

VS_GERICHTE C1 22 35 vom 7. November 2022

VS Kantonsgericht, 2022-11-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_22_35

FR: VS_GERICHTE C1 22 35 du 7 novembre 2022

IT: VS_GERICHTE C1 22 35 del 7 novembre 2022

Regeste

RVJ / ZWR 2023 181 Obligationenrecht Droit des obligations Obligationenrecht – Arbeitsvertrag – KGE (Einzelrichter der I. Zivilabteilung) vom 7. November 2022, Sennereigenossenschaft X. c. und Y. und Z. – TCV C1 22 35 Arbeitsvertrag: Geltendmachung von Lohnansprüchen bei Jobsharing (Art. 322 OR); wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung (Art. 337 OR); Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung (Art. 337c OR) - Jobsharing: Formen und Lohnansprüche (E. 2.1.3). - Teilen sich mehrere Personen eine Arbeitsstelle, so können sie ihre Forderungen aus Arbeitsvertrag dann einzeln geltend machen und einklagen, wenn sie über einen selbständigen Lohnanspruch verfügen. Diesfalls sind die Streitwerte separat eingeklagter Klagen mit Blick auf die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nicht zusammenzuzählen (E. 1.4 und 2.1.3). - Eine mangelhafte Arbeitsleistung stellt nur ausnahmsweise einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar und vermag eine solche, jedenfalls ohne vorgängige Verwarnung, nicht zu rechtfertigen, wenn die Arbeitgeberin wissentlich wenig qualifizierte

Volltext

RVJ / ZWR 2023 181 Obligationenrecht Droit des obligations Obligationenrecht – Arbeitsvertrag – KGE (Einzelrichter der I. Zivilabteilung) vom 7. November 2022, Sennereigenossenschaft X. c. und Y. und Z. – TCV C1 22 35 Arbeitsvertrag: Geltendmachung von Lohnansprüchen bei Jobsharing (Art. 322 OR); wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung (Art. 337 OR); Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung (Art. 337c OR) - Jobsharing: Formen und Lohnansprüche (E. 2.1.3). - Teilen sich mehrere Personen eine Arbeitsstelle, so können sie ihre Forderungen aus Arbeitsvertrag dann einzeln geltend machen und einklagen, wenn sie über einen selbständigen Lohnanspruch verfügen. Diesfalls sind die Streitwerte separat eingeklagter Klagen mit Blick auf die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nicht zusammenzuzählen (E. 1.4 und 2.1.3). - Eine mangelhafte Arbeitsleistung stellt nur ausnahmsweise einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar und vermag eine solche, jedenfalls ohne vorgängige Verwarnung, nicht zu rechtfertigen, wenn die Arbeitgeberin wissentlich wenig qualifizierte Personen einstellt, diese bei der Ausführung der Arbeiten kaum beaufsichtigt und bei festgestellten Fehlleistungen der Arbeitnehmer nicht einschreitet (E. 2.3.3). - Finanzielle Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung (E. 2.4) Contrat de travail : prétentions salariales en cas de job-sharing (art. 322 CO); justes motifs d’une résiliation immédiate (art. 337 CO); conséquences d’une résiliation injustifiée (art. 337c CO) - Job-sharing : notions et créances salariales (consid. 2.1.3). - Si plusieurs personnes partagent un emploi, elles peuvent individuellement faire valoir et réclamer leurs créances découlant du contrat de travail, si elles disposent d’une créance salariale indépendante. Dans cette hypothèse, s’agissant de la compétence du tribunal du travail, les valeurs litigieuses des actions intentées séparément ne sont pas additionnées (consid. 1.4 et 2.1.3). - Une exécution

imparfaite du travail ne constitue qu'exceptionnellement un juste motif de résiliation immédiate et ne peut, en tout cas, pas justifier un licenciement, sans avertissement préalable, si l'employeur recrute sciemment des personnes peu qualifiées, ne les supervise guère dans l'exécution du travail et n'intervient pas en cas de défaillance des employés (consid. 2.3.3). - Conséquences financières d'une résiliation immédiate injustifiée (consid. 2.4).

182 RVJ / ZWR 2023 Aus den Erwägungen 1.1 Das Arbeitsgericht des Kantons Wallis beurteilt gemäss Art. 40 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12. Mai 2016 (kArG; SGS/VS 822.1) i.V.m. Art. 243 Abs. 1 ZPO im vereinfachten Verfahren Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von Fr. 30 000.- nicht übersteigen. (...) Das Arbeitsgericht entschied in separaten Verfahren mittels zwei Urteilen über die vom Kläger bzw. der Klägerin getrennt voneinander eingeklagten Forderungen aus Arbeitsvertrag im Betrage von Fr. 29 875.23 bzw. Fr. 25 444.69. (...) 1.4.1 Die Berufungsklägerin bestreitet primär die Zuständigkeit des kantonalen Arbeitsgerichts (s. dazu E. 1.1). Sie macht eine falsche Anwendung des Arbeitsgesetzes und von Art. 70 ZPO geltend mit der Begründung, es liege ein einziger Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger sowie der Klägerin als Eigengruppe und der Beklagten als Arbeitgeberin vor, wobei die Arbeitnehmer bzw. Kläger eine notwendige Streitgenossenschaft bildeten, weshalb für die Berechnung des Streitwerts die Forderungen laut Rechtsbegehren der beiden separat eingereichten Klagen zusammenzuzählen gewesen wären mit der Folge, dass dieser Fr. 30 000.- überschreite, die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts entfalle und auf die Klage nicht einzutreten sei. Die Berufungsklägerin lässt die Argumentation des Arbeitsgerichts nicht gelten, dass es einfachen Gesellschaftern frei stehe, eine anteilmässige Berechtigung am Gesellschaftsvermögen anstelle eines gesamthandschaftlichen vorzusehen und dass zwischen den beteiligten Parteien ein Konsens bestanden habe, dass der Lohn getrennt je zur Hälfte ausbezahlt werde, was denn auch so gehandhabt worden sei. Das Arbeitsgericht verkenne, dass eine solche (allfällige) Abmachung der Parteien eine reine Vereinbarung zwischen Genossenschaft und Klägern über die Art und Weise der Erfüllung einer Forderung sei; eine anteilmässige Berechtigung am Gesellschaftsvermögen müsse aber unter den Gesellschaftern ausdrücklich vereinbart werden. Derartiges hätten die beiden Kläger jedoch nicht einmal behauptet, geschweige denn bewiesen. Selbst bei einer solchen anteilmässigen Berechtigung läge laut Berufungsklägerin ein einziges Rechtsverhältnis im Sinne von Art. 70 ZPO

RVJ / ZWR 2023 183 vor, womit die beiden Arbeitnehmer als notwendige Streitgenossen gemeinsam hätten klagen und das Arbeitsgericht gerade in der vorliegend zentralen Frage der Begründetheit der fristlosen Kündigung einheitlich entscheiden müssen. Das Arbeitsgericht führe noch aus, dass die Konsequenz eines Vorliegens einer notwendigen Streitgenossenschaft zufolge alleiniger Einklagung einer gesamthandschaftlichen Forderung nicht das Zusammenzählen des Streitwerts, sondern das Fehlen der Sachlegitimation wäre, so dass auf die Klage einzutreten, sie aber materiell abzuweisen wäre. Die Berufungsklägerin lässt diese Frage offen, verlangt primär aber Nichteintreten auf die Klage und bloss subsidiär deren Abweisung. 1.4.2 Eine (aktive) notwendige materielle Streitgenossenschaft liegt vor, wenn mehrere Personen gemeinsam Inhaber des umstrittenen Rechts sind, so dass keiner der Mitinhaber allein gerichtlich vorgehen kann. Dabei bestimmt nicht das Prozessrecht, sondern das materielle Recht, in welchen Fällen mehrere Personen zur gemeinsamen Prozessführung verpflichtet sind (BGE 138 III 737 E.

2 und 4.1, 118 II 168 E. 2b = PRA 1993, S. 112). Demzufolge ist der Einwand der Berufungs- klägerin ausschliesslich im Rahmen der nachstehenden materiell- rechtlichen Ausführungen zu prüfen. (...) 2. Beim Kläger und der Klägerin handelt es sich um Lebenspartner. In der Zeit vom 24. Januar 2020 bis zum 9. März 2020 waren sie gemeinsam für die Beklagte in deren Sennerei tätig; sie verrichteten sämtliche mit der Käserei verbundenen Arbeiten und führten gleichzeitig den an- gegliederten Verkaufsladen. Am 9. März 2020 wurde ihnen das auf den 1. Mai 2020 befristete Arbeitsverhältnis durch die Beklagte vorzeitig fristlos gekündigt. Die Parteien streiten sich über die Ausgestaltung der Anstellung und in diesem Zusammenhang über die Berechtigung bzw. Aktivlegitimation der einzeln klagenden Kläger bzw. Klägerin, den geschuldeten Lohn, die Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung und die damit einherge- henden Ansprüche der Kläger sowie über die Schadenersatzforderung der Beklagten. (...) 2.1.3 Wie das Arbeitsgericht treffend ausführt, ist das Jobsharing ge- setzlich nicht geregelt. Es handelt sich also um einen Innominatkon- trakt, welcher inhaltlich unterschiedlich ausgestaltet sein kann. Die Lehre unterscheidet entsprechend zwischen verschiedenen Arten des Jobsharings, ohne dabei stets dieselben Begriffe zu verwenden

184 RVJ / ZWR 2023 (s. etwa Byrne-Sutton, *Le contrat de travail à temps partiel*, 2001, S. 35 FN 1; Wildhaber/Geiser, *Arbeitsrechtliche Fallstricke beim Jobsharing*, ARV 2016 S. 1 ff.; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4. A., 2019, S. 104; Staehelin, *Zürcher Kommentar*, 4. A., 2006, N. 57 zu Art. 319 OR). Ei- nigkeit besteht in der Lehre darin, dass bei einer durch den Arbeitgeber aufgeteilten Arbeitsstelle, die er mit mehreren, voneinander unabhän- gigen Personen besetzt, mit jedem einzelnen Arbeitnehmer ein selb- ständiger Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, selbst wenn diese die Ar- beit miteinander koordinieren müssen. In diesem Zusammenhang hat sich für die in Teilzeit tätigen Mitarbeiter, welche sich die Stelle teilen, die Bezeichnung der Betriebsgruppe eingebürgert. Im Gegensatz dazu spricht man regelmässig von einer Eigengruppe, wenn mehrere Perso- nen ihre Arbeit für eine Stelle oder auch mehrere Stellen gemeinsam anbieten und im Falle der Anstellung die Arbeit selbst unter sich auftei- len. Während sich die Rechtsbeziehung der Mitglieder der Betriebs- gruppe in jener zum Arbeitgeber erschöpft, sind die Mitglieder der Ei- gengruppe zusätzlich untereinander verbunden, welches Innenverhält- nis die Literatur meistens als einfache Gesellschaft, allenfalls als Kol- lektivgesellschaft qualifiziert (vgl. zum Ganzen Reh binder, *Berner Kom- mentar*, 1985, N. 30 ff. zu Art. 319 OR; Portmann/Rudolph, *Basler Kom- mentar*, 7. A., 2020, N. 37 f. zu Art. 319 OR sowie N. 18 zu Art. 321 OR). Wer aus der Eigengruppe Lohnansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen und einklagen kann, beurteilt sich primär nach dem Aussenverhältnis zum Arbeitgeber. Das Bundesgericht hat dazu er- kannt, dass die Anstellung einer Mehrzahl von zusammengehörenden Personen rechtlich auf unterschiedliche Weise erfolgen kann: nämlich (1) im Sinne eines gestuften Arbeitsverhältnisses, indem der Chef der Gruppe mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag abschliesst und darin nebst seiner eigenen Leistung eine solche der übrigen Gruppenange- hörigen als seine Hilfspersonen bzw. Arbeitnehmer verspricht; (2) durch Abschluss eines Vertrages durch den Arbeitgeber mit jedem einzelnen Mitglied der Gruppe; (3) oder durch Abschluss des Vertrages mit der Gruppe als solcher, welche in diesem Fall eine einfache Gesellschaft bildet (BGE 112 II 41 E. 1b). Die Vertragsparteien können bei einem Jobsharing also entweder eine individuelle Entlöhnung eines jeden Ar- beitnehmers oder eine globale Entlöhnung der Arbeitnehmer vereinba- ren (Wyler/Heinzer, a.a.O., S. 107 f.; Portmann/Rudolph, a.a.O., N. 38 zu Art. 319 OR). Welche Form die Parteien gewählt haben, ist durch Auslegung zu ermitteln (Art. 18 Abs. 1

OR; s. auch die Praxisverweise

RVJ / ZWR 2023 185 unter III./1.4. des angefochtenen Urteils). Mithin liegt bei der Übernahme einer gemeinsam ausgeführten Arbeit durch mehrere, zusammengehörende Personen nicht automatisch ein gemeinschaftlicher Vertragsabschluss mit einem gesamthandschaftlichen Lohnanspruch vor. Vereinzelt wird sogar propagiert, dass im Rahmen des Jobsharings stets jeder Arbeiter einen eigenen Vertrag in Teilzeit erhalten soll (Bruchez/Mangold/Schwaab, *Commentaire du contrat de travail*, 4. A., 2019, S. 59). Das Arbeitsgericht hält die Fragen, ob den Klägern eine oder zwei Vollzeitstellen angeboten bzw. ob mit ihnen ein oder zwei Arbeitsverträge mit gemeinschaftlichem oder individuellem Lohnanspruch abgeschlossen worden sind, nicht strikt auseinander. Das Stelleninserat ist nicht aktenkundig, so dass sich insoweit in Bezug auf die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen bzw. Stellenprozente die Aussagen der Parteien gegenüberstehen und widersprechen. Unter III./5.3.6. erwog das Arbeitsgericht in Würdigung der erhobenen Beweise, dass es im Normalfall möglich sei, dass eine einzelne Person die in der Käserei anfallenden Arbeiten ausführe. Damit setzen sich die Anschlussberufungskläger nicht näher auseinander, wenn sie in ihren Rechtsmitteleingaben eine Hochrechnung der aus ihrer Sicht nötigen täglichen Arbeitsstunden vornehmen und so letztlich bloss den bereits vor Arbeitsgericht vertretenen Parteistandpunkt wiederholen. Der Umstand, dass sowohl vor der Anstellung der beiden Kläger als auch nach deren Ausscheiden jeweils eine Einzelperson von der Beklagten als Käser eingestellt worden ist und die anfallenden Arbeiten vorbehältlich der den Klägern ebenfalls angebotenen Ablösung ausführende, bildet ein gewichtiges Indiz dafür, dass sich Kläger und Klägerin eine Stelle teilten. Dafür spricht ebenfalls die je hälftige Auszahlung des Lohnes an Kläger und Klägerin, wie dies so im Vertragsexemplar des Klägers für diesen ausdrücklich festgehalten und in der Folge auch gehandhabt wurde, ohne dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dagegen opponiert hätten. Diese bestätigten vielmehr, dass die hälftige Lohnaufteilung so mündlich vereinbart worden war. Für das Kantonsgericht steht damit ausser Zweifel, dass sich die Parteien darauf geeinigt hatten, dass sich Kläger und Klägerin eine Stelle und den diesbezüglichen Lohn teilen. Der Beklagtenvertreter, A., war es, der das Formular «Arbeitsvertrag» der Walliser Landwirtschaftskammer in zwei Exemplaren verwendete und nach eigener Aussage «diese Arbeitsverträge beide handschriftlich ausgefüllt und auch jenen für den Kläger unterzeichnet» hat. Mit der

186 RVJ / ZWR 2023 Verwendung und dem (wenn auch rudimentären) Ausfüllen zweier Vertragsformulare ging die Beklagte selbst offenbar von zwei Arbeitsverträgen aus. Ihr Vertreter räumte dies mit seiner Aussage, dass er beide Arbeitsverträge ausgefüllt habe, letztlich auch ein. Nicht sofort unterschrieben wurden die Verträge, weil der Kläger den ihm offenbar im Februar 2020 vorgelegten schriftlichen Vertragsentwurf vor dessen Unterzeichnung in Ruhe durchlesen wollte. Deshalb ist für das Kantonsgericht erstellt, dass die Beklagte mündlich einerseits mit dem Kläger und andererseits mit der Klägerin je einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, selbst wenn die beiden Arbeitnehmer sich der Arbeitgeberin gemeinsam vorstellten und die Arbeiten alsdann selbständig unter sich aufteilten. Letztlich entscheidend ist aber nicht die Zahl der Arbeitsverträge, sondern vielmehr, ob im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmern zwei je eigenständige Lohnansprüche des Klägers einerseits und der Klägerin andererseits oder ein solidarischer Lohnanspruch der beiden Arbeitnehmenden

begründet wurde(n). Der Abschluss zweier Verträge indiziert immerhin einen eigenständigen Lohnanspruch sowohl des Klägers als auch der Klägerin. Der Januarlohn wurde den beiden separat ausgehändigt und der Februarlohn separat überwiesen. Auch die konkrete Handhabung der Lohnauszahlung spricht in Verbindung mit den Vertragsunterlagen klar für je einen eigenständigen Lohnanspruch der beiden. In diesem Zusammenhang betonte der Vertreter der Beklagten, dass es bei jeder – für den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin separat vorgenommenen – Lohnauszahlung keine Einwände der Kläger gegen den ausbezahlten Lohn geben habe. Offenbar war dies auch nach Ansicht der Beklagten nicht zu beanstanden. Die von der Arbeitgeberin vorbereitete Ausstellung zweier schriftlicher Verträge und die von ihr getätigten Lohnzahlungen belegen im Ergebnis, dass nicht nur der Kläger und die Klägerin, sondern auch der Vertreter der Beklagten bei Vertragsabschluss davon ausgingen, dass der Kläger und die Klägerin jeweils einen eigenen Anspruch auf einen hälftigen Monatslohn haben. Zumindest können bei objektiver Auslegung der Umstände der Vertragsverhandlungen und der in der Folge gelebten Ausrichtung der hälftigen Löhne der letztlich bloss mündlich abgeschlossene Vertrag bzw. die so abgeschlossenen Verträge nur dahin verstanden werden. Steht demnach dem Kläger und der Klägerin jeweils ein eigenständiger Lohnanspruch zu, so können sie diesen unabhängig voneinander mittels separaten Klagen geltend machen. Es besteht insoweit keine notwendige Streitgenossenschaft

RVJ / ZWR 2023 187 und die Streitwerte sind nicht zusammenzuzählen. Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts als erster Instanz und des Kantonsgerichts als Berufungsinstanz sind damit gegeben. Infolge Begründung individueller Lohnansprüche erübrigen sich insoweit an sich Erwägungen zur einfachen Gesellschaft, welche lediglich das Innenverhältnis betreffen. Immerhin sei festgehalten, dass die Kundgabe der beiden Arbeitnehmer an die Arbeitgeberin, dass sie für ihre Arbeitsleistung separat – bar oder auf ihr jeweils eigenes Konto – zu entschädigen seien, mit Abschluss eines entsprechenden Vertrags, als ausdrückliche Erklärung bzw. besondere Vereinbarung einer derartigen anteilmässigen Berechtigung (Fellmann/Müller, Berner Kommentar, 2006, N. 359 und 364 zu Art. 530 OR) in Bezug auf den Lohn genügt. Die Berufungsbeklagten liessen sich den Lohn gerade nicht auf ein gemeinsames Konto überweisen, wie es bei einer Gesamthandlung üblich wäre. Weiter ist nicht zu erkennen, weshalb Fragen von Lohn, Ferienansprüchen und Überstunden nicht getrennt beurteilt werden könnten. Diese sind abhängig von den jeweiligen Leistungen bzw. Bezügen der Berufungsbeklagten, welche durchaus unterschiedlich sein können. Aus der Natur der Sache mag sich ergeben, dass es sinnvoll ist, die beiden Klagen in einem einzigen Verfahren zu behandeln. Eine notwendige Streitgenossenschaft ergibt sich daraus aber nicht. Nachdem die Beklagte einen Vertrag mit individuellen Lohnansprüchen abgeschlossen hat, handelt sie überdies wider Treu und Glauben, wenn sie sich ihren Lohnverpflichtungen mit Hinweis auf Bestimmungen zur einfachen Gesellschaft entziehen will, was keinen Rechtsschutz verdient (Art. 2 ZGB). Sie handelt bereits treuwidrig, wenn sie sich der individuellen Auszahlung widersetzt, obwohl sie die bisher ausgerichteten Löhne dem Kläger und der Klägerin separat ausbezahlt hat. (...) 2.3.3 Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Kündigung durch die Arbeitgeberin nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie

trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2, 130 III 28 E. 4.1, 213 E. 3.1). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen,

188 RVJ / ZWR 2023 sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (BGE 142 III 579 E. 4.2; Bundesgerichtsurteil 4A_342/2021 vom 13. Oktober 2021 E. 3.2.1). Über das Vorhandensein eines wichtigen Grundes entscheidet das Gericht unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Zu beachten ist nebst der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine mangelhafte Arbeitsleistung rechtfertigt eine fristlose Kündigung nur dann, wenn dem Arbeitnehmer entweder ein völliges berufliches Versagen vorgeworfen werden muss oder wenn die schlechte Leistung auf ein grobes Verschulden zurückzuführen ist (Portmann/Rudolph, a.a.O., N. 21 zu Art. 337 OR). Nach Art. 337 Abs. 1 Halbsatz 2 OR muss die fristlose Vertragsauflösung auf Verlangen der anderen Partei schriftlich begründet werden; die schriftliche Begründung bildet jedoch weder Gültigkeitserfordernis der Kündigung, noch lässt ihr Fehlen die Kündigung als solche ungerechtfertigt erscheinen (Portmann/Rudolph, a.a.O., N. 17 zu Art. 337 OR). Eine fristlose Kündigung ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ohne Verzug nach Kenntnis des wichtigen Grundes auszusprechen, andernfalls Verwirkung anzunehmen ist (BGE 123 III 86 E. 2a; Bundesgerichtsurteil 4A_610/2018 vom 29. August 2019 E. 4.2.2.1; je mit Hinweisen). Eine Frist von zwei bis drei Arbeitstagen zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften wird als angemessen erachtet. Eine längere Frist wird nur zugestanden, sofern praktische Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens eine solche als berechtigt erscheinen lassen (BGE 130 III 28 E. 4.4; 112 II 41 E. 3b). So wird juristischen Personen, bei denen der Entscheid über die Kündigung in die Kompetenz eines mehrköpfigen Organs fällt, aufgrund des längeren Willensbildungsprozesses eine Entscheidungsfrist von etwa einer Woche zugestanden. Entsprechend hat das Bundesgericht eine Überlegungsfrist von acht Tagen bzw. sechs Arbeitstagen als zulässig erachtet (Bundesgerichtsurteil 4A_342/2021 vom 13. Oktober 2021 E. 3.2.2). 2.3.3.1 Bei der Sennerei handelt es sich, auch wenn Kläger und Klägerin die Arbeiten zu zweit ausführten und eine sporadische Ablösung vorgesehen war, grundsätzlich um einen Einmannbetrieb. Schon deshalb darf die Praxis zur fristlosen Entlassung von Kaderpersonen nicht unbesehen angewandt werden. Ausserdem verfügten Kläger und Klägerin über keine berufliche Ausbildung als Käser und hatten nur wenig Erfahrung. Die Beklagte war darüber unbestrittenermassen im Bilde,

RVJ / ZWR 2023 189 hat ihnen aber trotzdem die Führung der Käserei überlassen und sie so gut wie gar nicht beaufsichtigt. Diese tatsächlichen Feststellungen, welche das Arbeitsgericht unter 4.3.2. mit Hinweis auf die Belegstellen machte, werden von der Berufungsklägerin in ihren Berufungen nicht als falsch beanstandet. Mithin hat die Beklagte für die Stelle wenig qualifizierte Personen engagiert und diese bei der Ausführung der Arbeiten kaum beaufsichtigt. Unter diesen Umständen vermag eine mangelhafte Arbeitsleistung der beiden Arbeitnehmer zum vornherein nicht wirklich zu überraschen. Wer – wie die Beklagte – wissentlich Personal ohne entsprechende Berufsausbildung und mit wenig Erfahrung anstellt, vorliegend sehr wahrscheinlich weil der bisherige Käser entlassen worden und qualifizierter Ersatz nicht leicht zu finden war, nimmt letztlich eine mangelhafte Arbeitsleistung in Kauf, zumal dann, wenn die Arbeitneh-

mer bei ihrer täglichen Arbeit nicht unterstützt und überwacht werden. Allfällige Fehlleistungen des Klägers und der Klägerin bei der Herstellung und Pflege des Käses rechtfertigen daher keine fristlose Kündigung, jedenfalls keine solche ohne vorgängige Verwarnung. Eine Verwarnung hat die Beklagte laut angefochtenem Urteil, welches durch die Berufungsklägerin in diesem Punkt nicht gerügt wurde, aber nie ausgesprochen. Wie das Arbeitsgericht unter 3.3. bis 3.8. treffend erwägt, hatte die Berufungsklägerin Kenntnis von Handlungen ihrer Arbeitnehmer, die sie nunmehr als der Qualität des Käses abträglich bemängelt, ohne dass sie deswegen eingeschritten wäre. Unter 3.5.5. stellte die Vorinstanz fest, dass die Beklagte keine Beweismittel dafür vorgelegt habe, dass sie Kläger und Klägerin schon vor dem 4. März 2020 dazu aufgefordert hätte, die Käse besser zu pflegen und zu waschen. Unter 3.6. führte die Vorinstanz aus, die Beklagte habe weder behauptet noch bewiesen, dass der Kläger und die Klägerin anderweitig aufgefordert worden wären, die Abendmilch zu kühlen, als durch die Äusserung von A. vom 4. März 2020, dass es «so nicht gehe»; überdies habe die Beklagte keinen Beweis dafür offeriert, dass der Kläger und die Klägerin die «Weisung», die Abendmilch zu kühlen, weiterhin verletzt hätten. Im Zusammenhang mit der Nichtverwendung des Säurebades zur Reinigung der Käseformen hielt die Vorinstanz der Beklagten die Aussage von A. vor, wonach er zusammen mit B. dem Kläger und der Klägerin geholfen habe, das Säurebad aus den Räumen der Käserei zu entfernen, da diese jenes nicht mehr hätten benutzen wollen, was das Arbeitsgericht als Genehmigung dazu interpretierte. Unter 3.8. befasste sich das Arbeitsgericht mit dem Vorwurf der Beklagten, der Kläger und die Klägerin

190 RVJ / ZWR 2023 hätten im Käsekeller die Kühlanlage abgestellt. Dazu zitierte es die Aussage von A. im Parteiverhör, dass das Kühlaggregat 3-4 Tage vor dem Besuch des Käseeinkäufers abgestellt gewesen sei, worauf er den Kläger bereits Tage zuvor und am 4. März 2020 erneut angesprochen habe. Diese Aussage würdigend erachtete das Arbeitsgericht nicht als nachgewiesen, dass die Beklagte als Arbeitgeberin den Kläger als Arbeitnehmer aufgefordert hätte, das Kühlaggregat wieder einzuschalten. Mit all den vorstehenden Erwägungen des Arbeitsgerichts, gerade auch mit dem Vorhalt fehlender Behauptungen und Beweise, setzt sich die Berufung nicht auseinander. Wenn darin geltend gemacht wird, dass der verantwortliche Käser wissen müsse, wie gekühlt werde, ob das Säurebad zu benutzen und welche Käsepflege nötig sei, so begnügt sich die Berufungsklägerin damit, ihren eigenen Parteistandpunkt darzulegen, ohne insoweit auf den angefochtenen Entscheid einzugehen. Auch blendet sie aus, dass sie bewusst zwei wenig erfahrene Personen ohne einschlägige Fachausbildung eingestellt hatte. Fachwissen war hingegen aufseiten der Beklagten vorhanden – in der Person ihres Präsidenten oder auch von C., ausgebildeter Milchtechnologe EFZ, welcher den Kläger und die Klägerin zu Beginn in die Arbeit in der Sennerei eingeführt hatte –, so dass es schlicht unverständlich ist, dass die beiden Mitarbeiter nicht klar angewiesen wurden, die Abendmilch zu kühlen und das Säurebad sowie das Kühlaggregat im Keller zu benutzen. Ohne Nachweis diesbezüglich klarer Aufforderungen oder Weisungen der fachkompetenten Beklagten an die von ihrer fachlichen Ausbildung und Erfahrung klar unterlegenen Arbeitnehmer wiegt deren allfälliges Fehlverhalten auch insgesamt nicht derart schwer, dass es eine fristlose Kündigung erlauben würde. Bei der Entfernung des Säurebades haben fachkundige Mitglieder der Beklagten sogar mitgeholfen, weshalb diese den Klägern in diesem Zusammenhang ohnehin keine Vorwürfe machen kann. (...) 2.4 Als Konsequenz der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung des Klägers bzw. der Klägerin sprach das Arbeitsgericht unter III./4. des jeweiligen Urteils dem Kläger sowie der Klägerin nach Art.

337c Abs. 1 OR den Lohn bis zum Ablauf der bestimmten Vertragszeit am 1. Mai 2020 von je Fr. 5719.60 (Lohndifferenz Januar 2020 Fr. 43.20, Lohndifferenz Februar 2020 Fr. 162.-, Lohn März 2020 Fr. 2712.-, Lohn April 2020 Fr. 2712.- und Lohn Mai 2020 Fr. 90.40) – berechnet aus dem Mittelwert der Mindestlöhne gemäss NAV von Fr. 5872.- als verantwortlicher Käser und von Fr. 4976.- als Hilfskäserin, ausmachend

RVJ / ZWR 2023 191 Fr. 5424.-, wovon die Hälfte, d.h. Fr. 2712.- (s. dazu vorstehende E. 2.2) – sowie eine kleine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR von je Fr. 500.- zu. Bei der Festsetzung der Letzteren berücksichtigte das Arbeitsgericht die Umstände der Anstellung und Entlassung (fehlende Berufsausbildung und geringe Erfahrung der beiden Arbeitsnehmer, Wissen der Arbeitgeberin darum und kaum Überwachung, fristlose Entlassung ohne Verwarnung), den Zweck und die engen finanziellen Grenzen der Beklagten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sowie die daran unmittelbar anschliessende Anstellung der Kläger bei einem Drittarbeitgeber. (...) 2.4.2.2 (...) In seiner Anschlussberufung stützt der Kläger seine Ansprüche auf einen Bruttomonatslohn als Käser von Fr. 5872.-, die Klägerin legt ihren Forderungen den Bruttomonatslohn als Hilfskäserin von Fr. 4976.- zu Grunde. Das Kantonsgericht hat vorstehend in E. 2.1.2 erkannt, dass der Kläger und die Klägerin als Arbeitnehmer gegenüber der Beklagten als Arbeitgeberin für ihre Arbeit über einen jeweils eigenständigen Lohnanspruch verfügen. Demzufolge hat der Kläger für seine Tätigkeit als verantwortlicher Käser einen Anspruch auf den entsprechenden Minimallohn gemäss NAV, welcher sich aufgrund seines Teilpensums von 50 % auf Fr. 2936.- beläuft. Gleiches gilt sinngemäss für die Klägerin, welcher die Hälfte des Minimallohnes als Hilfskäserin, also Fr. 2488.-, zusteht. Für die vom Arbeitsgericht vorgenommene Mischrechnung bleibt rechtlich in Anwendung von Art. 2 Abs. 2 NAV kein Raum. Die Vereinbarung eines über die Mindestansätze des NAV hinausgehenden Lohnes haben weder der Kläger noch die Klägerin geltend gemacht.

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