

C1 23 51

**URTEIL VOM 25. JULI 2023**

**Kantonsgericht Wallis  
I. Zivilrechtliche Abteilung**

Dr. Lionel Seeberger, Einzelrichter; Marion Leiggener, Gerichtsschreiberin

**in Sachen**

**X** \_\_\_\_\_ **AG**, Beklagte und Berufungsklägerin, vertreten durch Rechtsanwalt Daniel Bellwald, 3930 Visp

**gegen**

**Y** \_\_\_\_\_, 3930, Visp, Kläger und Berufungsbeklagter, vertreten durch Rechtsanwalt Fernando Willisch, 3930 Visp

Berufung gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts vom 27. Oktober 2022 [662/2020]

(Arbeitsvertrag)

## Verfahren

**A.** In dem von Y \_\_\_\_\_ mit Klage vom 22. August 2020 (Postaufgabe) gegen die X \_\_\_\_\_ AG eingeleiteten Verfahren fällte das Arbeitsgericht am 27. Oktober 2022 nach durchgeführtem Schriftenwechsel sowie Beweisverfahren und gestützt auf die schriftlichen Parteivorträge nachstehenden Entscheid (S. 254):

1. Die Klage vom 22. Oktober 2020 wird teilweise gutgeheissen.
2. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ CHF 8'570.65 brutto samt Zins zu 5% seit dem 24. Juli 2019 als Entschädigung für die unbegründete, fristlose Entlassung vom 24. Juli 2019:  
  
X \_\_\_\_\_ AG führt auf diesen Betrag Sozialversicherungsbeiträge von 5.125% für die AHV im Betrag von CHF 439.25, 1.1% für die IV im Betrag von CHF 94.28, 1.46% für die Unfallversicherung im Betrag von CHF 125.13, 0.02% für die Unfall-Zusatzversicherung im Betrag von CHF 1.71 sowie 0.3% für Familienzulagen im Betrag von CHF 25.71 ab;  
  
d.h. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ den Betrag von CHF 7'884.57 netto.
3. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ CHF 500.65 samt Zins zu 5% seit dem 24. Juli 2019 als Schadenersatz für entgangene Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge.
4. Die übrigen Forderungen von Y \_\_\_\_\_ werden abgewiesen.
5. Es werden keine Kosten erhoben.
6. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ eine Entschädigung für die Kosten einer berufsmässigen Vertretung im Betrag von CHF 2'100.00.
7. Y \_\_\_\_\_ bezahlt X \_\_\_\_\_ AG eine Entschädigung für die Kosten einer berufsmässigen Vertretung im Betrag von CHF 700.00.
8. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ Auslagenersatz von CHF 135.00.
9. Y \_\_\_\_\_ bezahlt X \_\_\_\_\_ AG Auslagenersatz von CHF 45.00.

Das Arbeitsgericht versandte seinen Entscheid am 14. November 2022 im Dispositiv und am 26. Januar 2023 auf Verlangen der Beklagten in begründeter Form.

**B.** Die erstinstanzliche Beklagte erhob am 27. Februar 2023 gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts Berufung beim Kantonsgericht mit den nachstehenden Rechtsbegehren (S. 257):

1. Die vorliegende Berufung wird gutgeheissen.
2. Das Urteil vom 27. Oktober 2022 des Arbeitsgerichtes wird vollumfänglich aufgehoben.

3. Der Berufungsbeklagte hat an die Berufungsklägerin eine Parteientschädigung in Höhe von CHF 2'800.00 für das erstinstanzliche Verfahren zu leisten.
4. Die Kosten von Verfahren und Entscheid im Berufungsverfahren gehen zulasten des Berufungsbeklagten.
5. Der Berufungsklägerin wird für das vorliegende Berufungsverfahren eine Parteientschädigung nach GTar zugesprochen.

Die Vorinstanz übermittelte dem Kantonsgericht ihre Akten am 2. März 2023.

Der Berufungsbeklagte erstattete seine Berufungsantwort am 29. März 2023 und beantragte, die kosten- und entschädigungspflichtige Abweisung der Berufung (S. 297).

## **Sachverhalt und Erwägungen**

### **1.**

**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. 30'000.00 nicht übersteigen. Teil-, Vor-, Zwischen- oder Endurteile des Arbeitsgerichts, deren Streitwert Fr. 10'000.00 oder mehr beträgt, können mit Berufung beim Kantonsgericht angefochten werden (Art. 308 Abs. 2 ZPO; Art. 5 Abs. 1 lit. b EGZPO). Aufgrund der Verfahrensart entscheidet grundsätzlich ein Einzelrichter über die Berufung (Art. 5 Abs. 2 lit. c EGZPO i.V.m. Art. 20 Abs. 3 RPfIG i.V.m. Art. 20 Abs. 1 Organisationsreglement der Walliser Gerichte).

Der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren im Sinne von Art. 308 Abs. 2 ZPO liegt vorliegend bei Fr. 12'661.95 (S. 209). Nicht zum Streitwert hinzugechnet werden vertragliche und gesetzliche Verzugszinsen (Rüegg/Rüegg, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 5 zu Art. 91 ZPO). Das Kantonsgericht bzw. dessen Einzelrichter ist somit zuständig, um über die vorliegende Berufung gegen den erstinstanzlichen Endentscheid des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis zu befinden.

**1.2** Die Frist für die Einreichung der Berufung beträgt 30 Tage seit Zustellung des begründeten Entscheids bzw. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidungsbegründung (Art. 239 Abs. 2 ZPO). Das Arbeitsgericht hat sein Urteil am 26. Januar 2023 in begründeter Form versandt, womit dieses von den Parteien frühestens tags darauf in Empfang

genommen wurde, so dass die Rechtsmittelfrist nicht vor dem 27. Januar 2023 zu laufen begann (Art. 142 Abs. 1 ZPO). Damit hat die erstinstanzliche Beklagte mit Rücksicht auf den Fristenlauf an Wochenenden (Art. 142 Abs. 3 ZPO) fristgerecht Berufung erhoben.

**1.3** Art. 311 Abs. 1 ZPO statuiert eine Begründungspflicht für die Berufung, ohne ausdrücklich Rechtsbegehren zu verlangen. Die Begründung dient aber der Erläuterung der Begehren und setzt diese damit voraus (BGE 137 III 617 E. 4.2.2; Bundesgerichtsurteil 5A\_94/2013 vom 6. März 2013 E. 2.2; Reetz/Theiler, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. A., 2016, N. 34 zu Art. 311 ZPO). In der Berufung sind daher Rechtsbegehren zu stellen (BGE 137 III 617 E. 4.2.2).

**1.3.1** Mit Blick auf die grundsätzlich reformatorische und nur ausnahmsweise kassatorische Natur der Berufung (s. Art. 318 Abs. 1 lit. a und b sowie lit. c ZPO; vgl. dazu Steininger, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Kommentar, 2. A, 2016, N. 2-5 zu Art. 318 ZPO mit weiteren Hinweisen) kann sich der Berufungskläger im Allgemeinen nicht damit begnügen, einen kassatorischen Antrag zu stellen, etwa einzig die Aufhebung des angefochtenen Entscheids oder die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zur neuen Entscheidung zu beantragen, sondern ist gehalten, einen Antrag in der Sache zu formulieren (BGE 137 III 617 E. 4.2.2, 133 III 489 E. 3.1; Bundesgerichtsurteile 4A\_129/2019 vom 27. Mai 2019 E. 1.2.2, 5A\_929/2015 vom 17. Juni 2016 E. 3.1, 4D\_8/2013 vom 8. April E. 2.2; Hungerbühler/Bucher, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Kommentar, 2. A, 2016, N. 20 zu Art. 311 ZPO; Reetz/Theiler, a.a.O., N. 34 zu Art. 311 ZPO). Ein Rechtsbegehren hat so bestimmt zu sein, dass es im Falle der Gutheissung der Klage unverändert zum Urteil erhoben werden kann (Bundesgerichtsurteile 4A\_129/2019 vom 27. Mai 2019 E. 1.2.2, 5A\_929/2015 vom 17. Juni 2016 E. 3.1, 4D\_8/2013 vom 8. April 2013 E. 2.2 mit Hinweisen; Hungerbühler/Bucher, a.a.O., N. 16 zu Art. 311 ZPO).

Das Nichteintreten auf ungenügende Rechtsbegehren steht unter dem Vorbehalt des überspitzten Formalismus. Wie alle Prozesshandlungen sind auch Rechtsbegehren nach Treu und Glauben auszulegen. Auf eine Berufung mit formell mangelhaften Rechtsbegehren ist ausnahmsweise einzutreten, wenn sich aus der Begründung im Zusammenhang mit dem angefochtenen Entscheid ergibt, was der Berufungskläger in der Sache verlangt resp. im Falle von unbezifferten Anträgen, welcher Geldbetrag zuzusprechen ist. Die Rechtsbegehren sind daher im Lichte der Berufungsbegründung auszulegen (BGE 137 III 617 E. 6.2; Bundesgerichtsurteil 4D\_8/2013 vom 8. April 2013 E. 2.2).

**1.3.2** Die Berufungsklägerin beantragt einzig die Gutheissung der Berufung und die vollumfängliche Aufhebung des angefochtenen Entscheids, ohne einen materiellen Antrag in der Sache zu stellen. Aus der Berufungsbegründung geht jedoch zweifelsfrei hervor, dass sie eine Abweisung der Klage verlangt. Auf das formell mangelhafte Begehren der Berufungsklägerin ist demzufolge – aufgrund des Verbots des überspitzten Formalismus – einzutreten.

**1.3.3** Die Begründungspflicht in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht (Art. 311 Abs. 1 ZPO in fine i.V.m. Art. 310 ZPO) verlangt vom Berufungskläger (und gleichermassen vom Anschlussberufungskläger), dass er jeweils in den Schranken von Art. 317 ZPO der Rechtsmittelinstanz im Einzelnen darlegt, aus welchen Gründen der angefochtene vorinstanzliche Entscheid falsch ist und abgeändert werden soll (Begründungslast). Diese Anforderung erfüllt ein Berufungskläger nicht, wenn er in seiner Berufungsschrift lediglich auf die vor erster Instanz vorgetragenen Vorbringen verweist oder diese wiederholt, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshandlungen zufrieden gibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Die Begründung muss hinreichend genau und eindeutig sein, um von der Berufungsinstanz mühelos verstanden werden zu können. Dies setzt voraus, dass der Berufungskläger im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anfecht und die Aktenstücke nennt, auf denen seine Kritik beruht (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1; Bundesgerichtsurteile 5A\_127/2018 vom 28. Februar 2019 E. 3 und 4A\_414/2018 vom 29. November 2018 E. 2.2; Reetz/Theiler, a.a.O., N. 36 zu Art. 311 ZPO). Der Berufungskläger hat sich in diesem Sinne einlässlich mit der Begründung des angefochtenen Entscheids auseinanderzusetzen.

Deshalb genügt es gerade nicht, in der Berufungsbegründung nur darzutun, weshalb das Verfahren so ausgehen sollte, wie der Berufungskläger dies will. Vielmehr obliegt es diesem, in seiner Berufung anhand der erstinstanzlich festgestellten Tatsachen oder der daraus gezogenen rechtlichen Schlüsse aufzuzeigen, weshalb der angefochtene Entscheid fehlerhaft ist bzw. weshalb Noven oder neue Beweismittel ausnahmsweise zulässig sind (vgl. Art. 317 Abs. 1 ZPO) und einen anderen Schluss aufdrängen (Bundesgerichtsurteil 4A\_397/2016 vom 30. November 2016 E. 3.1). Denn abgesehen von offensichtlichen Mängeln ist die Berufungsinstanz nicht gehalten, eigenständig und losgelöst von konkreten Anhaltspunkten in der Berufungsbegründung nach allen denkbaren, möglichen Fehlern zu forschen (BGE 142 III 413 E. 2.2.4; vgl. Reetz/Theiler, a.a.O., N. 36 zu Art. 311 ZPO; Hungerbühler/Bucher, a.a.O., N. 30 ff. zu Art. 311 ZPO).

Die oben umschriebenen Anforderungen an die Berufungsbegründung gelten sinngemäss auch für den Inhalt der Berufungsantwort, soweit der Berufungsbeklagte das angefochtene Urteil seinerseits rügt (Bundesgerichtsurteil 5A\_361/2019 vom 21. Februar 2020 E. 3.3.2).

Ob und inwieweit Berufung und Berufungsantwort dem Begründungserfordernis genügen, ist nachstehend bei den jeweiligen Streitpunkten zu prüfen. Dabei wendet das Gericht das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO), weshalb es weder an die Erwägungen der ersten Instanz noch an die Argumente der Parteien gebunden ist. Es kann daher die Berufung auch mit einer anderen Argumentation gutheissen oder diese mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen (Bundesgerichtsurteile 4A\_397/2016 vom 30. November 2016 E. 3.1 und 4A\_376/2016 vom 2. Dezember 2016 E. 3.2.1 und 3.2.2).

## 2.

**2.1** Der Kläger war ab dem 1. September 2012 als Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion für die Beklagte als seiner Arbeitgeberin in deren Betrieb an deren Sitz im Wallis tätig. Letztere ist eine Tochterfirma der A \_\_\_\_\_ AG mit Sitz im Kanton Zürich. B \_\_\_\_\_ ist Verwaltungsratspräsident beider Gesellschaften mit jeweils Einzelzeichnungsberechtigung (Arbeitsgericht, E. 2.1 und 2.2). Die Verbindungen zwischen den beiden Unternehmungen sind eng. Das Führungspersonal ist in beiden Unternehmungen dasselbe (Arbeitsgericht, E. 8.3.1; vgl. auch die Handelsregisterauszüge – jener der Beklagten auf S. 31 sowie jener der Muttergesellschaft abrufbar unter <https://zh.chregister.ch/cr-portal/suche/suche.xhtml> –, welche im Sinne von Art. 151 ZPO als bekannte Tatsachen gelten, vgl. BGE 143 IV 380 E. 1.2).

Mit Schreiben vom Freitag, 19. Juli 2019, kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis ordentlich auf den 30. September 2019. Das Kündigungsschreiben war an die Muttergesellschaft adressiert und wurde dieser am 22. Juli 2019 zugestellt (Arbeitsgericht, E. 2.3). Zusätzlich orientierte der Kläger den Geschäftsleiter Technik C \_\_\_\_\_ am 21. Juli 2019 per WhatsApp über seine Kündigung, welcher umgehend den Geschäftsführer D \_\_\_\_\_ davon in Kenntnis setzte; ebenso informierte der Kläger den Betriebsleiter E \_\_\_\_\_ per WhatsApp über seine Kündigung (Arbeitsgericht, E. 8.3.2).

Am 24. Juli 2019 wurde dem Kläger per Einschreiben sowie per WhatsApp die «Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung» mitgeteilt mit folgendem Text:

Hiermit kündigen wir Ihnen das Arbeitsverhältnis ausserordentlich mit sofortiger Wirkung. Nach dem Grundsatz von Treu und Glauben ist für uns die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 337 Abs.

2 OR nicht mehr zumutbar. Diese Kündigung erfolgt, insbesondere weil Sie wiederholt ein inakzeptables Verhalten gegenüber Ihren Arbeitskollegen und der Firma an den Tag legen.

Dieses Kündigungsschreiben erfolgte auf Geschäftspapier der Beklagten, wurde am Sitz der Muttergesellschaft im Kanton Zürich ausgestellt und durch deren Geschäftsführer D \_\_\_\_\_ und den Geschäftsleiter Technik C \_\_\_\_\_ unterzeichnet, welche ihre Unterschrift unter «A \_\_\_\_\_ AG» setzten (Arbeitsgericht, E. 2.4; S. 11).

Der Sachverhalt ist insoweit unbestritten (s. Arbeitsgericht E. 2).

**2.2** Die Beklagte wirft dem Kläger im Wesentlichen vor, er habe wiederholt versucht, verschiedene bzw. alle Mitarbeiter zur Kündigung zu animieren, da die Firma ohne ihn und seine Lebenspartnerin, welche bereits zuvor als Angestellte aus der Firma ausgeschieden war, keine Zukunft mehr habe. Teils habe er damit Erfolg gehabt, wobei die Firma im Falle einer Vielzahl von Kündigungen in ihrer Existenz bedroht gewesen wäre. Die Verfehlungen des Klägers würden deshalb so schwer wiegen, dass man ihn habe entlassen müssen. Es sei ihr unzumutbar gewesen, bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu warten. Hingegen hält die Beklagte in ihrer Berufung den Vorwurf, der Kläger habe wiederholt verbotenerweise sein Elektroauto an der Steckdose der Firma aufgeladen und auf deren Kosten Material für private Zwecke bestellt, nicht mehr aufrecht.

Der Kläger bestreitet ein «wiederholtes, inakzeptables Verhalten». Er macht geltend, er habe die fristlose Kündigung erhalten, nachdem er ordentlich gekündigt habe.

**2.3** Das Gesetz regelt die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages vorab in Art. 337 OR. Danach kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2).

In ihrer E. 5 machte die Vorinstanz mit Hinweisen auf die Lehre zutreffende allgemeine rechtliche Ausführungen zu den Voraussetzungen für das Vorliegen eines wichtigen Grundes und den sich daraus ergebenden Konsequenzen: Unterscheidung zwischen besonders schweren Verfehlungen und leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen, bei welchen es einer vorgängigen Verwarnung und eines wiederholten Vorkommens bedarf (Arbeitsgericht, E. 5.1; E. 5.2 zum Inhalt der Verwarnung sowie zur Bindung an die

darin ausgesprochene Sanktion); erhöhte Anforderungen an eine fristlose Entlassung nach vorgängiger ordentlicher Kündigung (Arbeitsgericht, E. 5.3); Erfordernis der umgehenden Erklärung der fristlosen Auflösung nach kurzer Überlegungs- und nötigenfalls Abklärungsfrist (Arbeitsgericht, E. 5.4); Beweis- und Behauptungslast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes sowie die Rechtzeitigkeit der Kündigung (Arbeitsgericht, E. 5.6); Verdienstersatz bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie Entschädigung nach richterlichem Ermessen als Folgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung (Arbeitsgericht, E. 5.5). Auf das Rechtliche wird nachfolgend, soweit urteilsrelevant, näher einzugehen sein.

**2.3.1** Die Vorinstanz würdigte Sachverhalt und Beweise in seinen E. 7 und 8 ausführlich. Sie gelangte zur Überzeugung, dass der Kläger im Monat März 2019 den beiden Mitarbeiterinnen F \_\_\_\_\_ und G \_\_\_\_\_ empfohlen hatte, den Betrieb der Beklagten zu verlassen. Offen liess sie den genauen Wortlaut der Aufforderung sowie die Frage, ob er H \_\_\_\_\_, Sohn der Erstgenannten, ebenso dazu aufgefordert hatte (Arbeitsgericht, E. 8.1 in fine). Als nicht erwiesen erachtete die Vorinstanz demgegenüber, dass der Kläger eine solche allgemeine Aufforderung an die gesamte Belegschaft gerichtet und zu einem späteren Zeitpunkt als im Monat März 2019 eine derartige Aufforderung auch noch an andere Mitarbeiter ausgesprochen hätte (Arbeitsgericht, E. 8.2.3).

Weiter sah es die Vorinstanz als gesichert an, dass die Beklagte von der Kündigung des Klägers spätestens am Montag, 22. Juli 2019, Kenntnis gehabt habe und in Wissen darum den Kläger am 24. Juli 2019 fristlos entlassen habe. Es sei ohne Belang, dass er die Kündigung an das Mutter- und nicht an das Tochterunternehmen adressiert habe (Arbeitsgericht, E. 8.3.3). Nicht zu klären vermochte die Vorinstanz, wann, durch wen und zu welchem Zeitpunkt die Beklagte von den Kündigungsaufforderungen des Klägers erfahren habe (Arbeitsgericht, E. 8.4 bis 8.4.5). Als von der Beklagten anerkannt erachtete die Vorinstanz, dass gegen den Kläger weder aufgrund der Kündigungsaufforderungen noch aus anderen Gründen je eine Verwarnung ausgesprochen worden sei (Arbeitsgericht, E. 8.5).

**2.3.2** Rechtlich qualifizierte die Vorinstanz die Aufforderungen des Klägers an die beiden Mitarbeiterinnen, ihre jeweilige Arbeitsstelle bei der Beklagten zu verlassen, als eine nicht unerhebliche Verletzung der Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber. Die Störung des Betriebsfriedens durch «Aufwiegeln» von Arbeitskollegen sei gemäss Lehre eine Treuepflichtverletzung, die grundsätzlich, jedenfalls im Wiederholungsfall, eine fristlose Entlassung rechtfertige. Vorliegend hätten die Aufforderungen

des Klägers nicht unmittelbar zu Kündigungen geführt. So sei eine Mitarbeiterin lediglich über einen Temporärarbeitsvertrag angestellt gewesen und diese habe den Betrieb in nachvollziehbarer Weise bei erster Gelegenheit zugunsten einer Festanstellung verlassen; die andere Mitarbeiterin habe die Aufforderung des Klägers nicht ernst genommen und auch erst viel später aus gesundheitlichen Gründen gekündigt. Dennoch stelle schon der entsprechende Versuch eine schwere Treuepflichtverletzung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber dar (Arbeitsgericht, E. 9.1). Dass diese Verhaltensweise vorliegend auch ohne Verwarnung und nach erfolgter ordentlicher Kündigung eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde, erachtete die Vorinstanz als schwer vorstellbar, liess diese Frage aber aus nachfolgenden Gründen offen (Arbeitsgericht, E. 9.2):

Die Vorinstanz argumentierte, da das fragwürdige Verhalten des Klägers lediglich für den Monat März 2019 nachgewiesen und ihm deswegen jedoch erst am 24. Juli 2019 fristlos gekündigt worden sei, zwei Arbeitstage nachdem er selbst ordentlich gekündigt gehabt habe, wobei nicht habe nachgewiesen werden könne, wie und wann die Beklagte über das Verhalten des Klägers unterrichtet worden sei und welche Abklärungen sie unternommen habe, bestehe betreffend die Frage der Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung Beweislosigkeit. Die Konsequenzen davon trage der kündigende Arbeitgeber (Arbeitsgericht, E. 9.3).

Sodann bliebe laut Vorinstanz das Resultat unverändert, selbst wenn man sich auf die Aussagen von C \_\_\_\_\_ und E \_\_\_\_\_ stützen würde, wonach G \_\_\_\_\_ gegenüber Letzterem nach ihrer Kündigung erwähnt habe, dass der Kläger ihr erklärt habe, ihre Anstellung bei der Beklagten sei nicht mehr sicher, und diesen Zeitpunkt als Beginn der Überlegungs- oder aber der Abklärungsfrist definieren würde. Das genaue Datum dieser Sitzung sei nicht ermittelbar, sie müsse aber vor dem 15. Juli 2019 stattgefunden haben, da G \_\_\_\_\_ den Betrieb auf dieses Datum hin verlassen habe (Arbeitsgericht, E. 9.4). Würde man den Moment der Aussage als dies a quo für die Überlegungsfrist definieren, so sei diese nicht eingehalten, weil zwischen diesem und der fristlosen Kündigung unter allen Umständen mindestens zu lange neun Tage liegen würden (Arbeitsgericht, E. 9.4.1). Würde man dieses Datum als Beginn der Abklärungsfrist definieren, so hätten seitens der Beklagten innert kurzer Zeit Sachverhaltsabklärungen unternommen werden müssen, welche nicht nachgewiesen seien. Bekannt sei einzig eine Unterredung zwischen F \_\_\_\_\_ und D \_\_\_\_\_, die jedoch gemäss Aussage der Ersten nach dem Aussprechen der angefochtenen Kündigung stattgefunden habe (Arbeitsgericht, E. 9.4.2).

Aus dem Gesagten ergebe sich, dass die fristlose Kündigung des Klägers durch die Beklagte am 24. Juli 2019 ungerechtfertigt erfolgt sei (Arbeitsgericht, E. 9.6).

## **2.4**

**2.4.1** Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, dass der Kläger lediglich im Monat März 2019 und zu keinem späteren Zeitpunkt sowie ausschliesslich F \_\_\_\_\_ und G \_\_\_\_\_, nicht aber weiteren Personen oder sogar der ganzen Belegschaft empfohlen habe, den Betrieb der Beklagten zu verlassen (s. dazu vorne E. 2.3.1), beruht auf einer ausführlichen Beweiswürdigung. Es genügt daher und auch mit Blick auf die Begründungsanforderungen im Berufungsverfahren nicht, wenn der Berufungsbeklagte in seiner Berufungsantwort bloss wiederholt, er habe stets bestritten, mit F \_\_\_\_\_ über einen möglichen Stellenwechsel gesprochen zu haben. Umgekehrt wäre die Firma durch das Verhalten des Klägers aber höchstens dann eventuell in ihrer Existenz bedroht gewesen, wenn dessen Handlungen darauf abgezielt hätten, das gesamte Personal zum Abgang zu bewegen. Dafür ist die Berufungsklägerin beweispflichtig. Schliesslich stellt die vom Kläger an die beiden Mitarbeiterinnen gerichtete Aufforderung zu einem Stellenwechsel entgegen der in der Berufung vertretenen Auffassung kein eigentliches Abwerben von Mitarbeitern dar, weil darunter im Allgemeinen das Bemühen verstanden wird, Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens für das eigene zu gewinnen (vgl. dazu das Fallbeispiel bei den in der Berufung zitierten Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, 7. A., 2020, N. 27 zu Art. 337 OR). Dass die beiden namentlich genannten Mitarbeiterinnen aufgrund des Ratschlags des Klägers gekündigt hätten, wird so im angefochtenen Urteil nicht festgehalten bzw. verneint und in der Berufung auch nicht dargetan.

**2.4.2** Die Berufungsklägerin stellt nicht in Abrede, jedenfalls nicht substantiiert, dass der Kläger lediglich die beiden Mitarbeiterinnen und diese ausschliesslich im März 2019 angehalten hat, ihre Stelle bei der Beklagten aufzugeben. Jedoch bringt sie vor, es sei – entgegen dem Urteil des Arbeitsgerichts, welches sachverhaltswidrig von einer Beweislosigkeit ausgegangen sei – klar aufgezeigt worden, wie und wann die Arbeitgeberin von den schädigenden Aussagen des Klägers Kenntnis erhalten habe.

Konkret bringt sie an, Ausgangspunkt sei die Kündigung von G \_\_\_\_\_ gewesen, welche Mitte Juli 2019 bei der Beklagten ausgeschieden sei und den Betriebsleiter E \_\_\_\_\_ informiert habe, dass sie einen sicheren Arbeitsplatz suche, da der Kläger ihr erzählt habe, dass andere Leute ihren Platz einnehmen würden. Zu diesem Zeitpunkt, welcher in der Berufung nicht näher bezeichnet wird, habe für die Berufungsklägerin (noch) kein Grund für weitere Abklärungen bestanden, da die Vorwürfe noch wenig kon-

kret gewesen seien. Am 19. Juli 2019 habe alsdann D \_\_\_\_\_ durch den Betriebsleiter E \_\_\_\_\_ erfahren, dass sich I \_\_\_\_\_ gleichentags erkundigt habe, weshalb die Arbeitsplätze unsicher seien. Der Kläger habe ihr und ihrem Sohn mitgeteilt, sie sollten kündigen, da der Arbeitsplatz nicht sicher sei, weil die Zukunft der Firma unsicher sei. Diesen Sachverhalt habe F \_\_\_\_\_ in Beleg Nr. 11, S. 32, später auch schriftlich bestätigt. Aufgrund dieser nun gesicherten und verdichteten Informationen, wodurch das ganze treuwidrige Verhalten des Klägers offensichtlich geworden sei, habe sich die Berufungsklägerin unverzüglich organisiert und dem Kläger noch während der Betriebsferien am 24. Juli 2019, also innert vier Arbeitstagen, gekündigt. Fristauslösend sei damit einzig und allein der 19. Juli 2019 gewesen, an welchem Tag das ganze treuwidrige Verhalten des Klägers offensichtlich geworden sei (Berufung, dortige S. 5 f. Ziff. 2 «Sachverhaltsrügen und rechtliche Würdigung»).

**2.4.2.1** Im Ergebnis begnügt sich die Berufungsklägerin im Zusammenhang mit ihrer Kenntnisnahme der gerügten Verfehlungen des Klägers damit, mit Bezugnahme auf ihr genehme Passagen in den Aussagen zweier ihrer eigenen leitenden Angestellten ihre Sicht der Dinge zu wiederholen. Insbesondere setzt sie sich mit den ausführlichen Erwägungen 8.4 (8.4.1-8.4.5) des Arbeitsgerichts, worin dieses weitere Aussagen würdigt, u.a. jene von F \_\_\_\_\_, Widersprüche offenlegt und damit einlässlich dartut, weshalb es auf Beweislosigkeit schliesst, nicht auseinander. Die Berufung erfüllt insoweit die Begründungsanforderungen nicht, so dass darauf nicht eingetreten werden kann, womit es bei der erstinstanzlich festgestellten Beweislosigkeit in Bezug auf die Kenntnisnahme besagter klägerischer Verfehlungen durch die Arbeitgeberin bleibt.

**2.4.2.2** Aber selbst bei Ausklammern der ungenügenden Begründung wäre der angefochtene Entscheid in diesem Punkt zu schützen. Laut erstinstanzlichem Urteil hat der Kläger den beiden Mitarbeiterinnen im März 2019 nahegelegt zu kündigen. G \_\_\_\_\_, welche für die Beklagte bis zum 15. Juli 2019 als Temporärmitarbeiterin tätig war, wurde als Zeugin nicht danach gefragt, ob und gegebenenfalls wann sie ihre Arbeitgeberin über das Tun des Klägers in Kenntnis gesetzt hat. Geschäftsleiter Technik C \_\_\_\_\_ und Betriebsleiter E \_\_\_\_\_ gaben dazu an, G \_\_\_\_\_ habe, nachdem sie gekündigt gehabt habe, gegenüber Letzterem, erwähnt, dass der Kläger ihr erklärt habe, ihre Anstellung bei der Beklagten sei nicht mehr sicher und dass sie deshalb gekündigt habe. Diese Aussage soll sie anlässlich eines zweiten Gesprächs nunmehr in Gegenwart beider leitenden Mitarbeiter bestätigt haben. Nach dem zweiten Gespräch hat Betriebsleiter E \_\_\_\_\_ gemäss eigener Darstellung Geschäftsführer D \_\_\_\_\_ darüber informiert. Da keiner der Aussagenden das zweite Gespräch

zeitlich einordnen konnte, folgerte die Vorinstanz aus dem Zeitpunkt des Ausscheidens der Mitarbeiterin, dass dieses zuvor stattgefunden haben müsse. Dies wird im Berufungsverfahren von keiner Seite in Frage gestellt. Da Betriebsleiter E \_\_\_\_\_ Geschäftsführer D \_\_\_\_\_ im Anschluss daran entsprechend informiert hat, ist für das Kantonsgericht erstellt, dass dieser Mitte Juli 2019 ebenfalls darüber im Bilde war.

Interessant ist hier nun die Aussage von Geschäftsführer D \_\_\_\_\_. Dieser bestätigte, von C \_\_\_\_\_ und E \_\_\_\_\_ nach deren zweitem Gespräch mit der genannten Mitarbeiterin ins Bild gesetzt worden zu sein. G \_\_\_\_\_ habe, so D \_\_\_\_\_, gegenüber E \_\_\_\_\_ gesagt, dass sie vom Kläger im vorumschriebenen Sinne – laut Fragestellung der Beklagten bei der Parteibefragung, dass der Kläger Mitarbeiter aufgefordert habe, diese sollten kündigen, da die Zukunft der Firma und damit auch die Arbeitsplätze ungewiss seien – aufgefordert worden sei, sich nach einer neuen Stelle umzusehen. Schliesslich fügte D \_\_\_\_\_ noch an, G \_\_\_\_\_ habe ihre Aussagen vor ihm noch einmal bestätigt (S. 148 F/A 12). Einen Zeitpunkt dafür nennt er nicht. Doch muss dies vor dem Ausscheiden der Mitarbeiterin gewesen sein, womit D \_\_\_\_\_ gemäss seiner eigenen Darstellung Mitte Juli 2019 umfassend über das dem Kläger vorgeworfene Verhalten informiert war.

**2.4.2.3** Betreffend F \_\_\_\_\_ sagte der Betriebsleiter E \_\_\_\_\_ – wie in der Berufung vorgebracht – aus, diese habe ihm am letzten Tag vor Ferienbeginn, d.h. am 19. Juli 2019, zugetragen, der Kläger habe in der Werkstatt das Gerücht gestreut, die Arbeitsplätze seien nicht mehr sicher (Arbeitsgericht, E. 8.2.2). J \_\_\_\_\_, der Sohn des Verwaltungsratspräsidenten, will seinerseits – zu einem nicht näher bestimmten Zeitpunkt – von F \_\_\_\_\_ erfahren haben, dass der Kläger sie und weitere Angestellte aufgefordert habe, ihre Arbeitsverhältnisse zu kündigen, worauf er seinen Vater informiert habe und es in der Folge zur Entlassung des Klägers gekommen sei (Arbeitsgericht, E. 8.4.3). Geschäftsführer D \_\_\_\_\_ sagte aus, es sei eigentlich nicht vorgesehen gewesen, den Kläger zu entlassen. Grund für die Kündigung sei dann gewesen, dass man von Mitarbeitern erfahren habe, dass der Kläger sie zur Kündigung aufgefordert habe (Arbeitsgericht, E. 8.4.4). Diese Aussagen widersprechen teils dem von der Vorinstanz in einlässlicher Beweiswürdigung ermittelten und im Berufungsverfahren nicht – jedenfalls nicht gehörig – bestrittenen und somit dem Kantonsgericht grundsätzlich vorgegebenen Sachverhalt, dass sich der Kläger bloss im März 2019 gegenüber einem sehr begrenzten Personenkreis von zwei Mitarbeiterinnen dahingehend geäußert hat. Näher zu prüfen ist die zeitliche Kenntnisnahme der klägerischen Kündigungsaufforderungen durch die Beklagte.

Geschäftsführer D \_\_\_\_\_ hat in diesem Zusammenhang weitere Aussagen gemacht. So gab er an, Mitarbeiter hätten vom Kläger die Nachricht erhalten, der Standort der Beklagten im Wallis habe keine Zukunft mehr, und sie hätten sich nach einer neuen Anstellung umzusehen. Dies sei ihnen von Mitarbeitern zugetragen worden. Man habe dann mit diesen Mitarbeitern Gespräche geführt, um diesen Sachverhalt abzuklären (S. 147 F/A 3). Zum Zeitpunkt der Kündigung durch den Kläger sei ihnen das vorhin Gesagte bekannt gewesen, was zum Vertrauensbruch geführt habe (S. 147 F/A 8). Er vermute, dass diese Beeinflussung der Mitarbeiter in Bezug auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach der Vertragsauflösung mit dessen Partnerin eingesetzt habe. Gründe, die zur fristlosen Entlassung geführt hätten, seien somit eher in kurzer Zeit nach diesem Vorfall entstanden (S. 147 F/A 9). Von welchen Mitarbeitern die Nachricht stammte und mit welchen Mitarbeitern welche Gespräche mit welchem Resultat geführt wurden, präzisierte er nicht. Ebenso wenig nannte er den Zeitpunkt der angeblichen Abklärungsgespräche. Konkreter gab er an, dass F \_\_\_\_\_ im Rahmen eines mündlichen Gesprächs vor der fristlosen Entlassung bestätigt habe, dass der Kläger ihr sowie ihrem Sohn geraten habe, die Firma zu verlassen. In der Folge habe man sich dies auf Empfehlung des Anwalts noch schriftlich bescheinigen lassen, wodurch sich das spätere Datum der schriftlichen Bestätigung erkläre (S. 148 F/A 13).

F \_\_\_\_\_, welche ab 2010 bis Ende Juli 2021 für die Beklagte tätig war, sagte aus, sie habe es nicht für nötig befunden, die Beklagte spontan über das Verhalten des Klägers zu informieren, da sie dessen Aussage sowieso nicht ernst genommen habe. Einleitend dazu hatte sie klargestellt, dass sie den Arbeitgeber diesbezüglich nie orientiert habe (S. 136 F/A 11). Sie sei dann von D \_\_\_\_\_ darauf angesprochen worden, könne sich jedoch nicht mehr erinnern, ob dies noch 2019 oder bereits 2020 gewesen sei (Arbeitsgericht E. 8.4.1 mit Hinweis auf E. 7.3.4). Das von ihr am 13. Februar 2020 unterzeichnete Schriftstück «Aussage zur Kündigungsaufforderung durch [den Kläger] gegenüber [ihr]» (S. 32) sei nicht von ihr verfasst worden, den Inhalt könne sie aber bestätigen. Sie habe diese Aussagen so «Irrtum vorbehalten» gegenüber C \_\_\_\_\_ gemacht und anschliessend, nachdem sie von D \_\_\_\_\_ nach Kündigungsaufforderungen des Klägers gefragt worden sei, diesen Text zur Unterzeichnung vorgelegt bekommen. Wann das zeitlich genau stattgefunden habe, noch im Jahr 2019 oder erst 2020, wüsste sie nicht mehr (Arbeitsgericht, E. 7.3.4).

All diese Aussagen führen zu keinem schlüssigen Ergebnis. Sowohl J \_\_\_\_\_ wie auch E \_\_\_\_\_ und D \_\_\_\_\_ wollen durch F \_\_\_\_\_ über Machenschaften des Klägers informiert worden sein. Wie die Vorinstanz zu Recht festhält, hat

F \_\_\_\_\_ ihre Arbeitgeberin indes nicht von sich aus orientiert und insbesondere kein Gespräch mit J \_\_\_\_\_ erwähnt. Hingegen nannte sie C \_\_\_\_\_, wobei es sich aufgrund ihres ausdrücklichen Vorbehalts auch um E \_\_\_\_\_ gehandelt haben könnte, sowie D \_\_\_\_\_ als ihre Gesprächspartner. Dabei geben weder sie noch D \_\_\_\_\_ einen Zeitpunkt für diese Gespräche an; ihre Aussagen belegen nicht einmal, dass beide Unterhaltungen am gleichen Tage stattgefunden haben. Einzig E \_\_\_\_\_ nannte für die Unterredung mit dem 19. Juli 2019 ein exaktes Datum. D \_\_\_\_\_ sprach von Abklärungen aufgrund von ihnen von Mitarbeitern zugetragenen Informationen, wobei er in seiner Aussage insgesamt sehr vage blieb. F \_\_\_\_\_ scheidet als solche interne Informantin aus, weil sie sich nicht aus eigenem Antrieb an ihre Arbeitgeberin wandte. Als interne Informantin käme namentlich nur noch G \_\_\_\_\_ in Frage, wobei diese selbst solches nicht bestätigt hat und D \_\_\_\_\_ nach eigener Darstellung über deren ausführliche Schilderung ohnehin schon Mitte Juli 2019 umfassend im Bilde war (s. vorne E. 2.4.2.2 in fine). Es leuchtet daher nicht ohne Weiteres ein, weshalb sich E \_\_\_\_\_ und D \_\_\_\_\_ ausgerechnet am 19. Juli 2019, dem letzten Arbeitstag vor den Betriebsferien und exakt dem Datum der Kündigung durch den Arbeitnehmer, zusätzlich bei F \_\_\_\_\_ hätten erkundigen sollen. Für das Kantonsgericht wesentlich erscheint nun aber, dass F \_\_\_\_\_ in ihrer Aussage nie den 19. Juli 2019 bzw. den letzten Arbeitstag vor den Sommerferien genannt hat. Vielmehr gab sie an, dass ihr das Schreiben nach dem ersten Gespräch mit C \_\_\_\_\_ (allenfalls E \_\_\_\_\_) und nach einer Nachfrage durch D \_\_\_\_\_ zur Unterschrift vorgelegt worden sei. Damit schafft sie eine zeitliche Nähe zwischen den Gesprächen und der Unterzeichnung des Schriftstücks am 13. Februar 2020, womit ausgeschlossen werden kann, dass sie wenigstens einen ihrer genannten Gesprächspartner bereits am 19. Juli 2019 entsprechend informiert hätte. Wohl räumt sie ein, nicht mehr zu wissen, ob diese Gespräche im Jahr 2020 oder noch 2019 stattgefunden hätten. Zwischen dem 19. Juli 2019 und dem 13. Februar 2020 lag aber mehr als ein halbes Jahr. Hätte tatsächlich ein derart langes Zeitintervall zwischen der Unterzeichnung der schriftlichen Bestätigung und den vorangegangenen Gesprächen bestanden, so hätte F \_\_\_\_\_ letztere zeitlich zweifellos dem Jahre 2019 zuordnen können. Das Kantonsgericht schliesst es daher aus, dass die beiden Gespräche zwischen F \_\_\_\_\_ und den zwei Vertretern der Beklagten, wie von dieser in ihrer Berufung geltend gemacht, am 19. Juli 2019 stattgefunden haben. Vielmehr muss dies lange nach der fristlosen Entlassung geschehen sein. In jedem Falle ist die Darstellung der Berufungsklägerin nicht bewiesen.

**2.5** Erwiesen ist einzig, dass der Kläger im März 2019 zwei Mitarbeiterinnen mit der Begründung, die Firma habe keine Zukunft, eine Kündigung nahegelegt hat. Allenfalls hat er an den Sohn einer dieser Mitarbeiterinnen eine gleichlautende Aufforderung gerichtet, was die Vorinstanz offenlassen durfte. Denn in der durch die Beklagte vorbereiteten und von F \_\_\_\_\_ unterschriebenen Bestätigung steht dazu lediglich, dass deren Sohn eine entsprechende an seine Mutter adressierte Aufforderung des Klägers bestätigen werde (S. 32); bei ihrer Befragung antwortete F \_\_\_\_\_, der Kläger habe, soweit sie wisse, ihrem Sohn gesagt, er solle die Firma verlassen (S. 135 F/A 6), mit welcher Formulierung sie sich nicht ohne Vorbehalt festlegt. Ohne in leitender Stellung für die Beklagte tätig gewesen zu sein, kann darin noch kein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung gesehen werden. Wohl stellt ein solches Verhalten eine Treupflichtverletzung gegenüber der Arbeitgeberin dar; sie wiegt aber noch nicht besonders schwer, weil ein anhaltendes Aufhetzen des Personals nicht nachgewiesen wurde und infolge Beweislosigkeit davon ausgegangen werden muss, dass der Kläger sich in den Monaten darauf insoweit nichts mehr hat zuschulden kommen lassen. Offenbar hat er auch gegenüber den beiden Mitarbeiterinnen mit seinem Ansinnen nicht insistiert; jedenfalls haben diese ebenso wie der Sohn der einen ihre Arbeitsstellen bei der Beklagte nicht wegen der Intervention des Klägers aufgegeben. Eine Verwarnung gegenüber dem Arbeitnehmer wurde seitens der Arbeitgeberin sodann zu keinem Zeitpunkt je ausgesprochen, so dass auch deshalb das zweimalige (allenfalls dreimalige) Vergehen des Klägers nicht als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung genügt. Diese ist demzufolge ungerechtfertigt.

**2.6** Selbst wenn ein wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegt bzw. vorläge, so ist bzw. wäre die Kündigung ab dessen Kenntnis umgehend, d.h. im Allgemeinen innert zwei bis drei Arbeitstagen zu erklären. Muss der Kündigungsentscheid von einem Gremium wie beispielsweise dem Verwaltungsrat an dessen Sitzung gefällt werden, so kann sich die Frist bis zu einer Woche verlängern. Beweispflichtig ist der Kündigende (Arbeitsgericht, E. 5.4 mit Hinweis auf die Lehre; vgl. auch die bei Portmann/Rudolph, a.a.O., N. 13 zu Art. 337 OR wiedergegebene Rechtsprechung).

**2.6.1** Vorliegend hat die Berufungsklägerin, welche die fristlose Kündigung ausgesprochen hat, deren Rechtzeitigkeit nicht bewiesen (s. vorne E. 2.4.2.1 und 2.4.2.3). Folglich ist die fristlose Entlassung ungerechtfertigt.

**2.6.2** Stellt man auf die Darstellung des Geschäftsführers D \_\_\_\_\_ ab, so war die Berufungsklägerin spätestens am 15. Juli 2019 über die Umstände, welche sie als wichtigen Grund vorbringt, vollumfänglich im Bilde (s. vorne E. 2.4.2.2). Die erst neun Tage später ausgesprochene fristlose Kündigung erfolgte somit in jedem Falle verspätet, so dass sie ungerechtfertigt ist. Zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass die Beklagte eine einfache Organisationsstruktur aufweist und der Entlassungsentscheid offenbar nicht im Verwaltungsrat, sondern im kleinsten Kreise gefällt wurde, wie deren Unterzeichnung durch den Geschäftsführer D \_\_\_\_\_ und den Geschäftsleiter Technik C \_\_\_\_\_ sowie die Aussage des Erstgenannten (S. 151 F/A 25), dass die Mitglieder der Geschäftsleitung über die Entlassung informiert worden seien, zeigt.

**2.6.3** Laut Überzeugung des Kantonsgerichts zog die Berufungsklägerin erst im Nachgang zur fristlosen Kündigung Erkundigungen bei F \_\_\_\_\_ ein und liess diese danach eine vorbereitete, schriftliche Erklärung unterschreiben (s. vorne 2.4.2.3). Dieses zeitliche Vorgehen ist ein gewichtiges Indiz dafür, dass die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer als Reaktion auf dessen Kündigung fristlos entlassen hat. Ein solches treuwidriges Verhalten verdient keinen Rechtsschutz (Art. 2 ZGB).

**2.7** Als Folge der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung, hat der Arbeitnehmer gemäss Art. 337c OR Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt worden wäre oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit geendet hätte (Abs. 1). Der Arbeitnehmer muss sich durch die frühzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ersparnis oder in der ordentlichen Kündigungsfrist anderweitig erzieltetes Arbeitsverdienst anrechnen lassen (Abs. 2). Der Richter kann den Arbeitgeber überdies verpflichten, dem Arbeitnehmer eine nach freiem richterlichen Ermessen und unter Würdigung aller Umstände festzulegende Entschädigung zu bezahlen (Abs. 3).

Die Vorinstanz hat diese Bestimmungen mit Hinweis auf Rechtsprechung sowie Lehre korrekt dargetan und angewandt (Arbeitsgericht, E. 10). Darauf darf an dieser Stelle verwiesen werden, zumal die konkrete Berechnung, das Zwischenverdienst und die Verweigerung einer zusätzlichen Entschädigung im Berufungsverfahren nicht thematisiert wurden.

**3.** Das Gericht entscheidet in der Regel im Endentscheid über die Prozesskosten, welche im Allgemeinen die Gerichtskosten und die Parteientschädigung umfassen (Art. 96, Art. 104 f. ZPO). Keine Gerichtskosten erhoben werden in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 (Art. 114 lit. c ZPO), so dass

vorliegend einzig über die Parteientschädigung zu befinden ist (Bundesgerichtsurteil 4A\_194/2010 vom 17. November 2010 E. 2.2.1, nicht publiziert in: BGE 137 III 47; Rüegg/Rüegg, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 1 zu Art. 114 ZPO). Da das Kantonsgericht als Rechtsmittelinstanz keinen neuen Entscheid trifft, bleibt es insoweit bezüglich der Parteientschädigung bei der erstinstanzlichen Regelung (Art. 318 Abs. 3 ZPO [e contrario]); diese wurde den auch nicht separat beanstandet. Im Berufungsverfahren schuldet die Berufungsklägerin dem Berufungsbeklagten aufgrund der Abweisung ihrer Berufung eine Parteientschädigung (Art. 106 Abs. 1 ZPO), deren Höhe sich nach kantonaalem Recht richtet (Art. 96 und Art. 105 Abs. 2 Satz 1 ZPO), im Kanton Wallis nach dem Gesetz betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 (GTar).

Die Parteientschädigung umfasst den Ersatz notwendiger Auslagen, die Kosten der berufsmässigen Vertretung und, wenn eine Partei nicht berufsmässig vertreten ist, in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung (Art. 95 Abs. 3 lit. a, b und c ZPO). Sie beläuft sich bei einem Streitwert von Fr. 12'661.95 auf Fr. 2'300.00 bis Fr. 3'300.00 (Art. 32 Abs. 1 GTar). Dabei ist für das Berufungsverfahren ein Reduktionsfaktor von 60% zu berücksichtigen (Art. 35 Abs. 1 lit. a GTar), womit der vorgegebene Rahmen Fr. 920.00 bis Fr. 1'320.00 beträgt. Innerhalb desselben bemisst das Gericht das Honorar mit Rücksicht auf die Natur und Bedeutung des Falles, dessen Schwierigkeit und Umfang sowie die vom Rechtsbeistand nützlich aufgewandte Zeit und die finanzielle Situation der Partei (Art. 27 Abs. 1 GTar).

Vorliegend handelt es sich nicht um ein umfangreiches Dossier, die zu beurteilenden Rechtsfragen waren dieselben wie vor erster Instanz und von mittlerer Schwierigkeit. Der Rechtsvertreter des Berufungsbeklagten durfte sich anhand der konzis gehaltenen Berufung mit einer kurzen Berufungsantwort begnügen. Eine mündliche Verhandlung wurde nicht durchgeführt. Die Parteientschädigung wird unter Berücksichtigung des angeführten Rahmentarifs und der hiervoor genannten Kriterien auf Fr. 1'120.00 (Auslagen und Mehrwertsteuer inklusive) festgelegt.

### **Das Kantonsgericht erkennt**

1. Die Berufung wird abgewiesen und das nachstehende Urteil des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis vom 27. Oktober 2022 vollumfänglich bestätigt:

1. Die Klage vom 22. Oktober 2020 wird teilweise gutgeheissen.

2. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ CHF 8'570.65 brutto samt Zins zu 5% seit dem 24. Juli 2019 als Entschädigung für die unbegründete, fristlose Entlassung vom 24. Juli 2019:  
  
X \_\_\_\_\_ AG führt auf diesen Betrag Sozialversicherungsbeiträge von 5.125% für die AHV im Betrag von CHF 439.25, 1.1% für die IV im Betrag von CHF 94.28, 1.46% für die Unfallversicherung im Betrag von CHF 125.13, 0.02% für die Unfall-Zusatzversicherung im Betrag von CHF 1.71 sowie 0.3% für Familienzulagen im Betrag von CHF 25.71 ab;  
  
d.h. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ den Betrag von CHF 7'884.57 netto.
  3. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ CHF 500.65 samt Zins zu 5% seit dem 24. Juli 2019 als Schadenersatz für entgangene Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge.
  4. Die übrigen Forderungen von Y \_\_\_\_\_ werden abgewiesen.
  5. Es werden keine Kosten erhoben.
  6. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ eine Entschädigung für die Kosten einer berufsmässigen Vertretung im Betrag von CHF 2'100.00.
  7. Y \_\_\_\_\_ bezahlt X \_\_\_\_\_ AG eine Entschädigung für die Kosten einer berufsmässigen Vertretung im Betrag von CHF 700.00.
  8. X \_\_\_\_\_ AG bezahlt Y \_\_\_\_\_ Auslagenersatz von CHF 135.00.
  9. Y \_\_\_\_\_ bezahlt X \_\_\_\_\_ AG Auslagenersatz von CHF 45.00.
- 
2. Im Berufungsverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben.
  3. Die Berufungsklägerin bezahlt dem Berufungsbeklagten für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'120.00.

Sitten, 25. Juli 2023