



**Entscheidung des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht**

**Vom 16. Mai 2017 (400 17 90)**

---

**Obligationenrecht**

**Art. 337a OR: fristlose Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin**

\_\_\_\_\_ Besetzung

Präsident Roland Hofmann, Richterinnen Barbara Jermann Richter-  
ich (Ref.), Richter Dieter Freiburghaus; Gerichtsschreiberin Karin Arber

\_\_\_\_\_ Parteien

Dr. **A.**\_\_\_\_\_,  
**Klägerin und Berufungsbeklagte**

gegen

**B.**\_\_\_\_ **AG**,  
vertreten durch Rechtsanwalt Fabian Kapfhamer, Anwaltskanzlei Lindt-  
law, Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen,  
**Beklagte und Berufungsklägerin**

\_\_\_\_\_ Gegenstand

**Arbeitsrecht**

Berufung gegen das Urteil der Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-  
Landschaft Ost vom 1. Dezember 2016

**A.** Dr. **A.**\_\_\_\_ war ab 1. Mai 2014 bei der **B.**\_\_\_\_ AG angestellt. Mit Schreiben vom 8. März 2016 kündigte die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis fristlos. Nachdem im Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt und die Klagebewilligung ausgestellt wurde, gelangte die Arbeitnehmerin mit Klage vom 8. August 2016 an das Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost und be-

antragte die Verurteilung der Arbeitgeberin zur Bezahlung des Betrages von CHF 12'541.12 zuzüglich Arbeitgeberbeiträge. Mit Eingabe vom 25. November 2016 reduzierte die Arbeitnehmerin ihre Forderung auf netto CHF 9'900.05. Ihre Forderung setzte sich aus dem 13. Monatslohn 2015 zuzüglich Verzugszinsen und der „B.\_\_\_\_-Entschädigung“, den Löhnen für die Monate März 2016 bis Juni 2016 zuzüglich Familienzulagen, dem 13. Monatslohn pro rata bis im Juni für das Jahr 2016, der Entschädigung für die nicht bezogenen Ferien bis Juni 2016 sowie Verzugszinsen zusammen, abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge, des Auszahlungsbetrags durch die Arbeitgeberin und der bezogenen Arbeitslosentaggelder. Die Arbeitgeberin beantragte die Abweisung der Klage. Unter den Parteien war und ist umstritten, ob die fristlose Kündigung der Arbeitnehmerin gerechtfertigt war.

**B.** Mit Urteil vom 1. Dezember 2016 hiess die Präsidentin des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost die Klage gut und verurteilte die Arbeitgeberin zur Bezahlung des geforderten Betrags von netto CHF 9'900.05 an die Arbeitnehmerin. Sie erwog, die Arbeitgeberin sei im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung durch die Arbeitnehmerin mit dem 13. Monatslohn des Jahres 2015 bereits mehr als drei Monate in Verzug gewesen. Die Arbeitnehmerin habe die Arbeitgeberin innert angemessener Frist zur Bezahlung des 13. Monatslohnes für das Jahr 2015 und zur Sicherstellung für drei künftige Monatslöhne aufgefordert. Es hätten genügend Anhaltspunkte bestanden, aufgrund derer die Arbeitnehmerin von der Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin habe ausgehen müssen. Die Arbeitgeberin habe auf die Schreiben der Arbeitnehmerin nicht reagiert und diese dadurch in ihrer Annahme bestärkt, dass eine Zahlungsunfähigkeit vorliege. Somit sei der Arbeitnehmerin das Erbringen ihrer Arbeitsleistung nicht weiter zumutbar gewesen und ihre fristlose Kündigung sei daher gerechtfertigt. Die Vorinstanz erachtete die fristlose Kündigung überdies als rechtzeitig erfolgt und erwog, das Zuwarten der Arbeitnehmerin mit der fristlosen Kündigung bis im März 2016 sei nicht missbräuchlich gewesen. Auf die ausführliche Begründung der Vorinstanz wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

**C.** Mit Eingabe vom 13. März 2017 an das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, erklärte die Arbeitgeberin die Berufung gegen das Urteil vom 1. Dezember 2016. Sie beantragte die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die vollumfängliche Abweisung der Klage, eventualiter die Rückweisung an die Vorinstanz zur Neuurteilung, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Berufungsbeklagten. Die Berufungsklägerin machte in der Berufungsbegründung geltend, die fristlose Kündigung der Arbeitnehmerin sei ungerechtfertigt gewesen, weshalb keine Entschädigung geschuldet sei. Sie führte aus, die Vorinstanz sei fälschlicherweise von der Zahlungsunfähigkeit ausgegangen, da für eine solche keine Anhaltspunkte bestanden hätten. Die Vorinstanz habe somit den Sachverhalt willkürlich gewürdigt. Es habe bloss eine vorübergehende Illiquidität bestanden, was nicht genüge, um eine Zahlungsunfähigkeit annehmen zu dürfen. Die Arbeitgeberin bestritt sodann, mit der Bezahlung des 13. Monatslohns in Verzug gewesen zu sein. Zudem brachte sie vor, die Arbeitnehmerin habe nicht umgehend gekündigt und daher das Recht zur fristlosen Kündigung verwirkt. Weiter monierte sie, sie habe entgegen den Ausführungen der Vorinstanz die Höhe der eingeklagten Forderung und damit auch die Berechnungsweise der Arbeitnehmerin ausdrücklich bestritten. Auf die Ausführungen in der Berufung wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

**D.** Mit Berufungsantwort vom 7. April 2017 beantragte die Arbeitnehmerin die Abweisung der Berufung und die Bestätigung des angefochtenen Entscheids.

**E.** Mit Verfügung vom 10. April 2017 schloss der Präsident des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, den Schriftenwechsel und ordnete den Entscheid durch die Dreierkammer aufgrund der Akten an. Den Antrag der Berufungsklägerin auf eine Befragung des Verwaltungsrates C.\_\_\_\_\_ als Partei wies er ab.

## **Erwägungen**

**1.1** Gegen einen erstinstanzlichen Endentscheid in einer vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Berufung zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO). Der Rechtsvertreter der Arbeitgeberin und heutigen Berufungsklägerin hält dafür, dass die notwendige Streitwertgrenze erreicht sei. Für die Bestimmung des Streitwerts sei der Bruttolohn massgebend. Die Berufungsbeklagte habe im vorinstanzlichen Verfahren einen Nettolohn von CHF 9'900.05 geltend gemacht. Da auf den Bruttolohn abzustellen sei, liege der Streitwert über CHF 10'000.00 weshalb das Rechtsmittel der Berufung zur Verfügung stehe. Die Berufungsbeklagte stellt sich dagegen auf den Standpunkt, der Streitwert von CHF 10'000.00 sei nicht erreicht. Sie führt aus, die Berufungsklägerin räume in der Berufungsbegründung ein, es stehe der Arbeitnehmerin eine verbleibende Lohnforderung von netto CHF 4'175.75 zu. Entsprechend dem in den Kantonen Baselstadt und Baselland geltenden Gravamensystem betrage der Streitwert somit lediglich noch netto CHF 5'724.30 und erreiche damit auch brutto die Streitwertgrenze von CHF 10'000.00 nicht. Die Berufungsbeklagte verkennt, dass sich der Streitwert gemäss Art. 308 Abs. 2 ZPO nach den zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren bestimmt und das noch unter der kantonalen Zivilprozessordnung geltende Gravamensystem seit Inkrafttreten der Schweizerischen Zivilprozessordnung per 1. Januar 2011 keine Gültigkeit mehr hat. Mit „zuletzt aufrechterhalten“ sind jene Rechtsbegehren gemeint, welche die Klagpartei durch Entscheid der Vorinstanz zugesprochen zu erhalten hoffte und daher unmittelbar vor der Eröffnung des erstinstanzlichen Entscheides noch strittig waren. Die Rechtsmittelanträge sind grundsätzlich nicht von Bedeutung. Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit Lohnforderungen bemisst sich der Streitwert gemäss herrschender Ansicht nach dem eingeklagten Bruttolohn ohne Abzug von Arbeitnehmerleistungen und ohne Berücksichtigung der Arbeitgeberbeiträge (DIGGELMANN, in: DIKE-Kommentar ZPO, 2. Aufl., 2016, N 49 zu Art. 91 ZPO; SEILER, Die Berufung nach ZPO, N 717 (4) mit weiteren Nachweisen).

Vorliegend beantragte die Arbeitnehmerin bei der Vorinstanz, die Verurteilung der Arbeitgeberin zur Zahlung des Betrages von netto CHF 9'900.05, wogegen die Arbeitgeberin die Abweisung der Klage verlangte, so dass der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren im Sinne von Art. 308 Abs. 2 ZPO netto CHF 9'900.05 beträgt. Dieser eingeklagte Nettolohn beträgt brutto ohne weiteres mehr als CHF 10'000.00, so dass die Streitwertgrenze für eine Berufung erreicht ist. Da die Berufungsklägerin mit ihrem Hauptbegehren in der Berufung die Abwei-

sung der Klage beantragt, beträgt der Streitwert nach wie vor netto CHF 9'900.05 bzw. mehr als CHF 10'000.00 brutto.

**1.2** Die Berufung ist schriftlich und begründet innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheides bzw. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidungsbegründung bei der Rechtsmittelinstanz einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Die schriftliche Begründung des angefochtenen Entscheides vom 1. Dezember 2016 wurde entsprechend dem sich in den vorinstanzlichen Akten befindenden Sendungsverlauf der Zustellung am 9. Februar 2017 spediert und dem Rechtsvertreter der Berufungsklägerin am 10. Februar 2017 zugestellt. Die 30-tägige Berufungsfrist lief somit bis zum Sonntag 12. März 2017 und verlängerte sich gemäss Art. 142 Abs. 3 ZPO bis zum nächsten Werktag und somit bis zum Montag 13. März 2017. Die Berufung vom 13. März 2017 wurde gleichentags um 17:30 Uhr per Einschreiben auf der Poststelle in Kreuzlingen aufgegeben, wie der Sendungsverfolgung der Post zu entnehmen ist. Die Berufungsfrist ist somit eingehalten.

**1.3** Mit Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsklägerin rügt eine willkürliche Würdigung des Sachverhalts durch die Vorinstanz und macht damit einen zulässigen Berufungsgrund geltend. In Anbetracht der Kostenlosigkeit des Entscheidungsverfahrens in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 war kein Kostenvorschuss für das Rechtsmittelverfahren zu leisten (Art. 114 lit. c ZPO). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, sich die Berufungsbegründung insbesondere mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinandersetzt und die Berufung somit hinreichend begründet ist, ist auf die Berufung einzutreten. 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, welche gestützt auf Art. 316 Abs. 1 ZPO aufgrund der Akten entscheidet. Es gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO).

**2.** Zwischen den Parteien ist umstritten, ob die von der Arbeitnehmerin ausgesprochene fristlose Kündigung gerechtfertigt war oder nicht und in diesem Zusammenhang, ob hinreichende Anhaltspunkte für eine Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin bestanden oder ob lediglich eine vorübergehende Illiquidität vorlag. Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). In Art. 337a OR wird sodann ein „wichtiger Grund“ für die fristlose Kündigung konkretisiert. Dieser Artikel gibt dem Arbeitnehmer das Recht zur fristlosen Kündigung, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig ist und dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen nicht innert angemessener Frist Sicherheit für dessen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis leistet. Voraussetzung für die fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmenden sind die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und die mangelnde Sicherheitsleistung. Zahlungsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann oder der Arbeitnehmer anderweitige Beweise für eine Zahlungsunfähigkeit hat. Die Praxis zu Art. 83 OR kann dabei herangezogen werden. Eine Zahlungsunfähigkeit zeigt sich etwa durch

fruchtlose Pfändungen, Konkursbegehren, Gesuche um Nachlassstundung, massive Zahlungsrückstände, regelmässig verspätete Lohnzahlungen oder wenn die Beiträge und Abgaben an die Sozialversicherungen ausbleiben. Nicht ausreichend sind dagegen bloss vorübergehende Liquiditätsengpässe mit sporadischen Zahlungsrückständen. Der Beweis der Zahlungsunfähigkeit obliegt dem Arbeitnehmer, wobei der Arbeitgeber ausgedehnte Mitwirkungspflichten hat und auch aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers und seiner Zahlungsweise Rückschlüsse gezogen werden dürfen (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, 2014, N 2 zu Art. 337a OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., 2012, N 8 zu Art. 337a OR). Wird eine Sicherheitsleistung verlangt, obliegt es dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer durch geeignete Angaben und Belege darzulegen, dass er trotz Rückständen zahlungsfähig ist. Tut der Arbeitgeber dies nicht, hat er die Sicherheit entsprechend Art. 337a OR zu leisten (Bger 4A\_192/2008 vom 9. Oktober 2008, E 6). Die Sicherstellung kann nicht erzwungen werden, bleibt sie jedoch aus, muss der Arbeitgeber einen Rechtsnachteil, nämlich die ausserordentliche Kündigung des Arbeitnehmers, hinnehmen (REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N 1 zu Art. 337a OR).

**3.** Die Berufungsklägerin macht geltend, es habe keine Anhaltspunkte für ihre Zahlungsunfähigkeit gegeben. Sie habe ihren Mitarbeitenden mit E-Mail vom 15. Januar 2016 mitgeteilt, dass sich das Unternehmen in der entscheidenden Phase der Refinanzierung befinde und die Bezahlung des 13. Monatslohnes nach erfolgter Refinanzierung erfolge. Es sei zudem mitgeteilt worden, dass die Löhne Januar 2016 auch ohne Refinanzierung gesichert seien, so dass nicht auf eine Zahlungsunfähigkeit habe geschlossen werden können. Der 13. Monatslohn sei zu diesem Zeitpunkt ohnehin noch nicht fällig gewesen, da gemäss Personalreglement der 13. Monatslohn, wo vertraglich vereinbart, in der Regel mit dem Gehalt November ausgerichtet werde. Entsprechend dieser Regelung seien Ausnahmen und Abweichungen zulässig. Aus dem Umstand, dass die Arbeitgeberin den Mitarbeitenden einen freiwilligen Verzugszins ab 1. Dezember 2015 zugesichert habe, könne weder eine Fälligkeit noch ein Verzug abgeleitet werden. Auch aus dem Umstand, dass in den Monaten August, Oktober und November 2015 die Löhne mit minimaler Verspätung von wenigen Tagen ausbezahlt worden seien, würden sich keine Zahlungsschwierigkeiten ableiten lassen. Es habe lediglich eine vorübergehende Illiquidität bestanden, da Kunden mit Zahlungen in Verzug geraten seien. Darüber sowie über den Zeitpunkt der Lohnauszahlung seien die Mitarbeitenden schriftlich informiert worden. Andere Anhaltspunkte für eine Zahlungsunfähigkeit würden ebenfalls nicht vorliegen, zumal selbst die Vorinstanz ausgeführt habe, die Arbeitnehmenden hätten üblicherweise keinen Einblick in die aktuelle Finanzlage ihrer Arbeitgeberin. Auf die Berichterstattung in den Medien sei ebenfalls nicht abzustellen und an der Hauptverhandlung sei seitens der Arbeitgeberin keine Zahlungsunfähigkeit zum Ausdruck gebracht worden. Die Arbeitgeberin habe die Mitarbeitenden anlässlich der Informationsanlässe vom 2. Juli 2015, vom 1. September 2015 und vom 20. Oktober 2015 sowie anlässlich des Weihnachtssessens am 17. Dezember 2015 über die finanzielle Lage und die bestehende Zahlungsfähigkeit informiert. Löhne seien nie unbezahlt geblieben. Die Arbeitgeberin sei im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung nicht zahlungsunfähig gewesen und es seien auch keine begründeten Anhaltspunkte hierfür vorgelegen. Die Voraussetzung für eine Kündigung nach Art. 337a OR sei daher nicht vorgelegen.

4. Es gilt nunmehr anhand der Akten zu klären, ob und allenfalls welche Anhaltspunkte vorlagen, aufgrund derer die Arbeitnehmerin von einer Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin ausgehen durfte, wobei auf die Reihenfolge entsprechend der Randziffern 14-25 der Berufungsbeurteilung abgestellt wird.

4.1 Vorab ist auf das Schreiben der Arbeitgeberin vom 15. Januar 2016 per E-Mail an alle Mitarbeitenden einzugehen. Mit diesem Schreiben informierte die Arbeitgeberin, dass eine Refinanzierung bevorstehe. Es wurde mitgeteilt, dass der 13. Monatslohn, welcher zu diesem Zeitpunkt noch unbezahlt war, nicht verfallen und der rechtliche Anspruch an diesem erhalten bleibe. Darüber hinaus wurden für die verspätete Auszahlung des 13. Monatslohns ein Verzugszins ab 1. Dezember 2015 von 5% und zusätzlich eine freiwillige Zahlung von CHF 50.00 angekündigt. Es wurde weiter ausgeführt, die Refinanzierung stehe in der entscheidenden Phase. Arbeitsniederlegungen würden die Finanzierungspartner verunsichern und die Refinanzierung gefährden und zudem die operative Situation zusätzlich verschlimmern, was man sich nicht leisten könne. Eine Auszahlung des 13. Monatslohns sei erst nach der Refinanzierung möglich und für die Tage von Arbeitsniederlegungen sei kein Lohn zu bezahlen. Die Arbeitgeberin informierte im Schreiben vom 15. Januar 2016 sodann darüber, dass die Löhne für den Monat Januar 2016 bis Ende des Monats auch ohne Refinanzierung gewährleistet seien, sofern die Zahlungseingänge der Kunden fristgerecht erfolgen würden.

Im Personalreglement ist festgelegt, dass der 13. Monatslohn, wo vertraglich vereinbart, in der Regel mit dem Gehalt November ausgerichtet werde. Allerdings enthält das Personalreglement keine Aussagen darüber, wann von dieser Regel abgewichen werden könnte. Aus dem Schreiben der Arbeitgeberin vom 15. Januar 2016 geht klar hervor, dass selbst die Arbeitgeberin von einem Verzug bei der Auszahlung des 13. Monatslohnes für das Jahr 2015 ausging, ansonsten sie im Schreiben vom 15. Januar 2016 keinen Verzugszins ab 1. Dezember 2015 und keine zusätzliche freiwillige Entschädigung von CHF 50.00 (sogenannte „B.\_\_\_\_-Entschädigung“) wegen der verspäteten Auszahlung angekündigt hätte. Es lag somit ein Verzug bei der Auszahlung des 13. Monatslohnes vor.

Im Schreiben vom 15. Januar 2016 bestätigte die Arbeitgeberin sodann ihre Zahlungsschwierigkeiten indem sie ausführte, Arbeitsniederlegungen würden keinen Sinn machen, da eine Auszahlung des 13. Monatslohnes erst nach der Refinanzierung möglich sei. Die Arbeitgeberin teilte weiter mit, der Lohn Januar 2016 sei bis Ende des Monats auch ohne Refinanzierung gewährleistet, sofern die Zahlungseingänge der Kunden fristgerecht erfolgen würden. Auch daraus zeigt sich, dass die Arbeitgeberin keinerlei finanzielle Reserven hatte und die Löhne für den Januar 2016 nur unter der Bedingung der fristgerechten Zahlungseingänge der Kunden rechtzeitig bezahlt werden konnten.

Aus dem Schreiben vom 15. Januar 2016 der Arbeitgeberin gehen zusammenfassend somit sowohl der Zahlungsverzug des 13. Monatslohnes für das Jahr 2015 ab 1. Dezember 2015 als auch erhebliche Zahlungsschwierigkeiten der Arbeitgeberin hervor.

**4.2** Es ist unbestritten, dass die Lohnzahlungen für die Monate August, Oktober und November 2015 mit leichten Verspätungen ausbezahlt wurden. Diese Verspätungen sind für sich alleine nicht ausreichend, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, sie sind jedoch im Rahmen der Gesamtwürdigung ebenfalls zu beachten und zeigen, dass die Arbeitgeberin bereits ab August 2015 Zahlungsschwierigkeiten hatte und diese bis im Januar 2016, als die Angestellten mit Schreiben vom 15. Januar 2016 informiert wurden, noch nicht behoben waren. Dass die Arbeitgeberin gemäss ihren Ausführungen jeweils schriftlich und im Detail über die vorübergehende Illiquidität und den Zeitpunkt der verspäteten Lohnzahlung informiert haben soll, ändert nichts an der Tatsache, dass die Lohnzahlungen in den erwähnten Monaten verspätet erfolgt waren, was auf Zahlungsschwierigkeiten hindeutet.

**4.3** In den Akten befindet sich sodann eine schriftliche Bestätigung vom 24. Oktober 2016 der ehemaligen Arbeitnehmerin Dr. D.\_\_\_\_ (Anhang 7 zur Eingabe der Arbeitnehmerin an die Vorinstanz vom 25.11.2016). Nebst verspäteten Lohnauszahlungen bestätigte diese, dass ab Ende Januar 2016 bis zu ihrem Austritt per März 2016 die Duschen, WCs, Treppenhäuser und Büroräume der gesamten Firma nicht mehr durch eine externe Reinigungsfirma gereinigt worden seien und die Angestellten die Reinigungsarbeiten selber hätten ausführen müssen, dass die Aufzüge in verschiedenen Gebäuden nicht mehr gewartet und deshalb ausser Betrieb genommen worden seien und dass ausserhalb der normalen Arbeitszeiten keine Security Rundgänge durch den externen Dienstleister mehr durchgeführt worden seien. Weiter bestätigte Dr. D.\_\_\_\_, man habe seitens der Arbeitgeberin neue Lieferanten gesucht, weil die etablierten Lieferanten vor Bezahlung der alten Rechnungen nicht mehr geliefert hätten, was auch zu Verzögerungen in wichtigen Projekten geführt habe. Dieses Bestätigungsschreiben ist ein weiteres Indiz dafür, dass Zahlungsschwierigkeiten der Arbeitgeberin im Zeitpunkt zwischen Januar und März 2016 bestanden und deshalb diverse Dienste von externen Anbietern, so die Unterhaltsreinigung, die Liftwartung und die Security Rundgänge, nicht mehr beansprucht oder eingestellt wurden.

**4.4** Weiter befindet sich in den Akten ein Schreiben einer ehemaligen Angestellten der B.\_\_\_\_ AG, nämlich das Schreiben von Dr. E.\_\_\_\_ vom 1. Oktober 2016 (Anhang 8 zur Eingabe der Arbeitnehmerin an die Vorinstanz vom 25.11.2016). Diese Arbeitnehmerin war lediglich vom 1.-7. März 2016 bei der B.\_\_\_\_ AG tätig und konnte daher keine längerdauernden Erfahrungen sammeln. Sie bestätigte im genannten Schreiben unter anderem, dass sie bei verschiedenen Rundgängen im Rahmen ihrer Einführung mangelnde Reinigungen, abgestellte Aufzüge und einen Putzplan für die Angestellten, da vorübergehend keine Putzkräfte eingestellt seien, angetroffen habe. Weiter berichtete sie über abgestellte Heizungen in den meisten Sitzungszimmern und veraltete Arbeitsgeräte. Auch wenn Dr. E.\_\_\_\_ nur eine Woche in der B.\_\_\_\_ AG beschäftigt war, sind ihre ausgeführten Beobachtungen ein weiteres Indiz für die bereits von Dr. D.\_\_\_\_ geschilderte Einstellung der Reinigung und der Liftwartung durch externe Anbieter.

**4.5** Dass die Unterhaltsreinigung eingestellt wurde, beweist jedoch insbesondere das interne E-Mail der Arbeitgeberin an die Angestellten vom 3. Februar 2016, mit welchem mitgeteilt wurde, dass ab sofort keine Unterhaltsreinigung mehr stattfindet, was heisse, dass keine Duschen-

und WC-Reinigung, keine Büroreinigung und keine Abfallentsorgung aus den Büros mehr erfolge (Anhang 10 zur Eingabe der Arbeitnehmerin an die Vorinstanz vom 25.11.2016).

**4.6** In den Akten befinden sich überdies diverse Medienberichte. Diese Berichte erschienen in Zusammenhang mit der sich Mitte Februar 2016 ereigneten Explosion bei der B.\_\_\_\_ AG. In diesen Medienberichten wird unter anderem von 94 hängigen Betreibungen gegen die B.\_\_\_\_ AG in Millionenhöhe und von Liquiditätsproblemen berichtet. Medienberichte vermögen keine Beweise darzustellen und können vorliegend lediglich als weiteres Indiz gewürdigt werden.

**4.7** In der vorinstanzlichen Entscheidbegründung wurde ausgeführt, die Arbeitgeberin habe an der Hauptverhandlung eingestanden, dass sie der Arbeitnehmerin auf deren Verlangen keine Sicherheit habe bieten können und höchstens eine Teilzahlung möglich gewesen wäre. Die Berufungsklägerin macht geltend, diese Ausführung sei nicht korrekt. Sie habe an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung vielmehr zum Ausdruck gebracht, dass sie keine Sicherheitsleistung habe leisten wollen, da sie hierfür keine Veranlassung gesehen habe. Die Berufungsbeklagte bestreitet diese Ausführungen der Gegenpartei. Sie führt in der Berufungsantwort aus, sie habe an der vorinstanzlichen Verhandlung ausgeführt, dass ihr ehemaliger Personalchef auf ihre Sicherheitsforderung damals mündlich geantwortet habe, dass man keine Sicherheit leisten könne. An der vorinstanzlichen Verhandlung habe dieser auf die Frage der Gerichtspräsidentin diese Aussage klar bejaht. Aus dem vorinstanzlichen Verhandlungsprotokoll vom 1. Dezember 2016, Seite 2, geht hervor, dass die Arbeitnehmerin an der Verhandlung ausführte, sie sei am 1. März 2016 zu ihrem Vorgesetzten F.\_\_\_\_ gegangen und habe ihm mitgeteilt, dass sie weiterarbeiten möchte. Daraufhin habe der Vorgesetzte gesagt, es sei höchstens eine Teilzahlung möglich bezüglich des 13. Monatslohnes. Dieser Vorgesetzte bestätigte an der vorinstanzlichen Verhandlung auf die Frage der Gerichtspräsidentin, ob diese Ausführungen der Arbeitnehmerin zutreffen: „Im Grossen und Ganzen trifft dies zu. Wir hätten eine Teilzahlung machen können“. Entgegen den Ausführungen in der Berufungsbegründung geht daraus in keiner Weise hervor, dass die Arbeitgeberin keine Sicherheit habe leisten wollen. Vielmehr geht aus den verwendeten Wörtern „können“ und „Teilzahlung“ klar hervor, dass lediglich eine Teilzahlung möglich gewesen wäre und die Arbeitgeberin nicht den ganzen Betrag leisten konnte. Diese Aussage von Seiten der Arbeitgeberin an der vorinstanzlichen Verhandlung stellt somit ein weiteres Indiz für die Zahlungsschwierigkeiten der Arbeitgeberin dar.

**4.8** Die Arbeitnehmerin bestreitet sodann ihre Zahlungsunfähigkeit mit dem Ergebnis der Revision, welche die zuständige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zum hier interessierenden Zeitpunkt durchgeführt habe. Sie führt aus, wenn eine Zahlungsunfähigkeit bestanden hätte, wären die Organe der Gesellschaft verpflichtet gewesen, den Richter zu benachrichtigen. Dies sei eben gerade nicht geschehen, woraus abzuleiten sei, dass keine Zahlungsunfähigkeit bestand. Als Beweis für diese Behauptung beantragt die Arbeitgeberin die Befragung von C.\_\_\_\_ (Verwaltungsrat der B.\_\_\_\_ AG) als Partei. Es handelt sich bei diesen Ausführungen um neue Vorbringen, welche die Arbeitgeberin bei der Vorinstanz nicht ausführte. Gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO werden neue Tatsachen und Beweismittel nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden

konnten. Dieses eingeschränkte Novenrecht gilt auch dann, wenn der Sachverhalt - wie vorliegend gestützt auf Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO - von Amtes wegen festzustellen ist (BGE 138 III 625 E. 2.1 = Pra 2013 Nr. 26). Es ist weder ersichtlich noch wird geltend gemacht, weshalb die Ausführungen betreffend Revision nicht bereits im vorinstanzlichen Verfahren hätten vorgebracht werden können. Folglich sind diese Ausführungen entsprechend Art. 317 Abs. 1 ZPO nicht zu berücksichtigen und eine Befragung von C.\_\_\_\_\_ ist somit nicht erforderlich. Der entsprechende Antrag wurde bereits mit präsidialer Verfügung vom 10. April 2017, Ziffer 3, abgewiesen. Es wäre C.\_\_\_\_\_ im Übrigen offen gestanden, als Partei an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung teilzunehmen.

**4.9** Die vorstehenden Erwägungen zeigen, dass etliche Indizien für die Zahlungsschwierigkeiten der Arbeitgeberin bestanden. Wie die Vorinstanz zu Recht ausführte, haben die Arbeitnehmenden üblicherweise keinen Einblick in die aktuelle Finanzlage ihrer Arbeitgeberin, so dass sie lediglich auf ihre eigenen Beobachtungen, die Kommunikation durch die Arbeitgeberin und die Berichterstattungen in den Medien abstellen können. An den Beweis der Zahlungsunfähigkeit, welchen die Arbeitnehmerin zu erbringen hat, dürfen daher keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden, zumal auch keine klare Abgrenzung zwischen einer Zahlungsunfähigkeit und einer Illiquidität gezogen werden kann. Im vorliegenden Fall sind ausreichende Indizien vorhanden, aufgrund welcher die Arbeitnehmerin in Würdigung der Gesamtumstände von der Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin ausgehen durfte. So wurden die Löhne seit August 2015 mehrmals verspätet bezahlt und der 13. Monatslohn für das Jahr 2015 wurde weder rechtzeitig bezahlt, noch konnte mitgeteilt werden, wann genau die Auszahlung erfolgen soll. Im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung der Arbeitnehmerin vom 8. März 2016 war die Arbeitgeberin mit dem 13. Monatslohn bereits mehr als drei Monate in Verzug. Das Einstellen der Reinigung, der Liftwartung und der Security Rundgänge durch externe Dienstleistungsanbieter sind weitere Indizien dafür, dass die Arbeitgeberin nicht mehr zahlungsfähig war. Die Medienberichte bestätigten dieses Bild zusätzlich. Auch die Aussage von F.\_\_\_\_\_ an der vorinstanzlichen Verhandlung, wonach er der Arbeitnehmerin sagte, es könne lediglich eine Teilzahlung geleistet werden, ist ein weiteres Indiz für die damalige Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin bzw. dafür, dass die Arbeitnehmerin von der Zahlungsunfähigkeit ausgehen durfte. Zu berücksichtigen gilt überdies, dass die Arbeitgeberin eine Mitwirkungspflicht trifft. Wird eine Sicherheitsleistung verlangt, obliegt es der Arbeitgeberin, dem Arbeitnehmenden durch geeignete Angaben und Belege darzulegen, dass sie trotz Rückständen zahlungsfähig ist. Tut die Arbeitgeberin dies nicht, hat sie die Sicherheit entsprechend Art. 337a OR zu leisten (Bger 4A\_192/2008 vom 9. Oktober 2008, E 6). Im vorliegenden Fall forderte die Arbeitnehmerin mit Schreiben vom 19. Januar 2016 und vom 1. März 2016 die Arbeitgeberin auf, die Ausstände zu begleichen und eine Sicherheit für die nächsten drei Monatslöhne zu leisten. Die Arbeitgeberin hat auf keines dieser Schreiben reagiert. Weder teilte sie der Arbeitnehmerin mit, wann der Ausstand bezahlt werden soll, noch legte sie der Arbeitnehmerin gegenüber dar, dass sie trotz des Rückstandes zahlungsfähig sei, noch leistete sie die verlangte Sicherheit. Indem sie gar nicht reagierte, kam sie ihrer Obliegenheit nicht nach und bestärkte überdies die Arbeitnehmerin in ihrer Annahme, dass eine Zahlungsunfähigkeit vorliegt. Folglich konnte sich die vorleistungspflichtige Arbeitnehmerin nicht darauf verlassen, dass die Arbeitgeberin die Rückstände innert absehbarer Zeit begleicht und den künftigen Lohnzahlungspflichten fristgerecht nachkommt. Aufgrund dieser gesamten Um-

stände durfte die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt ihrer fristlosen Kündigung von der Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin ausgehen. Dass die Arbeitgeberin die verlangte Sicherheit nicht leistete, ist unbestritten. Folglich war die fristlose Kündigung nach Art. 337a OR wegen Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin gerechtfertigt.

**5.** Die Arbeitgeberin macht weiter geltend, eine fristlose Kündigung sei nur bei besonders schweren Verfehlungen gerechtfertigt. Vorliegend sei allenfalls der 13. Monatslohn fällig gewesen und ansonsten hätten keine Ausstände bestanden, so dass keine schwerwiegende Verfehlung vorgelegen sei. Daher sei die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zumutbar und die fristlose Kündigung nicht der einzige Ausweg gewesen. Die Arbeitnehmerin hätte eine weniger einschneidende Massnahme wählen können, beispielsweise die Niederlegung der Arbeit bis zur Bezahlung des 13. Monatslohnes.

Wie bereits unter den Ziffer 4.1 bis 4.9 hiavor ausgeführt, durfte die Arbeitnehmerin von der Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberin ausgehen und daher das Arbeitsverhältnis in Anwendung von Art. 337a OR fristlos auflösen. Art. 337a OR konkretisiert einen „wichtigen Grund“ für die fristlose Kündigung. Ob der Ausstand des 13. Monatslohnes für sich ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung gemäss der allgemeinen Bestimmung nach Art. 337 OR gewesen wäre, braucht daher nicht geklärt zu werden.

**6.** Die Arbeitgeberin macht sodann geltend, die Arbeitnehmerin habe nicht umgehend gehandelt und deshalb das Recht zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkt.

**6.1** Die Arbeitnehmerin wandte sich mit Schreiben vom 19. Januar 2016 an die Arbeitgeberin und forderte diese auf, den 13. Monatslohn für das Jahr 2015 bis zum 31. Januar 2016 zu bezahlen und eine Sicherheit für die nächsten drei Monatslöhne zu leisten. Nachdem weder der 13. Monatslohn bezahlt noch eine Sicherheit geleistet wurde, wandte sich die Arbeitnehmerin mit Schreiben vom 1. März 2016 erneut an die Arbeitgeberin und verlangte die Bezahlung der Ausstände und die Leistung einer Sicherheit für die künftigen drei Monatslöhne wegen offensichtlicher Zahlungsunfähigkeit innert fünf Tagen. Weiter drohte die Arbeitnehmerin in diesem Schreiben die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Art. 337 und 337a OR an, falls die Arbeitgeberin innert Frist der Aufforderung nicht nachkomme. Mit Schreiben vom 8. März 2016 kündigte die Arbeitnehmerin sodann fristlos, mit der Begründung, bis zum Ablauf der angesetzten Frist sei weder eine Zahlung noch eine Sicherheitsleistung erfolgt.

**6.2** Die Arbeitnehmerin kam damit ihrer Obliegenheit gemäss Art. 337a OR nach, wonach sie vor einer fristlosen Kündigung vorgängig die Arbeitgeberin zur Sicherstellung ihrer Forderungen innert angemessener Frist auffordern muss. Bei Lohngefährdungen ist regelmässig eine kurze Fristsetzung zur Sicherstellung angemessen, wobei je nach den konkreten Umständen in der Regel von drei bis zu zehn Tagen ausgegangen wird (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337a N 7 mit weiteren Hinweisen). Mit der zweiten Mahnung vom 1. März 2016 setzte die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin eine Frist von fünf Tagen zur Bezahlung der Ausstände und zur Leistung einer Sicherheit, was angemessen ist. Die Arbeitgeberin bringt denn auch nicht vor, diese Frist sei zu kurz oder zu lange bemessen gewesen. Nachdem innert fünf Tagen ab

1. März 2016 keine Zahlung erfolgte, kündigte die Arbeitnehmerin umgehend am 8. März 2016 das Arbeitsverhältnis fristlos. Auch die Zeitspanne zwischen dem Ablauf der gesetzten Zahlungsfrist und der Kündigung durch die Arbeitnehmerin ist nicht zu lange, sondern umgehend erfolgt, zumal die Arbeitnehmerin noch den allfälligen Zahlungseingang auf ihrem Postkonto abwarten musste. Die Arbeitnehmerin wartete von der zweiten Mahnung vom 1. März 2016 bis zur fristlosen Kündigung vom 8. März 2016 nicht zu lange, so dass das Recht zur fristlosen Kündigung nicht verwirkte.

**6.3** Wie die Vorinstanz zu Recht ausführte, kann der Arbeitnehmerin nicht vorgehalten werden, dass sie nach Ablauf der ersten Frist per 31. Januar 2016 gemäss ihrer ersten Mahnung vom 19. Januar 2016 nicht direkt die Kündigung aussprach, sondern am 1. März 2016 eine neue Frist zur Bezahlung der Ausstände und einer Sicherheitsleistung ansetzte, in der Hoffnung, dass sich die finanzielle Situation der Arbeitgeberin angesichts der in Aussicht gestellten Refinanzierung doch noch verbessern könnte. Dies gilt umso mehr, als es der Arbeitnehmerin an der Arbeitsstelle gut gefiel und ihr am Fortsetzen ihrer Arbeitsstelle gelegen war, wie sie in der Eingabe vom 25. November 2016 an die Vorinstanz und an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung ausführte, und die Arbeitgeberin im Schreiben vom 15. Januar 2016 ausführte, die Refinanzierung befinde sich in der entscheidenden Phase und der neue Finanzierer sei in den Schlussverhandlungen mit der Bank, so dass es verständlich ist, dass die Arbeitnehmerin noch rund sechs Wochen zuwartete. Das Abwarten von der ersten Mahnung und Zahlungsaufforderung vom 19. Januar 2016 bis zur zweiten vom 1. März 2016 schadet der Arbeitnehmerin auch insofern nicht, als bei Lohnausständen die Verwirkungsfrist zur Aussprechung der fristlosen Kündigung mit jeder Mahnung neu eröffnet wird (STREIFF/ VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 9 mit weiteren Hinweisen). Dem Standpunkt der Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin hätte bereits im Januar 2016 kündigen können, weshalb ihr die Löhne nur bis maximal Ende April 2016 zuzusprechen seien, ist daher nicht zu folgen. Ebensowenig ihren Ausführungen, wonach das Zuwarten der Arbeitnehmerin, um noch von weiteren Monatslöhnen profitieren zu können, keinen Rechtsschutz verdiene. Denn es wäre an der Arbeitgeberin gelegen, die Arbeitnehmerin nach deren Schreiben vom 19. Januar 2016 über das voraussichtliche Auszahlungsdatum des 13. Monatslohns zu informieren, zumal die Arbeitgeberin im Schreiben vom 15. Januar 2016 über die Endphase der Refinanzierung berichtete. Indem die Arbeitgeberin gar nicht reagierte, liess sie die Arbeitnehmerin im Ungewissen und kann ihr nunmehr deren Abwarten bis zur zweiten Mahnung nicht vorwerfen.

**7.** Umstritten ist schliesslich noch die Höhe der Entschädigung für die Arbeitnehmerin aufgrund ihrer gerechtfertigten fristlosen Kündigung.

**7.1** Die Vorinstanz führte aus, die fristlose Kündigung durch die Arbeitnehmerin gründe im vertragswidrigen Verhalten der Arbeitgeberin, da diese ihrer Lohnzahlungspflicht nicht nachgekommen sei. Es handle sich somit um eine einseitig verschuldete Vertragsauflösung, weshalb die Arbeitgeberin gemäss Art. 337b Abs. 1 OR im vollen Umfang schadenersatzpflichtig sei. Als Schaden würden dabei sämtliche finanziellen Nachteile gelten, die der kündigenden Partei kausal aus der berechtigten fristlosen Vertragsauflösung bis zum nächsten Kündigungstermin resultieren würden. Es handle sich dabei um den entgangenen Lohn abzüglich Ersatzverdienst

und Einsparungen. Diese grundsätzlichen Ausführungen werden von der Arbeitgeberin nicht bestritten. Die Vorinstanz erwog sodann, die Arbeitnehmerin habe ihren Schaden auf CHF 9'900.05 netto beziffert, dies unter Einrechnung des 13. Monatslohns für das Jahr 2015 zuzüglich 5% Verzugszins seit 1. Dezember 2015, der Löhne für die Monate März bis Juni 2016, des 13. Monatslohns pro rata bis 30. Juni 2016, der Entschädigung für das Restferienguthaben und der „B.\_\_\_\_-Entschädigung“ in der Höhe von CHF 50.00, abzüglich der von der Arbeitgeberin bereits geleisteten Zahlungen, der ausgerichteten Arbeitslosentaggelder sowie der Sozialbeiträge. Hinsichtlich der „B.\_\_\_\_-Entschädigung“ führte die Vorinstanz aus, diese sei vermutungsweise als Entschädigung dafür, dass der 13. Monatslohn nicht rechtzeitig ausbezahlt worden sei, zu verstehen. Es finde sich kein Hinweis darauf, dass diese Entschädigung nur bei einem Einverständnis der Arbeitnehmenden mit der von der Arbeitgeberin vorgeschlagenen Vorgehensweise geschuldet sein soll, weshalb diese Entschädigung ebenfalls geschuldet sei. Die Arbeitgeberin habe weder das von der Arbeitnehmerin für die Zeit bis 30. Juni 2016 geltend gemachte Restferienguthaben bestritten, noch dargelegt, dass die von der Arbeitnehmerin angewendete Berechnungsweise nicht korrekt sei. Daher sei die von der Arbeitnehmerin geltend gemachte Schadenersatzforderung in der Höhe von CHF 9'900.05 netto gutzuheissen.

**7.2** Die Arbeitgeberin moniert, sie habe entgegen den Ausführungen der Vorinstanz die Höhe und damit auch die Berechnungsweise der Arbeitnehmerin hinsichtlich deren Forderung bestritten. Sie wehrt sich gegen die Anrechnung der sogenannten „B.\_\_\_\_-Entschädigung“ von CHF 50.00, da diese als Dank für das Verständnis gewährt worden sei und nicht als Entschädigung für die verspätete Bezahlung des 13. Monatslohnes. Aus der fristlosen Kündigung sei erkennbar, dass die Berufungsbeklagte eben gerade nicht einverstanden gewesen sei und kein Verständnis gezeigt habe, weshalb ihr auch kein Anspruch auf die „B.\_\_\_\_-Entschädigung“ zustehe. Die Arbeitgeberin berechnet die Entschädigung der Arbeitnehmerin sodann nur bis Ende April 2016. Für den 13. Monatslohn 2015, die Löhne bis April 2016, den 13. Monatslohn 2016 pro rata und die Restferien bis Ende April 2016 berechnet die Arbeitgeberin – nach Abzug der Sozialversicherungsabzüge und der von der Arbeitnehmerin bezogenen Arbeitslosenentschädigungen – eine verbleibende Lohnforderung der Arbeitnehmerin von maximal CHF 4'175.75 netto.

**7.3** Im Schreiben vom 15. Januar 2016 teilte die Arbeitgeberin ihren Angestellten mit, dass für die verspätete Auszahlung des 13. Monatslohnes ein Verzugszins von 5% ab 1. Dezember 2015 gewährt und zusätzlich eine freiwillige Zahlung von CHF 50.00 bezahlt werde. In diesem Schreiben findet sich kein Hinweis darauf, dass die Zahlung von CHF 50.00 als Dank für das Verständnis der Arbeitnehmenden gedacht sein soll und nur unter der Bedingung, dass das Verständnis auch tatsächlich vorhanden ist, gewährt werden soll. Vielmehr wird diese Entschädigung in Zusammenhang mit der verspäteten Auszahlung des 13. Monatslohnes erwähnt und ist somit auch als Entschädigung für die verspätete Auszahlung des 13. Monatslohnes zu verstehen und nicht als Dankeschön für das von der Arbeitnehmerin entgegengebrachte Verständnis. Folglich ist die sogenannte „B.\_\_\_\_-Entschädigung“ von CHF 50.00 vorliegend ebenfalls geschuldet und von der Vorinstanz zu Recht gutgeheissen worden.

**7.4** Die Arbeitgeberin macht geltend, entgegen den Ausführungen der Vorinstanz habe sie die von der Gegenpartei geltend gemachte Höhe der Entschädigung und die Berechnungsweise ausdrücklich bestritten. Die Arbeitgeberin legt sodann ihre Berechnung der Entschädigung erneut dar und kommt auf einen Betrag von CHF 4'175.75 netto. Die Differenz resultiert vor allem daher, dass die Arbeitgeberin die Entschädigung nur für die Lohnansprüche bis und mit April 2016 berechnet und nicht wie die Arbeitnehmerin bis und mit Juni 2016 (zur Berechnung der Arbeitnehmerin siehe Anhang 13 ihrer Eingabe an die Vorinstanz vom 25.11.2016). Ansonsten führt die Arbeitgeberin in ihrer Berechnung die gleichen Positionen wie die Arbeitnehmerin auf, nämlich den 13. Monatslohn 2015 im gleichen Betrag von CHF 7'915.00, die Monatslöhne von CHF 7'940.00 pro Monat, den 13. Monatslohn pro rata 2016 und das Restferienguthaben. Konkret bestreitet die Arbeitgeberin lediglich die Anrechnung der B.\_\_\_\_-Entschädigung und die Berechnung der Lohnansprüche bis Ende Juni 2016. Wie bereits unter vorstehender Erwägung Ziffer 6.3 ausgeführt, ist der Arbeitnehmerin nicht vorzuwerfen, dass sie mit der zweiten Mahnung und der fristlosen Kündigung bis Anfang März 2016 zugewartet hat. Folglich ist ihre Entschädigung in Anbetracht der dreimonatigen Kündigungsfrist gestützt auf die Lohnansprüche bis Ende Juni 2016 zu berechnen, wie dies die Arbeitnehmerin in ihrer Berechnung machte. Dass die B.\_\_\_\_-Entschädigung ebenfalls geschuldet ist, wurde bereits in der vorstehenden Ziffer 7.3 ausgeführt. Die Arbeitgeberin legt nicht dar, was ansonsten an der Berechnungsweise der Arbeitnehmerin für die geltend gemachte Entschädigung konkret falsch sein soll. Folglich ist die Berechnung der Arbeitnehmerin nicht weiter zu prüfen und die Berufung auch in diesem Punkt abzuweisen.

**8.** Abschliessend ist noch über die Verlegung der Prozesskosten zu befinden. Mit der Bestätigung des angefochtenen Entscheides bleiben die Kosten- und Entschädigungsfolgen des Verfahrens in erster Instanz unverändert bestehen. Massgebend für die Regelung der Kostenfolgen des Berufungsverfahrens sind ebenfalls die Bestimmungen der Art. 104 ff. ZPO (SEILER, Die Berufung nach ZPO, N 1560). Gemäss Art. 106 Abs. 1 ZPO werden die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt. Entsprechend dem vorliegenden Verfahrensausgang hat die Berufungsklägerin somit für die Prozesskosten aufzukommen. Weil dem Verfahren eine Streitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert von weniger als CHF 30'000.00 zu Grunde liegt, werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Da die Berufungsbeklagte nicht anwaltlich vertreten ist, ist ihr auch keine Parteientschädigung zu Lasten der Berufungsklägerin zuzusprechen. Folglich hat jede Partei für ihre eigenen Kosten des Berufungsverfahrens aufzukommen.

**Demnach wird erkannt:**

- ://:
1. Die Berufung wird abgewiesen.
  2. Es werden keine Gerichtskosten für das Berufungsverfahren erhoben.  
Jede Partei hat für ihre eigenen Parteikosten des Berufungsverfahrens aufzukommen.

Präsident

Gerichtsschreiberin

Roland Hofmann

Karin Arber