



Entscheidung des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht

vom 11. Februar 2014 (400 2013 298)

Obligationenrecht

Beschäftigungsanspruch bei Übergang des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 333 OR / Voraussetzungen für die Entstehung eines Gratifikationsanspruchs

Besetzung

Vorsitzender Richter Dieter Freiburghaus, Richterin Barbara Jermann
Richterich (Referentin), Richter Peter Tobler, Gerichtsschreiber Daniel
Noll

Parteien

A._____,
vertreten durch Advokat Daniel Borter, Fischmarkt 19, 4410 Liestal,
Klägerin und Berufungsklägerin

gegen

B._____ AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Robert Bernet, Aeschenvorstadt 4,
Postfach 526, 4010 Basel,
Beklagte und Berufungsbeklagte

Gegenstand

Arbeitsrecht

Berufung vom 14. November 2013 gegen das Urteil des Bezirksge-
richtspräsidenten Liestal vom 22. Mai 2013

Sachverhalt

A. Mit Urteil vom 22. Mai 2013 wies der Bezirksgerichtspräsident Liestal die von A._____ gegen ihre ehemalige Arbeitgeberin B._____ AG angehobene Klage auf Leistung von CHF 11'407.50 nebst Zins zu 5 % auf CHF 2'970.00 seit 01. Mai 2011, auf CHF 2'970.00 seit 01. Juni 2011, auf CHF 2'970.00 seit 01. Juli 2011, auf CHF 742.50 seit 01. Juli 2011, auf CHF

427.50 seit 01. Mai 2009 und auf CHF 882.00 seit 01. Mai 2010 ab und verpflichtete die Klägerin, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von CHF 7'113.65 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu bezahlen. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, in tatsächlicher Hinsicht sei erwiesen, dass die Klägerin aufgrund eines entsprechenden Arbeitsvertrages per 01. Januar 2000 ihre Tätigkeit als Chemielaborantin bei der damaligen C.____ AG aufgenommen habe. Nachdem die C.____ AG im Jahr 2006 an die damalige D.____ AG und diese im Jahr 2009 wiederum an die Beklagte verkauft worden sei, sei auch das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf die Beklagte übergegangen, welches indessen am 16. Dezember 2010 von Seiten der Beklagten per 31. März 2011 im Zuge einer Massenentlassung gekündigt worden sei. In der Folge habe die Klägerin gestützt auf ein Schreiben der D.____ AG vom 09. Juli 2008 (recte: 2009) sowie auf Ziffer 4.1.2 des Kaufvertrags zwischen der Beklagten und der D.____ AG den Lohn inklusive anteilmässigen 13. Monatslohn für die Monate April bis Juni 2011 eingefordert. Da indes nicht die Beklagte Verfasserin des Schreibens vom 09. Juli 2009 sei und der Kaufvertrag zwischen der Beklagten und der D.____ AG Rechte und Pflichten nur für die beteiligten Parteien zu entfalten vermöge, könne die Klägerin weder aus dem Kaufvertrag noch aus dem besagten Schreiben irgendwelche Ansprüche gegen die Beklagte ableiten. Im Übrigen ergebe sich auch aus dem Schreiben der Beklagten an die Belegschaft vom 03. Juli 2009, dass die Beklagte nie eine Beschäftigungszusage für 24 Monate abgegeben habe. Vielmehr habe sich die Zusage der Beklagten lediglich auf die Beibehaltung der bisherigen Arbeitsbedingungen bezogen, womit die Beklagte eine Betriebsübernahme nach Art. 333 OR vorgenommen und sich dabei aus Kulanz der ehemaligen Arbeitgeberin gegenüber vertraglich verpflichtet habe, die Frist gemäss Art. 333 Abs. 1^{bis} OR zu verdoppeln. Eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen sei gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung jedoch auch innerhalb der einjährigen Frist nach Art. 333 Abs. 1^{bis} OR zulässig. Entgegen dem Dafürhalten der Klägerin sei die Kündigung sodann auch nicht missbräuchlich, da sie mit dem schlechten Geschäftsgang begründet werde und keine Anhaltspunkte ersichtlich seien, dass das Geschäftsergebnis künstlich verschlechtert worden sei. Was ferner den von der Klägerin für die Zeit vom 01. Juli 2009 bis 30. Juni 2011 geltend gemachten Gratifikationsanspruch angehe, so liege zwischen den Parteien keine stillschweigende Vereinbarung über die Ausrichtung der Gratifikation vor. Bei den in den Jahren 2000 bis 2009 ausbezahlten Gratifikationen handle es sich um freiwillige und ausserordentliche Sonderleistungen, die jeweils aufgrund eines guten Geschäftsganges auf Geheiss des Verwaltungsrates ausbezahlt worden seien. Die Beklagte habe von ihrem hinreichenden und geäusserten Freiwilligkeitsvorbehalt der Gratifikationszahlung zu Recht Gebrauch gemacht, indem sie für die Zeit vom 01. Juli 2009 bis zum 31. März 2011 aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens keine Gratifikation ausgerichtet habe.

B. Gegen dieses Urteil erhob der Rechtsvertreter der Klägerin mit Eingabe vom 14. November 2013 die Berufung mit dem Begehren, es sei die Berufungsbeklagte in Aufhebung des angefochtenen Urteils zu verurteilen, der Berufungsklägerin CHF 11'407.50 nebst Zins zu 5 % auf CHF 2'970.00 seit 01. Mai 2011, auf CHF 2'970.00 seit 01. Juni 2011, auf CHF 2'970.00 seit 01. Juli 2011, auf CHF 742.50 seit 01. Juli 2011, auf CHF 427.50 seit 01. Mai 2009 und auf CHF 882.00 seit 01. Mai 2010 zu bezahlen, unter o/e Kostenfolge für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren. Zur Begründung wurde im Wesentlichen angeführt, dass sich der klägerische Lohnanspruch bis Ende Juni 2011 primär auf das Schreiben der Beklagten vom 03. Juli

2009 stütze, wonach die bisherigen Lohnansprüche gewahrt würden und keine rechtlichen oder wirtschaftlichen Nachteile zu befürchten seien. Im Schreiben vom 03. Juli 2009 werde zwar keine zweijährige Kündigungssperre erwähnt, das Informationsschreiben der D.____ AG vom 09. Juli 2009 garantiere aber eine Gesamtentschädigung für 24 Monate, die gleich oder besser sei als die gegenwärtige Gesamtentschädigung der übergehenden Mitarbeiter. Dieses Schreiben müsse sich die Beklagte entgegenhalten lassen, da sie davon Kenntnis gehabt habe, ohne eine Richtigstellung vorzunehmen. Im Weiteren liege die Beweislast für das behauptete schlechte Betriebsergebnis bei der Beklagten. Diese habe aber nicht nachweisen können, weshalb der operative Geschäftsgewinn praktisch auf null gesunken sei, so dass davon auszugehen sei, dass die Kündigung zur Vereitelung berechtigter Lohn- und Gratifikationsansprüche erfolgt und folglich missbräuchlich sei. Was den Gratifikationsanspruch angehe, so habe die D.____ AG in den Jahren 2003 - 2009 stets eine Gratifikation von 30 % ausbezahlt, ohne dass in den entsprechenden Schreiben je ein Freiwilligkeitsvorbehalt angebracht worden sei. Die Berufung der Beklagten auf den Freiwilligkeitsvorbehalt im Personalhandbuch sei unbehelflich, da im Arbeitsvertrag nur auf den Kollektivarbeitsvertrag sowie auf das Gleitzeit- und Pensionskassenreglement, nicht aber auf das Personalhandbuch allgemein verwiesen werde. Ausserdem müsste ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt ohnehin bei jeder Gratifikationszahlung wiederholt werden. Ferner wäre die Beklagte – selbst wenn ein schlechtes Betriebsergebnis nachgewiesen wäre – verpflichtet gewesen, anfangs 2010 darüber zu informieren, dass für 2009 keine Gratifikation bezahlt werde und künftige Gratifikationen nur freiwillig und nach dem Betriebsergebnis ausgerichtet würden. Was schliesslich den vorinstanzlichen Kostenentscheid angehe, so sei die der Beklagten zugesprochene Parteientschädigung angemessen zu reduzieren. Bei einem Streitwert von CHF 11'407.50 habe die Vorinstanz die Parteientschädigung auf CHF 7'113.65 festgelegt, womit ein offenes Missverhältnis im Sinne von § 9 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte vorliege.

C. Mit Berufungsantwort vom 17. Dezember 2013 beantragte der Rechtsvertreter der Beklagten, die Berufung sei in Bestätigung des angefochtenen Urteils abzuweisen, unter o/e Kostenfolge für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren zu Lasten der Klägerin und Berufungsbeklagten. Auf die zur Begründung vorgebrachten Argumente ist - soweit erforderlich - in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

Erwägungen

1. Gegen erstinstanzliche Endentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten kann Berufung erhoben werden, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO). In casu beantragte die Berufungsklägerin vor Bezirksgericht bis zuletzt die Zusprechung eines Forderungsbetrags von CHF 11'407.50, so dass die erforderliche Streitwertgrenze erreicht ist. Die Berufung ist innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheides bzw. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidungsbegründung schriftlich und begründet bei der Rechtsmittelinstanz einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Die schriftliche Begründung des Urteils des Bezirksgerichtspräsidenten Liestal vom 22. Mai 2013 wurde dem Rechtsvertreter der Klägerin am 15. Oktober 2013 zugestellt. Die Rechtsmittelfrist ist durch die Berufung vom 14. November 2013 somit ein-

gehalten. Gemäss § 6 Abs. 1 lit. c EG ZPO ist die Dreierkammer der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts für die Beurteilung von Berufungen gegen Entscheide des Bezirksgerichtspräsidiums sachlich zuständig. Nachdem auch die übrigen formellen Voraussetzungen erfüllt sind, ist auf die vorliegende Berufung einzutreten.

2. Strittig und vorab zu prüfen ist die Frage, ob die Berufungsklägerin einen Anspruch auf Lohnfortzahlungen bis 30. Juni 2011 hat. Die Berufungsklägerin stützt einen entsprechenden Anspruch zunächst auf das Schreiben der Berufungsbeklagten an die Belegschaft vom 03. Juli 2009. In diesem Schreiben teilt die Berufungsbeklagte mit, dass sie das operative Geschäft der D.____ AG per 01. Juli 2009 übernommen habe und dass damit das bisherige Arbeitsverhältnis der Berufungsklägerin mit der D.____ AG von Gesetzes wegen mit allen Rechten und Pflichten auf die Berufungsbeklagte übergegangen sei. Ferner sichert die Berufungsbeklagte in diesem Schreiben der Berufungsklägerin zu, sie "auch künftighin nach Massgabe der bisherigen Arbeitsverträge und -bedingungen weiter zu beschäftigen. Dabei bleiben namentlich alle Ihre bisherigen Lohnansprüche unverändert gewahrt und es entstehen auch sonst keinerlei rechtliche, wirtschaftliche oder soziale nachteilige Konsequenzen für Sie." Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte, hat die Berufungsbeklagte mit diesem Schreiben einzig die Weiterbeschäftigung der Berufungsklägerin unter den bisherigen vertraglichen Bedingungen zugesichert, sie hat aber aufgrund des klaren Wortlautes keineswegs eine Beschäftigungszusicherung bzw. einen Kündigungsverzicht für die nächsten zwei Jahre bis Ende Juni 2011 abgegeben. Dies scheint denn auch die Berufungsklägerin nicht zu übersehen, zumal sie einräumt, dass dem Schreiben keine eigentliche Kündigungssperre zu entnehmen sei. Sie hält indessen dafür, dass ihr aufgrund des Informationsschreibens der D.____ AG vom 09. Juli 2009 eine Beschäftigungs- bzw. Lohngarantie bis Ende Juni 2011 zugesichert worden sei, welche sich die Berufungsbeklagte entgegenhalten lassen müsse. In ihrem Schreiben vom 09. Juli 2009 bestätigt die D.____ AG gegenüber ihren ehemaligen Mitarbeitenden den Verkauf des Betriebes an die Berufungsbeklagte per 01. Juli 2009 sowie den Übergang der Arbeitsverhältnisse ohne Änderung der geltenden Arbeitsverträge. Ferner wird in diesem Schreiben informiert, dass sich die Berufungsbeklagte gegenüber der D.____ AG verpflichtet habe, den übergehenden Mitarbeitenden während eines Zeitraums von mindestens 24 Monaten eine Gesamtentschädigung zukommen zu lassen, die gleich oder besser als die gegenwärtige Gesamtentschädigung der übergehenden Mitarbeitenden sei. Ob aus der Zusicherung einer mindestens äquivalenten Gesamtentschädigung für mindestens 24 Monate – wie sie gemäss Kaufvertrag von der Beklagten gegenüber der D.____ AG offenbar abgegeben wurde – auch ein entsprechender individueller Lohnzahlungs- bzw. Beschäftigungsanspruch abgeleitet werden kann, ist fraglich, kann aber offenbleiben, da die Zusicherung – wie die Vorinstanz zutreffend festgehalten hat – keine Drittwirkung zu entfalten vermag. Ebenso wenig kann der Ansicht der Berufungsklägerin, die Beklagte müsse sich die Zusicherung der D.____ AG gemäss Schreiben vom 09. Juli 2009 entgegenhalten lassen, gefolgt werden, zumal die Beklagte bestreitet, Kenntnis vom fraglichen Schreiben gehabt zu haben, und keine gegenteiligen Beweise vorgelegt wurden. Sodann lässt sich auch aus der Frist nach Art. 333 Abs. 1^{bis} OR, welche gemäss der Vereinbarung zwischen der Beklagten und der D.____ AG auf zwei Jahre verdoppelt wurde, keine Kündigungssperre bis Ende Juni 2011 ableiten. Wie die Vorinstanz zutreffend festgehalten hat, ist gemäss bundesgerichtlicher Praxis eine Kündigung innerhalb der Frist gemäss Art. 333 OR zulässig, wenn sie durch wirtschaftliche

Gründe gerechtfertigt ist (BGE 136 III 552 ff., E. 3). Die Berufungsklägerin wendet zwar ein, der von der Berufungsbeklagten behauptete schlechte Geschäftsgang sei nicht rechtsgenügend nachgewiesen. Dabei übersieht sie indessen, dass das Kantonsgericht mit Entscheid vom 19. November 2012 zum Schluss gekommen ist, dass die Jahresrechnungen 2009 und 2010 der Beklagten gemäss Bericht der Revisionsstelle den Schweizerischen Gesetzen und den Statuten der Gesellschaft entsprechen. Aufgrund dieser Berichte sei davon auszugehen, dass die Jahresrechnungen korrekt nach den gesetzlichen Regeln erstellt worden seien und dass somit nebst den allgemeinen Regeln zur kaufmännischen Buchführung (Art 957 ff. OR) auch die für Aktiengesellschaften geltenden zusätzlichen, verschärften Bestimmungen zur Rechnungslegung nach Art. 662 ff. OR eingehalten worden seien. Es bestünden daher keine Anhaltspunkte, dass das Resultat künstlich verschlechtert worden sei. Nachdem dieser Entscheid des Kantonsgerichts in Rechtskraft erwachsen ist, ist er auch für das vorliegende Verfahren verbindlich. Folglich ist in tatsächlicher Hinsicht als erstellt zu betrachten, dass die Beklagte im Jahr 2009 bei einem Jahresumsatz von rund CHF 20'000'000.00 den erlittenen Verlust aufgrund eines Währungsgewinnes in einen Gewinn von CHF 89'196.24 umwandeln konnte und im Jahr 2010 einen Verlust von CHF 112'000.00 auswies. Damit ist der schlechte Geschäftsgang nachgewiesen, weshalb auch die erforderlichen wirtschaftlichen Gründe für eine Kündigung während der Frist gemäss Art. 333 OR erfüllt sind. Folglich gelangt auch das Kantonsgericht zum Schluss, dass die Klägerin keinen Beschäftigungs- bzw. Lohnfortzahlungsanspruch bis Ende Juni 2011 hat.

3. Im Weiteren strittig ist die Frage, ob die Klägerin für die Zeit vom 01. Juli 2009 bis 30. Juni 2011 Anspruch auf Gratifikationsleistungen hat.

Die echte Gratifikation gemäss Art. 322d Abs. 1 OR ist in ihrer Grundform eine freiwillige Leistung, die in direkter Beziehung zum Arbeitsverhältnis steht und aus einem bestimmten Anlass ausgerichtet wird. Als freiwillige Leistung ist sie ins Ermessen des Arbeitgebers gestellt, sie wird indessen zur klagbaren Verpflichtung, sobald sie verabredet ist, wobei die Verabredung ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen kann. Eine regelmässige ununterbrochene vorbehaltlose Ausrichtung, sei sie individuell oder als Betriebsübung, bewirkt nach der Rechtsprechung eine solche Verpflichtung. Im Allgemeinen erachtet die Gerichtspraxis eine ununterbrochene und vorbehaltlose Zahlung während mindestens drei aufeinander folgenden Jahren als anspruchsbegründend. Will der Arbeitgeber einer stillschweigend entstehenden Verpflichtung entgehen, so muss er unmissverständlich auf die Freiwilligkeit der Gratifikation hinweisen, wobei ein Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag oder im rechtswirksam für anwendbar erklärten Anstellungsreglement eine stillschweigend begründete Verpflichtung ausschliesst. Doch selbst ein klarer Freiwilligkeitsvorbehalt vermag die Entstehung eines Anspruchs dann nicht auszuschliessen, wenn Gratifikationszahlungen über eine lange Periode regelmässig ausbezahlt wurden. Eine Verweigerung der Zahlung wäre in diesem Falle zumindest dann nicht haltbar, wenn sie sich nicht auf objektive Gründe wie z.B. einen schlechten Geschäftsgang oder Zahlungsschwierigkeiten der Firma stützen könnte (vgl. U. STREIFF / A. VON KAENEL / R. RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Auflage, Zürich / Basel / Genf 2012, N 3 ff. zu Art. 322d, S. 334 ff.; W. PORTMANN, in: H. Honsell / N.P. Vogt / W. Wiegang [Hrsg.], Basler

Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1 – 529, 4. Auflage, Basel 2007, N 3 ff. zu Art. 322d, S. 1811 ff.).

Die Vorinstanz hat einen Gratifikationsanspruch verneint mit der Begründung, dass die Berufungsbeklagte stets einen hinreichenden Freiwilligkeitsvorbehalt angebracht habe und für die fragliche Zeitspanne ein schlechter Geschäftsgang der Berufungsbeklagten erwiesen sei.

Die Berufungsklägerin wendet dagegen ein, dass ein Freiwilligkeitsvorbehalt in den Jahren 1998 und 1999 zwar noch ausdrücklich angebracht worden sei, ab 2003 fehle ein solcher indessen gänzlich. Es trifft zu, dass in den jüngsten Mitteilungsschreiben zu den Gratifikationszahlungen lediglich eine Verknüpfung mit dem guten Geschäftsgang erwähnt wurde ohne einen ausdrücklichen Freiwilligkeitsvorbehalt bezüglich künftiger Gratifikationen. Gemäss vorherrschender Lehrmeinung ist die jeweilige Wiederholung des Freiwilligkeitsvorbehalts bei der Ausrichtung der Gratifikation jedoch verzichtbar, wenn die Freiwilligkeit der Gratifikation im Arbeitsvertrag oder Anstellungsreglement generell verankert wurde (U. STREIFF / A. VON KAENEL / R. RUDOLPH, a.a.O., N 4 zu Art. 322d, S. 336). Dies ist in casu der Fall. Im Personalhandbuch der Rechtsvorgängerin der Berufungsbeklagten wird ausdrücklich festgehalten, dass die Gratifikation vom Verwaltungsrat der Gesellschaft nach Vorliegen des definitiven Jahresabschlusses unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens festgelegt werde und jeweils ohne Verpflichtung für die kommenden Jahre zur Auszahlung gelange. Die Berufungsklägerin ist der Ansicht, dieser Vorbehalt sei unbeachtlich, da der Arbeitsvertrag der Berufungsklägerin keinen ausdrücklichen entsprechenden Verweis auf das Personalhandbuch enthalte. Sowohl der ursprüngliche Anstellungsvertrag vom 17. August 1999 wie auch der spätere, am 20. Juni 2006 geschlossene Vertrag mit der Rechtsvorgängerin der Berufungsbeklagten verweisen für die übrigen Anstellungsbedingungen auf den Kollektivarbeitsvertrag, das Gleizeit- und das Pensionskassenreglement, welche im Personalhandbuch enthalten seien. Rein formal verweist der Arbeitsvertrag damit zwar nicht auf jenen Teil des Personalhandbuchs, der sich zu den Gratifikationsleistungen äussert, durch die unbestrittene Abgabe des vollumfänglichen Personalhandbuchs an die Berufungsklägerin ohne explizite Beschränkung dessen Geltung auf Teilbereiche wurde aber nach Dafürhalten des Kantonsgerichts auch der übrige Inhalt des Handbuchs für das Arbeitsverhältnis verbindlich. Damit bestand auch für die eingeklagten Gratifikationsleistungen ein rechtswirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt, der allerdings im Hinblick auf die langjährigen, seit 2003 ununterbrochen in unverändertem Umfang ausbezahlten Gratifikationen die Entstehung eines Gratifikationsanspruchs nur dann auszuschliessen vermag, wenn objektive Gründe wie ein schlechter Geschäftsgang vorliegen. Ein solcher schlechter Geschäftsgang wurde – wie oben sub Ziff. 2 in fine ausgeführt – von der Berufungsbeklagten für die fraglichen Jahre 2009 und 2010 nachgewiesen, so dass die Vorinstanz einen entsprechenden Gratifikationsanspruch der Berufungsklägerin zu Recht verneint hat.

Damit erweist sich auch der Einwand der Berufungsklägerin, die Kündigung sei nicht aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt, sondern vielmehr zwecks Vereitelung berechtigter Lohn- und Gratifikationsansprüche und deshalb missbräuchlich, als haltlos.

4. Die Berufungsklägerin beanstandet schliesslich den Umfang der von der Vorinstanz festgelegten Parteientschädigung. Die Vorinstanz hat die von der Beklagten geltend gemachten Parteikosten von insgesamt CHF 8'694.80 (inkl. Mehrwertsteuer) im reduzierten Umfang von CHF 7'113.65 (inkl. Mehrwertsteuer) zugesprochen und dabei namentlich die je 30 %igen Zuschläge für eine weitere Prozessschrift und für den Pilotprozess nicht zugelassen. Zugelassen hat die Vorinstanz indessen einen Zuschlag von 100 % für die Korrespondenz mit einer fremdsprachigen Klientin und für fremdsprachiges Aktenmaterial sowie die mit CHF 740.20 fakturierten Übersetzungskosten. Nachdem offenbar die wesentlichen fremdsprachigen Beweismittel übersetzt und die entsprechenden Kosten auch entschädigt wurden, erscheint dem Kantonsgericht der zusätzliche Zuschlag für fremdsprachiges Aktenmaterial nicht gerechtfertigt. Die vorinstanzliche Parteientschädigung ist deshalb um den Zuschlag von CHF 2'440.00 auf CHF 4'478.45 zu reduzieren.

5. Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass die vorinstanzliche Parteientschädigung in teilweiser Gutheissung der Berufung auf CHF 4'478.45 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu reduzieren ist. Im Übrigen ist das angefochtene Urteil indessen zu bestätigen.

Gemäss Art. 114 lit. c ZPO dürfen auch für das Berufungsverfahren keine ordentlichen Kosten erhoben werden. Der obsiegenden Berufungsbeklagten ist indessen zu Lasten der Berufungsklägerin ein Ersatz für die Parteikosten zuzusprechen. Nachdem der Rechtsvertreter der Berufungsbeklagten für seine Mandatstätigkeit im zweitinstanzlichen Verfahren keine Honorarnote eingereicht hat, ist die Parteientschädigung gemäss § 18 Abs. 1 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003 (TO; SGS 178.112) nach Ermessen festzulegen. Das Kantonsgericht erachtet in casu einen Parteikostenersatz auf der Basis des Grundhonorars gemäss § 7 TO (CHF 2'440.00) sowie einer Auslagenpauschale von CHF 60.00 als angemessen. Da die Berufungsbeklagte selbst mehrwertsteuerpflichtig ist, ist auf die Parteientschädigung kein zusätzlicher Ersatz der Mehrwertsteuer zu gewähren (vgl. BJM 2012, S. 235 f.).

Demnach wird erkannt:

://: I. Das Urteil des Bezirksgerichtspräsidenten Liestal vom 22. Mai 2013 wird in teilweiser Gutheissung der Berufung in Ziffer 2 wie folgt geändert:

2. *Es werden keine Kosten erhoben.*

*Die Klägerin hat der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von **CHF 4'146.70 (inkl. Auslagen) zuzüglich CHF 331.75 Mehrwertsteuer, total CHF 4'478.45**, zu bezahlen.*

In den übrigen Ziffern wird das Urteil vom 22. Mai 2013 bestätigt.

II. Für das Berufungsverfahren werden keine Kosten erhoben.

Der Berufungsbeklagten wird für das kantonsgerichtliche Verfahren eine Parteienschädigung von CHF 2'440.00 zuzüglich Auslagen von pauschal CHF 60.00, total CHF 2'500.00, zu Lasten der Berufungsklägerin zugesprochen.

Vorsitzender Richter

Gerichtsschreiber

Dieter Freiburghaus

Daniel Noll

Gegen diesen Entscheid hat die Berufungsklägerin Beschwerde in Zivilsachen ans Bundesgericht erhoben (4A_325/2014).