



Entscheidung des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht

vom 14. Mai 2019 (400 19 6)

Obligationenrecht

Arbeitsrecht: Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung der Arbeitgeberin i.S.v. Art. 336 Abs. 1 lit. d OR, es sei denn die Geltendmachung arbeitsvertraglicher Ansprüche kommt einer Verletzung der Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin gemäss Art. 321a OR gleich; Beweislastverteilung (Art. 8 ZGB)

Besetzung

Präsident Roland Hofmann, Richter Dieter Freiburghaus (Ref.), Richterin Barbara Jermann Richterich; Gerichtsschreiber Rageth Clavadetscher

Parteien

**A. _____,
Kläger**

gegen

B. ____ AG,
vertreten durch Advokat Philippe Nordmann, und/oder MLaw Jonas Knechtli, Advokat, Walder Wyss AG, Aeschenvorstadt 48, 4010 Basel,
Beklagte und Berufungsklägerin

Gegenstand

Arbeitsrecht

Berufung gegen den Entscheid des Präsidiums des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft West vom 7. November 2018

A. Mit Arbeitsvertrag vom 15. September 2016 wurde A. _____ durch die B. ____ AG als Leiter Finanzen und Rechnungswesen eingestellt. Als Stellenantritt für diese Stelle mit Vollpensum wurde der 1. Oktober 2016 vereinbart. Die Mitarbeitenden der B. ____ AG sind für ihre berufliche Vorsorge bei der Vorsorgestiftung für das Personal der B. ____ AG versichert. Ge-

schäftsleiterin und Verwaltungsratspräsidentin der B. ____ AG sowie Präsidentin des Stiftungsrates der Personalvorsorgestiftung ist C. _____. Am 30. März 2017 fand zwischen A. ____ und C. ____ im Beisein von Dr. D. _____, Verwaltungsrat der Arbeitgeberin und Stiftungsrat der Personalvorsorgestiftung, eine Besprechung statt, an welcher die Geschäftsleiterin angebliche Aussagen des Finanzleiters A. ____ gegenüber den Mitarbeitenden über die finanzielle Situation der Arbeitgeberin thematisierte und monierte. Bereits mit Schreiben vom 26. März 2017 erhob A. ____ bei der Stiftungsaufsicht beider Basel Beschwerde gegen die Vorsorgestiftung für das Personal der B. ____ AG im Zusammenhang mit Wahlen in den Stiftungsrat und mit der angeblich fehlenden Parität der Anlagekommission. Gleichzeitig warf er der Stiftungsaufsicht diverse Unterlassungen vor. Die Beschwerde wurde der Personalvorsorgestiftung am 3. April 2017 zur Stellungnahme übermittelt. Am 19. April 2017 sprach die B. ____ AG gegenüber A. ____ die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Mai 2017 aus und stellte den Leiter Finanzen und Rechnungswesen per sofort frei. Umgehend nach Erhalt der Kündigung protestierte der Arbeitnehmer am 19. April 2017 und verlangte seine Wiederanstellung oder eine angemessene Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

B. Die Arbeitgeberin hielt an ihrer Kündigung fest und bestritt das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung in der Folge, so dass der Arbeitnehmer beim Präsidium des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft West ein Schlichtungsverfahren einleitete. In seinem Schlichtungsgesuch vom 15. Juni 2017 beantragte er teilklageweise die Verurteilung der Arbeitgeberin zur Bezahlung von CHF 30'000.00 nebst Zins zu 5% seit 1. Juni 2017 unter Kostenfolgen zu Lasten der Beklagten. Da unter den Parteien keine Einigung erzielt werden konnte, wurde dem Arbeitnehmer und Kläger am 18. August 2017 die Klagebewilligung ausgestellt.

C. Mit Eingabe vom 15. November 2017 beantragte A. ____ (Kläger im erstinstanzlichen Verfahren), es sei die Missbräuchlichkeit der Kündigung festzustellen und es sei ihm eine Entschädigung von CHF 11'000.00 nebst Verzugszins zu 5% seit 1. Juni 2017 zuzusprechen, unter Vorbehalt einer möglichen Nachklage und alles unter Kostenfolge zu Lasten der beklagten B. ____ AG. Die Beklagte beantragte mit Stellungnahme vom 4. Januar 2018, es sei die (Teil-)Klage vollumfänglich abzuweisen, dies unter o/e-Kostenfolge. Mit fakultativer Stellungnahme vom 8. Februar 2018 hielt der Kläger an seinen Rechtsbegehren fest, ebenso die Beklagte mit ihrer weiteren Eingabe vom 15. März 2018. Im Sinne einer Beweismitteleingabe beantragte der Kläger sodann am 4. April 2018, den Kandidaten für die Wahl eines Stiftungsrates der Personalvorsorgestiftung, E. _____, als Zeuge zum Wahlablauf zu befragen. Ebenso sei F. ____ zu besagtem Sachverhalt zu befragen.

D. Mit Entscheid vom 27. April 2018 wies die Stiftungsaufsicht beider Basel die Beschwerde des Klägers vom 26. März 2017 ab. Eine zunächst dagegen erhobene Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zog der Kläger am 24. Juni 2018 wieder zurück.

E. Im zivilkreisgerichtlichen Arbeitsstreit verfügte der instruierende Zivilkreisgerichtspräsident am 18. Juni 2018 die Vorladung der Parteien zur Hauptverhandlung und ordnete zugleich an, dass der Kläger und für die Beklagte C. ____ sowie Dr. D. _____ persönlich zur Parteiverhandlung zu erscheinen hätten. Ferner stellte der Instruktionsrichter die Vorladung von G. ____ und H. ____ als Zeugen in Aussicht. Gegen diese Beweisverfügung erhob der Kläger beim Kan-

tonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, Beschwerde und beantragte die Vorladung von zwei weiteren Zeugen. Zudem ersuchte er um Feststellung, dass H. ____ nicht als Zeuge, sondern als Parteivertreter gelte und dass der Kläger das Gericht vom Vorliegen des Missbrauchstatbestands und dessen Ursache für die Kündigung nur zu überzeugen habe, unter Kostenfolgen zu Lasten des Staates. Nachdem der Kläger seine Beschwerde gegen die Beweisverfügung wieder zurückgezogen hatte, schrieb das Kantonsgericht Basel-Landschaft das betreffende Verfahren (Nr. 410 18 199) mit Entscheid vom 25. Juli 2018 zufolge Beschwerderückzugs als erledigt ab. Die Hauptverhandlung vor dem Präsidium des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft West fand am 7. November 2018 statt. Im schriftlich begründeten Entscheid der Vorinstanz vom 7. November 2018 wurde festgehalten, dass der Rechtsvertreter der Beklagten an der Verhandlung auf die Einvernahme von G. ____ verzichtet habe. Hingegen wurde der Zeuge H. ____, wie in der Beweisverfügung angeordnet, an der Hauptverhandlung einvernommen. Das Zivilkreisgericht kam bei seiner Beurteilung der Streitsache zum Schluss, dass die Kündigung vom 19. April 2017 missbräuchlich ausgesprochen worden sei. Dementsprechend hiess es die Klage gut. Hinsichtlich der Höhe der Entschädigung folgte der Vorderrichter dem klägerischen Antrag und verurteilte die Arbeitgeberin zur Bezahlung eines Betrags von CHF 11'000.00 nebst Zins zu 5% seit 1. Juni 2017. Gerichtskosten wurden keine erhoben. Zudem wurde festgehalten, dass jede Seite für ihre Parteikosten selbst aufzukommen habe. Nach dem Vorliegen des begründeten Entscheids ersuchte die Beklagte beim Zivilkreisgerichtspräsidium Basel-Landschaft West um Berichtigung des Verhandlungsprotokolls in diversen Punkten. Nach Einholung einer Stellungnahme bei der Klägerschaft, hiess der Vorderrichter das Berichtigungsbegehren teilweise gut.

F. Mit Eingabe vom 14. Januar 2019 erhob die B. ____ AG (Beklagte im erstinstanzlichen Verfahren und Berufungsklägerin im Rechtsmittelverfahren; nachstehend: Berufungsklägerin oder Arbeitgeberin) beim Kantonsgericht Kanton-Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, Berufung und beantragte, es sei der Entscheid des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft West vom 7. November 2018 aufzuheben und die (Teil-)Klage vom 15. November 2017 abzuweisen. Eventualiter wurde um Aufhebung des angefochtenen Urteils und Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zur Neuurteilung ersucht, alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Klägers. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, die Vorinstanz sei aufgrund fehlerhafter Sachverhaltsfeststellung zu Unrecht zum Schluss gelangt, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt. Das Vertrauen auf Arbeitgeberseite gegenüber dem Arbeitnehmer sei bereits wegen eines Vorfalles im März 2017 angeschlagen gewesen. Damals habe der Arbeitnehmer und Kaderangestellte der Berufungsklägerin bei deren Belegschaft verbreitet, die wirtschaftliche Situation der Arbeitgeberin sei schlecht, was bei den Mitarbeitenden grosse Verunsicherung hervorgerufen habe. An einer Besprechung vom 30. März 2017 sei der Berufungsbeklagte angewiesen worden, derartige Äusserungen zu unterlassen. Das Vertrauen vollkommen zerstört habe der Berufungskläger mit seiner Beschwerde an die Stiftungsaufsicht beider Basel. Der Grund für die danach ausgesprochene Kündigung sei aber nicht die Beschwerdeerhebung als solche gewesen. Das Arbeitsverhältnis zum Berufungsbeklagten sei vielmehr aufgelöst worden, weil sich der Arbeitnehmer in der Begründung der Beschwerde komplett in Stil und Ton vergriffen habe. Aus diesen Gründen könne keine Rede von einer missbräuchlichen Kündigung sein. Obwohl auch die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung vorgelegen hätten, habe

sich die Berufungsklägerin für eine mildere Massnahme entschieden und das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per Ende Mai 2017 einseitig aufgelöst. Der angefochtene Entscheid des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft West sei zwar zu einem gegenteiligen Schluss gekommen und habe stattdessen die Missbräuchlichkeit bejaht, habe dabei aber aufgrund falscher tatsächlicher Feststellungen die massgeblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen rechtsfehlerhaft angewendet.

G. Mit Berufungsantwort vom 26. Februar 2019 beantragte der Berufungsbeklagte, es sei die Berufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei, dies unter o/e-Kostenfolge zu Lasten der Berufungsklägerin. Im Sinne von Verfahrensanträgen wurde zudem um Befragung von H. ____, G. ____, E. ____ sowie F. ____ als Zeugen ersucht. Der Berufungsbeklagte hielt an seinem Standpunkt fest, die Berufungsklägerin habe die Kündigung aus Rache ausgesprochen, nachdem er bei der Stiftungsaufsicht beider Basel Beschwerde erhoben habe. Dies sei aufgrund der zeitlichen Nähe der Kenntnisnahme seiner Beschwerde und der ausgesprochenen Kündigung offensichtlich. Die nachträgliche Behauptung eines Vertrauensmangels sei völlig unglaubwürdig.

H. Mit Verfügung des Präsidenten der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 4. März 2019 wurde der Schriftenwechsel geschlossen und die Durchführung einer Parteiverhandlung angeordnet. Im Hinblick auf diese Hauptverhandlung verpflichtete der Instruktionsrichter den Berufungsbeklagten sowie für die Berufungsklägerin C. ____ und Dr. D. ____ zum persönlichen Erscheinen. Die weiteren Beweisanträge wurden unter dem Vorbehalt eines anderslautenden Entscheids der Dreierkammer abgewiesen. Die Verhandlung vor der Dreierkammer des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, fand am 14. Mai 2019 statt. Anlässlich dieser Hauptverhandlung wurde eine Parteibefragung durchgeführt, von welcher nebst einem schriftlichen Protokoll eine Audio-Aufnahme gemacht wurde. In ihren Schlussvorträgen hielten die Parteien an ihren bereits schriftlich vorgetragenen Anträgen und Begründungen fest. Das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, beriet alsdann über die Streitsache und stellte den Parteien die Eröffnung des Berufungsentscheids in schriftlich begründeter Form in Aussicht.

Erwägungen

1. Gegen einen erstinstanzlichen Endentscheid in einer vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Berufung zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt vor der ersten Instanz aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO). Der vorliegenden Berufung liegt der Entscheid des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft West im Verfahren 150 17 3225 IV vom 7. November 2018 aus einer Arbeitsstreitigkeit zugrunde. In der betreffenden Klage beantragte der Arbeitnehmer, die Arbeitgeberin zur Bezahlung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung gemäss Art. 336 ff. OR in Höhe von CHF 11'000.00 (nebst Zins) zu verurteilen. Der für eine Berufung gesetzlich erforder-

liche Streitwert ist vorliegend demnach zweifellos erreicht. Die Berufung ist schriftlich und begründet innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheides bzw. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidsbegründung bei der Rechtsmittelinstanz einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Die schriftliche Begründung des angefochtenen Entscheids vom 7. November 2018 wurde der Berufungsklägerin gemäss Rückschein der Schweizerischen Post am 30. November 2018 zugestellt. Die Berufungsfrist endete unter Berücksichtigung des Fristenstillstandes zwischen 18. Dezember 2018 und 2. Januar 2019 somit am 15. Januar 2019 (Art. 142 i.V.m. Art. 145 Abs. 1 lit. c ZPO). Die Eingabe der Berufungsklägerin vom 14. Januar 2019, welche gleichentags bei der Schweizerischen Post zum Versand aufgegeben wurde, erfolgte somit innert Frist (Art. 143 ZPO). Sachlich zuständig für die Beurteilung der vorliegenden Berufung ist laut § 6 Abs. 1 lit. c EG ZPO (SGS 221) die Dreierkammer der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts. Es gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO). Zudem gilt Art. 114 lit. c ZPO, wonach bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 keine Gerichtskosten gesprochen werden dürfen, auch im kantonalen Rechtsmittelverfahren (statt vieler: RÜEGG V./ RÜEGG M., in: BSK-ZPO, Spühler/Tenchio/Infanger [Hrsg.], 3. Aufl., Basel 2017, Art. 114 ZPO N 2), weshalb der zunächst bei der Berufungsklägerin erhobene Kostenvorschuss wieder zurückerstattet wurde. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und/oder unrichtige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden (Art. 310 ZPO). Die Zulässigkeitsvoraussetzungen der Berufung sind von Amtes wegen zu prüfen. Die Berufungsklägerin rügt in ihrer Berufung vom 14. Januar 2019 eine falsche oder unvollständige Sachverhaltsfeststellung im Zusammenhang mit den Begebenheiten, welche für die ausgesprochene Kündigung kausal gewesen seien. Daraus ergebe sich eine rechtsfehlerhafte Beurteilung zu ihren Ungunsten, indem die Vorinstanz zum falschen Schluss gelangt sei und die Kündigung vom 19. April 2017 per 31. Mai 2017 als missbräuchlich taxiert habe. Zumal diese Rügen einer Rechtsmittelerhebung im Sinne von Art. 319 f. ZPO zugänglich sind und auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Berufung einzutreten.

2. Im Zusammenhang mit der behaupteten falschen Darstellung des Kündigungsmotivs durch die Vorinstanz macht die Berufungsklägerin geltend, der Zivilkreisgerichtspräsident West habe in seinen Erwägungen die aus der Luft gegriffene Behauptung aufgestellt, dass die Arbeitnehmerin die Kündigung nicht schriftlich begründet habe. Zum einen sei die Existenz einer schriftlichen Kündigungsbegründung nie Prozessthema gewesen. Zum anderen habe die Berufungsklägerin dem Berufungsbeklagten bereits mit Schreiben vom 21. April 2017 schriftlich bestätigt, dass die Kündigung ausgesprochen worden sei, weil das Vertrauensverhältnis infolge des Anlasses zum Gespräch vom 30. März 2017 gebenden Vorfalles sowie des berufungsbeklaglichen Verhaltens unwiderruflich zerstört gewesen sei. Als Nachweis legt die Berufungsklägerin ihr Schreiben an den Berufungsbeklagten vom 21. April 2017 ins Recht. Im Berufungsverfahren werden gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO neue Tatsachen und Beweismittel jedoch nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Wer sich auf sog. unechte Noven beruft, d.h. auf solche, die bereits vor der erstinstanzlichen Hauptverhandlung entstanden waren, hat in der Berufung die Gründe detailliert darzulegen, weshalb er die Tatsache oder das Beweismittel nicht schon vor erster Instanz in den Prozess hat einbringen können (BGE 143 III 42 E. 4.1; BGer 4A_508/2016 E. 4.1). Ob zulässige Noven vorgetragen

werden, entscheidet die Berufungsinstanz von Amtes wegen (BGE 142 III 48 E. 4.1.2). Art. 317 Abs. 1 ZPO ist auch für Verfahren beachtlich, welche unter der eingeschränkten Untersuchungsmaxime stehen (BGE 144 III 349 E. 4.2.1 mit Hinweis auf BGE142 III 413 E. 2.2.2; BGE 138 III 625 E. 2.2 sowie HURNI, Zum Rechtsmittelgegenstand im schweizerischen Zivilprozessrecht, Bern 2018, S. 229 ff. N 74 f.). Zumal in den sog. sozialen Zivilprozessen, zu welchen auch Arbeitsstreitigkeiten mit einem Streitwert von unter CHF 30'000.00 zu zählen sind, der rechtserhebliche Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen ist (Art. 247 Abs. 2 ZPO), mithin der eingeschränkte Untersuchungsgrundsatz massgebend ist, gilt ein grundsätzliches Novenverbot im umschriebenen Sinne. Die Berufungsklägerin hat in ihrer Berufung nicht begründet, weshalb es ihr nicht möglich gewesen sei, das Schreiben vom 21. April 2017 bereits im erstinstanzlichen Verfahren als Beweismittel zu relevieren. Sie bleibt deshalb den Nachweis der Voraussetzungen für die nachträgliche Einbringung unechter Noven in den Berufungsprozess im Sinne von Art. 317 ZPO schuldig. Die Eingabe vom 21. April 2017 ist demnach als verspätet aus dem Recht zu weisen und muss beim Entscheid über die vorliegende Berufungssache unberücksichtigt bleiben. Zur Behauptung der Berufungsklägerin, die Frage nach dem Bestand einer schriftlichen Kündigungsbegründung sei vorinstanzlich nie Prozessthema gewesen, bleibt anzumerken, dass es den Parteien auch im Geltungsbereich der eingeschränkten Untersuchungsmaxime obliegt, bei der Aufbereitung des relevanten Prozessstoffes mitzuwirken. Die Umstände, die zur Kündigung führten, sind bei einer Klage auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung zentral. Demzufolge können schriftlich angeführte Kündigungsgründe Gegenindizien für das Vorliegen eines Missbrauchstatbestands darstellen. Unterlässt es die Partei, welche die Kündigung ausgesprochen hat, dem erstinstanzlichen Gericht ein entsprechendes Schriftstück vorzulegen, kann sie dies im Rechtsmittelverfahren nur noch unter den Voraussetzungen von Art. 317 ZPO nachholen, was im vorliegenden Fall, wie bereits gezeigt, nicht mehr möglich ist.

3.1 Die Berufungsklägerin rügt wie bereits im Rahmen des Protokollberichtigungsverfahrens vor dem Zivilkreisgerichtspräsidium eine falsche Wiedergabe der von C. ____ an der Hauptverhandlung gemachten Aussagen in den Erwägungen des angefochtenen Entscheids. Sie stellt in Abrede, dass die Geschäftsleiterin zu Protokoll gegeben habe, das Vertrauensverhältnis zum Berufungsbeklagten sei zum Zeitpunkt des Gesprächs vom 30. März 2017 intakt bzw. nicht gestört gewesen. C. ____ habe an der Verhandlung im Gegenteil klar und deutlich betont, das Vertrauen sei bereits zu diesem Zeitpunkt angeschlagen gewesen. Alles andere wäre auch nicht nachvollziehbar gewesen, nachdem der Berufungsbeklagte durch krasse Verletzungen seiner Treue- und Geheimhaltungspflicht wahrheitswidrige Aussagen über die Finanzlage der Berufungsklägerin gemacht und dadurch in der Belegschaft Existenzängste ausgelöst habe. Auch das Kündigungsmotiv sei falsch dargestellt worden. Die von der Vorinstanz gemachte Aussage, es sei unbestritten, dass die Berufungsklägerin die Kündigung nicht schriftlich begründet habe, sei völlig aus der Luft gegriffen. Die Existenz einer schriftlichen Kündigungsbegründung sei nie Prozessthema gewesen. C. ____ würden vom Vorderrichter nie gemachte Aussagen in den Mund gelegt wie etwa, der Anlass zum Gespräch vom 30. März 2017 gebende Vorfall sei nicht mit ein Grund für die Kündigung gewesen, vielmehr hätten einzig die an sie persönlich gerichteten Vorwürfe die Kündigung veranlasst. Die im Entscheid erwähnten Aussagen liessen sich nicht einmal auf das Protokoll stützen, wo C. ____ viel allgemeiner zitiert wer-

de. Tatsächlich hätten nachweislich beide Aspekte zur Kündigung geführt. Deshalb sei auch die vorinstanzliche Feststellung falsch, die Aussagen des Zeugen H. _____ seien bezüglich des relevanten Sachverhaltes unwesentlich. Schliesslich habe der Rechtsvertreter der Berufungsklägerin entgegen dem Protokoll und den Entscheiderwägungen auch nicht auf die Einvernahme der Zeugin G. _____ verzichtet. Vielmehr habe er diesen Antrag nie zurückgezogen bzw. nicht mit Kopfnicken auf die Befragung verzichtet, sondern nur zur Kenntnis genommen, dass der Zivilkreisgerichtspräsident aufgrund von G. _____'s unbestrittener Teilnahme an der Schlichtungsverhandlung von einer Zeugenbefragung habe absehen wollen.

3.2 Der Berufungsbeklagte moniert vorab das Fehlen eines Audio-Protokolls für die Parteibefragung an der erstinstanzlichen Verhandlung. Dieser Umstand stelle einen schwerwiegenden Verfahrensmangel dar, da die Berufungsklägerin unverhohlen versuche, ihre Aussagen zu revidieren. Die Berufungsklägerin habe im Verfahren bei der Stiftungsaufsicht keine Hemmungen gezeigt, Wahlunterlagen und somit Beweismittel zu fälschen. Die nachträgliche Behauptung eines bestehenden Vertrauensmangels sei völlig unglaubwürdig: Wenn C. _____ für eine ordentliche Arbeitgeberkündigung einen Anwalt beiziehe, wäre bei einem vorherigen Vertrauensverlust mindestens eine schriftliche Verwarnung erfolgt. Ferner müsste die Berufungsklägerin noch substantizieren, weshalb die angeblich ordentliche Kündigung im Beisein des wohl nicht immer disponiblen Anwalts gerade mal 15 Tage nach Empfang der Aufsichtsbeschwerde erfolgt sei.

3.3 Bei der Durchführung einer Parteibefragung gemäss Art. 193 ZPO gelten die Bestimmungen über die Protokollierung von Zeugenaussagen nach Art. 176 ZPO sinngemäss. Nach Art. 176 Abs. 1 ZPO muss bei Fehlen einer elektronischen Aufzeichnung, wie vorliegend im zivilkreisgerichtlichen Erkenntnisverfahren der Fall, der wesentliche Inhalt der Aussagen zu Protokoll genommen werden. Was protokolliert wurde, ist anschliessend zu verlesen und vom Zeugen bzw. von der Partei zu unterzeichnen. Eine Verletzung von Art. 176 ZPO wird jedoch in der Berufung nicht gerügt, weshalb das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, die Frage nach der Einhaltung der zivilprozessualen Protokollierungsvorschriften durch die Vorinstanz nicht zu beurteilen hat. Im Weiteren wurde der Berichtigungsentscheid vom 7. Januar 2019, mit welchem das Protokollberichtigungs-gesuch der Berufungsklägerin durch den Vorder Richter teilweise abgewiesen worden war, nicht (mit Beschwerde) angefochten. Somit ist für den Entscheid im vorliegenden Rechtsmittelverfahren auf das erstinstanzliche Verhandlungsprotokoll in der Fassung nach erfolgter Berichtigung durch die Vorinstanz abzustellen. Gemäss diesem äusserte sich C. _____ gegenüber dem Zivilkreisgerichtspräsidium folgendermassen: „Die Leute (sprich: die Mitarbeitenden; Anmerkung nur hier) waren verunsichert. Sie sagten, dass der Kläger erzähle, es stehe schlecht. Die Leute kamen zu mir, um nachzufragen, was los sei. Nur der Kläger wusste über die Zahlen Bescheid. Ich sagte ihm bei der Besprechung vom März 2017, dass er das als Finanzchef nicht sagen dürfe. Es sei wichtig, dass Ruhe einkehre. Ich mochte ihn als Person. Ich habe nicht damit gerechnet, dass er es weiterhin mache. Ob er es weiterhin machte, kann ich nicht sagen. Als ich davon hörte, sagte ich es ihm sogleich. Ich habe ihm nicht gesagt, dass es Konsequenzen gebe. Ich sagte ihm einfach, dass es nicht gehe. Das Vertrauen zu ihm war intakt. Es gab keine Ankündigungen in Bezug auf Konsequenzen“. Bereits weiter oben im Protokoll, stellte der Berufungsbeklagte in Abrede, im Haus die finanzielle Situation der B. _____ Gruppe publik gemacht zu haben. Auf der letzten Zeile der ersten Seite

des Protokolls wird schliesslich seitens des Berufungsbeklagten bestätigt, dass es keine Ankündigungen oder Drohungen gegeben habe. Aufgrund der fehlenden Rügen bzw. Anfechtung des Berichtigungsentscheids hat das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, im vorliegenden Berufungsentscheid auch im Zusammenhang mit dem Verzicht der Befragung von G. ____ als Zeugin von der berichtigten Protokollierung durch die Erstinstanz auszugehen. Gemäss berichtiger Protokollierung nickte der Rechtsvertreter der Berufungsklägerin auf die Frage des Vorderrichters hin, ob er auf die Aussage von G. ____ verzichte. Im Weiteren ergibt sich aus dem Protokoll, dass Dr. D. ____ im Zusammenhang mit der angeblichen Verbreitung von Finanz-Internas nur ausgesagt hat, dass Mitarbeitende ihm gegenüber Entsprechendes berichtet hätten und er C. ____ im Vorfeld des Gesprächs gesagt habe, sie solle untersuchen lassen, ob der Berufungsbeklagte noch tragbar sei. Weiter hat C. ____ gemäss Protokoll erklärt, es sei zur Kündigung gekommen, nachdem sie gesehen habe, was der Berufungsbeklagte in der Beschwerde an die Stiftungsaufsicht geschrieben habe und wie er sie dargestellt habe. Sie sei über sein Vorgehen bei der Aufsichtsbehörde erstaunt gewesen. Sie habe kein Vertrauen mehr zu ihm gehabt, er hätte ihr vorher sagen können, dass er sich so aufrege und eine Beschwerde mache. Sie könne den Inhalt der Beschwerde nicht nachvollziehen. Ferner hat C. ____ erklärt, sie habe anlässlich der Kündigung gesagt, sie habe kein Vertrauen mehr zu ihm. Dr. D. ____ habe ihr schon vorher gesagt, der Berufungsbeklagte habe die Belegschaft verunsichert. Dass die Vorinstanz in sachverhaltlicher Hinsicht festgestellt hat, die Beschwerde an die Stiftungsaufsicht sei für die Kündigung ausschlaggebend gewesen, ist aufgrund dieser protokollierten Aussagen nicht zu beanstanden. Unabhängig davon, ob erstellt war, dass der Berufungsbeklagte gegenüber der Belegschaft tatsächlich Aussagen zur finanziellen Situation der Berufungsklägerin gemacht hat oder nicht, durfte dieser erste Vorfall von der Vorinstanz als für die Kündigung von untergeordneter Bedeutung aufgefasst werden. Das Vertrauen der Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmer war damals nicht nachweislich beeinträchtigt gewesen. Konsequenzen sind gegenüber dem Berufungsbeklagten auch keine angedroht worden. Bei dieser Ausgangslage ist das Beweisergebnis zur Frage der Verbreitung von Finanz-Internas nicht relevant, weshalb der Vorinstanz auch zuzustimmen ist, dass auf die Würdigung der Zeugenaussage H. ____ verzichtet werden konnte. Eine fehlerhafte Sachverhaltsfeststellung ist dabei demnach nicht zu erblicken, weshalb sich die Berufung in diesem Punkt als unbegründet erweist. Die im Weiteren erhobene Rüge, der Rechtsvertreter habe – entgegen der zivilkreisgerichtlichen Feststellung – zu keiner Zeit auf die Einvernahme der Zeugin G. ____ verzichtet, zielt sodann ins Leere, zumal nicht nachvollziehbar ist, was die Berufungsklägerin damit bezweckt. Selbst wenn nach der Schilderung der Berufungsklägerin das Verhalten ihres Rechtsvertreters an der erstinstanzlichen Hauptverhandlung nicht als Verzicht auf eine Zeugeneinvernahme, sondern als Kenntnisnahme der Verfahrensinstruktion des vorsitzenden Richters zu interpretieren gewesen wäre, käme dies entgegen der Rüge der Rechtsmittelklägerin keiner fehlerhaften Sachverhaltsfeststellung gleich. Die Berufungsklägerin behauptet in der Berufungsbegründung denn auch nicht, an der Abnahme des betreffenden Beweises ausdrücklich festgehalten zu haben. Im Ergebnis läuft dieses Verhalten im Prozess demnach auf einen konkludenten Abstand auf Einvernahme der zunächst beantragten Zeugin G. ____ hinaus. Hätte die Berufungsklägerin tatsächlich darauf bestanden, dass die besagte Zeugin befragt werde, hätte ihr Rechtsvertreter gegen die Ablehnung durch den Zivilkreisgerichtspräsidenten unmittelbar protestieren und einen entsprechenden Vermerk im Protokoll zu seinem Festhalten verlan-

gen müssen. Daraus folgt, dass die vorinstanzliche Feststellung eines Verzichts auf Zeugeneinvernahme durch die Berufungsklägerin im Ergebnis nicht zu beanstanden ist.

4.1 Zur Beurteilung der Frage nach der Missbräuchlichkeit der ausgesprochenen Kündigung erwog die Vorinstanz, die Berufungsklägerin mache geltend, nicht die Beschwerdeerhebung an sich sei der Kündigungsgrund gewesen, sondern die darin enthaltenen Vorwürfe sowie die Wortwahl des Berufungsbeklagten. Nach Ansicht der Arbeitgeberin, habe sich dieser in grob diffamierender Art und Weise über die Aufsichtsbehörde, Drittpersonen sowie die Beklagte geäußert. Der Zivilkreisgerichtspräsident stellte in grundsätzlicher Weise fest, dass die Beschwerde an die Aufsichtsbehörde Anlass für die Kündigung gewesen sei. Als Versicherter sei der Arbeitnehmer legitimiert, eine solche zu erheben. Dabei werde im weiteren Sinn ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht. Unter Hinweis auf Art. 336 Abs. 1 lit. d OR sei eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses jedoch missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend mache. Dem Berufungsbeklagten stehe aufgrund der Meinungsäusserungsfreiheit ein verfassungsmässiges Recht zu, sich über auch vermeintliche Regelwidrigkeiten zu äussern. Hier sei jedoch zu beachten, dass von ihm als Kadermitarbeiter eine erhöhte Loyalität gefordert werde. Vorliegend habe das Arbeitsverhältnis sieben Monate gedauert. Insbesondere zu Beginn des Arbeitsverhältnisses dürfe von einem Kadermitarbeiter erwartet werden, dass er sich in Bezug auf Kritik an seiner Arbeitgeberin zurückhalte. Im Weiteren führte der Vorderrichter sinngemäss aus, dass Missbräuchlichkeit einer Kündigung im Zusammenhang mit der Geltendmachung eines Anspruchs aus dem Arbeitsverhältnis zu verneinen sei, wenn das Vorgehen des Arbeitnehmers einer arbeitsvertraglichen Treuepflichtverletzung gleichkomme. Im vorliegenden Fall habe sich der Berufungsbeklagte in seiner Beschwerde über die vermeintlich nichtordnungsgemässe Gesamterneuerungswahl der Arbeitnehmervorteiler in den Stiftungsrat für die Amtsperiode 2017-2019 und die vermeintlich nichtparitätisch zusammengesetzte Anlagekommission beklagt. Zudem übe er Kritik betreffend angeblich mangelnder Ausbildung der Stiftungsratsmitglieder. Deutlich und wiederholend werfe er auch der Stiftungsaufsicht Versäumnisse vor. Im Vorwurf der patronal geführten Vorsorgestiftung und der Berufungsklägerin übe der Berufungsbeklagte Kritik an die Adresse von C. _____. Dass im Rahmen einer Beschwerde nachdrücklich auf vermeintliche Regelwidrigkeiten hingewiesen werden dürfe, sei selbstredend. Das Vorbringen, dass ein Unternehmen patronal geführt werde, sei kein diffamierender Vorwurf. In der Aussage, dass die externe Geschäftsführerin der Vorsorgestiftung und die damalige Revisionsstelle der Vorsorgestiftung gegen Geld alles akzeptieren würden, könne eine Unterstellung der passiven Bestechlichkeit gesehen werden. Nachvollziehbar sei auch, dass sich C. _____ über die Wortwahl und Anschuldigung empört habe. Adressaten der vom Kläger vorgebrachten Vorwürfe seien jedoch Dritte. Vorliegend seien die Unterstellung der passiven Bestechlichkeit und die Wortwahl des Klägers noch tolerierbar, zumal es sich nicht um eine öffentliche, sondern um eine in einem Rechtsmittelverfahren geäußerte Kritik handle, wobei die Rechtsmittelinstanz an die behördliche Geheimhaltungspflicht gebunden sei. Der Berufungsbeklagte habe seine Beschwerde in guten Treuen erhoben. Wenn diese materiell auch abgewiesen worden sei, habe die Stiftungsaufsicht immerhin in ihrem Entscheid festgehalten, dass die Kommunikation des Wahlverfahrens suboptimal erfolgt sei. Unsachlich oder grob diffamierend sei seine Beschwerde in den Äusserungen gegenüber der Aufsichtsbehörde, Dritt-

personen sowie der Berufungsklägerin nicht ausgefallen. Eine Treueverletzung könne dem Arbeitnehmer demnach nicht vorgeworfen werden. Folge auf eine gutgläubige Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis eine Kündigung, sei diese im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR als missbräuchlich zu qualifizieren.

4.2 Die Berufungsklägerin rügt in ihrer Berufung zunächst eine Verletzung der Regeln über die Beweislastverteilung im Sinne von Art. 8 ZGB. Zur Begründung lässt sie ausführen, die Vorinstanz habe zunächst im Grundsatz zwar richtig festgehalten, dass der Arbeitnehmer den Beweis für das Vorliegen eines verpönten Kündigungsgrunds und dessen Kausalität für die Kündigung führen müsse. Bezogen auf den vorliegenden Fall habe der Berufungsbeklagte aber nicht ansatzweise nachgewiesen, dass die Kündigung auf gesetzlich verpönten Gründen beruhe. Die im angefochtenen Entscheid zitierte bundesgerichtliche Rechtsprechung zum Vorliegen teilweise verpönter und teilweise nicht verpönter Kündigungsgründe sei deshalb nicht einschlägig. Vielmehr hätte die Vorinstanz die Klage abweisen müssen. Im Weiteren habe das Zivilkreisgericht Basel-Landschaft West das Vorliegen einer krassen Verletzung der arbeitsrechtlichen Treuepflicht gemäss Art. 321a OR durch den Berufungsbeklagten zu Unrecht verneint, wenn man den Stil und den Inhalt seiner Beschwerde an die Stiftungsaufsicht beachte. Ausschlaggebend für die Kündigung sei nicht die Tatsache gewesen, dass der Kläger vermeintlich entdeckte Unregelmässigkeiten zur Kenntnis gebracht habe, sondern die im Rahmen der Beschwerde enthaltenen, diffamierenden Äusserungen. Diese seien der Berufungsklägerin sodann zu einem Zeitpunkt zur Kenntnis gelangt, als das Vertrauensverhältnis zum Berufungsbeklagten wegen der untragbaren Verbreitung von Finanz-Internas an die Mitarbeitenden durch diesen bereits angeschlagen gewesen sei. Zwar stelle das Vorbringen, das Unternehmen der Berufungsklägerin werde patronal geführt, für sich betrachtet noch keinen diffamierenden Vorwurf dar. Stellte man eine solche Behauptung jedoch in Verbindung mit der Unterstellung auf, dass sich die Mitarbeitenden seit Jahren nicht getrauten, sich gegen Gesetzesverletzungen zur Wehr zu setzen, sei darin eine Verunglimpfung zu sehen. Nicht angehen könne zudem, wenn sich der Berufungsbeklagte in seiner Beschwerde dahingehend äussere, dass er der Aufsichtsbehörde eine stossende, ja gar absolut skandalöse Ausserachtlassung ihrer Aufsichtspflichten sowie den Missbrauch des Vertrauens der Versicherten unterstellt habe. Ausserdem habe der Berufungsbeklagte der externen Geschäftsführerin der Vorsorgestiftung, I. _____, der damaligen Revisionsstelle der Vorsorgestiftung, der J. _____ AG, sowie dem BVG-Experten der Vorsorgestiftung, K. _____, im Beschwerdeschreiben gar kriminelle Machenschaften bzw. ein strafbares Verhalten unterstellt. Erstere sollen sich der passiven Bestechlichkeit schuldig gemacht haben. Entgegen der Vorinstanz, sei es nicht so, dass die Äusserung, jemand akzeptiere gegen Geld alles, als passive Bestechlichkeit verstanden werden könne, sondern vielmehr als solche aufgefasst werden müsse. Gegenüber K. _____ habe der Berufungsbeklagte den Vorwurf erhoben, aus Eigennutz und zum Schaden der Versicherten die Pflicht zur Ausbildung der Stiftungsräte verletzt zu haben, sodass deren Ausbildungsstand geradezu besorgniserregend sei. Nicht nachvollziehbar sei auch der Hinweis der Vorinstanz auf die Geheimhaltungspflicht der Stiftungsaufsicht und das damit verbundene Fehlen einer öffentlich geäusserten Kritik. Zusammenfassend könne nicht beanstandet werden, dass die Berufungsklägerin das Arbeitsverhältnis mit dem Berufungsbeklagten infolge dessen wiederholten krassen Treuepflichtverletzungen ordentlich gekündigt habe. Eine Missbräuchlichkeit sei in diesem Vorgehen nicht zu erblicken. Selbst wenn

von einer missbräuchlichen Kündigung ausgegangen werden könnte, müsste das erhebliche Verschulden des Berufungsbeklagten an der Kündigung dazu führen, dass von einer Entschädigung nach Art. 336a OR abgesehen werden müsste.

4.3 Wer gestützt auf Art. 336 und 336a OR wegen missbräuchlicher Kündigung eine Entschädigung geltend machen will, muss gemäss Art. 336b Abs. 1 OR gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben. Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, gemäss Art. 336b Abs. 2 OR ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt. Die Vorinstanz erwoh im angefochtenen Entscheid, dass dem Berufungsbeklagten mit schriftlicher Kündigung vom 19. April 2017 per 31. Mai 2017 gekündigt worden sei. In einem Schreiben an die Arbeitgeberin vom 19. April 2017 habe dieser sodann gegen die Kündigung rechtskonform protestiert. Die Einsprache sei somit rechtzeitig erfolgt. Mit Schlichtungsgesuch vom 15. Juni 2017 habe der Berufungsbeklagte sodann seine Klage vor Ablauf von 180 Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses anhängig gemacht. Der Schluss der Vorinstanz, dass der Berufungsbeklagte mit seiner Klage demnach die formellen Erfordernisse zur Geltendmachung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung im Sinne von Art. 336b OR erfüllt habe, ist zutreffend und wird auch seitens der Parteien im Rechtsmittelverfahren nicht kommentiert.

4.4 Die materiellrechtlichen Voraussetzungen einer missbräuchlichen Kündigung gemäss Art. 336 OR und damit verbundene Fragen der Beweislastverteilung gemäss Art. 8 ZGB werden in den Erwägungen unter Ziffer 2.3 im zivilkreisgerichtlichen Entscheid unter Hinweis auf die einschlägige bundesgerichtliche Rechtsprechung und die Literatur korrekt wiedergegeben, weshalb im Wesentlichen darauf verwiesen werden kann. Welche Kündigungsgründe als missbräuchlich gelten, wird exemplarisch in Art. 336 OR angeführt, wobei die gesetzliche Aufzählung nicht abschliessend ist. Im Vordergrund für die Beurteilung des vorliegenden Falles steht Art. 336 Abs. 1 lit. d OR, wonach eine Kündigung der einen Partei als missbräuchlich einzustufen ist, wenn sie als Folge der Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben durch die andere Partei ausgesprochen wurde. Die gekündigte Partei muss nicht nur den Missbrauchstatbestand an sich beweisen, sondern dessen Kausalität für die Kündigung. Die Rechtsprechung lässt für den Nachweis einer missbräuchlichen Kündigung Indizien ausreichen, die die Kündigung aus missbräuchlichen Motiven in hohem Grade wahrscheinlich erscheinen lassen, insbesondere wenn ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen Grund und Kündigung besteht oder dies aus dem Verhalten des Arbeitgebers hervorgeht. Werden mehrere Gründe für die Kündigung angegeben, von denen nicht alle missbräuchlich sind, genügt für den Nachweis der Kausalität wiederum eine sich aus den Umständen ergebende grosse Wahrscheinlichkeit. Hier ist zu untersuchen, ob ohne den durch das Gesetz missbilligten Grund das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden wäre. Liegen mehrere Gründe vor, ergibt sich bei einer Gesamtbeurteilung, welcher für die Kündigung mit hoher Wahrscheinlichkeit letztlich ausschlaggebend war (REHBINDER/ STÖCKLI, in: BE-Komm., Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Bern 2014, Art. 336 OR N 59 und 60 mit Hinweisen auf umfangreiche kantonale und bundesgerichtliche Rechtsprechung sowie andere Autoren). Werden mehrere (miss-

bräuchliche und nicht missbräuchliche) Kündigungsgründe angerufen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass er die Kündigung auch ohne den missbräuchlichen Grund ausgesprochen hätte (Entscheid des Bundesgerichts 4A_19/2015 E. 4.6). Im Zusammenhang mit Art. 336 Abs. 1 lit. d OR ist eine Kündigung nicht missbräuchlich, wenn das Anrufen von arbeitsvertraglichen Ansprüchen durch die Gegenpartei wider Treu und Glauben erfolgt. Geht mit der Art und Weise der Geltendmachung durch den Arbeitnehmer eine Verletzung seiner arbeitsrechtlichen Treuepflichten gemäss Art. 321a OR einher, ist die vom Arbeitgeber darauf gestützte Kündigung nie missbräuchlich. Während der Arbeitnehmer für die Kündigung des Arbeitgebers als Folge der Geltendmachung arbeitsvertraglicher Ansprüche beweispflichtig ist, hat der Arbeitgeber, der sein Vorgehen mit einer Verletzung von Art. 321a OR durch den Arbeitnehmer zu rechtfertigen sucht, dessen treuwidriges Verhalten nachzuweisen.

4.5 Der Berufungsbeklagte stützte seine Klage auf die Behauptung ab, die Berufungsklägerin habe ihre Kündigung ausgesprochen, kurz nachdem sie von seiner Beschwerde an die Stiftungsaufsicht Kenntnis erlangt habe. Sinngemäss macht er dabei auch die Kausalität zwischen Beschwerdeerhebung und Kündigung geltend. Als Beweismittel legte der Berufungsbeklagte seine Beschwerde an die Stiftungsaufsicht vom 26. März 2017 sowie die schriftliche Kündigung der Berufungsklägerin vom 19. April 2017 ins Recht. Im Weiteren ist der Vorinstanz beizupflichten, dass diesem Kündigungsschreiben keine Begründung beigelegt war. Der dieser Kündigung vorgelagerte Vorfall, wie er von der Berufungsklägerin geschildert wurde, wonach der Berufungsbeklagte unzulässigerweise Finanz-Interna unter den Mitarbeitenden verbreitet haben soll, wurde von diesem bereits im erstinstanzlichen Verfahren bestritten (vgl. Protokoll der Hauptverhandlung vor dem Zivilkreisgericht Basel-Landschaft West vom 7. November 2018, S. 1). Die Berufungsklägerin hält in ihrer Berufung zwar an ihrem Standpunkt fest, dass schon dieses Verhalten zu einer Beeinträchtigung des Vertrauens gegenüber ihrem Kadermitarbeiter geführt habe. Indizien, welche diese Behauptung erhärten würden, konnte sie jedoch nicht anführen, zumal die von C. ____ gemäss der protokollierten Aussage gegenüber dem Vorderrichter hierzu in einem unauflösbaren Widerspruch steht. Unabhängig vom fehlenden Nachweis eines Fehlverhaltens oder der fehlenden Würdigung der Aussage des Zeugen H. ____ durch die Vorinstanz ist zudem allein aufgrund der zeitlichen Nähe der Kündigung zur Kenntnisnahme der Berufungsklägerin von der Beschwerde des Berufungsbeklagten vor der Stiftungsaufsicht davon auszugehen, dass der erstgenannte Vorfall für die Kündigung von untergeordneter Bedeutung gewesen ist. Dies gesteht auch die Berufungsklägerin in ihrer Berufung implizit zu, indem sie für die Rechtfertigung ihrer Kündigung im Sinne eines Eventualstandpunktes weder behauptet noch nachgewiesen hat, sie hätte die Kündigung auch ohne die Beschwerdeerhebung allein gestützt auf den früheren Vorfall ausgesprochen. Zugestanden wurde von Arbeitgeberseite auch, dass sie sich für die einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Berufungsbeklagten entschieden habe, nachdem sie von der Beschwerdebegründung des Berufungsbeklagten an die Stiftungsaufsicht Kenntnis erlangt habe. Dabei differenzierte sie zwar, dass es einem Arbeitnehmer offen stehe, sich bei vermeintlichen Unregelmässigkeiten bei der Vorsorgeeinrichtung seines Arbeitgeberbetriebs mit einer Beschwerde an die zuständige Aufsichtsbehörde zu wenden. Nicht tolerierbar sei allerdings, wenn der Arbeitnehmer dabei seine arbeitsvertragliche Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verletze, was vorliegend aufgrund grob diffamierender Äusserungen über die Aufsichtsbehörde, Drittpersonen sowie die Beklagte der Fall sei. Daraus

folgt zunächst zusammenfassend einmal, dass der Schluss der Vorinstanz nicht zu beanstanden ist, wonach als massgeblicher Kündigungsgrund die Beschwerdeerhebung bei der Aufsichtsbehörde, welche eine Geltendmachung eines Anspruchs aus dem Arbeitsverhältnis im weiteren Sinne darstellt, vom Berufungsbeklagten hinreichend nachgewiesen wurde. Eine Verletzung der Beweislastregel nach Art. 8 ZGB ist dabei – entgegen den Ausführungen der Berufungsklägerin in ihrer Berufungsbegründung – nicht zu erblicken. Des Weiteren ist festzuhalten, dass es für die Beurteilung der Missbräuchlichkeit im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR nicht darauf ankommt, ob der geltend gemachte arbeitsvertragliche Anspruch begründet ist oder nicht, solange dieser in guten Treuen erhoben wurde (REHBINDER/ STÖCKLI, in: BE-Komm., Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Hausheer/Walter [Hrsg.], Bern 2014, Art. 336 OR N 35). Ob sich der Berufungsbeklagte in seiner Beschwerde derart gravierend im Ton vergriffen hat, dass sein Vorgehen auch als Verletzung von Art. 321a OR taxiert werden muss, ist Ermessenssache. Dabei ist nebst dem Inhalt der Äusserungen ausschlaggebend, an welche Adresse er seine Kritik richtete und in welchem Rahmen, d.h. ob öffentlich oder nicht, diese erhoben wurde. Eine für sich betrachtete, sachlich kaum zu rechtfertigende, beleidigende Äusserung kann in einem nicht öffentlichen Umfeld oder Verfahren gerade noch als tragbar eingestuft werden, während sie gegenüber einem breiten Publikum oder den anderen Mitarbeitenden getätigt als offensichtlich treuwidrig im Sinne von Art. 321a OR qualifiziert werden müsste. Ob die Ausführungen des Berufungsbeklagten die Grenze der Tragbarkeit überschritten haben, ist für das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, diskutabel. Nach dem Rollenverständnis des Berufungsbeklagten und zur Begründung seiner Beschwerdelegitimation verfasste dieser sein Schreiben ausdrücklich „als aktiv Versicherter der Vorsorgestiftung für das Personal der B. ___ AG“ und somit nicht in seiner Funktion als Leiter Finanzen und Rechnungswesen der Berufungsklägerin. Im Weiteren ist die Beschwerde mit Titeln unterteilt („Zum Sachverhalt“, „Zum Rechtlichen“ sowie „Zum Politisch-Moralischen“), so dass die Beanstandungen des Beschwerdeführers als konkrete Rügen zum einen und als Bekundung seiner allgemeinen Unzufriedenheit zum anderen eingeordnet werden können. Auffallend ist zudem, dass die heftigsten Unmutsäusserungen im Zusammenhang mit der Ausübung der Stiftungsaufsicht gemacht wurden und sich damit ausschliesslich an die Beschwerdeinstanz selber richten. Zudem zitiert die Berufungsklägerin die ihr gegenüber angeblich erhobene Kritik in der Beschwerde nicht korrekt. So wird behauptet, der Berufungsbeklagte unterstelle C. ____ in seiner Beschwerde, diese führe sowohl die Vorsorgestiftung als auch die Berufungsklägerin derart „patronal“, dass sich die Mitarbeiter seit Jahren nicht getrauten, sich gegen Gesetzesverletzungen zur Wehr zu setzen. Aus der Lektüre der Beschwerde ergibt sich jedoch etwas anderes. Der Berufungsbeklagte differenzierte mit seiner Formulierung insofern, als er der Aufsichtsbehörde vorwirft, ihren gesetzlichen Pflichten nicht nachzukommen, was besonders stossend sei, weil sich Arbeitnehmer in eigentümergeführten Unternehmen kaum getrauten, sich gegen Gesetzesverletzungen zu wehren, wie es auch in casu vorliegend seit Jahren der Fall sei. Erst im übernächsten Satz, wiederum an die Adresse der Stiftungsaufsicht gerichtet, trägt er sodann vor, dass die obgenannte Vorsorgestiftung vor den Augen und im stillen Einverständnis der Stiftungsaufsicht als patronale Stiftung geführt werde, was nicht haltbar sei. Die Zurückhaltung in der Opposition von Mitarbeitenden bei eigentümergeführten Unternehmen wird dabei als allgemeine Behauptung aufgestellt. Im Weiteren wird nicht in erster Linie der patronale Führungsstil in der Vorsorgestiftung angeprangert, sondern wiederum die Untätigkeit der Aufsichtsbehörde trotz Kenntnis der be-

haupteten Umstände in der Vorsorgestiftung. Über die Art der Führung im berufsklägerischen Betrieb selber wird in diesem Zusammenhang sodann nichts vorgetragen. Die Feststellung der Vorinstanz, dass das Vorbringen, ein Unternehmen werde patronal geführt, für sich allein keinen diffamierenden Vorwurf enthalte, ist auch aus der Sicht des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, vor diesem Hintergrund nicht zu beanstanden. Die von der Berufungsklägerin sodann als nicht tolerierbar bezeichnete Äusserung, wonach die externe Geschäftsführerin der Vorsorgestiftung und die damalige Revisionsstelle der Vorsorgestiftung gegen Geld alles akzeptiert hätten, muss nicht gleichbedeutend mit dem Vorwurf passiver Bestechlichkeit sein. Diese kann auch dahingehend verstanden werden, dass die besagten Stellen Honorar beziehen würden, ohne ihren Auftrag zu erfüllen. Aus der durchaus angriffigen Formulierung ist ferner erkennbar, dass hier eine beschwerdeführende Partei vor allem ihrem Ärger Luft verschaffen wollte. Die Beschwerdeerhebung ist wohl, wie sich aus der bei den Vorakten liegenden Korrespondenz im Zusammenhang mit den Wahlen in den Stiftungsrat ergibt, auch als Kulminationspunkt eines Konflikts zu verstehen, welcher sich seit Längerem angebahnt hatte. Der Berufungsbeklagte fühlte sich nicht gehört und sah sich deshalb zur Beschwerdeerhebung gezwungen. Dabei machte er auch polemische Äusserungen. Darunter fällt etwa die Behauptung, die Pflicht zur Ausbildung der Stiftungsräte werde verletzt bzw. durch den Experten in Eigennutz zum Schaden der Versicherten umgangen. Der Ausbildungsstand der Stiftungsräte sei gelinde gesagt besorgniserregend. Abschliessend wird die Gesamtsituation als absolut skandalös bezeichnet und dass dies ein schlechtes Licht auf die sehr teure und mit genügend Juristen ausgestattete Stiftungsaufsicht werfe. Insgesamt ist die in der Tonalität scharf und zum Teil sicher auch inhaltlich grenzwertig gehaltene Beschwerde im Zusammenhang mit einer längeren Entwicklung zu sehen. Trotz polemischen und auch unsachlichen Spitzen wird die Qualität einer arbeitsvertraglichen Treuepflichtverletzung gegenüber der Berufungsklägerin dabei nicht erreicht. Die Beschwerde wird klar als solche eines aktiv Versicherten geführt und enthält grossmehrheitlich Unmutsbekundungen gegenüber der Beschwerdeinstanz selber oder an die Adresse Dritter. Schliesslich werden sie in einem Verfahren vorgetragen, in welchem der Berufungsbeklagte als Partei aufgetreten ist. Die entscheidende Instanz unterliegt der amtlichen Geheimhaltungspflicht und deren Entscheid ist der Öffentlichkeit nicht zugänglich. Zusammenfassend deckt sich die Erkenntnis des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, mit der Beurteilung der Vorinstanz, wonach dem Berufungsbeklagten in der Art und Weise der Beschwerdeerhebung keine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht gegenüber der Berufungsklägerin vorzuwerfen ist. Der Berufungsbeklagte hat mit seiner Beschwerdeerhebung in guten Treuen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht. Aufgrund der zeitlichen Nähe der einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Kenntnisnahme der Beschwerde durch die Berufungsklägerin ist die Kündigung im Einklang mit der zivilkreisgerichtlichen Schlussfolgerung als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR zu qualifizieren. Ein anderer Kündigungsgrund wurde weder nachgewiesen noch ist ein solcher aus den Akten erkennbar. Daraus folgt, dass die Berufung auch in diesem Punkt abzuweisen ist.

4.6 Die Berufungsklägerin aberkennt dem Berufungsbeklagten einen Entschädigungsanspruch, auch wenn das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, zum Schluss gelangen sollte, die fragliche Kündigung sei missbräuchlich gewesen, zumal der Arbeitnehmer die Kündigung durch eigenes erhebliches Verschulden mitversursacht habe. Diesem Antrag ist

schon wegen des Befunds gemäss der vorstehenden Erwägung nicht zu entsprechen. Ist im Verhalten des Berufungsbeklagten keine Treuepflichtverletzung im Sinne von Art. 321a OR auszumachen, kann diesem der Entschädigungsanspruch wegen missbräuchlicher Kündigung nicht mit der widersprüchlichen Argumentation verwehrt werden, es sei ihm bei der Vertragsauflösung ein gewisses Mitverschulden anzulasten. Ist die missbräuchliche Kündigung, wie im vorliegenden Fall, für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kausal, muss die kündigende Vertragspartei stets eine Entschädigung bezahlen. Allein dies trägt dem Charakter einer Entschädigung nach Art. 336a OR als Strafzahlung bzw. Genugtuung Rechnung (Art. 336a Abs. 1 OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich Basel Genf 2012, Art. 336a N 2). Der Antrag der Berufungsklägerin, sie von der Pflicht zur Leistung einer solchen Strafzahlung im vorliegenden Fall einer missbräuchlich ausgesprochenen Kündigung zu befreien, ist somit auch unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht haltbar. Die Höhe der dem Berufungsbeklagten zugesprochenen Entschädigung entspricht einem Monatsgehalt, was gemäss Vorinstanz unter Berücksichtigung der gesamten Umstände angemessen sei, zumal kein schwerer Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Berufungsbeklagten vorliege. Die Höhe der Entschädigung sowie wie Zusprechung eines Verzugszinses blieben in der Berufung unangefochten, so dass diese Punkte aus dem erstinstanzlichen Entscheid ohne Überprüfung durch die Berufungsinstanz zu bestätigen sind. Daraus folgt zusammenfassend, dass die Berufung vom 14. Januar 2019 vollumfänglich abzuweisen ist.

5. Gemäss Art. 114 lit. c ZPO dürfen bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 keine Gerichtskosten gesprochen werden. Diese Vorschrift hat – wie bereits erwähnt – auch im kantonalen Rechtsmittelverfahren Gültigkeit, weshalb mit dem vorliegenden Entscheid keine Gerichtsgebühr zu erheben ist. Trotz Obsiegen steht eine Parteientschädigung an den Berufungsbeklagten mangels anwaltlicher Vertretung ausser Frage. Für die Zusprechung einer Umtriebsentschädigung mangelt es zudem an einem entsprechenden Parteiantrag. Jede Partei hat ihre Parteikosten somit selbst zu tragen.

Demnach wird erkannt:

- ://:
1. Die Berufung wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
Jede Partei trägt ihre Parteikosten selbst.

Präsident

Gerichtsschreiber

Roland Hofmann

Rageth Clavadetscher