

C1 24 133

URTEIL VOM 28. MÄRZ 2025

**Kantonsgericht Wallis
I. Zivilrechtliche Abteilung**

Dr. Lionel Seeberger, Einzelrichter; Bernhard Julen, Gerichtsschreiber

in Sachen

X _____ AG, Beklagte, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte, vertreten durch Rechtsanwalt Nicolas Kuonen, Visp

gegen

Y _____, Klägerin, Berufungsbeklagte und Anschlussberufungsklägerin, vertreten durch Rechtsanwältin Michaela Mangisch, Visp

(Arbeitsvertrag)

Berufung sowie Anschlussberufung gegen den Entscheid
des Arbeitsgerichts vom 7. März 2024 [TRA J010.2023]

Verfahren

A. Y _____ klagte am 27. Januar 2023 gegen die X _____ AG und stellte folgende Begehren (S. 10):

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, Y _____ einen Schadenersatz für die ungerechtfertigte fristlose Kündigung in der Höhe von CHF 18'180.- brutto plus 5% Verzugszins ab 24.08.2022 zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei teilklageweise und unter Nachklagevorbehalt zu verpflichten, Y _____ eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung von CHF 2'300.- zu bezahlen.
3. Es sei festzustellen, dass der Aufhebungsvertrag vom 04.08.2022 ungültig sei.
4. Die Beklagte sei zu verpflichten, Y _____, innert 10 Tagen nach Rechtskraft des Urteils, ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen.
5. Die Beklagte bezahlt Y _____ die Kosten der Ausbildung, ausmachend, CHF 3'990.-.
6. Die Beklagte bezahlt sämtliche Kosten des Verfahrens und des Entscheids.
7. Die Beklagte bezahlt Y _____ eine angemessene Parteientschädigung.

Die Beklagte beantragte in ihrer Klageantwort vom 20. März 2023 primär die vollumfängliche Abweisung der Klage, subsidiär, d.h. bei (teilweiser) Gutheissung der Klage erklärte sie Verrechnung mit dem Betrag von Fr. 872.40 (S. 91).

B. Das Arbeitsgericht fällte am 7. März 2024 nach durchgeführtem Schriftenwechsel sowie Beweisverfahren und gestützt auf die schriftlichen Parteivorträge, in welchem die Klägerin die beanspruchten Ausbildungskosten auf Fr. 3'490.00 reduziert hatte (S. 450), nachstehenden Entscheid (S. 491):

1. Es wird festgestellt, dass der Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien vom 4. August 2022 gültig ist.
2. Die Klage von Y _____ wird teilweise gutgeheissen.
3. Die X _____ AG wird verpflichtet, Y _____ einen Ersatz für die ungerechtfertigte fristlose Kündigung vom 24. August 2022 in der Höhe von CHF 10'978.70 brutto zzgl. Zins von 5% ab 24. August 2022 zu bezahlen.
4. Alle übrigen Forderungen von Y _____ werden abgewiesen.
5. Es wird festgestellt, dass die von der X _____ AG zur Verrechnung gestellte Forderung nicht besteht und folglich nicht zur Verrechnung gestellt werden kann.
6. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
7. Y _____ zahlt der X _____ AG eine Parteientschädigung von CHF 3'200.00.
8. Die X _____ AG zahlt Y _____ eine Parteientschädigung von CHF 1'600.00.
9. Zusätzlich zur Parteientschädigung gemäss Ziff. 7 (recte: 8) entschädigt der Staat Wallis die unentgeltliche Rechtsbeiständin Michaela Mangisch mit CHF 2'240.00.

Das Arbeitsgericht versandte seinen Entscheid am 21. März 2024 im Dispositiv und am 5. Juni 2024 auf Verlangen der Parteien in begründeter Form.

C. Die erstinstanzliche Beklagte erhob am 5. Juli 2024 gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts Berufung beim Kantonsgericht mit den nachstehenden Rechtsbegehren (S. 524):

1. Die Berufung sei gutzuheissen, Ziff. 2, 3, 7, und 8 des Entscheids des Arbeitsgerichts vom 07. März 2024 aufzuheben und die Klage vom 27.01.2023 abzuweisen.

Eventualiter sei die Angelegenheit zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

2. Allfällige Kosten von Verfahren und Entscheid sowohl des erstinstanzlichen Verfahrens als auch des Berufungsverfahrens gehen zulasten der Berufungsbeklagten.
3. Die Berufungsbeklagte hat der Berufungsklägerin für das erstinstanzliche Verfahren sowie das Berufungsverfahren eine angemessene Parteientschädigung nach GTar zu entrichten.

Eventualiter sei die Angelegenheit zur neuen Festlegung der Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Nebst dem Beizug der Vorakten beantragte die Berufungsklägerin als Beweismittel namentlich die Parteibefragung ihres Geschäftsführers sowie der Berufungsbeklagten (S. 550).

Die Vorinstanz übermittelte dem Kantonsgericht ihre Akten am 11. Juli 2024 (S. 578).

Die Berufungsbeklagte erstattete ihre Berufungsantwort am 6. August 2024 verbunden mit einer Anschlussberufung sowie folgenden Anträgen (S. 597 f.):

1. Die Berufung der Berufungsklägerin sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Die Anschlussberufung sei gutzuheissen, Ziffer 1-4 und 7-9 des Entscheids des Arbeitsgerichts vom 7. März 2024 sind aufzuheben.

Eventualiter sei die Angelegenheit zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

3. Die Berufungsklägerin sei zu verpflichten, Y _____ einen Schadenersatz für die ungerechtfertigte fristlose Kündigung in der Höhe von CHF 14'848.- brutto plus 5% Verzugszins ab 24.08.2022 zu bezahlen.
4. Die Berufungsklägerin sei teilklageweise und unter Nachlagevorbehalt zu verpflichten, Y _____ eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung von CHF 14'842.- zu bezahlen.
5. Es sei festzustellen, dass der Aufhebungsvertrag vom 04.08.2022 ungültig sei.
6. Die Berufungsklägerin bezahlt sämtliche Kosten des Verfahrens und des Entscheids des vorinstanzlichen Verfahrens als auch für das Berufungsverfahren.

7. Die Berufungsklägerin bezahlt Y _____ für das erstinstanzliche Verfahren sowie für das Berufungsverfahren eine angemessene Parteientschädigung.

Die Berufungsbeklagte verlangte ihrerseits die Befragung der Parteien sowie zweier Zeuginnen (S. 597).

Die Berufungsklägerin antwortete am 16. September 2024 auf die Anschlussberufung und beantragte deren Abweisung (S. 608).

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 RPflG 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 bei Fr. 23'970.00, wobei die Anschlussberufungsklägerin nunmehr Fr. 29'690.00 beansprucht (S. 520). Nicht zum Streitwert hinzugerechnet 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 5. Juni 2024 in begründeter Form versandt, womit dieses von den Parteien frühestens tags darauf in Empfang genommen wurde, so dass die Rechtsmittelfrist nicht vor dem 6. Juni 2024 zu laufen begann (Art. 142 Abs. 1 ZPO). Damit hat die erstinstanzliche Beklagte fristgerecht Berufung erhoben. Die Anschlussberufung erfolgte ebenfalls innert Frist (Art. 313 Abs. 1 i.V.m. Art. 312 Abs. 2 ZPO).

1.3 Die Begründungspflicht in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht (Art. 311 Abs. 1 ZPO in fine i.V.m. Art. 310 ZPO) verlangt von der Berufungsklägerin (und gleichermaßen von der Anschlussberufungsklägerin), dass sie 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 die Berufungsklägerin nicht, wenn sie in ihrer 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 die Berufungsklägerin im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die sie anfecht und die Aktenstücke nennt, auf denen ihre 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, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Lötscher/Leuenberger/Seiler [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO], 4. A., 2025, N. 36 und 38 zu Art. 311 ZPO). Die Berufungsklägerin 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 die Berufungsklägerin dies will. Vielmehr obliegt es dieser, in ihrer 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, a.a.O., N. 36 zu Art. 311 ZPO; HUNGERBÜHLER/BUCHER, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Kommentar, 2. A., 2016, N. 30 ff. zu Art. 311 ZPO). Eine ungenügende Begründung hat stets das Nichteintreten auf die Berufung zur Folge (REETZ, a.a.O., N. 38 zu Art. 311 ZPO).

Die oben umschriebenen Anforderungen an die Berufungsbegründung gelten sinngemäss auch für den Inhalt der Berufungsantwort bzw. der Anschlussberufung, soweit die

Berufungsbeklagte das angefochtene Urteil ihrerseits rügt bzw. anfecht (Bundesgerichtsurteil 5A_361/2019 vom 21. Februar 2020 E. 3.3.2).

Im Sinne der vorstehenden Erwägungen ist die 12-seitige Wiedergabe des Sachverhalts in der Berufungsschrift aus Sicht der Berufungsklägerin und ohne Bezugnahme auf das angefochtene Urteil für sich allein betrachtet ungenügend. Ob und inwieweit Berufung und Berufungsantwort im Übrigen 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).

1.4 In der vorliegenden Arbeitsstreitigkeit erforscht das Gericht den Sachverhalt gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO grundsätzlich von Amtes wegen, so dass neue Tatsachen und Beweismittel selbst im Rechtsmittelverfahren bis zur Urteilsfällung zu berücksichtigen sind (Art. 317 Abs. 1bis ZPO [in Kraft seit dem 1. Januar 2025]; zur Übergangsregelung s. 407f ZPO). Die Untersuchungsmaxime befreit die Parteien im Berufungsverfahren aber nicht davon, ihre (Anschluss-)Berufung zu begründen (BGE 141 III 569 E. 2.3.3; REETZ, a.a.O, N. 37 zu Art. 311 ZPO). Sie ändert ferner nichts an der formellen Beweislast und verleiht den Parteien keinen Anspruch auf ein bestimmtes Beweismittel (HAUCK, in: Sutter-Somm/Lötscher/Leuenberger/Seiler [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO], 4. A., 2025, N. 33 und 37 zu Art. 247 ZPO).

2.

2.1 Am 22. Dezember 2021 schlossen die Beklagte als Arbeitgeberin und die Klägerin als Arbeitnehmerin einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit Beginn am 1. Februar 2022, in welchem Erstere Letztere als «Mitarbeiterin Personaladministration» zu 100% bei einem Jahreslohn von vorerst Fr. 68'900.00 bzw. Fr. 71'500.00 nach erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs zur Personalassistentin anstellte. Ordentlicher Dienort der Klägerin war die A _____, welche nur mit der von der Beklagten betriebenen Luftseilbahn erreichbar ist (angefochtenes Urteil, dortige lit. Aa).

2.2 Am 4. August 2022 unterzeichneten die Parteien einen «Aufhebungsvertrag nach Mutterschaftsurlaub», gemäss welchem der Arbeitsvertrag auf Wunsch der schwangere-

ren Klägerin bzw. Arbeitnehmerin, erwarteter Geburtstermin 11. Oktober 2022, im gegenseitigen Einvernehmen per Ende des Mutterschaftsurlaubs aufgehoben wurde. Für die verbleibende Zeit bis zur Geburt stellte die Beklagte als Arbeitgeberin die Klägerin als Arbeitnehmerin von der Arbeit frei (dortige lit. Ab).

Mit Schreiben vom 11. August 2022 wandte sich die Klägerin, nunmehr anwaltlich vertreten, an die Beklagte und brachte vor, der Aufhebungsvertrag sei ihr ohne Bedenkzeit sowie unter Androhung einer fristlosen Kündigung zur Unterschrift unterbreitet worden, eine Kündigung während der Schwangerschaft wäre nichtig gewesen und die Vorfälle hätten für eine fristlose Kündigung nicht genügt. Der Kündigungsschutz während der Schwangerschaft nach Art. 361 OR gehöre zu einer unabdingbaren Vorschrift, worauf ein Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung nicht verzichten könne. Der Aufhebungsvertrag sei deshalb nichtig. Sie stelle ihre Arbeitsleistung ab sofort wieder zur Verfügung (dortige lit. Ac).

2.3 Die Beklagte liess der Klägerin mit Schreiben vom 24. August 2022 mitteilen, die Geschäftsleitung habe am 23. August 2022 beschlossen, das Arbeitsverhältnis mit ihr fristlos zu kündigen. Zur Begründung wurde angeführt, die Beklagte habe im Nachgang zum klägerischen Schreiben vom 11. August 2022 betriebsintern eine detaillierte Analyse ihrer Zeiterfassung in Auftrag gegeben. Dadurch seien neue Erkenntnisse zu Tage getreten, welche das Vertrauen in sie nachhaltig zerstörten und eine weitere Anstellung unzumutbar machten. Das Ergebnis der Analyse liege seit dem 22. August 2022 vor und zeige, dass sie an mehreren Tagen – konkret werden 6 angeführt – zu einem Zeitpunkt das Arbeitsende eingestempelt bzw. manuell erfasst habe, nachdem sie das Parkhaus im Tal bereits verlassen gehabt habe. Durch diese gravierende Manipulation der Zeiterfassung habe sie sich ungerechtfertigte Arbeitszeit von über 60 Minuten gutschreiben lassen (dortige lit. Ad).

Die Klägerin wies die fristlose Kündigung am 31. August 2022 zurück und hielt fest, sie stehe weiterhin gemäss Vertrag zur Verfügung (dortige lit. Ae).

3. Die Vorinstanz prüfte als in erster Linie strittige Punkte die Zulässigkeit einerseits des Aufhebungsvertrages vom 4. und andererseits der fristlosen Kündigung vom 24. August 2022 sowie überdies den Zusammenhang zwischen diesen Ereignissen.

3.1 In ihrer E. 3 umschreibt die Vorinstanz mit Hinweis auf Lehre und Rechtsprechung die Voraussetzungen für die Gültigkeit eines Aufhebungsvertrages. Dabei bejahte sie die grundsätzliche Zulässigkeit eines Aufhebungsvertrages im Arbeitsrecht, soweit dieser nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzes

führe. Der Aufhebungsvertrag müsse auch im Interesse des Arbeitnehmers liegen und dieser müsse sein Einverständnis dazu unmissverständlich und zweifelsfrei kundgetan haben. Wer zu einer fristlosen Kündigung berechtigt wäre, könne auch zu einer milderen Massnahme greifen und anstelle einer fristlosen Kündigung mit der Gegenpartei einen Aufhebungsvertrag abschliessen. Eine fristlose Entlassung setze gemäss Art. 337 Abs. 1 und 2 OR einen wichtigen Grund voraus, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden dürfe; dies sei nur bei besonders schweren Verfehlungen der Fall, während bei leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen der wichtige Grund nur gegeben sei, wenn diese trotz Verwarnung wiederholt vorkämen.

Liege ein ungültiger Aufhebungsvertrag vor, gelte das Arbeitsverhältnis dennoch als beendet, wobei dem Arbeitnehmer die umgangenen gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche erhalten blieben. Bei einer beabsichtigten, jedoch unberechtigten fristlosen Kündigung habe der Arbeitnehmer einerseits Anspruch auf Ersatz dessen, was er bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bei ordentlicher Kündigung oder bei Ablauf der bestimmten Vertragszeit verdient hätte (Art. 337c Abs. 1 OR) und andererseits auf eine Entschädigung des Arbeitgebers nach freiem richterlichen Ermessen unter Würdigung aller Umstände in maximaler Höhe des Lohnes für sechs Monate (Art. 337c Abs. 3 OR).

3.2 Mit der für die Gültigkeit des Aufhebungsvertrages wesentlichen Frage, ob die fristlose Kündigung im vorliegenden Fall materiell zulässig gewesen wäre, befasste sich die Vorinstanz in ihrer E. 4. Einleitend hielt sie dazu fest, dies beurteile sich danach, ob der Beklagten als Arbeitgeberin angesichts des Verhaltens der Klägerin als Arbeitnehmerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr habe zugemutet werden dürfen.

Sachverhaltsmässig erachtete es die Vorinstanz als erwiesen, dass die Angestellten der Beklagten die Anfangs- und Endzeiten der Arbeit sowie die Pausenzeiten mittels Stempeluhr per Fingerabdruck zu erfassen hatten (dortige E. 4.2.1), dass das Zeiterfassungssystem bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden automatisch eine Stunde abzog, was immer wieder zu Diskussionen geführt hatte (dortige E. 4.2.2), dass die Klägerin in ihrer Funktion als HR-Mitarbeiterin über Administratorenrechte des Zeiterfassungssystem verfügte, somit die automatische Pausenregelung ausschalten und die Arbeitszeit am Computer manuell erfassen konnte (dortige E. 4.2.3), dass sie jedenfalls am 8., 9. und 10. sowie 21. Juni 2022 die automatische Pausenregelung ausgeschaltet, ihre Arbeitszeiten von mehr als neun Stunden manuell erfasst, jedoch weniger als eine Stunde Pause eingetragen hat (dortige E. 4.2.4 Beginn), dass eine Mitarbeiterin

auf Weisung ihrer Vorgesetzten dies korrigierte und die Klägerin per Mail am 18. Juli 2022 darüber informierte (dortige E. 4.2.4 Mitte) und dass die Klägerin in der Folge ohne Kontaktnahme mit ihrer Vorgesetzten die Arbeitszeiten an verschiedenen Tagen im Juli 2022 so abänderte, dass sie sich die verlorene Arbeitszeit durch Eintragung eines früheren Arbeitsbeginns oder eines späteren Arbeitsendes wieder gutschrieb (dortige E. 4.2.5 Ende), was ihrer Vorgesetzten am 2. August 2022 auffiel (dortige E. 4.2.4 Ende). Die Klägerin stellt sich auf den Standpunkt, dass es sich dabei um effektiv gearbeitete Stunden handelte. Sie streitet aber nicht ab, ihre Vorgesetzte nicht darüber informiert zu haben, dass sie die automatische Pausenregelung für unzulässig hielt und ausschaltete. Ebenso wenig stellt sie in Abrede, dass sie gegen die von ihrer Mitarbeiterin im Auftrage ihrer gemeinsamen Vorgesetzten vorgenommene Korrektur nicht protestiert und sich die Arbeitszeit ohne Mitteilung an die Arbeitgeberin wieder gutgeschrieben hat (dortige E. 4.2.5).

Sodann erwog die Vorinstanz, gemäss konstanter bundesgerichtlicher Rechtsprechung stelle eine Stempeluhrmanipulation einen schwerwiegenden Verstoss gegen die Treupflicht des Arbeitnehmers dar und genüge auch ohne Verwarnung für eine fristlose Kündigung. Zwar habe die Klägerin vorliegend wohl nicht aus Bösgläubigkeit gehandelt, sondern aus Überzeugung, im Recht zu sein. Tatsächlich sei der automatische Pausenabzug in der vorliegenden Form regelwidrig, da sich die Pausenzeit bei flexiblen Arbeitseinsätzen wie etwa bei gleitender Arbeitszeit gemäss Art. 18 Abs. 4 ArGV 1 nicht nach der effektiven täglichen Arbeitszeit, sondern nach der täglichen Sollarbeitszeit von hier 8 Stunden 24 Minute bemesse (dortige E. 4.3). Das ändere aber nichts daran, dass die Klägerin sich nach dem auf Veranlassung ihrer Vorgesetzten erfolgten Zeitabzug, ohne Absprache mit derselben, Zeiten im Zeiterfassungssystem gutgeschrieben habe, an welchen sie nachweislich nicht gearbeitet habe. Dies sei technisch nur möglich gewesen, weil sie als HR-Mitarbeiterin über die Administratorenrechte für das Zeiterfassungssystem verfügt und dies für sich selbst genutzt habe. Zudem habe die Überwachung und Korrektur der Arbeitserfassung der übrigen Mitarbeiter zu ihrer Funktion gehört. Unter diesen Umständen sei ihr Verhalten als gravierende Verletzung ihrer Treupflicht gegenüber ihrer Arbeitgeberin zu werten, welche eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätte (dortige E. 4.4). Eine solche sei umgehend zu erklären, wenn der Grund zur sicheren und möglichst vollständigen Kenntnis erlangt sei (dortige E. 4.5). Vorliegend sei dies der Klägerin durch die Organe der Beklagten am 4. August 2022 rechtzeitig kommuniziert worden, womit eine fristlose Kündigung zulässig gewesen wäre (dortige E. 4.6). Der vom gleichen Tag datierende Aufhebungsvertrag stelle mithin keine Gesetzesumgehung dar und sei zulässig gewesen. Mit diesem habe die Beklagte als Arbeitgeberin auf das ihr

zustehende Recht auf fristlose Kündigung verzichtet. Die Parteien hätten sich darauf geeinigt, den Arbeitsvertrag bis zum voraussehbar ca. Mitte Januar 2023 endenden Mutterschaftsurlaub der Beklagten weiterzuführen (dortige E. 4.7).

3.3 In ihrer E. 5 untersuchte die Vorinstanz die Wirkungen der von der Beklagten am 24. August 2022 ausgesprochenen fristlosen Kündigung, welche diese namentlich mit nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung zusätzlich entdeckten Zeitmanipulationen der Klägerin begründete.

Die Vorinstanz erläuterte, die fristlose Kündigung beende unbesehen ihrer Gültigkeit oder Ungültigkeit den Arbeitsvertrag, welcher gemäss der Regelung im Aufhebungsvertrag erst ca. Mitte Januar 2023 hätte enden sollen, rechtlich und faktisch per sofort. Bei berechtigter fristloser Kündigung stehe der Klägerin für die Zeit nach dem 24. August 2022 nichts mehr zu; sei diese unberechtigterweise erfolgt, habe sie gemäss Art. 337c Abs. 1 OR Anspruch auf das ihr bis zur regulären Beendigung des Arbeitsverhältnisses vertraglich Zustehende und allenfalls zusätzlich Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR (dortige E. 5.3).

Auf den konkreten Fall bezogen erkannte die Vorinstanz einleitend, dass die der Aufhebungsvereinbarung vom 4. August 2022 zu Grunde liegenden Tatsachen die fristlose Kündigung vom 24. August 2022 nicht rechtfertigen könnten, weil die Beklagte mit deren Abschluss auf eine fristlose Kündigung aufgrund dieser Tatsachen verzichtet habe (dortige E. 5.4). Weiter erwog sie, die Beklagte habe am 4. August 2022 bewusst darauf verzichtet, die ihr bekannten Zeitmanipulationen der Klägerin für deren fristlose Kündigung zu verwenden, und auch von der Suche nach weiteren Manipulationen abgesehen, womit sie nicht geltend machen könne, diese hätten ihr vorher gar nicht bekannt sein können (dortige E. 5.5). Nach erfolgter ordentlicher Kündigung seien an eine fristlose Entlassung erhöhte Ansprüche zu stellen. Vorliegend sei das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung am 24. August 2022 bereits beendet und die Klägerin freigestellt gewesen, sodass eine fristlose Kündigung nicht mit demselben Vorwurf der Zeitmanipulation begründet werden könne, der zum Aufhebungsvertrag vom 4. August 2022 geführt habe (dortige E. 5.6). Demzufolge stehe der Klägerin gemäss Art. 337c Abs. 1 OR ein Schadenersatz in der Höhe dessen zu, was ihr gemäss Aufhebungsvertrag vom 4. August 2022 zugestanden hätte. Diesen bezifferte die Vorinstanz auf Fr. 10'978.70 (Restlohn von Fr. 25'454.70 abzüglich Taggelder der Mutterschaftsversicherung von Fr. 14'471.00; dortige E. 6). Hingegen verweigerte die Vorinstanz der Klägerin eine zusätzliche Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR; sie gewichtete die Verletzung der Treuepflicht durch die Klägerin als zu schwer (dortige E. 7).

4. Beide Parteien, die Arbeitgeberin bzw. Beklagte in ihrer Berufung und die Arbeitnehmerin bzw. Klägerin und Berufungsbeklagte in ihrer Anschlussberufung, fechten das Urteil des Arbeitsgerichts an.

4.1 In ihrer Berufung rügt die Arbeitgeberin vorab eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, weil die Vorinstanz sämtliche nach dem 4. August 2022 bekannt gewordenen Manipulationen für die Entscheidungsfindung unberücksichtigt gelassen und damit die angerufenen Kündigungsgründe nicht geprüft habe. Materiell widerspricht sie dem Arbeitsgericht, dass für die fristlose Kündigung die gleichen Gründe wie für die Aufhebungsvereinbarung angerufen würden. Zuerst sei es bloss um die eigenmächtige Korrektur der Pausenzeit gegangen, später sei ein regelmässiger sowie systematischer Arbeitszeitbetrug und damit ein neuer Entlassungsgrund entdeckt worden, welche Treuwidrigkeit besonders schwer wiege, da die Arbeitnehmerin als bloss eine von drei Personen über die Administratorenrechte für eine manuelle Eingabe verfügt und sie seit Beginn des kurzen Anstellungsverhältnisses mit den systematischen Manipulationen begonnen habe. Es handle sich nicht um ein Nachschieben von Gründen für den Aufhebungsvertrag, solches sei rein vorsorglich thematisiert worden, sondern um neue Gründe, auf welchen die fristlose Kündigung vom 24. August 2024 basiere, die den in der Lehre bei einem vorgängigen Verzicht auf eine fristlose Entlassung geforderten erhöhten Anforderungen genüge. Zur näheren Überprüfung habe sich die Arbeitgeberin veranlasst gesehen, nachdem sich die Arbeitnehmerin der wohlwollenden Aufhebungsvereinbarung widersetzt habe. Die Vorinstanz verstosse gegen das Willkürverbot und stelle den Sachverhalt unrichtig bzw. lückenhaft fest, wenn sie in Verletzung der sozialen Untersuchungsmaxime gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b ZPO trotz umfassender und detaillierter Tatsachenbehauptungen der Arbeitgeberin und stark voneinander abweichenden Behauptungen der Parteien den relevanten Sachverhalt nicht ermittelt habe.

4.2 In ihrer Anschlussberufung rügt die Arbeitnehmerin, nach dem erstinstanzlich zitierten mit dem vorliegenden Fall vergleichbaren Bundesgerichtsurteil sei eine fristlose Kündigung gerade nicht gerechtfertigt gewesen. Wie dort habe auch sie als Arbeitnehmerin keine Kaderfunktion innegehabt, sei einer Vorgesetzten untergestellt gewesen, welche sie ohne erheblichen Aufwand habe kontrollieren können, und es hätte die Möglichkeit gegeben, sie im Betrieb intern zu versetzen. Die Vorinstanz halte selber fest, dass die «Manipulation» wohl nicht aus Bösgläubigkeit, sondern aus Überzeugung, im Recht zu sein, erfolgt sei, und dass der automatische Pausenabzug Art. 18 Abs. 4 ArGV 1 verletze, womit es sich nicht einmal um eine Manipulation gehandelt habe. Sie habe ledig-

lich Zeit aufgeschrieben, welche sie effektiv gearbeitet habe. Der angefochtene Entscheid verletze demnach Art. 337 OR. Überdies habe die Arbeitgeberin am 2. August 2022 genügende sichere Kenntnis vom Sachverhalt erhalten, womit die am 24. August 2022 und damit erst 22 Tage danach ausgesprochene fristlose Kündigung nicht umgehend im Sinne der Rechtsprechung erfolgt sei. Dies gelte auch dann, wenn das Widerspruchsschreiben der Klägerin vom 11. August 2022 an die Beklagte als Ausgangspunkt betrachtet werde. Mit der Berechnung des Restlohns durch die Vorinstanz und mit den von dieser angeführten Gründen für die Nichtgewährung einer weitergehenden Entschädigung setzt sich die Arbeitnehmerin in ihrer Anschlussberufung nicht auseinander.

4.3 Die allgemeinen rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz (vorstehend wiedergegeben unter E. 3) sind zutreffend, weshalb im Prinzip auf diese verwiesen werden kann. Über das Vorhandensein wichtiger Gründe für eine fristlose Kündigung entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR; BGE 130 III 28 E. 4.1). Als wichtiger Grund kommt dabei nur ein Ereignis in Frage, das sich vor der fristlosen Kündigung abgespielt hat. Nachträglich kann sich der Kündigende auf ein solches berufen, wenn ihm dieser Umstand im Zeitpunkt der Kündigung weder bekannt war noch bekannt sein konnte. Diesfalls ist zu fragen, ob dieser Umstand derart ist, dass er – wenn der Kündigende ihn gekannt hätte – zu einem Vertrauensbruch hätte führen können und damit zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte. Insofern ist auch das Nachschieben von Kündigungsgründen zulässig, selbst wenn diese nicht ähnlich oder von gleicher Art sind wie der in der Kündigung genannte (BGE 142 III 579 E. 4.3). Stempeluhrmanipulationen stellen im Allgemeinen einen schwerwiegenden Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers dar (Bundesgerichtsurteile 4A_395/2015 vom 2. November E. 3.6 und 4C.114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.5). Allerdings kommt es auch in diesen Fällen massgebend auf die kompletten konkreten Umstände an. Zu werten ist das Verhalten des Arbeitnehmers im Gesamtkontext des Arbeitsumfeldes. Zu berücksichtigen sind etwa die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, die Dauer seiner Anstellung und seine Leistungen.

4.3.1 Vorliegend hatte die Berufungsbeklagte als Arbeitnehmerin aufgrund ihres Aufgabenbereichs innerhalb des Betriebs Zugriff auf das interne Zeiterfassungssystem. Eine Kaderfunktion besetzte sie jedoch nicht. Sie wurde denn auch in Bezug auf die Erfassung ihrer Pausen offenbar durch ihre Vorgesetzte kontrolliert. Jedenfalls stellte diese die von der Berufungsbeklagten manuell vorgenommenen Änderungen bezüglich der Pausen zeitnah fest. Letztere arbeitete erst kurze Zeit für die Berufungsklägerin. An der von ihr geleisteten Arbeit gab es ansonsten keine Beanstandungen. Ihre direkte Vorgesetzte

stellte ihr dazu bei ihrer mündlichen Befragung ein gutes Zeugnis aus (B _____, S. 365 F/A 10). Im Gesamtkontext wesentlich ist nun, dass die von der Berufungsklägerin als Arbeitgeberin praktizierte Zeiterfassung der Pausen, wie die Vorinstanz korrekt festhält, nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprach. Nach der Wegleitung zum Arbeitsgesetz (file:///C:/Users/liosee/Downloads/ArG_art15_de.pdf) lässt sich eine Mindestpause von 1 Stunde gemäss Art. 15 Abs. 1 lit. c ArG bei starren Arbeitszeitsystemen problemlos einplanen. Bei flexiblen Arbeitszeitsystemen macht der abrupte Übergang von einer halbstündigen zu einer einstündigen Pause beim Überschreiten der täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden Schwierigkeiten. In solchen Systemen ist darum die Mindestdauer der Pausen auf Grund der durchschnittlichen täglichen Sollarbeitszeit festzulegen (vgl. Art. 18 ArGV 1). Mithin war es die Berufungsklägerin als Arbeitgeberin und hierfür Verantwortliche, welche mit ihrem insoweit ungenügenden Zeiterfassungssystem die Problematik der korrekten Pausenabrechnung schuf. Laut im Berufungsverfahren nicht beanstandeter Feststellung der Vorinstanz hatte der automatische Pausenabzug von einer Stunde bei einer täglichen Arbeit von mehr als neun Stunden immer wieder zu Diskussionen geführt (s. vorstehende E. 3.2 mit Hinweis auf die erstinstanzliche E. 4.2.2), was jedoch offensichtlich keine Anpassung des Zeiterfassungssystems nach sich zog. Ausserdem erscheint verständlich, dass die Berufungsbeklagte die von ihr tatsächlich geleistete Arbeitszeit auch erfasst haben wollte. Deshalb rechtfertigt das Ausschalten der automatischen Pausenerfassung durch die Berufungsbeklagte mit manueller Eingabe der effektiven Pausen sicherlich keine fristlose Kündigung.

Bedeutend heikler ist das nachträgliche Hinzufügen eines früheren Arbeitsbeginns bzw. eines späteren Arbeitsendes, um sich die verlorene Arbeitszeit selber wieder gutzuschreiben, nachdem ihre Arbeitskollegin die einstündige Pause auf Weisung der gemeinsamen Vorgesetzten gemäss der internen Vorgabe eingetragen hatte. Denn einerseits erfasste sie dadurch ihre Arbeitszeit falsch, indem sie manuell den Beginn und das Ende auf Zeitpunkte festsetzte, an welchen sie nicht bei der Arbeit war. Andererseits widersetzte sie sich dadurch wissentlich und willentlich der Anordnung ihrer Vorgesetzten, war sie doch durch ihre Arbeitskollegin darüber per Mail informiert worden. All dies tat sie heimlich, indem sie niemanden über ihr eigenmächtiges Vorgehen in Kenntnis gesetzt hat, wohl in der Hoffnung, dass dies unbemerkt bleibt. Als Arbeitnehmerin hätte von ihr erwartet werden dürfen, dass sie ihre Arbeitgeberin darauf anspricht und nicht eine Art «geheime Selbstjustiz» ausübt. Umgekehrt hätte aber auch ihre direkte Vorgesetzte sich persönlich an sie wenden müssen und nicht die Angelegenheit hinter deren Rücken im Sinne der Arbeitgeberin korrigieren lassen sollen. Wenn jene sich bei ihrer Einvernahme enttäuscht darüber zeigte, von ihrer Untergebenen nicht auf die von ihr angeordnete

Korrektur angesprochen worden zu sein (B _____, S. 368, F/A 29 und 30), blendete sie ihr eigenes Vorgehen geflissentlich aus. Dieses war nämlich gleichermassen unverständlich und für eine Leiterin HR sowie ein Mitglied der Geschäftsleitung nicht professionell. Zieht man all diese Umstände in Betracht, so ist aufgrund der konkreten Handlungen der Berufungsbeklagten und mit Rücksicht auf das ebenfalls fragwürdige Mittun der Berufungsklägerin als Arbeitgeberin – Installation eines ungenügenden Zeiterfassungssystems sowie Festhalten an diesem trotz wiederholten Diskussionen und fehlendes persönliches Ansprechen der aus ihrer Sicht unkorrekten Mitarbeiterin – eine fristlose Kündigung wegen der Zeitmanipulation im Zusammenhang mit der Pausenproblematik, wenn auch knapp, gerade noch nicht gerechtfertigt.

4.3.2 Die Berufungsklägerin behauptet weitere Manipulationen bei der Zeiterfassung durch die Berufungsbeklagte, welche sie erst bei späteren Abklärungen festgestellt haben will und welche die Vorinstanz ausser Acht gelassen habe. Der Berufungsklägerin ist zuzugestehen, dass sie solche Ungereimtheiten bei Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages nicht kennen musste, weil aus den Unstimmigkeiten bei der Pausenerfassung nicht zwingend auf weitere Konfliktpunkte im Zusammenhang mit der Zeiterfassung geschlossen werden muss. Aktenkundig ist in diesem Zusammenhang, dass sich die Berufungsbeklagte für «Botengänge» – Abholen und Aushändigen von Geschenken, Verträgen, Namensschildern und Badges, Übermittlung diverser Nachrichten via Beekeeper an verschiedene Mitarbeiter sowie Posteinwurf von Lohnabrechnungen monatlich in einen Briefkasten in Visp usw. (vgl. dazu die Auflistung in der Berufungsantwort, S. 590 f.) – selber zusätzliche Arbeitszeit gutgeschrieben hat. Strittig ist, ob sie dies ohne Weiteres durfte.

In diesem Punkt widersprechen sich die Aussagen der Berufungsbeklagten und ihrer direkten Vorgesetzten B _____ (S. 374 f. F/A 72 und 73 grundsätzlich keine Zeitgutschrift; S. 366 F/A 12 Zeitgutschrift durch die Vorgesetzte im Einzelfall gewährt). Die von der Berufungsbeklagten dazu als Zeugin genannte Mitarbeiterin gab zu Protokoll, dass sie derartige «Botengänge» auf dem Heimweg ohne Zeitgutschriften erledigt habe (C _____, S. 394 F/A 16 und 18). Für das Kantonsgericht ist damit erstellt, dass die Arbeitgeberin für solche «Botengänge» im Prinzip keine Zeitgutschriften gewährte. In jedem Falle waren die Mitarbeiter nicht berechtigt, sich eigenständig und nach eigenem Gutdünken solche gutzuschreiben.

Die Berufungsklägerin listete dazu Zeitabweichungen von vorerst rund 60 Minuten auf. In ihrer Berufungsschrift erhöhte sie diese auf ein Mehrfaches. In welchem Ausmass die

Berufungsbeklagte von ihrem Zugriffsrecht tatsächlich Gebrauch gemacht hat, um derartige Zeitgutschriften für sich zu verbuchen, ist damit nicht bewiesen. Auch mit den angeführten Beweismitteln und einer Befragung des Geschäftsführers der Berufungsklägerin sowie der Berufungsbeklagten lässt sich dies nicht zuverlässig ermitteln. Eine gerichtliche Überprüfung der einzelnen Einträge auf deren Berechtigung scheidet damit aus, auch deshalb, weil im Einzelfall der Berufungsbeklagten durch deren direkte Vorgesetzte zugegebenermassen eine Zeitgutschrift gewährt worden war (s. vorstehenden Absatz). Ebenfalls nicht belegt ist, dass die Berufungsbeklagte, wie von der Berufungsklägerin thematisiert, die fraglichen Nachrichten – via Beekeeper-App – zum Teil während der ordentlichen Arbeitszeit verschickt hat. Aus diesen Gründen erlauben derartige selbständig eingetragenen Zusatzzeiten in unbekanntem Umfang, welcher sich auch in Anwendung der Untersuchungsmaxime nicht annähernd zuverlässig bestimmen lässt, keine fristlose Kündigung, zumal die Berufungsbeklagte während dieser Zeit unbestreitbar doch auch Erledigungen für die Berufungsklägerin vorgenommen hat. Umgekehrt lässt sich mit den von der Berufungsbeklagten angerufenen Beweismitteln nicht verlässlich beurteilen, inwieweit sie bei objektiver Betrachtung für einzelne Verrichtungen Anspruch auf eine Zeitgutschrift gehabt hat. Soweit die Berufungsbeklagte sich für eigentliche Botengänge, d.h. kleine Besorgungen für die Berufungsklägerin auf dem Heimweg, Arbeitszeit gutgeschrieben hat, handelte sie jedenfalls ohne Rücksprache mit ihrer Arbeitgeberin, mithin eigenmächtig, und entgegen dem von ihrer Arbeitskollegin praktizierten Vorgehen. Da eine nochmalige Befragung erstinstanzlich bereits einvernommener Personen zu einer beweismässigen Klärung des Sachverhalts insgesamt in keiner Weise beizutragen vermag, ist darauf zu verzichten.

4.3.3 Betrachtet man hingegen das eigenmächtige Vorgehen der Berufungsbeklagten durch Erfassung zusätzlicher Zeit vor Arbeitsbeginn und nach Arbeitsende zur Verkürzung der systemisch vorgegebenen Pausen einerseits und durch Zeitgutschriften für kleinere Botengänge andererseits zusammen, so ist ein Grund für eine fristlose Kündigung zu bejahen. Demzufolge durfte die Berufungsklägerin mit der Berufungsbeklagten einen Aufhebungsvertrag abschliessen. Mit dessen Abschluss hat sie auf eine fristlose Kündigung verzichtet. Die nachträglich entdeckten Ungereimtheiten bei den Zeiten für die «Botengänge» rechtfertigen kein Zurückkommen auf den Verzichtentscheid und für sich alleine auch keine fristlose Kündigung, womit jene vom 24. August 2022 nicht rechtens und damit unbeachtlich ist.

4.3.4 Die Berufungsbeklagte hat demnach Anspruch auf die Leistungen gemäss Aufhebungsvertrag vom 4. August 2022. Diese hat die Vorinstanz begründet dargetan und

berechnet (dortige E. 6). Ebenso hat sie der Klägerin und Berufungsbeklagten mit einlässlicher Begründung einen Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR (dortige E. 7) sowie auf Rückerstattung der Kosten für die Ausbildung zur Personalassistentin (dortige E. 8) verweigert. Damit setzt sich die Berufungsbeklagte als Anschlussberufungsklägerin nicht auseinander, wenn sie ohne nähere Begründung weiter gehende Entschädigungen beantragt, weshalb es insoweit mit dem angefochtenen Entscheid sein Bewenden hat, ohne dass darauf im Berufungsverfahren einzugehen ist (s. vorstehende E. 1.3 und 1.4). Im Übrigen macht sich das Kantonsgericht diesbezüglich die korrekten Ausführungen der Vorinstanz zu eigen.

5. 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 denn auch nicht separat beanstandet.

Im Berufungsverfahren schulden die Berufungsklägerin der Berufungsbeklagten aufgrund der Abweisung ihrer Berufung und die Anschlussberufungsklägerin der Anschlussberufungsbeklagten aufgrund der Abweisung der Anschlussberufung eine Parteientschädigung (Art. 106 Abs. 1 ZPO), deren Höhe sich nach kantonalem 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). Mit Rücksicht auf die Berufungs- bzw. Anschlussberufungsbegehren – die Berufungsklägerin hat das Rechtsmittelverfahren initiiert, die Berufungsbeklagte sah sich dadurch veranlasst, ihrerseits Anschlussberufung zu erheben, wobei beide Parteien nicht durchdringen und sich die Anschlussberufungsbeklagte zu dem vor Kantonsgericht beantragten Mehrbetrag nicht äussern musste, da die Anschlussberufungsklägerin diesen nicht substantiiert dartat – und dem sich daraus ergebenden Verfahrensausgang unterliegen Berufungsklägerin und Anschlussberufungsklägerin in etwa gleichermassen.

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. Fr. 29'690.00 auf Fr. 3'600.00 bis Fr. 5'400.00 (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. 1'440.00 bis Fr. 2'160.00 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. Eine mündliche Verhandlung wurde nicht durchgeführt. Die Parteientschädigung wird unter Berücksichtigung des angeführten Rahmentarifs und der hiervor genannten Kriterien auf Fr. 2'200.00 (Auslagen und Mehrwertsteuer inklusive) festgelegt. Ausgangsgemäss schulden sich die Parteien je Fr. 1'100.00 als Parteientschädigung.

Das Kantonsgericht verfügt

Die von den Parteien im Rechtsmittelverfahren gestellten Beweismittelanträge werden abgewiesen, soweit sie damit die neuerliche Einvernahme erstinstanzlich bereits befragter Personen verlangen.

und erkennt

1. Berufung und Anschlussberufung werden abgewiesen und das nachstehende Urteil des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis vom 7. März 2024 vollumfänglich bestätigt:
 1. Es wird festgestellt, dass der Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien vom 4. August 2022 gültig ist.
 2. Die Klage von Y _____ wird teilweise gutgeheissen.
 3. Die X _____ AG wird verpflichtet, Y _____ einen Ersatz für die ungerechtfertigte fristlose Kündigung vom 24. August 2022 in der Höhe von CHF 10'978.70 brutto zzgl. Zins von 5% ab 24. August 2022 zu bezahlen.
 4. Alle übrigen Forderungen von Y _____ werden abgewiesen.

5. Es wird festgestellt, dass die von der X _____ AG zur Verrechnung gestellte Forderung nicht besteht und folglich nicht zur Verrechnung gestellt werden kann.
 6. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
 7. Y _____ zahlt der X _____ AG eine Parteientschädigung von CHF 3'200.00.
 8. Die X _____ AG zahlt Y _____ eine Parteientschädigung von CHF 1'600.00.
 9. Zusätzlich zur Parteientschädigung gemäss Ziff. 7 (recte: 8) entschädigt der Staat Wallis die unentgeltliche Rechtsbeiständin Michaela Mangisch mit CHF 2'240.00.
2. Im Berufungsverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben.
 3. Die Parteien schulden sich folgende Parteientschädigungen im Berufungsverfahren:
 - a. Die X _____ AG bezahlt Y _____ Fr. 1'100.00;
 - b. Y _____ bezahlt der X _____ AG Fr. 1'100.00.

Sitten, 28. März 2025