bestellwesen - Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden - Lehrlingsausbildung - Stuhlassistenz Als Leiterin Administration hatte Frau B.____ auch die Personalführung und damit die Verantwortung über die Assistentinnen inne. Zudem war sie für die Ausbildung der Lernenden verantwortlich. Sowohl bezüglich ihrer handwerklichen Arbeit als auch mit Blick auf ihre Leistungsfunktionen leistete Frau B.____ gute Arbeit. Sie erledigte ihre Aufgaben selbständig und gewissenhaft. Die zwei Lehrtöchter, die sie betreute, haben ihre Lehre beide mit Erfolg abgeschlossen. Frau B.____ ist eine freundliche und aufgestellte Person. Sie war ein wichtiger Pfeiler im Team. Gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Patienten war sie höflich, korrekt und zuvorkommend. Gegen Ende des Anstellungsverhältnisses kam es allerdings zu Spannungen im Team. Ich danke Frau B.____ für ihre geleistete wertvolle Arbeit und wünsche ihr für ihre berufliche und private Zukunft alles Gute. [...], 31. Dezember 2015 [Sig. A.____] Dieses Zeugnis ist transparent und uncodiert.» 4. Die Beklagte hat der Klägerin deren Lehrbuch [...] herauszugeben. Im Übrigen werden die Herausgabebegehren der Klägerin abgewiesen. 5. Die Widerklage wird abgewiesen. 6. Die Klägerin hat der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 3'779.75 (Honorar

E. 3

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin ein abgeändertes Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut (Änderungen hervorgehoben) auszustellen: « Arbeitszeugnis Frau B.____, geb. [...] 1984, [...], arbeitete vom 8. November 2010 bis zum 31. Dezember 2015 in einem Arbeitspensum von 100% in unserer Praxis als [...]assistentin [...] und [...]assistentin. Frau B.____ hatte folgende Aufgaben inne: - Selbständige [...] (ca. 50 %) - Leitung Administration - Patientenadministration inkl. Patientendisposition - Administration, Abrechnung [...] - Rechnungs- und Mahnwesen - Materialverwaltung inkl. Bestellwesen - Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden - Lehrlingsausbildung - Stuhlassistenz Als Leiterin Administration hatte Frau B.____ auch die Personalführung und damit die Verantwortung über die Assistentinnen inne. Zudem war sie für die Ausbildung der Lernenden verantwortlich. Sowohl bezüglich ihrer handwerklichen Arbeit als auch mit Blick auf ihre Leitungsfunktionen leistete Frau B.____ sehr gute Arbeit. Sie erledigte ihre Aufgaben selbständig, gewissenhaft und sorgfältig. Die zwei Lehrtöchter, die sie betreute, haben ihre Lehre beide mit Erfolg abgeschlossen. Frau B.____ ist eine sehr freundliche und aufgestellte Person. Sie war ein wichtiger Pfeiler im Team. Ihre offene und zuvorkommende Art wurde von den Patienten und den Mitarbeitenden gleichermaßen geschätzt. Der Vorgesetzten gegenüber verhielt sich Frau B.____ stets anständig und respektvoll. Ich danke Frau B.____ für ihre geleistete wertvolle Arbeit und wünsche ihr für ihre berufliche und private Zukunft alles Gute. [...], 31. Dezember 2015 [Sig. A.____] Dieses Zeugnis ist transparent und uncodiert.»

E. 3.1

Zum Kündigungsgrund der Verleumdung zum Nachteil des Ehemannes der Beklagten führte die Vorinstanz zusammengefasst aus: Die Beklagte bringe vor, die Klägerin habe gegenüber anderen Mitarbeiterinnen geäußert, von deren Ehemann angefasst und verletzt worden zu sein. F.____ habe die Klägerin aber nicht angefasst. Er habe denn auch sehr glaubwürdig ausgesagt, dass er die Klägerin weder angefasst noch verletzt habe. Folglich habe die Klägerin den Ehemann der Beklagten wider besseres Wissen nachweislich

gegenüber von Drittpersonen eines strafrechtlichen Verhaltens beschuldigt. Bereits dieser Umstand habe die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses klarerweise gerechtfertigt. Die Klägerin lasse demgegenüber von ihrer Rechtsvertreterin ausführen, dass sie den Vorwurf der Verleumdung bestreite. Beim Packen ihrer Sachen habe F. ___ ihr die Tasche so heftig aus der Hand gerissen, dass dieser ihr an zwei Stellen auf dem Handrücken leicht die Haut abgerissen, sie umgangssprachlich also gekratzt habe. Zu keiner Zeit habe sie behauptet, von F. ___ anderweitig angefasst oder sexuell belästigt worden zu sein. Es sei denn auch kein strafrechtliches Verfahren eingeleitet worden. Sowohl die Klägerin als auch F. ___ hätten übereinstimmend eine hitzige Diskussion geschildert, welche sich beim Packen der persönlichen Gegenstände der Klägerin ereignet hatte. Auf den von Dr. med. [...] am 7. Oktober 2015 erstellten Fotografien sei ersichtlich, dass die Klägerin an ihrem rechten Handrücken leichte Verletzungen aufweise. Die Kratzer seien entsprechend am selben Tag ärztlich dokumentiert worden. Vor diesem Hintergrund seien die Aussagen der Klägerin, wonach F. ___ ihr die Tasche aus der Hand gerissen und ihr dadurch Kratzer zugefügt habe, stringent und nachvollziehbar. Es sei unwahrscheinlich, dass die Klägerin sich die Verletzungen selber zugefügt und damit eine Verleumdung beabsichtigt habe. Fest stehe aus Sicht des Gerichts aber auch, dass F. ___ die Klägerin nicht absichtlich verletzte, sondern die Kratzer im Handgemenge entstanden seien. Indem die Klägerin C. ___ und deren Ehemann gegenüber ausführte, F. ___ hätte sie gekratzt und diese Kratzer zeigte, habe sie ihm kein unehrenhaftes Verhalten vorgeworfen, da sie den Vorfall wahrheitsgetreu geschildert habe. Entsprechend habe sie F. ___ nicht wider besseres Wissen gegenüber von Drittpersonen eines strafrechtlichen Verhaltens beschuldigt, weshalb eine Verleumdung ihrerseits beweismässig nicht erstellt sei. Die fristlose Kündigung sei unter diesem Gesichtspunkt demnach nicht gerechtfertigt. Selbst wenn F. ___ der Klägerin diese Kratzer nicht zugefügt haben sollte, sei zu bedenken, dass eine fristlose Kündigung umgehend zu erklären sei bzw. innert angemessener Frist gehandelt werden müsse. Bei weniger grossen Betrieben wie dem Vorliegenden räume das Bundesgericht dem Kündigenden zwei bis drei Arbeitstage ein, um die erforderlichen Abklärungen zu treffen. Andernfalls schliesse das Bundesgericht auf einen Verzicht auf das Recht zur fristlosen Kündigung bzw. nehme an, dass nicht wirklich eine Unzumutbarkeit vorliege. F. ___ habe in diesem Zusammenhang ausgeführt, dass seine Ehefrau und er nach der ordentlichen Kündigung der Klägerin mit C. ___ und D. ___ zusammengesessen seien und sie über die Folgen aufgeklärt hätten. Dort seien verschiedene Sachen rausgekommen und dann sei auch die Verleumdung ihm gegenüber gekommen. Auch die Beklagte habe diesbezüglich zu Protokoll gegeben, dass eklatant kurz nach der ordentlichen Kündigung zwei, drei Sachen vorgefallen seien, unter anderem auch die Verleumdung zum Nachteil ihres Ehemannes. Die ordentliche Kündigung sei am Mittwoch, 7. Oktober 2015 ausgesprochen worden. Selbentags habe die Klägerin C. ___ die Kratzer auf ihrem Handrücken gezeigt. Gestützt auf die Aussagen der Beklagten und F. ___ sei davon auszugehen, dass C. ___ ihre Arbeitgeberin umgehend, d.h. am nächsten Tag, dem 8. Oktober 2015, über das Treffen und die angeblichen Vorwürfe der Klägerin informiert hatte. Unter Berücksichtigung des eher kleinen Betriebes, der geringen Anzahl von Mitarbeitenden und der Tatsache, dass die Beklagte als einzige Arbeitgeberin fungierte, hätte sie im Falle einer vorliegenden Unzumutbarkeit innert einer Bedenkfrist von zwei bis drei Arbeitstagen und damit spätestens am Montag, 12. Oktober 2015, reagieren müssen. Diese Frist sei äusserst grosszügig berechnet, wenn bedenkt werde, dass die Beklagte als alleinige Geschäftsführerin auch am dazwischenliegenden Wochenende Zeit zum Nachdenken gehabt habe und ihr deshalb gar fünf Tage zur Verfügung gestanden

hätten, um zu entscheiden, ob sie aktiv werden wolle oder nicht. Indem sie die ihr eingeräumte Bedenkfrist habe verstreichen lassen bzw. auf den ihr bekannten Vorfall nicht innert weniger Tage reagiert habe, habe sie auf das Recht zur fristlosen Kündigung verzichtet. Eine solche erst am 15. Oktober 2015 auszusprechen, demnach eine Woche nach Bekanntwerdens der angeblichen Verleumdung, sei klarerweise verspätet. Es gelinge der beweispflichtigen Arbeitgeberin nicht, zu belegen, dass die fristlose Kündigung rechtzeitig erfolgt sei.

E. 3.2

Die Berufungsklägerin macht geltend, F.____ habe – ganz im Gegensatz zur Berufungsbeklagten – durchgehend glaubhafte Aussagen gemacht. Dies habe auch das Gericht explizit konstatiert. Namentlich sei er bei der Diskussion mit der Berufungsbeklagten ruhig geblieben. Folglich habe es sich nicht um eine hitzige Diskussion gehandelt. Das Gericht habe auch nicht berücksichtigt, dass es sich beim Ort, an dem sich angeblich die Tötlichkeit abgespielt habe, um einen Raum mit einer Glastüre handle. Ebenso habe das Gericht nicht auf die klaren und glaubhaften Aussagen von F.____ abgestellt, dass er 56-jährig sei und noch nie eine Frau geschlagen oder gekratzt habe und dies auch nie machen werde. Zudem habe das Gericht auf ungenaue Fotografien abgestellt. Es könne nicht einmal festgestellt werden, ob es sich überhaupt um eine Verletzung oder nur um gerötete Stellen handle. Falls effektiv eine Verletzung durch das Wegreißen eines Plastiksackes hätte beigefügt werden sollen, hätte es sich dabei nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge um längsstreifige Verletzungen handeln müssen. Der Umstand, dass die Berufungsbeklagte niemandem ausser C.____ die Verletzung gezeigt habe, zeige, wie haarscharf berechnend sich die Berufungsbeklagte verhalten habe und sich damit ein Gefälligkeitszeugnis habe erschleichen wollen. Das Gericht habe das Recht unrichtig angewendet, indem es jede Pflichtverletzung sowohl in inhaltlicher Hinsicht als auch bezüglich der Beurteilung der Rechtzeitigkeit des Aussprechens der fristlosen Kündigung einzeln geprüft habe. So habe die Frist betreffend «unverzügliches» Aussprechen der fristlosen Kündigung in den Hintergrund zu treten, wenn mehrere Pflichtverletzungen nacheinander bekannt würden und das Vertrauensverhältnis erst nach und nach in die Brüche gehe. Diesfalls sei der Beginn der Frist aufgrund einer gesamthaften Betrachtungsweise auf den Zeitpunkt des Bekanntwerdens des letzten Vorfalls anzusetzen. Es müsse als erstellt gelten, dass die verschiedenen Pflichtverletzungen erst nach und nach im Nachgang zur ordentlichen Kündigung zum Vorschein getreten seien. Da stets neue Erkenntnisse zu Tage getreten seien, habe es vertiefter Abklärungen bedurft, um die Pflichtverletzungen zu verifizieren. Es sei richtig, dass sie am Tag nach der ordentlichen Kündigung Kenntnis darüber erhalten habe, dass die Berufungsbeklagte gegenüber C.____ und deren Ehemann wider besseres Wissen behauptet habe, sie sei durch F.____ verletzt worden. Da sie in ihrem Beruf als [...]ärztin stets über ausgebuchte Tage verfüge, habe sie erst am 13. Oktober 2015 mit ihrem Anwalt die rechtliche Beurteilung dieses Sachverhalts vornehmen können. Nach der ordentlichen Kündigung habe sie zudem von weiteren Pflichtverletzungen erfahren. Bei den Forderungen der Berufungsbeklagten, welche unter Zuhilfenahme der [...] geltend gemacht worden seien, könne es sich nur um einen rechtmisbräuchlichen Versuch handeln, aufgrund der gesetzlichen Sperrfrist die Kündigungsfrist unter voller Lohnzahlung zu erstrecken: Es sei nachweislich bekannt, dass die Berufungsbeklagte diverse Male gelogen habe; die Berufungsbeklagte habe am Tag sowie am Abend der ordentlichen Kündigung einen komplett unversehrten Eindruck hinterlassen; C.____ habe sie darüber informiert, dass die Berufungsbeklagte beabsichtige,

möglichst lange auf Kosten der Arbeitgeberin unter voller Lohnzahlung nicht arbeiten zu müssen und durch die rechtsmissbräuchlichen Forderungen seitens der [...] sei dieser Plan erst in die Tat umgesetzt worden; die eingereichten Fotos verfügten über keinen Beweiswert; der ehemalige Arbeitgeber der Berufungsbeklagten habe ihr gegenüber geschildert, dass die Berufungsbeklagte bei ihm ebenfalls unter Zuhilfenahme der [...] ungerechtfertigte Forderungen geltend gemacht habe. Am 15. Oktober 2015 habe die Berufungsbeklagte zudem einen provokativen Post auf Facebook veröffentlicht, welcher suggeriert habe, dass sie quickfidel in die Ferien verreist sei. In der Folge sei das Vertrauensverhältnis per 15. Oktober 2015 derart zerrüttet gewesen, dass es ihr nicht mehr zugemutet werden konnte, die Dauer der Kündigungsfrist abzuwarten.

E. 3.3

Die Berufungsklägerin setzt sich nur ungenügend mit der Argumentation der Vorinstanz auseinander. Sie verliert sich in Details und zieht Schlüsse aus Ereignissen, die keine der Parteien je behauptet hat. So ist es nicht entscheidend, ob die Diskussion zwischen F.____ und der Berufungsbeklagten «hitzig» oder «ruhig» verlaufen ist. Immerhin hat F.____ zugegeben, dass er bei der Diskussion mit der Berufungsbeklagten, gedroht habe, er werde die Polizei holen, was ja wohl kaum auf ein ruhiges und entspanntes Gespräch hindeutet. Dann ist es nicht von Bedeutung, von welcher Qualität die Glaspendeltüre zum Raum, in dem die Diskussion stattfand, ist. Die Berufungsbeklagte behauptet zwar, diese Glastüre sei dünn und schliesse nicht hermetisch ab, zieht daraus aber Schlüsse, die nicht geeignet sind, die Erwägungen der Vorinstanz umstossen, zumal es sich um blosser Spekulationen (wenn die Diskussion hitzig gewesen wäre, hätten die andern Mitarbeiterinnen und die Patienten die Diskussion gehört) handelt. Um ihren Rügen vermeintlich mehr Nachdruck zu verleihen, unterstellt die Berufungsklägerin der Berufungsbeklagten gar, sie habe haarscharf berechnend einen Plan zur Erschleichung von rechtsmissbräuchlichen Leistungen verfolgt. Derartige Unterstellungen, die nicht bewiesen sind – die Berufungsbeklagte bestreitet jedenfalls die ihr unterstellten Absichten – vermögen die Schlussfolgerungen des Amtsgerichts ebenfalls nicht in Frage zu stellen. Die Vorinstanz hat erwogen, selbst wenn F.____ der Klägerin diese Kratzer nicht zugefügt haben sollte, sei zu bedenken, dass eine fristlose Kündigung umgehend zu erklären sei bzw. innert angemessener Frist gehandelt werden müsse. Die fristlose Kündigung erst am 15. Oktober 2015 sei verspätet. Was die Berufungsklägerin dagegen vorbringt überzeugt nicht und geht an der Sache vorbei. Die Berufungsklägerin bestätigt, dass sie am Tag nach der ordentlichen Kündigung, also am 8. Oktober 2015, Kenntnis darüber erhalten habe, dass die Berufungsbeklagte gegenüber C.____ und deren Ehemann gesagt habe, sie sei durch F.____ verletzt worden. Gleichwohl hat die Berufungsklägerin noch sieben Tage bzw. fünf Arbeitstage verstreichen lassen, bis sie die fristlose Kündigung ausgesprochen hat, dies mit der Begründung, sie habe erst am 13. Oktober 2015 mit ihrem Anwalt eine rechtliche Beurteilung dieses Falles vornehmen können. Die Berufungsklägerin verkennt, dass für die Erfüllung der Voraussetzung, dass die fristlose Kündigung umgehend zu erklären ist, nicht der Zeitpunkt der juristischen Aufarbeitung und Analyse massgebend ist, sondern der Zeitpunkt der Kenntnisnahme des Grundes, der zur fristlosen Kündigung führt. Bei der der Berufungsbeklagten angelasteten Verfehlung – Verleumdung zum Nachteil des Ehemannes der Berufungsklägerin – rechtfertigt sich eine auf fünf bzw. sieben Tage verlängerte Frist, gegenüber der in Lehre und Rechtsprechung eingeräumten Frist von zwei bis drei Tagen, umso weniger, als dass der «abzuklärende» Vorfall einfach war und nur wenig Personen in den Vorfall verwickelt waren. Damit ist auch gleich gesagt, dass der Vorwurf der Berufungsklägerin, für den

Zeitpunkt der Erklärung der fristlosen Kündigung sei der Zeitpunkt des spätesten Vorfalls, der das Fass zum Überlaufen brachte, massgebend, nicht zielführend ist. Im Kündigungsschreiben vom 15. Oktober 2015 ist festgehalten, dass aufgrund des Verhaltens der Berufungsbeklagten im Nachgang zur ordentlichen Kündigung intensive Nachforschungen angestellt worden seien, wodurch eklatante Verletzungen der Sorgfalts- und Treuepflicht und eventuell strafrechtlich relevante Verfehlungen zum Vorschein gekommen seien. Die Berufungsklägerin listet dann die unter Ziffer

E. 4

Eventualiter sei die Klage der «Nebenklägerin» vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 4.1

Das Amtsgericht erwog, die Beklagte werfe der Klägerin weiter vor, dass sie am Abend des Kündigungsgesprächs vom 7. Oktober 2015 nachweislich einer Mitarbeiterin einen Betrag von CHF 16.50 überbracht habe, welchen sie gemäss eigener Angabe «aus der Praxiskasse ausgeliehen» habe. Diese Verhaltensweise erfülle den Straftatbestand der Veruntreuung zum Nachteil der Arbeitgeberin gemäss Art. 138 StGB. Die Klägerin führe in diesem Zusammenhang aus, dass es zutrefte, dass sie am Abend des 7. Oktober 2015 C. ___ CHF 20.00 ausgehändigt habe, mit der Bitte, sie möge den von ihr noch ausstehenden Beitrag von CHF 10.00 an das Geburtstagsgeschenk der Lehrtochter begleichen und ihr das Wechselgeld später zurückgeben. Der Fehlbetrag von CHF 16.50 werde bestritten. Man wisse weder Soll- noch Ist-Bestand. Im Übrigen sei hauptsächlich C. ___ für die Kassenführung verantwortlich gewesen und es hätten alle Zugriff auf die Kasse gehabt. Das Amtsgericht kam nach Würdigung der Aussagen sämtlicher Beteiligten zum Schluss, es stehe fest, dass alle Zugriff auf die Kasse gehabt hätten, was insbesondere bei der Organisation von Geburtstagsgeschenken zum Tragen gekommen sei. Die Kasse habe dabei sowohl die Klägerin als Praxischefin als auch C. ___ geführt. Unter diesen Umständen sei nicht mehr zu eruieren, wer Verursacher allfälliger Fehlbestände, insbesondere des Mankos von CHF 16.50, sei, welches am 7. Oktober 2015 nach der Entlassung der Klägerin festgestellt worden sei. Unbestritten sei somit einzig, dass die Klägerin einen Fehlbestand von CHF 10.00 zu verantworten hatte. Andere zu Unrecht erfolgte Bezüge habe sie mehrmals verneint, insbesondere auch im Rahmen der Beweisaussage. Solche könnten ihr denn auch nicht nachgewiesen werden. Zu bedenken sei im vorliegenden Fall, dass der Klägerin einerseits lediglich ein äusserst geringer Fehlbestand von CHF 10.00 angelastet werden könne und andererseits, dass sie bei der Beklagten nicht als Kassiererin angestellt gewesen sei, sondern als [...]assistentin. An die Zulässigkeit einer fristlosen Entlassung sei mangels Vorliegens einer besonderen Vertrauensstellung erhöhte Anforderungen zu stellen und angesichts des relativ geringen Betrags habe eine Verhältnismässigkeitsprüfung stattzufinden. Dabei sei zentral, dass das Bedienen der Kasse bzw. das Sicherstellen des Geldflusses aufgrund ihrer Anstellung als [...]assistentin nicht zu den Kernaufgaben der Klägerin gehört hätten, sondern einen Randbereich ihres Aufgabengebietes betroffen hätten. Weiter habe es sich um einen einmaligen Vorfall gehandelt, welcher als unüberlegter Fehltritt qualifiziert werden müsse, seien doch in diesem Zusammenhang weder Ermahnungen noch Verweise seitens der Arbeitgeberin erfolgt. Zu berücksichtigen sei schliesslich aber auch, dass der Klägerin bereits ordentlich gekündigt worden und sie freigestellt gewesen sei, so dass sie keinen Zugriff mehr auf die Kasse gehabt hatte und dadurch eine allfällige Wiederholungsgefahr gebannt gewesen sei. Unter diesen Umständen

reiche der von der Klägerin verschuldete Fehlbestand in der Kasse von CHF 10.00 nicht aus, um eine fristlose Entlassung während der Kündigungsfrist bei gleichzeitiger Freistellung zu rechtfertigen. Selbst wenn der Fehlbestand in der Kasse von CHF 10.00 als besonders schwere Verfehlung der Klägerin qualifiziert würde, sei zu bedenken, dass eine fristlose Kündigung umgehend zu erklären sei bzw. innert angemessener Frist gehandelt werden müsse. Bei weniger grossen Betrieben wie dem vorliegenden räume das Bundesgericht dem Kündigenden zwei bis drei Arbeitstage ein, um die erforderlichen Abklärungen zu treffen. Andernfalls schliesse das Bundesgericht auf einen Verzicht auf das Recht zur fristlosen Kündigung bzw. nehme an, dass nicht wirklich eine Unzumutbarkeit vorliege. Gemäss den Ausführungen von F.____ sei das Manko in der Kasse am Tag der ordentlichen Kündigung, demnach am 7. Oktober 2015, festgestellt worden. Wiederum unter Berücksichtigung des eher kleinen Betriebes, der geringen Anzahl von Mitarbeitenden und der Tatsache, dass die Beklagte als einzige Arbeitgeberin fungierte, hätte sie im Falle einer vorliegenden Unzumutbarkeit innert einer Bedenkfrist von zwei bis drei Arbeitstagen und damit spätestens am Freitag, 9. Oktober 2015, reagieren müssen. Indem sie die ihr eingeräumte Bedenkfrist habe verstreichen lassen bzw. auf den ihr bekannten Vorfall nicht innert weniger Tage reagiert habe, habe sie auf das Recht zur fristlosen Kündigung verzichtet. Eine solche erst am 15. Oktober 2015 auszusprechen, demnach eine Woche nach Bekanntwerdens des Kassenfehlbestandes, sei klarerweise verspätet.

E. 4.2

Die Berufungsklägerin rügt unrichtige Sachverhaltsfeststellung. Sie macht geltend, die Aussagen der zu diesem Punkt befragten Personen seien nicht korrekt bzw. unvollständig wiedergegeben worden. Es sei auch unrichtig, wenn das Gericht feststelle, dass nicht mehr eruiert werden könne, wer Verursacher des Mankos über CHF 16.50 gewesen sei und der Berufungsbeklagten andere zu Unrecht erfolgte Bezüge nicht nachgewiesen werden könnten. C.____ habe glaubhaft ausgesagt, dass die Berufungsbeklagte immer etwas Geld aus der Kasse genommen habe. Dies sei auch durch F.____ glaubhaft bestätigt worden. Es gelte somit als erstellt, dass sich die Berufungsbeklagte mehrfach aus der Kasse bedient habe. Die Berufungsbeklagte habe in ihrer Stellung als Leiterin der Praxis sehr wohl eine besondere Vertrauensstellung innegehabt. Das Bedienen der Kasse habe somit eine der Hauptaufgaben in ihrer Funktion als Praxischefin dargestellt. Darüber hinaus, habe es sich nicht um einen einmaligen Vorfall gehandelt. Durch mehrere Personen sei zu Protokoll gegeben worden, dass sich die Berufungsbeklagte mehrfach unrechtmässig aus der Kasse bedient habe. Es könne somit nicht von einem unüberlegten Fehltritt, sondern vielmehr von einem fortgesetzten und vorsätzlichen Handeln gesprochen werden. In Bezug auf die Rechtzeitigkeit des Aussprechens der fristlosen Kündigung könne auf das bereits Gesagte verwiesen werden. Es sei richtig, dass sie am Tag nach der ordentlichen Kündigung, also am 8. Oktober 2015 durch C.____ vom Fehlbestand in der Kasse erfahren habe. Aufgrund einer rechtlichen Beratung am 13. Oktober 2015 sei festgestellt worden, dass das Verhalten der Berufungsbeklagten trotz des eher geringen Streitwertes in Würdigung der vorliegenden Angelegenheit einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstelle. Es handle sich um eine juristische Qualifikation, welche durch einen juristischen Laien nicht hätte vorgenommen werden können. Am 15. Oktober 2015 habe sie das Schreiben der [...] mit der unberechtigten Forderung erhalten. Die Angelegenheit habe aufgrund der neuen Ausgangslage neu beurteilt werden müssen. In der Folge sei am 15. Oktober 2015 unverzüglich die fristlose Kündigung ausgesprochen worden.

E. 4.3

Die Berufungsklägerin verkennt das Wesen einer Berufung. Die Vorinstanz hat nachvollziehbar und korrekt die Aussagen der Beteiligten gewürdigt. Die Berufungsschrift muss sich mit den Erwägungen im angefochtenen Urteil auseinandersetzen. Es genügt nicht, den Sachverhalt zu ergänzen, insbesondere durch Behauptungen und Feststellungen, die in den Akten keine Stütze finden. So trifft es zu, dass C.____ ausgesagt hat, dass die Berufungsbeklagte immer etwas Geld aus der Kasse genommen habe. Die Berufungsklägerin verschweigt aber, dass C.____ in diesem Zusammenhang auch ausgesagt hat, dass die Berufungsbeklagte am Tag nach solchen Geldentnahmen, das Geld wieder in die Kasse gelegt habe. Im Weiteren kann wohl kaum davon gesprochen werden, dass es als erstellt gelte, die Berufungsbeklagte habe sich mehrfach aus der Kasse bedient, wenn die Berufungsbeklagte private Geldentnahmen ausdrücklich bestreitet und die Berufungsklägerin selber ausser am 8. Oktober 2015 nie von einem Fehlbetrag in der Kasse gehört hat. Wenn die Vorinstanz den Fehlbetrag auf CHF 10.00 und nicht wie die Berufungsklägerin auf CHF 16.50 beziffert, ist dies zu Recht erfolgt, zumal sich das Gericht diesbezüglich auf erwiesene Tatsachen abstützt und nicht auf Unterstellungen. Bezüglich der zu spät erfolgten fristlosen Kündigung kann einmal mehr wiederholt werden, dass nicht der Zeitpunkt der rechtlichen Aufarbeitung eines Vorfalles für die Beurteilung der Rechtzeitigkeit massgebend ist, sondern der Zeitpunkt der Kenntnisnahme des Grundes und damit der Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses. Dass der Vorfall mit dem Manko in der Kasse für die Berufungsklägerin nicht eine derart gravierende Pflichtverletzung war, was zu einer fristlosen Kündigung führt, bestätigt die Berufungsklägerin selber, indem sie in der Berufung bestätigt, dass sie erst aufgrund einer rechtlichen Beratung gemerkt habe, dass die Angelegenheit trotz des geringen «Streitwertes» zu einer fristlosen Kündigung führe. Die Berufungsklägerin hätte also ohne Beratung ihres Anwalts die Sache auf sich beruhen lassen, zumal die ordentliche Kündigung ja bereits ausgesprochen worden war und die Berufungsbeklagte bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (Ende Dezember 2015) freigestellt war.

E. 5

Die Klägerin sowie die «Nebenklägerin» seien unter solidarischer Haftbarkeit widerklageweise zu verurteilen, der Beklagten deren vorprozessualen Rechtsberatungsaufwand in Höhe von CHF 3'006.70 zuzüglich Zins zu 5% seit 18. Dezember 2015 zu ersetzen.

E. 5.1

Das Amtsgericht führte zum Kündigungsgrund «Eingang Schreiben der [...] inkl. Arzteugnis» aus, die Beklagte habe vorgebracht, dass die Klägerin offensichtlich spätestens seit Mitte 2015 mit ihrer Arbeitsstelle nicht mehr zufrieden gewesen sei und einer anderen Mitarbeitenden einen perfid ausgeheckten Plan mitgeteilt habe. Demnach habe sie nachweislich beabsichtigt, mit F.____ bewusst einen Streit anzufangen und sich anschliessend krankschreiben zu lassen. Als Alternativplan habe sie sich überlegt, schwanger zu werden und nach der Schwangerschaft tatsachenwidrig eine Depression zu behaupten, um möglichst lange nicht arbeiten zu müssen. Durch die Kündigung habe sie dieses Vorhaben nicht in die Tat umsetzen können. Dies habe sie aber nicht daran gehindert, ihren Plan auf eine andere Art und Weise umzusetzen. Am 13. Oktober 2015 habe sie ihr ein vermeintliches Arzteugnis zugestellt, welches eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit per 7. Oktober 2015 (Tag der Kündigung) bis und mit 31. Oktober 2015

belegen sollte. Es sei offensichtlich, dass diese Arbeitsunfähigkeit rein der Umsetzung ihres Planes zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gedient und nicht wirklich existiert habe. Dieses Verhalten stelle ebenfalls eine gravierende Verletzung ihrer Treuepflicht als Arbeitnehmerin, welche auch während der Kündigungsfrist weiter andauere, dar. Das Amtsgericht erwog dazu, dass die Klägerin bestreite, eine Schwangerschaft mit allfälliger Schwangerschaftsdepression oder Mobbing durch F.____ geplant zu haben. Darüber hinaus stelle auch keines der eingereichten Arztzeugnisse aus dem Jahr 2015 ein Gefälligkeitszeugnis dar. Demgegenüber habe C.____ angegeben, dass die Klägerin ihr gegenüber erwähnt hatte, zu planen, schwanger zu werden mit anschliessender Krankschreibung, um möglichst lange gegen Bezahlung zu Hause bleiben zu können. C.____ habe sich aber an das von der Klägerin angeblich erwähnte Mobbing durch F.____ nicht mehr erinnern können. Es sei nicht ersichtlich, weshalb C.____ in diesem Zusammenhang lügen sollte. Insbesondere belaste sie die Klägerin mit ihren Aussagen nicht mehr als nötig, indem sie betreffend des angeblichen Mobbings durch F.____ Erinnerungslücken eingestehe. Es werde deshalb davon ausgegangen, dass die Klägerin C.____ von ihrer geplanten Schwangerschaft mit allfälliger Schwangerschaftsdepression erzählt habe. Diese Aussage alleine rechtfertige eine fristlose Kündigung jedoch nicht, zumal die Beklagte davon gemäss eigenen Ausführungen bereits vor der ordentlichen Kündigung Kenntnis gehabt habe. Der Beklagten gehe es vorliegend aber auch offensichtlich nicht um die Umsetzung dieses Schwangerschaftsplans, sondern um eine mögliche ungerechtfertigte Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mittels des am 9. Oktober 2015 ausgestellten Arztzeugnisses, dessen Erhalt die Beklagte zur fristlosen Kündigung bewogen habe. Dies werde deutlich anhand der Ausführungen von F.____, der zu Protokoll gegeben habe, dass die Klägerin mit Hilfe der [...] versucht hätte, die Kündigung für nichtig zu erklären, weil der Arzt ihr dann ja rückwirkend ein Arztzeugnis ausgestellt habe. Nachher habe es ihnen einfach «der Chrage glüpft». Auch die Beklagte schildere, dass sie sehr überrascht gewesen sei, als eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gekommen sei, rückdatiert auf den Tag der Kündigung, das habe sie ein bisschen irritiert. Dann sei auch noch das Schreiben der [...] gekommen. Da habe sie gedacht, jetzt gehe hier irgendwo etwas ganz schief. Aus den Akten gehe in diesem Zusammenhang hervor, dass sich die Klägerin im Nachgang an die ordentliche Kündigung bei der [...] gemeldet habe und diese der Beklagten mit Schreiben vom 14. Oktober 2015 mitgeteilt habe, dass sie die am 7. Oktober 2015 ausgesprochene Kündigung zufolge Krankheit der Klägerin als nichtig erachte. Dem am 9. Oktober 2015 von Dr. med. [...] ausgestellten Arztzeugnis sei zu entnehmen, dass die Klägerin vom 7. Oktober bis am 31. Oktober 2015 arbeitsunfähig gewesen sei. In diesem Zusammenhang habe die Klägerin ausgeführt, dass sie schon am 7. Oktober 2015 beim Arzt gewesen sei, um die Kratzer an der Hand dokumentieren zu lassen. Bereits in diesem Zeitpunkt sei sie psychisch nicht stabil gewesen und hätte Panik gehabt. Ein Arztzeugnis habe sie aber abgelehnt. Als sie am 9. Oktober 2015 noch immer psychisch angeschlagen gewesen sei, sei sie nochmals zum Arzt gegangen und habe sich ein Arztzeugnis ausstellen lassen. Die Fotodokumentation belege, dass die Klägerin bereits am 7. Oktober 2015 bei Dr. med. [...] gewesen sei. Weiter sei gestützt auf das Arztzeugnis erstellt, dass es am 9. Oktober 2015 zu einem zweiten Arztbesuch der Klägerin gekommen sei. An diesem Tag habe Dr. med. [...] ein Arztzeugnis ausgestellt, welches auf seinen Wahrnehmungen vom 7. Oktober 2015 basierte. Die rückwirkende Krankschreibung habe demnach auf zuverlässigen Feststellungen gegründet, welche er bereits zwei Tage zuvor gemacht hatte. Hinzu komme, dass die Klägerin nicht auf einer 3-monatigen Kündigungsfrist beharrt habe, obwohl eine solche gemäss altem

Arbeitsvertrag noch gegolten hätte (sei dieser doch diesbezüglich nicht abgeändert, sondern nur hinsichtlich des Lohnes angepasst worden), und dass sie sich nach dem ersten Arztzeugnis nicht immer wieder habe krankschreiben lassen, um die Kündigungsfrist hinauszuzögern. Es mangle daher an Anhaltspunkten, wonach die Klägerin mit Hilfe der Unia ungerechtfertigte Forderungen hätte erlangen wollen. Darüber hinaus sei die Klägerin berechtigt, ihre Rechte aus dem Arbeitsvertrag geltend zu machen, konkret sich von der Unia beraten zu lassen sowie ein Arztzeugnis einzureichen. Die Zweifel der Beklagten an der von der Klägerin geltend gemachten Arbeitsunfähigkeit bzw. an der Richtigkeit des Arztzeugnisses rechtfertigten eine fristlose Kündigung nicht. Es sei nicht zulässig, auf eine Krankschreibung mit einer fristlosen Entlassung zu reagieren. Vielmehr wäre die Beklagte gehalten gewesen, die Richtigkeit des Arztzeugnisses von einem Vertrauensarzt überprüfen zu lassen (vgl. dazu auch Urteil des Bundesgerichts 4A_140/2009 vom 12. Mai 2009, E. 5.2). Aufgrund der umgehenden und nachvollziehbaren Feststellungen von Dr. med. [...] und indem die Beklagte die Klägerin nicht zu einem Vertrauensarzt geschickt habe, gelinge es der beweispflichtigen Arbeitgeberin nicht, Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses vom 9. Oktober 2015 bzw. an der Krankschreibung der Klägerin entstehen zu lassen. Das Aussprechen der fristlosen Kündigung sei deshalb auch unter diesem Gesichtspunkt nicht rechters.

E. 5.2

Die Berufungsklägerin rügt, die Vorinstanz habe den Sachverhalt unrichtig festgestellt. Es sei richtig, dass sich C.____ im Rahmen der Befragung nicht mehr habe daran erinnern können, dass die Berufungsbeklagte ihr gegenüber den Plan mitgeteilt habe, wegen eines erfundenen Streits mit F.____ «auf krank» zu machen. Es gelte aber zu berücksichtigen, dass sich C.____ während der Befragung im Mutterschaftsurlaub befunden habe und ihr Kind am Stillen gewesen sei. Während dem Stillen könne es bekanntlich zu einer «Schwangerschaftsvergesslichkeit» kommen. Da sie und auch ihr Mann bestätigt hätten, dass ihnen C.____ von einem derartigen Plan erzählt habe, müsse als erstellt gelten, dass sich dies auch so abgespielt habe. Es treffe auch zu, dass ihr bereits vor Aussprechen der ordentlichen Kündigung seitens von C.____ der perfide Plan der Schwangerschaftsdepression bzw. das Anzetteln eines Streits mit F.____ und anschliessender Krankschreibung mitgeteilt worden sei. Zu diesem Zeitpunkt (erstes Gespräch vor der ordentlichen Kündigung) habe sie aber noch nicht abschliessend die Gesamtsituation beurteilen können. Indem durch die [...] die unberechtigten Forderungen geltend gemacht worden seien und die Berufungsbeklagte sich mittels entsprechendem Facebook-Post in die Ferien verabschiedet habe, sei es für sie klar gewesen, dass der Plan nun auch in die Tat umgesetzt werde. In sachverhaltlicher Hinsicht gelte es zu ergänzen, dass die Berufungsbeklagte keinen plausiblen Grund habe nennen können, weshalb sie zwei Tage nach Aufsuchen ihres Arztes ein Arztzeugnis eingeholt habe. Als Grund für den nachträglichen plötzlichen Bedarf eines Arztzeugnisses habe die Berufungsbeklagte genannt, dass die (ordentliche) Kündigung für sie nicht gerechtfertigt gewesen sei und sie diese nicht habe verstehen können. Da sie psychisch angeschlagen gewesen sei, habe sie ihren Arzt nochmals aufgesucht. Es sei nun aber festzuhalten, dass die Berufungsbeklagte weder Psychopharmaka erhalten habe noch dass sie einen Psychologen oder Psychiater aufgesucht habe. Zudem habe sie am Abend der Kündigung gemäss Aussagen von C.____ und F.____ einen guten Eindruck gemacht. Ein Arztzeugnis stelle nichts Weiteres als eine Behauptung dar. Die Berufungsbeklagte sei aber für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit beweispflichtig. Dieser Beweis habe vorliegend nicht erbracht werden können. Es müsse

davon ausgegangen werden, dass das Arztzeugnis ein Gefälligkeitszeugnis sei. Das Gericht habe das Recht unrichtig angewandt, indem es darauf abgestellt habe, dass es nicht zulässig sei, auf eine Krankschreibung mit einer fristlosen Entlassung zu reagieren. Dies gelte selbstverständlich nur für solche Fälle, in welchen der Arbeitnehmer auch tatsächlich erkrankte, seine berechtigten Ansprüche aus der effektiven Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber geltend mache und dieser in der Folge das Arbeitsverhältnis fristlos kündige. Vorliegend seien aber aufgrund des durch die Berufungsbeklagten an den Tag gelegten Verhaltens berechtigte Zweifel an der behaupteten Arbeitsunfähigkeit vorgelegen. Mit dem Arztzeugnis sollte einzig der Zugang der ordentlichen Kündigung verhindert werden. Darüber hinaus hätte keine Zeit dafür bestanden, einen Vertrauensarzt zu konsultieren. Sodann habe die Arbeitnehmerin mit ihrem Facebook-Post vom 15. Oktober 2015, mit welchem sie suggerierte, dass sie (einen Tag nach Einreichung des Schreibens durch die [...]) quickfidel in die Ferien verreise, selber dafür gesorgt, dass sich die Arbeitgeberin in ihren Zweifeln an der behaupteten Arbeitsunfähigkeit bestätigt gesehen habe.

E. 5.3

Die Berufungsklägerin begnügt sich damit, den Sachverhalt nach ihren Vorstellungen zu ergänzen und gestützt darauf eine ihr genehme Würdigung vorzunehmen. So mutet es doch eher befremdlich an, wenn die Berufungsklägerin versucht, die Version des geplanten Mobbings mit F. ___ als erstellt hinzustellen, indem sie behauptet, C. ___ könne sich wegen einer «Schwangerschaftsvergesslichkeit» nicht mehr an ein entsprechendes Zugeständnis der Berufungsbeklagten erinnern. Immerhin gibt sie zu, dass sie vor dem Aussprechen der ordentlichen Kündigung vom behaupteten Plan der Schwangerschaftsdepression und Anzetteln eines Streits mit F. ___ und anschliessender Krankschreibung gewusst habe. Gemäss Klageantwort RZ 60 sowie aufgrund der Aussage der Berufungsklägerin (AS 184, Zeilen 164 – 175) ist davon auszugehen, dass das Arztzeugnis nicht erst am 14. Oktober 2015, sondern bereits zeitlich vor diesem Zeitpunkt der Berufungsklägerin zugegangen ist. Die Würdigung der Vorinstanz, dass es nicht zulässig sei, auf eine Krankschreibung mit einer fristlosen Entlassung zu reagieren und das Arztzeugnis nicht von einem Vertrauensarzt überprüfen zu lassen, wenn sie denn Zweifel an der Richtigkeit desselben gehabt hätte, ist nicht zu beanstanden. Bezeichnenderweise sind die diesbezüglichen Entgegnungen der Berufungsklägerin in der ansonsten sehr wortreichen Berufung denn auch sehr dürftig. Die Behauptung der Berufungsklägerin, angesichts der vorgeschriebenen unverzüglichen Reaktion bei einer fristlosen Kündigung, habe die Zeit gefehlt, die Berufungsbeklagte zu einem Vertrauensarzt zu schicken und Abklärungen betr. der Taggeldversicherung zu tätigen, genügt in einem Berufungsverfahren nicht, um die Würdigung der Vorinstanz umzustossen, zumal Taggeldabklärungen nicht wesentlich sind für die Frage, ob ein Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt oder nicht.

E. 5.7

Std. à CHF 100.00, ausmachend CHF 570.00, Honorar 52.8 Std. à CHF 250.00, ausmachend CHF 13'200.00, Auslagen CHF 229.00 und 8 % MWST CHF 1'119.90, total CHF 15'118.90, davon ¼) zu bezahlen. 7. Die Beklagte hat der Klägerin eine Parteientschädigung von CHF 8'257.60 (Honorar 39.55 Std. à CHF 250.00, ausmachend CHF 9'887.50, Auslagen CHF 307.05 und 8 % MWST CHF 815.55, total CHF 11'010.10, davon ¾) zu bezahlen. 8. Die Gerichtskosten von CHF 4'700.00 (inklusive Kosten des Schlichtungsverfahrens von CHF 500.00) hat die Klägerin zu ¼, ausmachend CHF

1'175.00, und die Beklagte zu $\frac{3}{4}$, ausmachend CHF 3'525.00, zu bezahlen. Sie werden mit dem von der Klägerin geleisteten Kostenvorschuss von CHF 4'700.00 verrechnet und die Beklagte verpflichtet, der Klägerin nach Rechtskraft des vorliegenden Urteils ihren Anteil von CHF 3'525.00 zu bezahlen. 3. Frist- und formgerecht erhob A. ___ Berufung und stellte den Antrag, die Ziffern 1 bis 4 des Urteils des Amtsgerichts von Solothurn-Lebern vom 24. November 2017 seien aufzuheben und die Klage von B. ___ sei abzuweisen, B. ___ sei zu verurteilen, ihr einen Betrag in Höhe von CHF 3'006.70 zuzüglich Zins zu 5 % seit 18. Dezember 2015 zu bezahlen und die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens seien vollumfänglich B. ___ aufzuerlegen. B. ___ stellte mit ihrer Berufungsantwort den Antrag, die Berufung sei abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden könne.

E. 6

Es sei davon Vormerk zu nehmen, dass die Geltendmachung von Schadenersatzforderungen aus anderen Rechtstiteln ausdrücklich vorbehalten bleibt.

E. 6.1

Das Amtsgericht erwog, die Beklagte habe zu Protokoll gegeben, die Krönung, wo sie gesagt habe, sie werde die ordentliche in eine fristlose Kündigung ändern, sei gewesen, als sich die Klägerin am 15. Oktober 2015 über Facebook in die Ferien verabschiedet habe. Dem Facebook-Eintrag habe sie ein Victory-Zeichen sowie Smileys beigefügt, welche ihr verwerfliches Verhalten bestens widerspiegeln würden. Der angeblich schwere Schockzustand habe die Klägerin somit nicht ferienunfähig gemacht. Das Amtsgericht stellte weiter fest, die Klägerin habe erklärt, am 15. Oktober 2015 ihre Mutter zum Flughafen Genf gebracht zu haben. Sie selber sei nicht in die Ferien geflogen. Den Eintrag auf Facebook habe sie aus reiner Provokation gemacht, weil sie gewusst habe, dass es jemand aus der Praxis oder der [...]techniker sehen würden. Gestützt darauf kam die Vorinstanz zum Schluss, es stehe fest, dass die Klägerin die Beklagte mit ihrem Eintrag auf Facebook provozieren wollte. Unklar sei hingegen, ob die Klägerin selbst in die Ferien geflogen sei oder lediglich ihre Mutter an den Flughafen gebracht habe. Das sei aber insofern irrelevant, als dass die Klägerin gekündigt und freigestellt gewesen sei und daher ohne weiteres berechtigt gewesen wäre, zu verreisen. Sie sei weder verpflichtet gewesen, sich der Beklagten weiterhin zur Verfügung zu halten, noch würden allfällige psychische Folgen der Kündigung einer Reise entgegenstehen. Der Facebook-Eintrag vom Flughafen Genf untermauert mit einem Victory-Zeichen und verschiedenen Smileys entspreche zwar nicht der feinen Art, die Intention der Klägerin dürfte aber kaum jemand verstanden haben ausser die Beklagte. So sei die Arbeitgeberin weder namentlich erwähnt noch habe die Klägerin diesen Eintrag kommentiert und damit Rückschlüsse auf die Beklagte zugelassen. Von diesem Seitenhieb der Beklagten gegenüber habe somit niemand Kenntnis erhalten ausser diese selbst. Unter Berücksichtigung der bereits ergangenen ordentlichen Kündigung unter gleichzeitiger Freistellung sowie der Tatsache, dass der Anstand dem Arbeitgeber gegenüber während der Dauer der Anstellung deutlich höher gewichtet werden müsse als im gekündigten Verhältnis, reiche eine derart niederschwellige Provokation nicht aus, damit von einer groben Verletzung der gegenseitigen Achtung, der Höflichkeit und des Anstandes gesprochen werden könnte. Ein Grund für eine fristlose Kündigung sei in diesem Verhalten der Klägerin deshalb nicht zu sehen.

E. 6.2

Die Berufungsklägerin macht geltend, das Amtsgericht habe das Recht unrichtig angewandt, indem der Facebook-Post einzig unter dem Lichte von groben Verletzungen der gegenseitigen Achtung, der Höflichkeit und des Anstandes geprüft worden sei. Vielmehr habe der Facebook-Post im Gesamtkontext mit dem tags zuvor eingereichten Schreiben der [...] sowie den vorausgegangenen Pflichtverletzungen der Berufungsbeklagten (namentlich der Verleumdung des Ehemannes) beurteilt werden müssen. Die Berufungsbeklagte habe sie mit dem Facebook-Post verhöhnt und bei Geschäftspartner und Mitarbeiterinnen lächerlich gemacht. Die Kündigung vom 15. Oktober 2015 sei auch per E-Mail erfolgt. Es könne davon ausgegangen werden, dass eine Person im Alter der Berufungsbeklagten ihre E-Mails regelmässig resp. täglich prüfe. Dann habe sie auch gelogen, indem sie gesagt habe, sie habe die Kündigung am 16. Oktober 2015 entgegengenommen. In Tat und Wahrheit sei die Entgegennahme am 23. Oktober 2015 erfolgt. Es gelte also als erstellt, dass die Berufungsbeklagte den Facebook-Post nicht nur aus Provokation gemacht habe, sondern effektiv in die Ferien verreist sei.

E. 6.3

Die Berufungsklägerin behauptet einerseits, die Berufungsbeklagte habe die fristlose Kündigung, die sowohl mit eingeschriebener Post als auch vorab per E-Mail verschickt worden sei, bereits am 15. Oktober 2015 zur Kenntnis genommen. Andererseits bezichtigt sie die Berufungsbeklagte einer Lüge, da sie das Kündigungsschreiben erst am 23. Oktober 2015 entgegengenommen habe. Zum Beweis der Lüge, hat sie in ihrer Berufungsschrift eine Empfangsbestätigung eingescannt. Dieses neue Beweismittel kann nicht berücksichtigt werden (Art. 317 Abs. 1 ZPO). Es ist zudem auch für die Beantwortung der vorliegenden Frage irrelevant, wann exakt die Berufungsbeklagte die Kündigung entgegengenommen hat. Die Berufungsbeklagte war nicht verpflichtet am 15. Oktober 2015 zur Arbeit zu erscheinen. Nach der ordentlichen Kündigung vom 7. Oktober 2015 war sie freigestellt bzw. nach dem Arztzeugnis vom 9. Oktober 2015 war sie krankgeschrieben. Die Berufungsbeklagte hat bestätigt, dass sie mit dem Facebook-Post die Berufungsklägerin provozieren wollte. Die Vorinstanz hat die Provokation als nicht der feinen Art entsprechend gewürdigt, aber auch festgestellt, dass die Berufungsklägerin nicht erwähnt werde und auch sonst keine Rückschlüsse gezogen werden könnten. Zudem sei der Anstand dem Arbeitgeber gegenüber während der Dauer der Anstellung deutlich höher zu gewichten als im gekündigten Verhältnis. Was die Berufungsklägerin dagegen pauschal einwendet, die Arbeitgeberin werde verhöhnt und bei Geschäftspartnern und Mitarbeiterinnen lächerlich gemacht, findet in den Akten keine Stütze und vermag die korrekte Würdigung der Vorinstanz nicht umzustossen.

E. 7

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin.

E. 7.1

Die Vorinstanz erwog, die Beklagte habe schliesslich auch geäussert, die Klägerin habe sich ihr gegenüber illoyal verhalten. Konkret habe A.____ zu Protokoll gegeben, die Klägerin habe über sie gesagt, sie spinne. Dies sei von D.____ bestätigt worden. Aus dem in den Akten befindlichen WhatsApp Chatverlauf zwischen B.____ und E.____ gehe weiter hervor, dass B.____ diese am 4. September 2015 gefragt habe: «Het sich d'A.____ wieder probiert schlimme bi dir...?». Das Amtsgericht hielt dazu fest, grobe Verletzungen der gegenseitigen Achtung, der Höflichkeit und des Anstandes, die keine Beschimpfungen sind,

könnten unter Umständen berechtigten Anlass zur fristlosen Entlassung bieten. Es gehöre sich nicht, seine Arbeitgeberin als «Spinnerin» und «Schleimerin» zu betiteln. Da B.____ jedoch bereits ordentlich gekündigt und darüber hinaus freigestellt worden war, sei fraglich, ob diese Äusserungen alleine eine fristlose Kündigung rechtfertigten. Diese Frage könne aber insofern offenbleiben, als dass es auch hier an der Rechtzeitigkeit des Aussprechens der fristlosen Entlassung mangle. Aufgrund der Ausführungen der Beklagten und D.____ sei nämlich davon auszugehen, dass die Beklagte von diesen Illoyalitäten am 7. und 8. Oktober 2015 erfahren hatte und zwar im Gespräch mit D.____ und C.____, welche den Chatverlauf von E.____ zugestellt erhalten hatten. Im Falle einer Unzumutbarkeit hätte A.____ auch in diesem Zusammenhang innert zwei bis drei Arbeitstagen und damit spätestens am Montag, 12. Oktober 2015, reagieren müssen. Auch hier gelte, dass diese Frist äussert grosszügig berechnet sei, wenn bedenkt werde, dass die Beklagte als alleinige Geschäftsführerin auch am dazwischenliegenden Wochenende Zeit zum Nachdenken hatte und ihr deshalb gar fünf Tage zur Verfügung standen, um zu entscheiden, ob sie aktiv werden wolle oder nicht. Indem sie die ihr eingeräumte Bedenkfrist habe verstreichen lassen bzw. auf den ihr bekannten Vorfall nicht innert weniger Tage reagiert habe, habe sie auf das Recht zur fristlosen Kündigung verzichtet. Eine solche erst am 15. Oktober 2015 auszusprechen, demnach eine Woche nach Bekanntwerdens der Illoyalitäten, sei klarerweise verspätet.

E. 7.2

Die Berufungsklägerin rügt, das Amtsgericht habe das Recht unrichtig angewandt. In der Gesamtbetrachtung stelle es sehr wohl einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar, wenn die Vorgesetzte als «Schleimerin» und «Spinnerin» gegenüber von andern Mitarbeitern resp. von Drittpersonen betitelt werde. Dann habe das Gericht das Recht auch unrichtig angewandt, indem es festgehalten habe, dass die fristlose Kündigung nicht rechtzeitig ausgesprochen worden sei. In Ergänzung gelte es festzuhalten, dass kein eigentliches Gespräch im Nachgang zur ordentlichen Kündigung stattgefunden habe. Vielmehr habe sie fortlaufend neue negative Informationen betreffend die Berufungsbeklagte erhalten. Erst als sie diese Informationen bündeln, aufarbeiten, gesamthaft betrachten und juristisch beurteilen konnte, sei ihr bewusstgeworden, dass das Abwarten der gewünschten Sperrfrist sowie der darauffolgenden Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden konnte. Dies sei endgültig am 15. Oktober 2015 mit Erhalt des Schreibens der [...] sowie des Facebook-Post der Fall gewesen.

E. 7.3

Die Berufungsklägerin übt vorwiegend appellatorische Kritik, was in einem Berufungsverfahren nicht genügt. Die Vorinstanz hat festgehalten, dass es sich nicht gehöre, seine Arbeitgeberin als «Spinnerin» und «Schleimerin» zu betiteln. Das Gericht hat dann weiter erwogen, dass es fraglich sei, ob dies ein Grund für eine fristlose Kündigung sei, dies aber dann definitiv verneint unter dem Aspekt der Rechtzeitigkeit der Kündigung. Eine Reaktion auf diese Äusserungen erst fünf Tage nach dem sie davon erfahren habe, zu treffen, sei zu spät um die fristlose Kündigung rechtfertigen zu können. Die Berufungsklägerin kritisiert zwar diese vorinstanzliche Würdigung, behauptet aber mit ihrer Argumentation lapidar, dass die Frist zur Aussprechens der Kündigung eine untergeordnete Rolle gespielt habe, da die Unzumutbarkeit für sie erst eingetreten sei, nachdem sie sich rechtlich habe beraten lassen und sich bewusstgeworden sei, dass sich mit der Krankschreibung der Berufungsbeklagten die Sperrfrist und damit die darauffolgende Kündigungsfrist um Wochen verlängern könnte. Die Argumentation verfängt – wie hievor

dargelegt – nicht.

E. 8

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Würdigung der Vorinstanz, die fristlose Kündigung sei zu Unrecht erfolgt, korrekt ist und die diesbezüglichen Rügen unbegründet sind. 9.1 Das Amtsgericht hat nach der Feststellung der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung zu den finanziellen Folgen ausgeführt, die Klägerin mache eine Restlohnforderung in der Höhe von CHF 13'851.45 brutto, zuzüglich Zins zu 5 % seit 17. Oktober 2015, geltend. Dieser Betrag setze sich gemäss ihren Ausführungen zusammen aus dem Lohnanspruch für die Monate Oktober bis Dezember 2015 und dem vollen 13. Monatslohn für das Jahr 2015, der im Dezember ausbezahlt worden wäre, ausmachend total CHF 21'000.00. Hiervon würden die von der Arbeitslosenkasse geleisteten Zahlungen in der Höhe von brutto CHF 7'148.55 abgezogen, womit ein Total von CHF 13'851.45 verbleibe. Die Beklagte bringe in diesem Zusammenhang mehrere Verrechnungstatbestände vor. Was den Mehraufwand in organisatorischer Hinsicht sowie die angeblichen Mindereinnahmen aufgrund der fristlosen Kündigung der Klägerin anbelange, sei festzuhalten, dass die Entlassung zu Unrecht erfolgt sei, weshalb keine gesetzliche Grundlage bestehe, um derartige Positionen geltend zu machen. Bezüglich der geltend gemachten vorprozessualen Rechtsberatungskosten sei zu berücksichtigen, dass diejenige Partei, die den Ersatz vorprozessualer Anwaltskosten einklage, substantiiert darzutun habe, dass die geltend gemachten Aufwendungen als Bestandteil des Schadens zu betrachten seien, mithin gerechtfertigt, notwendig und angemessen gewesen seien, der Durchsetzung der Schadenersatzforderung zu dienen und nicht durch die Parteientschädigung gedeckt seien. Mangels Substantiierung könnten diese Kosten somit ebenfalls nicht als Verrechnungstatbestand herangezogen werden. Weiter sei nicht bewiesen, dass es sich bei den diversen Arzzeugnissen der Klägerin um Gefälligkeitszeugnisse und damit unentschuldigte Absenzen handle. Vielmehr habe die Beklagte die von der Klägerin beigebrachten Arzzeugnisse jeweils akzeptiert und sich nicht veranlasst gefühlt, deren Gesundheitszustand von einem Vertrauensarzt überprüfen zu lassen. Es gehe deshalb nicht an, daraus im Nachhinein nun einen Verrechnungstatbestand konstruieren zu wollen. Dasselbe gelte für den angeblich überhöhten Lohn, welcher der Klägerin bezahlt worden sein soll. Aufgrund der Akten stehe fest, dass der Klägerin gestützt auf eine mündliche Vertragsänderung ab April 2013 eine Lohnerhöhung gewährt worden sei. In der Folge habe sie über 2.5 Jahre hinweg ein monatliches Gehalt von CHF 5'250.00 brutto ausbezahlt erhalten. Es bestehe keine gesetzliche Grundlage, um diesen vereinbarten Monatslohn rückwirkend herabzusetzen. Die Klägerin bestreite, Notfall- und Schmerzpatienten abgewiesen zu haben. Auch C. ___ habe in diesem Zusammenhang ausgeführt, nicht zu glauben bzw. nicht genau zu wissen, ob die Klägerin Notfall- und Schmerzpatienten abgewiesen habe. Die übrigen Mitarbeiterinnen hätten in diesem Zusammenhang keine Angaben machen können. Es sei deshalb nicht belegt, dass die Klägerin Notfall- und Schmerzpatienten abgewiesen habe, womit ein erheblicher Schaden in Form von entgangenem Gewinn sowie ein erheblicher Reputationsschaden nicht substantiiert und entsprechend nicht verrechenbar sei. Gestützt auf diese Ausführungen sei festzuhalten, dass keine Verrechnungstatbestände vorliegen würden und die Beklagte der Klägerin eine Restlohnforderung von CHF 13'851.45 brutto schulde. Die Klägerin habe die fristlose Kündigung am 16. Oktober 2015 in Empfang genommen. Der Zins zu 5 % sei deshalb ab dem Folgetag, d.h. ab 17. Oktober 2015, geschuldet. 9.2 Die Berufungsklägerin macht geltend, da die fristlose Kündigung gerechtfertigt sei, seien sämtliche Lohnansprüche

per 16. Oktober 2015 beendet. Die einzigen Lohnansprüche der Berufungsbeklagten bestünden aus dem pro rata Anteil Monatslohn Oktober 2015 (1. bis und mit 15. Oktober 2015) und dem pro rata Anteil am 13. Monatslohn für das Jahr 2015. Diese Lohnansprüche seien aber zu Recht mit Forderungen ihrerseits verrechnet worden. Aufgrund des Verhaltens der Berufungsbeklagten sei sie gezwungen gewesen, auf deren Arbeitsleistung während der ordentlichen Kündigungsfrist zu verzichten. Obwohl die Arbeitsleistungen der Berufungsbeklagten ungenügend gewesen seien, habe ihr Wegfall einen erheblichen administrativen Mehraufwand verursacht. Die vorprozessualen Rechtsberatungskosten habe sie mit Einreichung der Rechnungen und der umfangreichen Klageantwort, woraus die Komplexität des Falles hervorgehe, genügend dokumentiert. Im Weiteren gelte es als erwiesen, dass es sich beim Arzzeugnis vom 9. Oktober 2015 um ein Gefälligkeitszeugnis gehandelt habe. Somit liege der Schluss nahe, dass es sich bei den früheren Arzzeugnissen ebenfalls um Gefälligkeitszeugnisse gehandelt habe mit der Konsequenz, dass die Berufungsbeklagte unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben sei. Das Gericht stelle auch fälschlicherweise darauf ab, dass eine mündliche Vertragsänderung per 1. April 2013 mit einem höheren Lohn abgeschlossen worden sei. Die Arbeit der Berufungsbeklagten habe den überhöhten Lohn nicht gerechtfertigt (Verpflichtung mindestens 50 % der Arbeitszeit mit PA-Tätigkeit zu absolvieren). Es sei auch erstellt, dass die Berufungsbeklagte Patienten abgewimmelt habe und Patiententermine kurzfristig verschoben habe. All diese Schadenspositionen habe sie mit der Restlohnzahlung für den Monat Oktober 2015 sowie dem pro rata Anteil am 13. Monatslohn für das Jahr 2015 zu Recht verrechnet.

9.3 Die Berufungsklägerin setzt sich mit der Argumentation der Vorinstanz nur ungenügend auseinander. Jedenfalls genügt es nicht, die eigene Sichtweise der Beweiswürdigung der Vorinstanz gegenüberzustellen. Die Vorinstanz hat festgestellt, dass die fristlose Kündigung ungerechtfertigt gewesen ist. Die Berufungsklägerin beharrt darauf, dass die fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen sei, weshalb die zur Verrechnung gestellten Forderungen begründet seien (administrativer Mehraufwand, vorprozessuale Rechtsberatungskosten, unentschuldigte Absenzen, überhöhter Lohn, kurzfristige Absage und Verschiebung von Patienten). Es muss nicht näher ausgeführt werden und ist entsprechend klar, dass bei einer ordentlichen Kündigung mit gleichzeitiger Freistellung des Arbeitnehmers demselben nicht Mehraufwendungen für den Wegfall der Arbeitskraft in Rechnung gestellt werden können. Da die fristlose Kündigung ungerechtfertigt war und die Berufungsklägerin entsprechend keinen Anspruch auf eine Entschädigung für vorprozessuale und auch prozessuale Parteikosten geltend machen kann, ist dieser Verrechnungsbetrag ohnehin gegenstandslos. Die doch sehr gewagte Behauptung der Berufungsklägerin, beim Arzzeugnis vom 9. Oktober 2015 handle es sich um eine Falschbeurkundung, was vermutungsweise auch für sämtliche früheren Arbeitszeugnisse gelte, braucht ebenfalls nicht weiter kommentiert zu werden, zumal die fristlose Kündigung unrechtmässig war und der Beweis für die behauptete Falschbeurkundung nie erbracht worden ist. Völlig absurd ist die Behauptung, die Berufungsbeklagte habe über 2,5 Jahre zu viel Lohn bezogen, so dass ihr Lohn nun rückwirkend gekürzt werden könne. Selbst wenn Patientinnen und Patienten kurzfristige Absagen erhalten hätten und Verschiebungen vorgenommen worden sein sollten, ist nicht ansatzweise ein daraus resultierender finanzieller Schaden in quantitativer Hinsicht beziffert. Die Verrechnungsforderungen sind deshalb unbegründet.

10.1 Das Amtsgericht hat es in Anbetracht der Art und Weise der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung der Klägerin, der Dauer des Arbeitsverhältnisses, des Alters der Klägerin sowie deren

Mitverschulden als angemessen erachtet, der Berufungsbeklagten eine Entschädigung von einem Monatslohn und damit von CHF 5'250.00 (netto) zuzusprechen. 10.2 Die Berufungsklägerin wendet dagegen lediglich ein, da es sich vorliegend eindeutig um eine gerechtfertigte fristlose Kündigung gehandelt habe, sei keine Pönale geschuldet. 10.3 Da in dieser Behauptung keine echte Bestreitung der Höhe der Pönale zu erblicken ist, ist die Berufung diesbezüglich ohne Weiteres abzuweisen. 11.1 Das Amtsgericht hat festgehalten, dass das von der Beklagten am 6. Dezember 2015 ausgestellte Arbeitszeugnis als vernichtend bezeichnet werden müsse. Die Beklagte habe darin unter anderem ausgeführt, dass die Leistungen der Klägerin ab Juni 2013 stetig abgenommen hätten und schlussendlich «in intrigierenden Aktionen gegenüber Patienten, Mitarbeitenden und Vorgesetzten bis hin zu massiv geschäftsschädigendem Verhalten» geendet hätten und das Arbeitsverhältnis deshalb am 15. Oktober 2015 fristlos hätte aufgelöst werden müssen. Mit dieser Formulierung habe die Beklagte das wirtschaftliche Fortkommen der Klägerin massiv erschwert. Statt das Verhalten und die Leistungen der Klägerin über die gesamte Anstellungsdauer zu bewerten, habe die Beklagte im Arbeitszeugnis lediglich ihren Unmut, welcher im Nachgang an die ordentliche Kündigung entstanden sei, geäußert. Von einem objektiv richtigen, verhältnismässigen und wohlwollenden Zeugnis könne deshalb nicht die Rede sein. Aus dem Zwischenzeugnis vom 7. April 2013 gehe unmissverständlich hervor, dass die Beklagte sowohl mit dem Verhalten als auch mit den Leistungen der Klägerin sehr zufrieden gewesen sei. So habe sie unter anderem ausgeführt: «Frau B.____ ist eine sehr freundliche und aufgestellte Person, welche von allen Mitarbeitenden, den Patienten und auch von mir sehr geschätzt wird. Ihre Aufgaben erledigt sie gewissenhaft und man kann sich auf sie verlassen. (...) Durch ihr Engagement trägt Frau B.____ massgeblich dazu bei, dass der Praxisbetrieb reibungslos funktioniert. Ihre zielstrebige und pflichtbewusste Art machten sie zu einem wichtigen Pfeiler im Team. Gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Patienten ist sie jederzeit höflich, korrekt und zuvorkommend». Das Amtsgericht prüfte im Einzelnen sehr detailliert folgende, der Berufungsbeklagten vorgeworfenen Pflichtverletzungen: - Illoyales Verhalten gegenüber Mitarbeitern; - Regelmässiges Zuspätkommen verbunden mit dem Schliessen der Türe; - Pflichtverletzung beim Verschieben von Abendpatienten; - Abweisung von Schmerz- und Notfallpatienten; - Aufteilung von Kassenfehlbeträgen auf die Mitarbeiterinnen; - Ungenügende Arbeitsleistungen; - Plan Schwangerschaftsdepression bzw. Mobbing durch F.____. Zusammenfassend kam das Amtsgericht zum Schluss, der Umgang der Klägerin C.____ gegenüber müsse als nicht korrekt qualifiziert werden. Ein systematisches, feindliches und schikanöses Verhalten, mit dem Ziel, C.____ an ihrem Arbeitsplatz zu isolieren oder auszugrenzen, sei darin jedoch noch nicht zu erblicken, weshalb die Schwelle zum Mobbing knapp nicht erreicht sei. Die regelmässigen Verspätungen der Klägerin seien erstellt. Ebenfalls erstellt sei die Pflichtverletzung seitens der Klägerin indem sie mehr-fach Abendpatienten verschoben habe. Hingegen sei weder belegt, dass die Klägerin Notfall- und Schmerzpatienten abgewiesen, noch, dass sie diese an Konkurrenzpraxen zugewiesen hätte. Der Vorwurf des Aufteilens von Kassenfehlbeträgen habe sich im Rahmen der Zeugen- und Parteibefragung nicht erhärten lassen. Auch ungenügende Arbeitsleistungen würden sich nicht belegen lassen, ausser der selbst eingestandenem Fehlbestellung der Ultraschallspitze, dem eigenmächtigen Aufschalten eines Stellenin-serats und dem aufgrund der Zeugenaussagen erstellten regelmässigen privaten Surfen im Internet. Schlussendlich werde davon ausgegangen, dass die Klägerin C.____ von ihrer geplanten Schwangerschaft mit allfälliger Schwangerschaftsdepression erzählt habe. Im Folgenden

formulierte das Amtsgericht das Arbeitszeugnis unter Berücksichtigung der festgestellten Pflichtverletzungen. Für die konkrete Ausformulierung des Arbeitszeugnisses kann vollumfänglich auf das vorinstanzliche Urteil verwiesen werden.

11.2 Die Berufungsklägerin rügt, das Gericht verkenne bei seiner Beurteilung die Schwere der Pflichtverletzungen, welche durch die Berufungsbeklagte begangen worden seien. Die Tragweite und das Ausmass dieser Pflichtverletzungen sei ihr erst im Nachgang zur ordentlichen Kündigung bewusst geworden. Da diese schwer wiegen würden, sei sie verpflichtet gewesen, dies im Rahmen des Arbeitszeugnisses festzuhalten. Das Zwischenzeugnis vom 7. April 2013 sei in der Tat positiv ausgefallen. Zu diesem Zeitpunkt seien die Leistungen und das Verhalten aber auch noch positiv zu beurteilen gewesen. Erst nach Abschluss des neuen Arbeitsvertrages per 1. April 2013 hätten sich das Verhalten sowie die Leistungen verschlechtert. Die Aufzählung des Gerichts sei unvollständig. Es würden noch weitere Gründe dazukommen (Verleumdung des Ehemannes, Druck auf Lehrtochter, Lehre vorzeitig zu beginnen, unrechtmässige Delegation von Arbeiten an die Lehrtochter und C.____, Pläne eines erfundenen Mobbings durch F.____). Da die fristlose Kündigung gerechtfertigt sei, könne das Ende des Arbeitsverhältnisses nicht auf 31. Dezember 2015, sondern müsse auf 15. Oktober 2015 festgesetzt werden.

11.3 Die wiederholten Vorbringen der Berufungsklägerin stellen einmal mehr eine appellatorische Kritik dar. Die Vorinstanz hat sehr wohl Pflichtverletzungen der Berufungsbeklagten festgestellt und dies im Zeugnis auch durchblicken lassen. Da die Arbeit und das Verhalten zugestandenermassen bis zumindest am 7. April 2013 sehr gut waren und im Zwischenzeugnis auch lobend erwähnt worden sind und erst ab dann Pflichtverletzungen festgestellt werden konnten, ist die Leistung und das Verhalten der Berufungsbeklagten für die fünf Jahre Tätigkeit bei der Berufungsklägerin denn auch nur als «gut» und nicht als «sehr gut» qualifiziert worden. Im Weiteren finden auch die Spannungen im Team Erwähnung («Gegen Ende des Anstellungsverhältnisses kam es allerdings zu Spannungen im Team») und beim Verhalten wurde nur erwähnt, die Berufungsbeklagte sei eine «freundliche und aufgestellte» Person und nicht wie gewünscht eine «sehr freundliche und aufgestellte» Person. Die Rügen der Berufungsklägerin basieren auf dem Hintergrund der ihrer Ansicht nach gerechtfertigten fristlosen Kündigung, entsprechend pauschal vernichtend will sie das Arbeitszeugnis für die gesamte Beschäftigungsdauer auch formuliert haben. Die Rügen sind unbegründet und das sowohl inhaltlich als auch in zeitlicher Hinsicht sehr wohl ausgewogene Arbeitszeugnis ist zu bestätigen.

12.1 Das Amtsgericht hat die Berufungsklägerin verpflichtet, der Berufungsbeklagten das Lehrbuch [...], welches der Berufungsbeklagten gehört, herauszugeben.

12.2 Die Berufungsklägerin bestreitet dieses Lehrbuch noch in ihrem Besitz zu haben. Zudem sei dieser Anspruch nie rechtsgenügend dargetan worden.

12.3 Die Rüge der Berufungsklägerin ist unbegründet. Das Lehrbuch ist genau bezeichnet, so dass nicht ersichtlich ist, inwiefern die Berufungsbeklagte das Begehren denn noch mehr hätte präzisieren müssen.

13.1 Die Vorinstanz hat ausgeführt, die Beklagte beantrage, die Klägerin sei widerklageweise zu verurteilen, ihr den vorprozessualen Rechtsberatungsaufwand in der Höhe von CHF 3'006.70 zuzüglich Zins zu 5 % seit 18. Dezember 2015 zu ersetzen. Die Klägerin hingegen fordere die Abweisung der Widerklage. Es könne auf das bereits Gesagte verwiesen werden. Dann genüge es ebenfalls nicht, zur Substantiierung des Rechtsberatungsaufwandes lediglich auf die beiden eingereichten Honorarnoten zu verweisen, ohne die einzelnen Positionen offenzulegen und diese konkret zu erläutern. Aufgrund des blossen Verweises auf die Honorarnoten vom 28. Oktober 2015 und 18.

Dezember 2015 sei es dem Gericht bzw. der Klägerin nicht möglich, die Aufwendungen zu überprüfen bzw. diese substantiiert zu bestreiten. Mangels Substantiierung sei die Widerklage deshalb abzuweisen. 13.2 Die Berufungsklägerin rügt, der Anspruch sei mittels der beiden Honorarnoten rechtsgenüchlich substantiiert dargetan. Aus der umfassenden Klageantwort seien die entsprechenden Aufwendungen, welche allesamt die vorprozessuale Phase betroffen hätten und nicht durch die Parteienschädigung gedeckt seien, hervorgegangen. 13.3 In einem Berufungsverfahren genügt es nicht, pauschal auf Akten und Belege zu verweisen. Die Rüge ist entsprechend nicht zu hören. 14. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Berufung unbegründet und abzuweisen ist. Bei diesem Ausgang hat die Berufungsklägerin die Kosten des Verfahrens in der Höhe von CHF 3'500.00 zu tragen. Diese werden mit dem von ihr geleistete Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet. Zudem hat die Berufungsklägerin an die Berufungsbeklagte eine Parteienschädigung zu entrichten. Diese wird antragsgemäss auf CHF 5'559.05 (inkl. Auslagen und MwSt.) festgesetzt.

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