

# **SZ\_GERICHTE ZK1 2019 5 vom 28. Februar 2020**

SZ Gerichte, 2020-02-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sz\\_gerichte\\_ZK1\\_2019\\_5](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sz_gerichte_ZK1_2019_5)

FR: SZ\_GERICHTE ZK1 2019 5 du 28 février 2020

IT: SZ\_GERICHTE ZK1 2019 5 del 28 febbraio 2020

## **Regeste**

Forderung aus Arbeitsvertrag | Arbeitsrecht

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin Fr. 46'260.20 nebst

### **E. 5**

% Zins seit 15. August 2015 zu bezahlen, nämlich: - Fr. 16'360.20 Lohnanspruch bis 30. November 2015 - Fr. 29'900.00 Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR 2. Satz 1 des letzten Absatzes des von der Beklagten ausgestellten Arbeitszeugnisses, datiert vom 30. Oktober 2015, sei wie folgt abzuändern: "A. \_\_\_\_\_ hat unsere Firma per 30. November 2015 verlassen". 3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Mit Klageantwort vom 30. Juni 2016 beantragte die C. \_\_\_\_\_ AG (nachfolgend Beklagte) die vollumfängliche Abweisung der Klage unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin (Vi-act. A/II). Am 16. März 2017 fand eine Instruktionsverhandlung mit Parteibefragung statt (Vi-act. A/III, A/III.A, A/III.B, A/III.C). Mit Replik vom 29. Juni 2017

Kantonsgericht Schwyz 3 (Vi-act. A/IV) und Duplik vom 6. Oktober 2017 (Vi-act. A/V) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest. Der Vorderrichter ordnete am 21. November 2017 verschiedene Beweisabnahmen an (Vi-act. A/VII). Anlässlich der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 2018 (Vi-act. A/VIII) befragte er verschiedene Zeugen (Vi-act. A/VIII.A-E). Am 31. August 2018 nahm die Klägerin schriftlich zum Beweisergebnis Stellung (Vi-act. A/IX). Mit Urteil vom 7. Dezember 2018 wies der Einzelrichter am Bezirksgericht Küsnacht die Klage vollumfänglich ab, auferlegte die Gerichtskosten der Klägerin und verpflichtete diese zur Leistung einer Parteientschädigung an die Beklagte (Vi-act. A/X). C. Dagegen erhob die Klägerin am 25. Januar 2019 Berufung mit folgenden Anträgen (KG-act. 1): 1. Das Urteil des Einzelrichters Küsnacht vom 07.12.2018 sei vollumfänglich aufzuheben. 2. Die Klage vom 28.04.2016 sei gutzuheissen. 3. Eventuell sei die Sache zur materiellen Beurteilung der Klage im Sinne der Erwägungen des Kantonsgerichts an den Einzelrichter Küsnacht zurückzuweisen. 4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge für beide Instanzen. Mit Berufungsantwort vom 5. März 2019 (KG-act. 8) beantragte die Beklagte die vollumfängliche Abweisung der Berufung unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin. Weitere Stellungnahmen datieren vom 15. März 2019 (Klägerin, KG-act. 10), vom 16. April 2019 (Beklagte, KG-act. 15) und vom 29. April 2019 (Klägerin, KG-act. 17).

Kantonsgericht Schwyz 4 Auf die Vorbringen der Parteien wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen;- in Erwägung: 1. a) In formeller Hinsicht rügt die Klägerin, die Berufungsantwort sei nicht vom berufsgegnerischen Rechtsanwalt D. \_\_\_\_\_,

sondern einer nicht identifizierbaren Drittperson unterzeichnet worden (KG-act. 10, S. 1). Die Berufungsantwort (KG-act. 8; wie auch die Berufungsduplik KG-act. 15) ist vorab der Unterschrift handschriftlich mit dem Vermerk „i.V.“ versehen. Mit der Berufungsduplik hielt die Beklagte fest, dass die Berufungsantwort vom bevollmächtigten Rechtsanwalt F. \_\_\_\_\_ unterschrieben sei (KG-act. 15, S. 1) und verwies auf die erstinstanzlich eingereichte Vollmacht vom 22. März 2017. Nebst der Vollmacht vom 13. August 2015 zugunsten von Rechtsanwalt D. \_\_\_\_\_ (Vi-act. BB 1) wurde im erstinstanzlichen Verfahren auch die Vollmacht vom 23. Februar 2017 eingereicht, welche sowohl auf Rechtsanwalt D. \_\_\_\_\_ als auch auf Rechtsanwalt F. \_\_\_\_\_ lautet. Mit letzterer Vollmacht wurden beide Rechtsanwälte zu allen Rechtshandlungen eines Generalbevollmächtigten mit dem Recht, Stellvertreter zu ernennen, von der Beklagten bevollmächtigt (Vi-act. BB 1b). Sämtliche erst- und zweitinstanzlichen Rechtsschriften sind „i.V.“ unterzeichnet (Vi-act. A/II und Vi-act. A/V sowie KG-act. 8 und 15), wobei das Schriftbild der Unterschrift dasselbe ist wie bei den von Rechtsanwalt F. \_\_\_\_\_ im eigenen Namen erstinstanzlich eingereichten Fristerstreckungsgesuchen (Vi-act. GA 23, 25 und 51). Unbestritten ist sodann, dass einzig Rechtsanwalt F. \_\_\_\_\_ (ohne Rechtsanwalt D. \_\_\_\_\_) an beiden erstinstanzlichen Verhandlungen teilnahm bzw. für die Beklagte auftrat (Vi-act. A/III und A/VIII). Weder letzteren Umstand noch die Unterzeichnung der erstinstanzlichen Rechtsschriften bemängelte die Klägerin vor Vorinstanz noch stellte sie je in Frage, dass die genannten Unterschriften

Kantonsgericht Schwyz 5 von Rechtsanwalt F. \_\_\_\_\_ (in Vertretung von Rechtsanwalt D. \_\_\_\_\_) stammen. Davon abgesehen ist Rechtsanwalt F. \_\_\_\_\_ im Anwaltsregister eingetragen und, wie erwähnt, zur Vertretung der Beklagten ebenfalls ausdrücklich bevollmächtigt. Insofern ist der vorliegende Fall nicht vergleichbar mit demjenigen, der dem Bundesgerichtsentscheid 5A\_461/2012 vom 1. Februar 2014 zugrunde lag, bei welchem eine nicht im Anwaltsregister verzeichnete Anwältin „i.A.“ eines registrierten Rechtsanwaltes unterzeichnete. Kommt hinzu, dass der zitierten Vollmacht auch keine Einschränkungen betreffend die Vertretung zu entnehmen ist. Vor diesem Hintergrund erweisen sich die Ausführungen der Klägerin (KG-act. 17, Rz. 2) als unbegründet. b) Soweit die Klägerin in der Berufungsbegründung lediglich den Sachverhalt aus eigener Sicht schildert (KG-act. 1, Rz. 5-7), das angefochtene Urteil (KG-act. 1, Rz. 8) sowie dasjenige im Parallelverfahren gegen den Ehemann der Klägerin (KG-act. 1, Rz. 10, 11) zitiert, allgemeine Vorbringen zu den Rückgründen (KG-act. 1, Rz. 9) und der beantragten Rückweisung (KG-act. 1, Rz. 20) macht und bloss Kritik an den erstinstanzlichen beklagten Hauptungen übt (KG-act. 1, Rz. 13), ist auf die Ausführungen mangels rechtsgenügender Auseinandersetzung mit den vorinstanzlichen Erwägungen nicht weiter einzugehen. 2. Die Klägerin stützte ihre Klageansprüche auf die Behauptung, die Beklagte habe sie mit dem Schreiben „Nachtrag zur Verwarnung vom 14.08.15“ per 14. August 2015 im Sinne von Art. 337c Abs. 1 OR fristlos entlassen (Vi-act. A/I, insbesondere S. 9 und 12). a) Die Vorinstanz legte zunächst die rechtlichen Voraussetzungen einer fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber und der Form der Kündigung dar (angefochtenes Urteil, E. 3.1 f.), worauf verwiesen werden kann (§ 45 Abs. 5 JG). Daraufhin erwog sie, dass nicht ersichtlich sei, inwiefern es sich beim „Nachtrag zur Verwarnung vom 14.08.2015“ um eine fristlose Arbeitgeberkünd-

Kantonsgericht Schwyz 6 digung handeln solle bzw. inwiefern darin der auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gerichtete Wille deutlich erkennbar sein solle. Mit keinem Wort wer-

de in diesem Schreiben erklärt, die Beklagte kündige der Klägerin fristlos. Die Klägerin vermöge mit diesem Beleg nicht nachzuweisen, dass die Beklagte sie fristlos entlassen habe. Nachdem sich die Klägerin explizit auf diesen Beleg stütze und andere Beweisanträge nicht gestellt seien, sei auf ihre Behauptung der fristlosen Kündigung (durch die Beklagte) nicht näher einzugehen (angefochtenes Urteil, E. 5.2). b) Der Berufung sind keine Ausführungen dazu zu entnehmen, weshalb der „Nachtrag zur Verwarnung vom 14.08.2015“ einen Entlassungswillen der Beklagten zum Ausdruck bringen solle. Insofern erfolgt keine Auseinandersetzung mit den vorinstanzlichen Erwägungen, wonach die Klägerin eine fristlose Entlassung durch die Beklagte nicht nachzuweisen vermöge. Die Klägerin beschränkt sich darauf, zu begründen, dass die fristlose Entlassung ungerechtfertigt bzw. nichtig gewesen sei. Sie macht geltend, indem der Vorderrichter die von der Beklagten verlangte Arbeitsverrichtung am 15. August 2015 (Maria Himmelfahrt) bei seiner Beurteilung und Würdigung der fristlosen Entlassung nicht erwähnt habe, gehe er von einem unzutreffenden, unrichtig festgestellten Sachverhalt aus und verletze Recht (KG-act. 1, Rz. 12). Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei unwirksam, weil es an wichtigen Gründen gebreche. Eine fristlose Entlassung wegen Abwesenheit vom Arbeitsplatz sei nichtig gewesen, weil die Klägerin krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen sei (KG-act. 1, Rz. 17). Im Weiteren schildert die Klägerin, weshalb die fristlose Entlassung ungerechtfertigt gewesen sei (insbesondere KG-act. 1, Rz. 19). Diese Einwendungen sind insofern nicht zielführend, als zuerst überhaupt eine fristlose Entlassung, d.h. eine einseitige Willensäußerung der Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis per sofort zu beenden, vorhanden sein müsste, um feststellen zu können, ob diese ungerechtfertigt war.

Kantonsgericht Schwyz 7 c) Soweit die Klägerin geltend machen will, der Entlassungswille der Beklagten ergebe sich daraus, dass der „Nachtrag zur Verwarnung vom 14.08.2015“ im Zusammenhang mit der von der Beklagten verlangten Arbeitsverrichtung am 15. August 2015 zu sehen sei, ist festzuhalten, dass die Kündigung, in besonderem Masse für die Annahme einer fristlosen Kündigung, in einer unmissverständlichen Willensäußerung erfolgen muss (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 2 zu Art. 335 OR mit Hinweis auf Urteil BGer 4A\_37/2010 vom 13. April 2010 E. 4.2, S. 892; Urteil BGer 4A\_275/2019 vom

## **E. 6**

November 2019 E. 2.2.), die keine Zweifel am Kündigungswillen lässt. Dennoch steht diesem Erfordernis eine Auslegung der Kündigungserklärung nicht entgegen (Urteil BGer 4A\_275/2019 vom 6. November 2019 E. 2.2.; zur Kündigung als Gestaltungsrecht vgl. auch Erw. 3.b nachfolgend). Die Mitteilung blosser Kündigungsabsichten vermag den Anforderungen an eine Kündigung indes nicht zu genügen (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 2 zu Art. 335 OR, S. 892). Die Androhung der fristlosen Entlassung im Wiederholungsfall gemäss Verwarnung vom (Freitag) 14. August 2015 (Vi-act. KB 11) muss daher noch nicht dazu führen, dass der „Nachtrag zur Verwarnung vom 14.08.2015“, wie von der Klägerin behauptet, als fristlose Entlassung durch die Beklagte zu verstehen ist. Ebenso wenig vermögen die Umstände, dass die Klägerin der von der Beklagten verlangten Arbeitsverrichtung am Feiertag des 15. August 2015 (Maria Himmelfahrt) nicht nachkam, sowie dass die Klägerin am Montag, 17. August 2015 unbestrittenermassen nicht zur Arbeit erschien (vgl. hierzu nachfolgende E.), den von der Klägerin behaupteten fristlosen Entlassungswillen der Beklagten zu erhärten. Kommt hinzu, dass sowohl die schriftliche Verwarnung vom 14. August 2015 (Vi-act. KB 11 und

12) als auch der am 17. August 2015 der Post übergebene (vgl. Vi-act. KB 14) Nachtrag zur Verwarnung vom 14.08.2015 weder ausdrücklich noch sinngemäss Bezug nehmen auf die von der Beklagten geforderte Arbeitsverrichtung am 15. August 2015. In der am 14. August 2015 ausgesprochenen, schriftlichen Verwarnung wird die Klägerin einzig gebeten, zeitgemäss zur Arbeit zu erscheinen und zwar am Montag, 17. August 2015. Indes bezog sich die Be-

Kantonsgericht Schwyz 8 klagte im umstrittenen Nachtrag auch auf die „voreingegangene“ ordentliche Kündigung der Klägerin (vgl. Vi-act. KB 8), welche die Klägerin vor dem Eklat am Morgen des 14. August 2015 zuhanden der Beklagten resp. G. \_\_\_\_\_ abgab (vgl. Vi-act. VIII.A Ziff. 33, S. 9). Insofern kann im Nachtrag zur Verwarnung auch keine Verklausalierung (vgl. KG-act. 1 Rz 16, S. 15) erblickt werden, die eine fristlose Entlassung durch die Beklagte nahelegen könnte. Ob die Beklagte zu Recht von einer fristlosen Kündigung durch die Klägerin bzw. einem definitiven Verlassen des Arbeitsplatzes ausging, wird noch zu prüfen sein (vgl. E.3 nachfolgend). d) Zusammenfassend konnte die Klägerin keine hinreichenden Gründe vorbringen, welche die Erwägungen der Vorinstanz umzustossen vermöchten. Eine fristlose Entlassung durch die Beklagte ist nicht nachgewiesen. Folglich erübrigen sich auch Ausführungen zum Vorbringen der Klägerin betreffend die Kündigungssperrfrist wegen Krankheit (KG-act. 1, Rz 17) sowie hinsichtlich deren weiteren Einwands, sie sei entgegen der unzutreffenden Sachverhaltsannahme der Vorinstanz nicht verpflichtet gewesen ihre Arbeitskraft anzubieten (vgl. KG-act. 1, Rz 18). Davon abgesehen bezieht sich die letztgenannte monierte vorinstanzliche Feststellung gerade nicht auf die von der Klägerin behauptete fristlose Entlassung durch die Beklagte, sondern auf den von der Beklagten der Klägerin gestützt auf Art. 337d OR abgezogenen Viertel des Monatslohns für den August 2015 (vgl. angefocht. Urteil E. 7.1.). Diesen Erwägungen wiederum liegt die vorinstanzliche Annahme zugrunde, die Beklagte habe von einem definitiven Verlassen der Arbeitsstelle durch die Klägerin ausgehen dürfen (angefocht. Urteil E. 6.4), nachdem der Vorderrichter vorab eine fristlose Entlassung durch die Beklagte verneinte (angefocht. Urteil E.5). Die Berufung ist demnach in diesem Punkt abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. 3. Des Weiteren ist umstritten, wie und wann das Arbeitsverhältnis endete, insbesondere ob die Klägerin (wie von der Beklagten behauptet) das Arbeits-

Kantonsgericht Schwyz 9 verhältnis am 13. oder 14. August 2015 fristlos kündigte bzw. die Arbeitsstelle (ungerechtfertigt) definitiv verliess. a) Nach der Wiedergabe der Vorbringen beider Parteien sowie in Würdigung der Aussagen der Klägerin, von H. \_\_\_\_\_ von der Beklagten, des Ehemanns der Klägerin und der Zeugenaussagen von G. \_\_\_\_\_ und I. \_\_\_\_\_, worauf verwiesen werden kann (§ 45 Abs. 5 JG; zum Ganzen angefochtenes Urteil, E. 6.1), kam die Vorinstanz zum Schluss, es sei nicht nachgewiesen, dass sich die Klägerin am 13. oder 14. August 2015 dahingehend geäußert habe, dass sie die Arbeitsleistung bewusst, absichtlich und endgültig verweigere (angefochtenes Urteil, E. 6.3). Die Beklagte habe jedoch unter Berücksichtigung der gesamten Umstände nach dem Vertrauensprinzip davon ausgehen dürfen, dass die Klägerin spätestens am 14. August 2015 die Arbeitsstelle definitiv verlassen habe (angefochtenes Urteil, E. 6.4). b) Die Klägerin macht zunächst geltend, das angefochtene Urteil sei insofern widersprüchlich, als der Vorderrichter einerseits gestützt auf das Bestimmtheitsersfordernis festhalte, dass sich die Klägerin gegenüber keinem der befragten Zeugen dahingehend geäußert habe, dass sie das Arbeitsverhältnis habe auflösen wollen. Konträr dazu halte der Vorderrichter dafür, dass

die Beklagte unter Berücksichtigung der gesamten Umstände nach dem Vertrauensprinzip davon ausgehen dürfen, die Klägerin habe spätestens am 14. August 2015 die Arbeitsstelle definitiv verlassen (KG-act. 1, Rz. 14). aa) Art. 337d OR regelt alle Fälle ungerechtfertigter fristloser Kündigungen durch den Arbeitnehmer, insbesondere das fristlose Verlassen der Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 2 zu Art. 337d OR; Art. 337d Abs. 1 OR). Bei der Kündigung handelt es sich – ganz allgemein – um ein Gestaltungsrecht in der Form eines einseitigen Rechtsgeschäfts (Geiser/Müller/Pärli, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4. A., Bern 2019, Rz. 533; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 2 zu Art. 335 OR), mit dem

Kantonsgericht Schwyz 10 eine Partei einseitig ein Vertragsverhältnis auflöst. Sie setzt deshalb eine klare und unmissverständliche Willenserklärung voraus, die keine Zweifel am Kündigungswillen lässt (Urteil BGer 4A\_257/2019 vom 6. November 2019, E. 2.2). Eine derartige Willensäußerung muss aber nicht zwingend in einer ausdrücklichen Aussage des Arbeitnehmers bestehen, sondern kann auch stillschweigend bzw. konkludent (d.h. schlüssig, aus allen Umständen eine Folgerung erlaubend [Zellweger-Gutknecht/Bucher, in: Basler Kommentar zum OR, 6. A., Basel 2015 N 17 zu Art. 1 OR]) erfolgen (vgl. Art. 1 Abs. 2 OR). Auch wenn an die Gestaltungserklärung angesichts ihrer Tragweite für beide Parteien klare Anforderungen gestellt werden, bedeutet dies deshalb nicht, dass sie nicht ausgelegt werden darf und muss (Urteil BGer 4A\_257/2019 vom 6. November 2019, E. 2.2). Falls keine eindeutige Erklärung des Arbeitnehmers vorliegt, kann mithin darauf abgestellt werden, ob der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der gesamten Umstände nach dem Vertrauensgrundsatz davon ausgehen durfte, der Arbeitnehmer habe die Arbeitsstelle definitiv verlassen (Urteil BGer 4C.339/2006 vom 21. Dezember 2006, E. 2.1, zitiert in: Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich/Basel/Genf 2012, N 2 zu Art. 337d OR, S. 1176). bb) Nach dem Gesagten sind die Erwägungen der Vorinstanz, die Klägerin habe keine eindeutige Arbeitsverweigerung geäußert, die Beklagte habe aber aufgrund der Umstände davon ausgehen dürfen, dass die Klägerin die Arbeitsstelle definitiv habe verlassen wollen, somit nicht widersprüchlich und die vorinstanzliche Argumentation ist nicht zu beanstanden. In diesem Zusammenhang macht die Klägerin weiter eine aktenwidrige Sachverhaltsannahme geltend, indem der Vorderrichter nach seinem „Dafürhalten“ von einem fristlosen Verlassen der Arbeitsstelle ausgehe, obwohl weder der vormalige Geschäftsführer G. \_\_\_\_\_ noch dessen Nachfolgerin H. \_\_\_\_\_ erklärten einen Kündigungswillen der Klägerin festgestellt hätten (KG-act. 1, Rz. 14). Entgegen dieses Vorbringens stellte die Vorinstanz, wie erwähnt, sehr wohl fest, dass keine der befragten Parteien ausgesagt habe, die Klä-

Kantonsgericht Schwyz 11 rin habe geäußert, sie wolle die Arbeitsleistung bewusst, absichtlich und endgültig verweigern, und hielt unter Hinweis auf die befragten Zeugen weiter fest, die Klägerin habe sich ihnen gegenüber nicht explizit dahingehend geäußert, das Arbeitsverhältnis auflösen zu wollen (vgl. angefochtenes Urteil, E. 6.3). Folglich ist dieser Einwand der Klägerin ebenfalls unbegründet. c) Die Klägerin rügt weiter, die Feststellung des Vorderrichters, sie habe spätestens am 14. August 2015 die Arbeitsstelle definitiv verlassen, beruhe auf einer willkürlichen Annahme. Er spiele sich damit zur Arbeitgeberin auf, die davon abweichend behaupte, die Klägerin habe am 13. und am 14. August 2015 fristlos gekündigt. Dass angeblich wiederholte fristlose Kündigungen der Klägerin ausgeschlossen und aufgrund eines inneren Widerspruchs auch unmöglich seien, bestätige die erneute undatierte, am 14. August 2015 zum Versand gebrachte Verwarnung.

Die Verwarnung des Arbeitnehmers in einem (von der Beklagten behaupteten) fristlos gekündigten Verhältnis sei rechtlich unmöglich. Mit dem „Nachtrag zur Verwarnung vom 14. August 2015“ sei die Beklagte auf die Verwarnung vom 14. August 2015 zurückgekommen. Beide Dokumente hätten das gleiche Geschehen vom 14. August 2015 morgens zum Gegenstand. Während mit der Verwarnung vom 14. August 2015 das angebliche Verlassen der Arbeitsstelle als unentschuldigte Verweigerung der Arbeit qualifiziert worden sei, sei dasselbe Ereignis zwei Tage später als Grund für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärt worden. Der Nachtrag zur Verwarnung vom 14. August 2015 sei ohne neue Vorkommnisse in der Zwischenzeit eine grundlose fristlose Kündigung durch die Arbeitgeberin. Weil die Klägerin angekündigtermässen am 15. August 2015 nicht gearbeitet habe, sei die mit dem Nachtrag zur Verwarnung vom 14. August 2015 ausgesprochene fristlose Kündigung mutmasslich wegen Missachtung der „Bedenkzeit“ der Verwarnung vom 10. August 2015 erfolgt, was wegen des unzulässigen Zwangs zur Arbeitsverrichtung an einem Feiertag un gerechtfertigt gewesen sei (KG-act. 1, Rz. 15 f.).

Kantonsgericht Schwyz 12 aa) Ein Verlassen des Arbeitsplatzes im Sinne von Art. 337d OR liegt (erst) dann vor, wenn der Arbeitnehmer die Stelle definitiv verlässt. Eine kurze Abwesenheit von wenigen Tagen vermag dem ohne zusätzliche Indizien nicht zu genügen (Streiff/von Kaenel, a.a.O., N 2 zu Art. 337d OR, S. 1177 mit Hinw.). Als nicht ausreichend für ein definitives Fernbleiben wurde beispielsweise angenommen, als ein Arbeitnehmer einige Tage der Arbeit fernblieb, aber zu verstehen gab, das Arbeitsverhältnis weiterführen zu wollen (VD, JAR 2002, 297) oder bei einer Abwesenheit von vier Tagen, obwohl die Arbeitnehmerin nach einem Streit mit dem Geranten die Arbeitskleider und den Schlüssel abgegeben hatte (TI, JAR 2010, S. 604). Lässt die Situation begründete Zweifel offen, ist der Arbeitnehmer zu mahnen und in Verzug zu setzen bzw. zur Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern (Streiff/von Kaenel, a.a.O., N 2 zu Art. 337d OR, S. 1177 mit Hinw.; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar zum OR, 6. A., Basel 2015, N 1 zu Art. 337d OR).  
bb) Festzustellen ist vorab, dass unbestritten ist, dass die Klägerin ihren Willen, die Arbeitsstelle definitiv zu verlassen bzw. das Arbeitsverhältnis per sofort zu beenden, nicht ausdrücklich äusserte. Die Vorinstanz schloss denn auch, ohne sich aber zur Verwarnung zu äussern, einzig aufgrund der Umstände auf eine entsprechende konkludente Willensäusserung durch die Klägerin (angefochtenes Urteil, E. 6.4).  
cc) Das Verhalten der Klägerin am 13. und 14. August 2015 ist den Akten sowie den Zeugenaussagen und den Aussagen der Beteiligten zufolge vor dem Hintergrund zu betrachten, dass es nach dem Inhaberwechsel bzw. dem Wechsel in der Geschäftsleitung der Beklagten (vormals: G.\_\_\_\_\_, danach: H.\_\_\_\_\_) insbesondere im August 2015 zu Spannungen zwischen dem Ehemann der Klägerin und H.\_\_\_\_\_ kam (Zeugenaussage G.\_\_\_\_\_: Vi-act. A/VIII.A, Frage 4; Zeugenaussage I.\_\_\_\_\_: Vi-act. A/VIII.B, Frage 5) sowie dass sich die Beteiligten uneinig waren, ob die Beklagte (bzw. H.\_\_\_\_\_) darauf bestand, dass die Klägerin und ihr Ehemann

Kantonsgericht Schwyz 13 am Samstag, 15. August 2015 (Feiertag Maria Himmelfahrt), hätten arbeiten sollen und ob deren Arbeitsverweigerung an diesem Tag zu einer Verwarnung geführt hat (vgl. Vi-act. EAB 1-3 in ZEO 2016 11, eingereicht anlässlich der Hauptverhandlung vom 23. Februar 2017 [Vi-act. A/III.B, S. 4]; vgl. zum Ganzen Vi-act. A/I, S. 5 f. und A/II, S. 4 f.). Am frühen Morgen des 13. August 2015 wollte sodann der vormalige Inhaber der Beklagten (Zeuge G.\_\_\_\_\_) gegenüber den Mitarbeitern

nochmals klarstellen, dass nun H.\_\_\_\_\_ die Geschäftsführerin sei. Es kam zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen dem Ehemann der Klägerin und H.\_\_\_\_\_ bzw. G.\_\_\_\_\_ (vgl. Zeuge G.\_\_\_\_\_: Vi-act. A/VIII.A, Frage 22; Zeugin I.\_\_\_\_\_: Vi-act. A/VIII., Frage 15), woraufhin sich der Ehemann der Klägerin entfernte (Vi-act. A/VIII.A, Frage 22; wobei vorliegend das Verhalten des Ehemanns der Klägerin nicht zu beurteilen ist). Der Ehemann der Klägerin wollte, dass die Klägerin mit ihm komme. Die Anwesenden konnten die Klägerin aber zum Bleiben überzeugen (vgl. Zeuge G.\_\_\_\_\_: Vi-act. A/VIII.A, Frage 22; Zeugin I.\_\_\_\_\_: Vi-act. A/VIII., Frage 15; vgl. Parteiaussage H.\_\_\_\_\_, Vi-act. A/III.B., S. 1, wonach die Klägerin [zumindest] am Nachmittag des 13. August 2015 gearbeitet habe). Unbestritten ist, dass die Klägerin gleich- tags mit G.\_\_\_\_\_ telefonierte (Vi-act. A/VIII.A, Frage 30; Vi-act. A/VIII.B, Frage 23; Vi-act. A/IV, S. 7 f.). Gemäss Zeugenaussage von G.\_\_\_\_\_ habe die Klägerin gesagt, es tue ihr leid, sie habe ihren Mann in den vergangenen „33, 34, mehr als 30 Jahren“ nie so gesehen wie an jenem Morgen. „Keine Chance, keine Chance“ habe sie etwa zwanzigmal gesagt. Sie habe nicht er- klärt, dass sie das Arbeitsverhältnis per sofort auflösen wolle, auch nicht auf Druck ihres Ehemannes (Vi-act. A/VIII.A, Frage 30). Die Zeugin I.\_\_\_\_\_ sagte aus, am Telefon habe die Klägerin G.\_\_\_\_\_ gesagt, so könne sie nicht mehr weiterarbeiten. Sie (I.\_\_\_\_\_) habe das selber mitbekommen, sie sei mit ihr im Auto gewesen. Sie habe die Aussagen von der Klägerin gehört, keine Chance zu haben bei der Beklagten zu bleiben, sie habe ihren Mann noch nie so erlebt, sie müsse nun mit ihm schauen, sonst müsse sie auch gehen (Vi-act. A/VIII.B, Fragen 23 f.). Somit ist davon auszugehen, dass

Kantonsgericht Schwyz 14 die Klägerin betreffend die Frage, ob sie nach dem Vorfall am frühen Morgen des 13. August 2015 weiterhin bei der Beklagten arbeiten wolle bzw. könne, zwar unter massivem Druck ihres Ehemannes gestanden haben dürfte. Den- noch lassen die Aussagen der Befragten nicht den Schluss zu, dass die Klä- gerin am 13. August 2015 den Entschluss fasste, die Arbeitsstelle bei der Be- klagten zu verlassen und zwar per sofort, geschweige denn dass die Klägerin ein solches Ansinnen klar kundtat, zumal sie nach den Aussagen von H.\_\_\_\_\_ noch am Nachmittag des 13. August 2015 arbeitete (vgl. Vi-A/III B., S. 1). Folglich ist das Vorbringen der Beklagten, die Klägerin habe bereits am 13. August 2015 fristlos gekündigt nicht erstellt. Und selbst wenn die Klägerin am 13. August 2015 bei der Beklagten den An- schein erweckt haben sollte resp. könnte, den Arbeitsplatz per sofort verlas- sen zu wollen, machte sie mit ihrem Erscheinen am Morgen des 14. August 2015 deutlich, dass dieser Entscheid nicht definitiv war resp. als solcher von der Beklagten nicht verstanden werden konnte und durfte. So bestätigte denn auch der Zeuge G.\_\_\_\_\_, sie hätten damit gerechnet, dass die Klägerin am 14. August 2015 wieder zur Arbeit erscheine (Vi-act. A/VIII.A, Frage 31). An diesem Morgen (14. August 2015) übergaben die Klägerin und ihr Ehe- mann G.\_\_\_\_\_ ihre ordentlichen Kündigungsschreiben (Aussage Klägerin: Vi-act. A/III.A, Frage 5; Aussage des Ehemannes der Klägerin: Vi-act. A/III.C, Frage 5). Letzterer bejahte, dass sie etwas abgegeben hätten, und er ihnen gesagt habe, dass sie dies anschauen würden; er habe es aufs Pult gelegt (Vi-act. A/VIII.A, Frage 33). Dass die Klägerin ordentlich gekündigt und die Beklagte diese Kündigung tatsächlich erhalten hatte (vgl. Vi-act. A/II [Kla- geantwort], S.9, wonach der Erhalt eines Kündigungsschreibens am 14. Au- gust 2015 in Abrede gestellt wird), bestätigte sie selber im Nachtrag zur Ver- warnung unter Bezugnahme auf die „voreingegangene ordentliche Kündigung Ihrerseits“ (Vi-act. KB 13).

Kantonsgericht Schwyz 15 Unmittelbar nach Arbeitsantritt der Klägerin am 14. August 2015 resp. nach Aushändigung des Kündigungsschreibens der Klägerin und ihres Ehemannes an G.\_\_\_\_\_ soll es nach den Aussagen des Zeugen G.\_\_\_\_\_ zum nächsten Eklat gekommen sein, woraufhin die Klägerin zusammen mit ihrem Ehemann die Arbeitsstelle verliess, wobei umstritten ist bzw. blieb, ob das Verlassen der Klägerin freiwillig oder unter Druck ihres Ehemannes geschah (vgl. Aussage der Klägerin: Vi-act. A/III.A, Frage 5, S. 4; Aussage des Ehemannes: Vi-act. A/III.C, Frage 5, S. 5; vgl. Zeugenaussage G.\_\_\_\_\_: Vi-act. A/VIII.A, Frage 33). Jedenfalls habe die Klägerin zuerst noch mit ihrem Sohn telefoniert und der Zeuge G.\_\_\_\_\_ will ebenfalls mit deren Sohn gesprochen haben, der ihm gesagt habe, wenn der Mann nicht mehr arbeiten könne, dann würde sich seine Mutter krankmelden, sie gehe ins Spital, sie habe Kopfschmerzen. Auf die Frage, ob die Klägerin über unerträgliche Kopfschmerzen geklagt habe, bestätigte G.\_\_\_\_\_ (als Zeuge befragt), dass sie erwähnt habe Kopfweh zu haben. Es sei aber nicht so, dass A.\_\_\_\_\_, als sie gekommen sei, gerade zu ihm gekommen sei und gesagt habe, sie könne heute nicht arbeiten, sie habe Kopfweh. Sie sei erst gekommen, als sie dann gegangen seien (Vi-act. A/VIII.A, Frage 33 und 35). Trotz den seit längerem bestehenden Spannungen zwischen der Beklagten und dem Ehemann der Klägerin sowie dem Umstand, dass die Klägerin letztlich wohl unter einem erhöhten (Loyalitäts-)Konflikt stand, konnte und durfte die Beklagte angesichts der geschilderten Umstände selbst im Verlaufe des Tages am 14. August 2015 nach dem Vertrauensprinzip noch nicht davon ausgehen, dass die Klägerin ihre Arbeitsstelle definitiv verlassen bzw. fortan der Arbeit definitiv fernbleiben werde oder anders gesagt, dass sie an diesem Tag fristlos gekündigt habe. Zu diesem Zeitpunkt konnte und durfte die Beklagte bloss annehmen, dass die Klägerin zwar kündigen, aber während der ordentlichen Kündigungsfrist weiterhin für die Beklagte arbeiten wollte, und die gegenüber G.\_\_\_\_\_ erwähnten Kopfschmerzen – falls sie denn tatsächlich an solchen litt – nur von kurzer Dauer sein würden. Anders lässt sich die noch

Kantonsgericht Schwyz 16 gleichentags schriftlich erfolgte Verwarnung, mit der die Beklagte die Klägerin ebenfalls zur Wiederaufnahme der Arbeit am 17. August 2015 aufforderte (Vi-act. KB 11; Versand am 14. August 2015, um 15:19 Uhr: Vi-act. KB 12) nicht erklären, zumal die Klägerin als Arbeitnehmerin geschätzt wurde. Aber auch wenn die Beklagte damit bloss allfälligen Zweifeln hätte entgegenwirken wollen, vermöchte dies am Gesagten nichts zu ändern. Der Verwarnung vom 14. August 2015 mit dem Betreff „Unbegründetes Verlassen des Arbeitsplatzes“ und dem Vermerk, dass sich die Unterzeichnenden „auf den Vorfall von heute Morgen, 04.08.14 [recte: 14.08.15] ca. 7:30 Uhr“ beziehen würden, kann nichts Anderes entnommen werden. Darin wird einzig festgehalten, dass ihre verschiedenen mündlichen Ermahnungen bei der Klägerin bisher leider keine Wirkung gezeigt hätten und sie sich daher veranlasst sehen, sie zu verwarnen sowie ihr anzuzeigen, dass die Klägerin im Wiederholungsfall fristlos entlassen werde. Die Klägerin werde gebeten, am Montag, 17. August 2015, zeitgemäss zur Arbeit zu erscheinen. Davon abgesehen kam die Beklagte auch ihren Abmahnungspflichten im noch laufenden Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nach (vgl. E. 3.c.aa vorstehend, wonach eine fristlose Kündigung durch die Beklagte per 14. August 2015 verneint wurde). Zudem hätte die ordentliche Kündigung der Klägerin die Möglichkeit einer (späteren) fristlosen Kündigung durch die Beklagte nicht ausgeschlossen. dd) Die Klägerin stellt nicht in Abrede, die Verwarnung vom 14. August 2015 am Montag 17. August 2015 erhalten zu haben (Vi-act. A/I., Rz. 10.1). Unbestritten ist resp. blieb der Umstand, dass die Klägerin

am Morgen des 17. August 2015 nicht zur Arbeit erschien. Die Klägerin macht hierzu geltend, krankheitsshalber zu Hause gewesen zu sein, demgegenüber will die Geschäftsführerin H.\_\_\_\_\_ wegen des Nichterscheinens die Klägerin mehrfach telefonisch zu erreichen versucht haben, jedoch ohne Erfolg (Vi-act. A/II., S. 10; Parteiaussage: Vi-act. A/III.B, S. 2). Letzteres stellt die Klägerin mit Verweis auf ihren krankheitsbedingten Aufenthalt zu Hause in Abrede (Vi-act. A/IV, S. 11).

Kantonsgericht Schwyz 17 Dass die Klägerin die Beklagte am 17. August 2015 wissen liess – sei es schriftlich (per Post, Fax oder E-Mail) oder mündlich über eine Drittperson –, dass sie nach wie vor krank sei, ist weder den Akten zu entnehmen noch von der Klägerin behauptet. Die Klägerin trug vor Vorinstanz zwar (replizierend) vor, die ins Recht gelegten ärztlichen Zeugnisse seien der Beklagten ohne Verzug übermittelt worden (Vi-act. A/IV, S. 10 oben), substantiierte aber diese Behauptung nicht weiter. Wie den vorinstanzlichen Akten zu entnehmen ist, scheint die Klägerin die Arztzeugnisse – d.h. das am 14. August 2015 „z.Hd. Arbeitgeber“ ausgestellte ärztliche Zeugnis von Frau J.\_\_\_\_\_ von der Notfallpraxis im Luzerner Kantonsspital, welches eine Arbeitsunfähigkeit vom 14.-16. August 2015 bestätigt (Vi-act. KB 9), und das am 19. August 2015 von Frau E.\_\_\_\_\_ von der K.\_\_\_\_\_ ausgestellte Arztzeugnis betreffend die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin für die Zeit vom 17.-24. August 2015 (Vi-act. KB 10) – erst mit dem Schreiben ihres Rechtsbeistands am 21. August 2015 dem Rechtsvertreter der Beklagten – und nicht direkt an die Beklagte – zugestellt zu haben (Vi-act. KB 15), mithin erst nach Erhalt des Nachtrags zur Verwarnung (Vi-act. KB 13 und 14). So bestätigte die Klägerin, den von der Beklagten am 17. August 2015 verschickten Nachtrag zur Verwarnung vom 14. August 2015 am 18. August 2015 erhalten zu haben (Vi-act. A/I, Rz. 10.2). Der Klägerin ist zwar insofern beizupflichten, als es zwischen dem 14. und dem 16. August 2015 zu keinen neuen Vorkommnissen betreffend das Arbeitsverhältnis Klägerin / Beklagte kam, nachdem eine Arbeitsverpflichtung am 15. August 2015 kein Thema (mehr) war bzw. die Klägerin ausdrücklich zur Wiederaufnahme der Arbeit am 17. August 2015 aufgefordert wurde. Anders verhielt es sich am 17. August 2015, wo die Klägerin unbestrittenermassen nicht zur Arbeit erschien, weder der Beklagten das Arztzeugnis vom 14. August 2015 zukommen liess oder sie zumindest telefonisch davon in Kenntnis setzte noch der Beklagten mitteilte, dass sie nach wie vor krank sei, oder ihr ein Arztzeugnis in Aussicht stellte. Folglich kann nicht gesagt werden,

Kantonsgericht Schwyz 18 dass der Versand des Nachtrages am späteren Nachmittag des 17. August 2015 (um 17:39 Uhr: Vi-act. KB 14) ohne ein neues Vorkommnis erfolgte, auch wenn es sich dabei um ein „lediglich“ passives Verhalten der Klägerin handelte. Ebenso wenig ist der Versand des Nachtrags zur Verwarnung vom 14. August 2015 am Abend des 17. August 2015 und somit die Annahme der Beklagten, die Klägerin habe die Arbeit nicht bloss vorübergehend, sondern definitiv verlassen, nicht als verfrüht zu qualifizieren. Denn zu berücksichtigen sind die gesamten Umstände, das Verhalten der Klägerin und ihre Kündigung vom 14. August 2015 einerseits und deren Äusserungen zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Vi-act. A/VIII.A, Frage 30: die Klägerin habe dem Zeugen G.\_\_\_\_\_ am Telefon etwa zwanzigmal gesagt „keine Chance, keine Chance“; Vi-act. A/VIII.B., Fragen 23-26; die Zeugin I.\_\_\_\_\_ habe gehört, wie die Klägerin am Nachmittag des 13. August 2015 G.\_\_\_\_\_ am Telefon gesagt habe, sie finde es schade, so könne sie nicht mehr weiterarbeiten; sie habe keine Chance bei der Beklagten zu bleiben, sie müsse nun mit ihrem Ehemann schauen, sonst müsse sie auch gehen) am 13.

und 14. August 2015 andererseits sowie die Tatsache, dass die Klägerin am 17. August 2015 nicht zur Arbeit erschien bzw. insbesondere trotz Erhalt der Verwarnung am 17. August 2015 nichts von sich hören liess. Es wäre von der Klägerin zu erwarten und im Übrigen ihr auch zumutbar gewesen, am Montag, 17. August 2015 spätestens nach Erhalt der Verwarnung vom 14. August 2015 die Beklagte mindestens darüber zu informieren, dass sie krankheitshalber der Arbeit (noch) fernbleibe, zumal der Umstand, dass die Klägerin selber bereits (ordentlich) gekündigt hatte, diese nicht von ihren Pflichten als Arbeitnehmerin entband. Von einer unverzüglichen Weiterleitung kann jedenfalls bezüglich des ersten Arztzeugnisses nicht gesprochen werden und auch das zweite Attest liess die Klägerin nach dem Gesagten der Beklagten nicht umgehend am 19. August 2015 zukommen. Der Vorinstanz ist somit beizupflichten, dass, wenn die Klägerin am Arbeitsverhältnis tatsächlich hätte festhalten wollen und sofern es nicht ihre Absicht gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis letztlich doch per sofort aufzulösen, sie die Angelegenheit hätte richtigstellen

Kantonsgericht Schwyz 19 und auf ein allfälliges Missverständnis hinweisen können. Dies tat die Klägerin unbestrittenermassen aber nicht. Insofern ist der vorliegende Fall auch nicht vergleichbar mit demjenigen (in JAR 2002, VD, 297, s.o., E. 3.c.aa), bei welchem der Arbeitnehmer der Arbeit fernblieb, aber zu verstehen gab, das Arbeitsverhältnis weiterführen zu wollen. Die Klägerin stellte sich in der Folge vielmehr mit Schreiben ihres Rechtsvertreters vom 21. August 2015 an die Beklagte auf den Standpunkt, die Beklagte habe sie fristlos entlassen. Dass es sich beim Nachtrag nicht um eine fristlose Kündigung durch die Beklagte handelte, wurde bereits festgehalten. Im Nachtrag wird einzig festgehalten, dass die Beklagte aufgrund des Verhaltens der Klägerin am 14. August 2015, vormerklich dem ungerechtfertigten Verlassen des Arbeitsplatzes und der voreingegangenen ordentlichen Kündigung, die fristlose Kündigung der Klägerin akzeptiere und das Arbeitsverhältnis rückwirkend per 14. August 2015 als aufgelöst ansehe (Vi-act. KB 13). Das Schreiben diene somit der Information der Klägerin, wie die Beklagte deren Verhalten aufgrund der gesamten Umstände verstand. Dass sowohl der Verwarnung vom 14. August 2015 als auch dem Nachtrag vom 17. August 2015 derselbe Vorfall (Verlassen der Arbeitsstelle am 14. August 2015) zugrunde liegt, erweist sich entgegen der Ansicht der Klägerin (KG-act. 1, Rz. 16) nicht als widersprüchlich. Denn das definitive Verlassen der Arbeitsstelle im Sinne von Art. 337d OR ist ein besonderer Fall einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer, sodass die Bezeichnung als „fristlose Kündigung“ im Nachtrag nicht im Widerspruch steht zur Bezeichnung als „Verlassen der Arbeitsstelle“ in der Verwarnung. Schliesslich handelte es sich, wie bereits festgehalten, beim Nachtrag vom 17. August 2015 nicht um eine Entlassung (Arbeitgeberkündigung), sodass der Grund für das Schreiben auch keine Entlassung wegen angeblicher Missachtung der Beerdigungszeit gemäss Verwarnung vom 10. August 2015 sein konnte. Diese Verwarnung (Vi-act. EAB 1 und 3 im Dossier ZEO 2016 11 betr. L. \_\_\_\_\_) wurde weder in der Verwarnung vom 14. August 2015 noch im Nachtrag vom 17. August 2015 erwähnt.

Kantonsgericht Schwyz 20 d) Ferner macht die Klägerin geltend, der Vorderrichter gehe von einem aktenwidrigen Sachverhalt aus, wenn er der Klägerin vorwerfe, sie habe in der Folge die Arbeit nicht mehr aufgenommen und ihre Arbeitskraft auch nicht mehr angeboten. Abgesehen davon, dass sie vom 14. bis am 24. August 2015 krankheitsbedingt nicht arbeitsfähig gewesen sei, sei sie aufgrund der zu Unrecht erfolgten fristlosen Entlassung nicht verpflichtet gewesen, ihre Arbeitskraft anzubieten (KG-act. 1, Rz. 18).

Wie schon festgehalten, kann nicht von einer fristlosen Entlassung durch die Beklagte ausgegangen werden, sodass sich die Klägerin nicht darauf berufen kann, sie habe aus diesem Grund ihre Arbeitskraft nicht wieder anbieten müssen. e) Zusammenfassend vermögen die Einwände der Klägerin die vorinstanzlichen Schlussfolgerungen, die Beklagte habe nach dem Vertrauensprinzip letztlich davon ausgehen dürfen, die Klägerin habe die Arbeitsstelle am 14. August 2015 definitiv verlassen, nicht umzustossen. 4. Festzuhalten bleibt, dass die Umstände, welche zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Ehemannes der Klägerin führten, nicht dieselben waren wie jene bei der Klägerin. Die Vorinstanz kam zum Schluss, das Arbeitsverhältnis des Ehemannes sei durch stillschweigende und konkludente Übereinkunft der Vertragsparteien per 13. August 2015 aufgelöst worden, sodass der Lohnrückbehalt von  $\frac{1}{4}$  des Augustlohnes 2015 zu Unrecht erfolgt sei (Urteil ZEO 2016 11 vom 7. Dezember 2018, E. 8). Demgegenüber beendete die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis, indem sie die Arbeitsstelle definitiv verliess (vgl. vorstehende E. 3), weshalb bei ihr ein Abzug von einem Viertel des Augustlohnes 2015 nicht zu beanstanden ist (Art. 337d Abs. 1 OR). 5. Bei diesem Ausgang des Verfahrens – Abweisung der Berufung soweit darauf einzutreten ist – sind die Kosten des Berufungsverfahrens der Klägerin aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Dementsprechend hat die Klägerin die Beklagte angemessen zu entschädigen. Bei einem Streitwert von Kantonsgericht Schwyz 21 Fr. 20'001.00 bis Fr. 50'000.00 beträgt das Honorar im erstinstanzlichen Verfahren Fr. 1'650.00 bis Fr. 6'600.00 (§ 8 Abs. 2 GebTRA), im Berufungsverfahren 20 bis 60 % davon (§ 11 GebTRA), d.h. Fr. 330.00 bis Fr. 3'960.00. Innerhalb dieses Tarifr Rahmens ist die Entschädigung nach der Wichtigkeit der Streitsache, ihrer Schwierigkeit, dem Umfang und der Art der Arbeitsleistung sowie dem notwendigen Zeitaufwand zu bemessen (§ 2 Abs. 1 GebTRA). Für die zehenseitige Berufungsantwort (KG-act. 8) und eine gut fünfseitige Stellungnahme (KG-act. 15) inklusive Aktenstudium, Instruktion, Auslagen und Mehrwertsteuer erscheint angesichts der nicht sehr schwierigen Sach- und Rechtslage eine Entschädigung von Fr. 1'700.00 als angemessen;-

Kantonsgericht Schwyz 22 erkennt:

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