Kantonsgericht
Basel-Landschaft

Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht

Vom 26. November 2013 (410 13 233)

Zivilprozessrecht / Obligationenrecht

Beschwerde: Voraussetzungen für eine Rückweisung an die Vorinstanz / Anforderungen an das Rechtsbegehren in der Sache

Arbeitsrecht: Mobbing

Besetzung: Präsidentin Christine Baltzer-Bader; Gerichtsschreiberin Karin Arber

Parteien:
A.____,
vertreten durch Advokat Marco Albrecht, Hauptstrasse 54,
4132 Muttenz,
Beschwerdeführer

gegen

B.____AG,
vertreten durch Advokat Daniel Borter, Fischmarkt 19, 4410 Liestal,
Beschwerdegegnerin

Gegenstand: **Arbeitsrecht**
Beschwerde gegen das Urteil des Bezirksgerichtspräsidenten Liestal vom 16. Mai 2013

A. A.____ arbeitete seit 1. August 2004 als Chauffeur für X.___transporte bei der B.____AG. Am 30. März 2012 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis ordentlich per 31. Mai 2012.

Der Arbeitnehmer erachtete diese Kündigung als missbräuchlich und beantragte nach erfolgloser Schlichtung beim Bezirksgericht Liestal mit Klage vom 19. November 2012 eine Entschädigung von CHF 7'800.00. Er machte geltend, er sei an seinem Arbeitsplatz Opfer von Anschuldigungen und persönlichkeitsverletzenden Verhaltensweisen geworden. Trotz Kenntnis habe die Arbeitgeberin nichts unternommen und in dieser Hinsicht ihre Fürsorgepflicht verletzt. Die Kündigung sei missbräuchlich, weil sie in dieser Mobbing-Situation gegen das Opfer ausgesprochen worden sei. Die Arbeitgeberin beantragte die Abweisung dieser Klage. Sie hat das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung bestritten und vorgebracht, sie habe alles unternommen, damit der Kläger seinen Arbeitplatz behalten könne. Wegen der Verhaltensweise des Arbeitnehmers habe es Reklamationen von verschiedenen Seiten gegeben und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei nicht mehr zumutbar gewesen.

B. Der Präsident des Bezirksgerichts Liestal hat mit Urteil vom 16. Mai 2013 die Klage abgewiesen. Nach der Einvernahme von vier Zeugen und der Parteibefragung gelangte er zum Schluss, dass der Kläger für seine Darstellung des "Mobbings" keinerlei Beweise erbracht habe und auch die Zeugenbefragungen seine Darlegung nicht untermauert hätten. Er habe weder die Mobbingsituation noch eine daraus resultierende Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin nachgewiesen. Auch die Kausalität der ausgesprochenen Kündigung habe der Kläger nicht aufgezeigt. Hingegen sei bestätigt worden, dass eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz und Probleme zumindest mit einem Fahrgast bestanden hätten. Die Aussage des Zeugen C.____ (recte: D.____) habe aufgezeigt, dass die Beklagte vor der Kündigung die ihr zumutbaren Massnahmen zur Entspannung des Konflikts ergriffen habe. Insgesamt würden die Zeugenaussagen den Schluss nahe legen, dass die Arbeitgeberin wahrscheinlich aufgrund der zahlreichen Reklamationen sowohl von Mitarbeitern als auch von Fahrgästen gekündigt habe, nachdem sie mit Hilfe der Mitarbeitersitzungen versucht habe, die Situation zu entschärfen. Die Argumentation der Arbeitgeberin, der Kläger sei aufgrund diverser Fehlverhalten nicht mehr tragbar gewesen, erscheine angesichts der Zeugenaussagen nachvollziehbar und glaubhaft. Die Klage sei daher mangels Nachweis einer missbräuchlichen Kündigung abzuweisen. Zudem sei eine Kündigung, welche aufgrund von charakterlichen Unzulänglichkeiten des Arbeitnehmers, die sich schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirke, ausgesprochen werde, gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung nicht missbräuchlich.

C. Gegen diesen Entscheid des Bezirksgerichtspräsidenten Liestal erklärte der Arbeitnehmer mit Eingabe vom 9. September 2013 an das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, die Beschwerde. Er beantragte, das Urteil des Gerichtspräsidenten vom 16. Mai 2013 sei aufzuheben und die Angelegenheit zur weiteren Abklärung des Sachverhalts an die Vorinstanz zurückzuweisen, eventualiter sei die Angelegenheit durch die Beschwerdeinstanz zu entscheiden. Weiter ersuchte er um Bewilligung der unentgeltlichen Rechtspflege; alles unter o/e-Kostenfolge. Der Beschwerdeführer erachtet die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich, weil die Arbeitgeberin in der Konfliktsituation des Klägers mit den Mitarbeitenden anstatt zu schlichten dem Kläger die Kündigung ausgesprochen habe. Die Anforderungen an die Schlichtungsbemühungen der Arbeitgeberin seien umso höher, als der Beschwerdeführer eine leichte Behinderung habe und sich nicht genügend habe wehren können. Der Kläger sei selbst Opfer von persönlichkeitsverletzendem Verhalten (Mobbing, falsche Anschuldigun-

gen, soziale Ausgrenzung) geworden. Der Beschwerdeführer macht geltend, die Vorinstanz habe den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt, indem sie das Vorliegen einer Mobbingsituation verneint habe. Aufgrund der Aussagen der Parteien und der Zeugen würden eindeutige Hinweise auf persönlichkeitsverletzendes Verhalten durch andere Angestellte der Beklagten bestehen. Da dies nie vor neutralen Personen stattgefunden habe, sei der Beweis darüber nur schwer zu führen. Das Bundesgericht lasse deshalb in solchen Fällen eine schlüssige Kette von Indizien genügen. Auch die Vorinstanz sei zur Auffassung gekommen, es hätten Konflikte bestanden. Trotz Indizien habe die Vorinstanz jedoch das Vorliegen einer Mobbing- bzw. Konfliktsituation verneint. In diesem Zusammenhang wirft der Beschwerdeführer sodann die Frage auf, ob die Vorinstanz ihrer Pflicht zur Feststellung des Sachverhalts von Amtes wegen genügend nachgekommen sei. Eine weitere willkürliche Ermittlung des Sachverhalts sieht der Beschwerdeführer in der Ausführung der Vorinstanz, wonach der Kläger eine Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin nicht nachgewiesen habe. Der Beschwerdeführer führt diesbezüglich aus, die Arbeitgeberin habe die Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht behauptet, aber nicht bewiesen. Beweise oder Hinweise, dass Gespräche über die Mobbingproblematik stattgefunden hätten, seien nicht vorhanden und die Arbeitgeberin habe auch keine Sitzungsprotokolle beigebracht. Der Zeuge D.____ habe lediglich bestätigt, dass Sitzungen zu allgemeinen Themen abgehalten worden seien, z.B. über den Umgang im Team und mit Kunden. Es sei überdies fraglich, ob die Vorinstanz mit der pauschalen Verneinung der Verletzung der Fürsorgepflicht ihre Begründungspflicht verletzt habe. Weiter moniert der Beschwerdeführer, die Vorinstanz habe nicht rechtsgenüglich begründet, indem sie betreffend Kausalität lediglich bemerkt habe, es gelinge dem Kläger nicht, die Kausalität der ausgesprochenen Kündigung aufzuzeigen. Es liege demnach eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor, weshalb der Entscheid aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zurück zu weisen sei. Allenfalls sei diese Verletzung durch Entscheid der Beschwerdeinstanz in der Sache selbst zu heilen.

D. Mit Stellungnahme vom 14. Oktober 2013 zur Beschwerde beantragte die Beschwerdegegnerin die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde, unter o/e-Kostenfolge. Sie führte aus, der Beschwerdeführer habe im erstinstanzlichen Verfahren nicht einmal Indizien oder eine Indizienkette für das Vorliegen von Mobbing vorgebracht, geschweige denn Beweise. Der Beschwerdeführer sei nicht gemobbt worden, weshalb die Beschwerde abzuweisen sei. Selbst wenn der Mobbing-Tatbestand vorgelegen hätte, habe die Beschwerdegegnerin ihre Schutzpflichten nicht verletzt. Es sei aktenkundig, dass mehrmals Besprechungen mit dem Beschwerdeführer und anderen Chauffeuren durchgeführt worden seien. Dennoch seien Reklamationen von Mitarbeitern und Kunden eingegangen. Der Gerichtspräsident habe den Sachverhalt zutreffend festgehalten und eine weitergehende Pflicht zur Ermittlung des Sachverhalts habe nicht bestanden. Weiter sei das rechtliche Gehör nicht verletzt. Die Vorinstanz habe zutreffend festgehalten, dass eine Mobbingsituation nicht nachgewiesen sei und ihre Entscheidgründe offen gelegt. Zu einer weitergehenden Begründung der (nicht vorhandenen) Kausalität sei die Vorinstanz nicht verpflichtet gewesen.

E. Mit Verfügung vom 15. Oktober 2013 schloss die Kantonsgerichtspräsidentin den Schriftenwechsel und teilte den Parteien mit, dass ohne Gegenbericht zu einer Verhandlung vor das Präsidium geladen werde. Weiter bewilligte sie dem Beschwerdeführer die unentgeltliche

Rechtspflege für das Rechtsmittelverfahren mit Advokat Marco Albrecht als unentgeltlichem Rechtsbeistand.

F. Mit Eingaben vom 22. bzw. 27. Oktober 2013 beantragten beide Parteien den Verzicht auf eine mündliche Verhandlung. In der Folge teilte die Kantonsgerichtspräsidentin mit Verfügung vom 29. Oktober 2013 mit, dass auf die Durchführung einer Parteiverhandlung verzichtet werde und ordnete den Entscheid aufgrund der Akten an.

Erwägungen

1. Nicht berufungsfähige erstinstanzliche Entscheide sind gemäss Art. 319 lit. a ZPO mit Beschwerde anfechtbar. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Berufung nur zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Im vorliegenden Fall beträgt der Streitwert CHF 7'800.00, weshalb die Streitwertgrenze nicht erreicht ist und gegen den angefochtenen Entscheid lediglich das Rechtsmittel der Beschwerde gegeben ist. Gemäss Art. 321 Abs. 1 ZPO ist die Beschwerde innert 30 Tagen seit der Zustellung des begründeten Entscheids oder seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidbegründung schriftlich und begründet bei der Rechtsmittelinstanz einzureichen. Der begründete Entscheid des Bezirksgerichtspräsidenten Liestal wurde dem Beschwerdeführer am 17. Juli 2013 zugestellt und somit während dem Fristenstillstand vom 15. Juli bis zum 15. August (Art. 145 Abs. lit. b ZPO). Bei Zustellung während des Fristenstillstandes beginnt der Fristenlauf am ersten Tag nach Ende des Stillstandes (Art. 146 Abs. 1 ZPO), im vorliegenden Fall folglich am 16. August 2013. Die am 9. September 2013 der Schweizerischen Post übergebene Beschwerde ist somit rechtzeitig erfolgt. Der Beschwerdeführer rügt offensichtlich unrichtige Feststellungen des Sachverhalts durch die Vorinstanz sowie Verletzungen der Begründungspflicht und beruft sich damit auf zulässige Rügen (Art. 320 ZPO). Zuständig für die Beurteilung der Beschwerde ist gemäss § 5 Abs. 1 lit. b EG ZPO das Präsidium der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts.

2. Der Beschwerdeführer beantragt als Hauptbegehren die Aufhebung des erstinstanzlichen Entscheids und die Rückweisung an die Vorinstanz zur weiteren Abklärung des Sachverhalts. Es ist zu prüfen, ob die Sache an die Vorinstanz zurück zu weisen ist.

2.1 Heisst die Rechtsmittelinstanz die Beschwerde gut, hebt sie gemäss Art. 327 Abs. 3 ZPO den Entscheid oder die prozessleitende Verfügung auf und weist die Sache an die Vorinstanz zurück (lit. a) oder entscheidet neu, wenn die Sache spruchreif ist (lit. b). Diese beiden Entscheidarten stehen grundsätzlich gleichwertig nebeneinander (DIETER FREIBURGHAUS/SUSANNE AFHELDT, in: Thomas Sutter-Somm/Franz Hasenböhler/Christoph Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, Art. 327 N 10). Es stellt sich somit die Frage, ob die Sache spruchreif ist. Bei der Beantwortung dieser Frage kommt dem Gericht ein Ermessen zu, da dies im Einzelfall unterschiedlich beurteilt werden kann (FREIBURGHAUS/AFHELDT, a.a.O., Art. 327 N 10; OLIVER M. KUNZ, in: Oliver M. Kunz/Urs H. Hoffmann-Nowotny/Demian Stauber [Hrsg.], ZPO-Rechtsmittel Berufung und Beschwerde, Kommentar zu den Art. 308-327a ZPO, Basel 2013, Art. 321 N 32). Spruchreife liegt

vor, wenn die Beschwerdeinstanz über alle für einen Sachentscheid notwendigen Grundlagen verfügt und kein weiteres Beweisverfahren notwendig ist (DIETER FREIBURGHAUS/SUSANNE AFHELDT, a.a.O., Art. 327 N 11). Die Vorinstanz hatte den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO), das heisst, es galt die abgeschwächte Untersuchungsmaxime. Auch bei dieser bleibt es grundsätzlich Sache der Parteien, das Tatsächliche des Streites vorzutragen und die Beweismittel zu nennen. Sie sind nicht von der Pflicht entbunden, bei der Sachverhaltsermittlung und der Beweiserhebung mitzuwirken (STEPHAN MAZAN, in: Karl Spühler/Luca Tenchio/Dominik Infanger [Hrsg.], Basler Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Basel 2010, Art. 247 N 13; BERND HAUCK, in: Thomas Sutter-Somm/Franz Hasenböhler/Christoph Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, Art. 247 N 33). Das Ausmass der richterlichen Hilfestellung hängt auch bei der abgeschwächten Untersuchungsmaxime von den Besonderheiten des Einzelfalles ab. Es ist diesbezüglich unter anderem auch zu berücksichtigen, ob die Parteien anwaltlich vertreten sind. Stehen sich zwei anwaltlich vertretene Parteien gegenüber, soll sich das Gericht mit der richterlichen Hilfe zurückhalten (Botschaft ZPO, S. 7348).

Die Vorinstanz hat für die Beurteilung der Sache vier Zeugen einvernommen sowie die Parteien befragt. Der Kläger hatte in seiner Klage verschiedene Kunden als Zeugen aufgeführt, welche sein korrektes, freundliches und hilfsbereites Verhalten bestätigen könnten. Die Vorinstanz führte dazu in der Verfügung vom 18. Januar 2013 aus, der Kläger habe mit seiner Beilage 12 von den genannten Zeugen bereits schriftliche Bestätigungen über dessen korrektes Verhalten eingereicht, so dass auf die Anrufung dieser Zeugen verzichtet werden könne. Der Kläger monierte dies nicht. Mit Eingabe vom 4. Februar 2013 hat er vorgebracht, vom Mitarbeiter E.____ gemobbt worden zu sein. Ob dieser zur Sache befragt werden soll, wurde dem Gericht überlassen. Dieses hat Herrn E.____ nicht als Zeuge aufgeboten. Auch dies hat der Kläger nicht moniert und er hat bei der Vorinstanz auch keine weiteren Zeugen- oder andere Beweisanträge gestellt. Er führte auch in seiner Beschwerde nicht aus, dass er weitere Beweisanträge gestellt habe, welche zu Unrecht abgewiesen worden seien, oder welche weiteren Beweise die Vorinstanz hätte erheben müssen. Im vorliegenden Fall waren beide Parteien bereits bei der Vorinstanz anwaltlich vertreten. Auch an der Verhandlung waren beidseitig Rechtsvertretungen dabei, welche die Möglichkeit hatten, weitere Fragen an die Zeugen und die Parteien zu stellen. Es ist weder ersichtlich noch wird dargelegt, inwiefern die richterliche Fragepflicht verletzt worden sein soll oder zusätzliche Beweise hätten erhoben werden sollen. Ein weiteres Beweisverfahren scheint daher nicht notwendig, so dass sich diesbezüglich eine Rückweisung nicht rechtfertigt. Die Kritik des Beschwerdeführers bezieht sich denn auch nicht auf konkrete Fehler in der Beweiserhebung, sondern vielmehr auf die vorinstanzliche Beweiswürdigung, welche allerdings von der Rechtsmittelinstanz überprüft werden kann und in casu keinen Grund zur Rückweisung bietet. Mit den Rechtsschriften sowie den vorinstanzlichen Zeugeneinvernahmen und Parteibefragungen liegen der Beschwerdeinstanz die für einen Sachentscheid notwendigen Grundlagen vor.

2.2 Eine Rückweisung an die Vorinstanz kann sich auch aufgrund einer Verletzung des rechtlichen Gehörs aufdrängen. Liegt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor, muss dies aufgrund der formellen Natur dieses Anspruchs zu einer Rückweisung der Streitsache an die Vo-

rinstanz führen, ausser der Mangel kann ausnahmsweise im Rechtsmittelverfahren geheilt werden (FREIBURGHAUS/AFHELDT, a.a.O., Art. 327 N 11). Der Beschwerdeführer sieht eine Verletzung der Begründungspflicht, weil die Vorinstanz sowohl die Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin wie auch die Kausalität pauschal verneint habe. Die Vorinstanz gelangte aufgrund der Beweiswürdigung zum Ergebnis, dass der Kläger die Mobbingsituation nicht nachgewiesen habe. Ging die Vorinstanz entsprechend davon aus, dass kein Mobbing vorlag, hatte sie auch keine Veranlassung, eine aus Mobbing resultierende Fürsorgepflicht bzw. deren Verletzung zu prüfen und zu begründen. Wird Mobbing verneint, kann dieses zudem auch nicht kausal für die Kündigung sein. Die Vorinstanz konnte sich folglich mit der Feststellung begnügen, dass der Kläger eine aus der Mobbingsituation resultierende Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin nicht nachgewiesen habe und es ihm auch nicht gelungen sei, die Kausalität der Kündigung aufzuzeigen. Zu einer weitergehenden Begründung hatte die Vorinstanz aufgrund ihrer Verneinung der Mobbingsituation weder Grund noch Pflicht. Eine Verletzung der Begründungspflicht bzw. des rechtlichen Gehörs liegt somit nicht vor. Einzig wenn die Beschwerdeinstanz zum Ergebnis gelangen sollte, dass eine Mobbingsituation vorlag, stellt sich allenfalls die Frage der Rückweisung an die Vorinstanz zur ergänzenden Beurteilung betreffend der sich daraus stellenden Fragen der Fürsorgepflichtverletzung und der Kausalität.

2.3 Da entsprechend obigen Ausführungen kein weiteres Beweisverfahren notwendig ist (Erwägung Ziffer 2.1) und das rechtliche Gehör bzw. die Begründungspflicht nicht verletzt wurde (Erwägung Ziffer 2.2), besteht kein Grund, den Fall an die Vorinstanz zurück zu weisen. Vielmehr ist von der Spruchreife der Sache auszugehen, so dass die Beschwerdeinstanz neu entscheiden kann (Art. 327 Abs. 3 lit. b ZPO).

3. Der Beschwerdeführer beantragt, "eventualiter sei die Angelegenheit durch die Beschwerdeinstanz zu entscheiden". Da die Sache – entgegen dem Hauptantrag - nicht an die Vorinstanz zurück zu weisen ist, stellt sich die Frage, ob dieses Eventualbegehren den inhaltlichen Anforderungen an die Beschwerde genügt. Die Zulässigkeitsvoraussetzungen der Beschwerde, wozu auch die inhaltlichen Anforderungen gehören, sind von Amtes wegen zu prüfen.

3.1 Sowohl die Berufung wie auch die Beschwerde sind schriftlich und begründet einzureichen (Art. 311 und Art. 321 ZPO) und bei beiden Rechtsmitteln kann die Rechtsmittelinstanz kassatorisch oder reformatorisch entscheiden (Art. 318 Abs. 1 und Art. 327 Abs. 3 ZPO). Die Anforderungen an die Rechtsbegehren sind daher sowohl für die Berufung als auch für die Beschwerde dieselben, so dass auch auf die Lehre und Rechtsprechung zur Berufung abgestützt werden kann. Obwohl die ZPO die Beschwerdeanträge nicht ausdrücklich erwähnt, geht das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, mit Lehre und Rechtsprechung einig, dass die Beschwerde solche enthalten muss. Dies ergibt sich aus der Begründungspflicht, da eine Begründung notwendigerweise Anträge voraussetzt, welche mit der Begründung substanziiert werden, sowie aus Art. 221 Abs. 1 lit. b ZPO, welcher auch für die Rechtsmittelschrift analog zur Anwendung kommt (vgl. BGE 137 III 617, E. 4.2.2; BGE 138 III 216 E. 2.3; PETER REETZ/STEFANIE THEILER, in: Thomas Sutter-Somm/Franz Hasenböhler/Christoph Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2013, Art. 311 N 33 ff.; IVO W. HUNGERBÜHLER, in: Alexander Brunner/Dominik Gasser/Ivo Schwander

[Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Zürich/St. Gallen 2011, Art. 311 N 14 ff.; BENEDIKT SEILER, Die Berufung nach ZPO, Zürich/Basel/Genf 2013, 2. Kap., § 11, N 872 ff.). Aus dem Rechtsbegehren muss sich ergeben, inwieweit die Angelegenheit weiterhin im Streite liegt. Die Anträge müssen so bestimmt sein, dass sie im Falle der Gutheissung der Beschwerde unverändert zum Entscheid der Beschwerdeinstanz erhoben werden können (vgl. BGE 137 III 617, E. 4.3). Genügt die Beschwerdeschrift den vorstehenden Erfordernissen nicht, so setzt die Rechtsmittelinstanz dem Beschwerdeführer einzig in den Fällen von Art. 132 Abs. 1 und 2 ZPO (fehlende Unterschrift, fehlende Vollmacht usw., Verbesserung von unleserlichen, unverständlichen oder weitschweifigen Eingaben) eine Nachfrist an (BGE 137 III 617, E. 6.4). Kann keine Nachfrist angesetzt werden, so wird die Beschwerde zwar von der Beschwerdeinstanz behandelt, die inhaltlich mangelhaften bzw. ungenügenden Angaben können jedoch zur Folge haben, dass die Rechtsmittelinstanz auf die Beschwerde nicht eintritt, weil es diesfalls an einer Eintretensvoraussetzung fehlt (MARTIN H. STERCHI, in: Berner Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Bern 2012, Art. 321 N 22 und Art. 311 N 21).
Die Beschwerdeinstanz kann ein reformatorisches Urteil fällen, wenn die Sache spruchreif ist. Insbesondere bei Beschwerden gegen Endentscheide ist wegen der Möglichkeit eines reformatorischen Entscheids anzugeben, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid angefochten und welches Ziel mit der Beschwerde angestrebt wird, d.h. es ist ein (Eventual-) Antrag in der Sache zu stellen (MARTIN H. STERCHI, a.a.O., Art. 321 N 16; OLIVER M. KUNZ, a.a.O., Art. 321 N 32).

3.2 Der Beschwerdeführer beantragte eventualiter lediglich, die Angelegenheit sei durch die Beschwerdeinstanz zu entscheiden, ohne anzugeben, wie in der Sache zu entscheiden ist. Er legt nicht dar, wie bei einem reformatorischen Entscheid zu urteilen ist. Weder beantragt er die Gutheissung der Klage noch beziffert er sein Rechtsbegehren. Das Eventualbegehren des Beschwerdeführers kann bei einem reformatorischen Entscheid nicht unverändert zum Entscheid der Beschwerdeinstanz erhoben werden. Sein Eventualbegehren vermag daher den verlangten Anforderungen nicht zu genügen, zumal sich auch in der Beschwerdebegründung keine Angaben darüber befinden, wie die Beschwerdeinstanz nach Ansicht des Beschwerdeführers in der Sache zu entscheiden hätte. Weil der Beschwerdeführer kein Begehren in der Sache gestellt hat, sondern sich eventualiter auf den Antrag beschränkte, es sei die Angelegenheit durch die Beschwerdeinstanz zu entscheiden, fehlt es an einer Zulässigkeitsvoraussetzung für die Beschwerde - nämlich an genügenden Beschwerdeanträgen - so dass kein reformatorischer Entscheid gefällt werden kann und auf die Beschwerde somit nicht einzutreten ist.

4. Selbst wenn auf die Beschwerde einzutreten wäre, müsste diese abgewiesen werden, wie aus den folgenden Ausführungen ersichtlich wird.

4.1 Die Vorinstanz führte aus, der Kläger erbringe für seine Darstellung des Mobbings keinerlei Beweise. Seine gesamte Sachverhaltsdarstellung beruhe einzig auf eigenen Aussagen und Behauptungen. Hingegen sei bestätigt worden, dass eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz bestanden habe. Jedoch zeige die Aussage des Zeugen C.____ (recte: D.____) klar auf, dass die Beklagte vorgängig der Kündigung die ihr zumutbaren Massnahmen zur Entspannung des Konflikts ergriffen habe. Insgesamt würden die Zeugenaussagen den Schluss nahe legen, dass die Arbeitgeberin wahrscheinlich aufgrund der zahlreichen Reklamationen sowohl von Mitarbei-

tern als auch von Fahrgästen ordentlich gekündigt habe, nachdem sie bereits intern mit Hilfe der Mitarbeitersitzungen versucht habe, die Situation zu entschärfen.

Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe bei der Arbeitgeberin mehrere Male mündlich und am 14. März 2011 auch schriftlich gerügt, dass er in seiner persönlichen Integrität aufgrund von An- und Beschuldigungen und Beschimpfungen durch Kollegen und durch systematische soziale Ausgrenzung verletzt werde. Er habe dabei um Abhilfe und Schutz durch die Arbeitgeberin gebeten. Herr F.____ habe an der vorinstanzlichen Verhandlung bestätigt, dass es diverse Gespräche zwischen den Parteien über die Mobbingproblematik gegeben habe. Auch der Zeuge D.____ habe bestätigt, dass es Diskussionen zwischen dem Kläger und den Mitarbeitern gegeben habe. Von verschiedener Seite würden demnach eindeutig Hinweise auf persönlichkeitsverletzendes Verhalten durch andere Angestellte der Beklagten bestehen. Es gebe verschiedene Hinweise, dass man über den Kläger gesprochen habe und sich diverse Leute negativ über ihn geäussert hätten.

4.2 Vorab ist festzuhalten, dass nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz bereits Mobbing ist. Mobbing ist ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Das Opfer ist oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird, seinen Arbeitspflichten nachzukommen. Mobbing ist schwierig zu beweisen und ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft (Bger 8C_446/2010 vom 25. Januar 2011, E. 4.1, mit weiteren Hinweisen; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 328 N 17).

4.3 Der Beschwerdeführer stützt sich auf sein Schreiben vom 14. März 2011 an die Arbeitgeberin. Dieses Schreiben beweist kein Mobbing. Der Kläger legt im genannten Schreiben lediglich seine Sicht der Dinge dar, was keinem Beweis gleichkommt. Am 10. März 2011 hat die Arbeitgeberin den Kläger mündlich und schriftlich ermahnt im Zusammenhang mit Reklamationen seine Person betreffend (das Schreiben vom 10. März 2011 befindet sich in den Akten des Schlichtungsverfahrens). Sie führte aus, dass der Kläger schon mehrmals als unhöflich wahrgenommen worden sei. Wenn weitere Anschuldigungen von Seiten der Auftraggeber eingehen würden, sähe sie sich gezwungen, den Kläger von den entsprechenden Fahraufträgen abzuziehen. Die Arbeitgeberin forderte den Beklagten mit der Ermahnung vom 10. März 2011 auf, keinen Anlass mehr für Beanstandungen im Umgang mit Fahrgästen zu bieten. Aufgrund der zeitlichen Nähe liegt die Vermutung nahe, dass der Arbeitnehmer sein Schreiben vom 14. März 2011 als Antwort bzw. zu seiner Verteidigung verfasste, zumal keine Beweise dafür vorliegen, dass er sich bereits vorher oder danach ein weiteres Mal wegen Mobbing an die Arbeitgeberin wandte. Für seine Behauptung, dass er sich betreffend Mobbing mehrmals mündlich an die Arbeitgeberin gewendet habe, liegen jedenfalls keine Beweise vor. Der Arbeitnehmer hat auch

nicht näher erläutert, worin konkret das Mobbing bestanden haben soll und über welchen Zeitraum dies stattfand. Der Kläger führte bei der Vorinstanz lediglich einzelne Vorfälle und Korrespondenzen mit verschiedenen Personen/Institutionen auf, so mit G.____ und mit Frau H.____ von der Spitex. Er brachte auch vor, vom Mitarbeiter E.____ gemobbt worden zu sein, ohne darzulegen, inwiefern das Mobbing systematisch und über längere Zeit ausgeübt worden sein soll.

Der Beschwerdeführer bringt sodann vor, es habe sich an der vorinstanzlichen Verhandlung bestätigt, dass es diverse Gespräche über die Mobbingproblematik und Diskussionen zwischen dem Kläger und Mitarbeitern gegeben habe und es verschiedene Hinweise gebe, dass über den Kläger gesprochen wurde und sich Herr I.____, Herr E.____, Herr C.____ und andere negativ über ihn geäussert hätten. Es würden somit Hinweise auf persönlichkeitsverletzendes Verhalten durch andere Angestellte der Beklagten bestehen.
Der Zeuge D.____ hat bestätigt, dass es Probleme zwischen dem Kläger und anderen Mitarbeitern gegeben habe und sich auch Kunden wie das Tagesheim, die Spitex und G.____ über den Kläger beschwert hätten. Das Tagesheim habe gerügt, dass der Kläger aufbrausend und manchmal schwierig sei und die Spitex habe moniert, dass der Kläger manchmal rüde im Umgang sei, wenn Klienten nicht parat seien. Im Kindertransport habe es keine Probleme gegeben. Die Rügen und Reklamationen über den Kläger hätten sich zuletzt gehäuft. Der Kunde G.____ wurde ebenfalls als Zeuge befragt. Er schilderte bei der Vorinstanz den Vorfall, welcher zu seiner Reklamation geführt hatte. Er bestätigte ebenfalls, dass er den Reklamationsbrief selber geschrieben habe und nicht von Herrn E.____ dazu aufgestachelt worden sei. Er habe den Vorfall Herrn I.____ erzählt und dieser habe ihm geraten, den Brief zu schreiben. Der Mitarbeiter C.____ bestätigte an seiner Zeugeneinvernahme, dass der Kläger ihn im Frühling 2012 als "Arschloch", "Vollidiot" und "Laferi" betitelt habe und dass er sich deshalb bei der Arbeitgeberin beschwert habe. Vorher habe er nichts mit dem Kläger zu tun gehabt und daher auch keine Zwischenfälle mit diesem erlebt. Er habe aber von anderen Mitarbeitern gehört, dass es häufiger zu Zwischenfällen mit dem Kläger gekommen sei. J.____ von der Spitex bestätigte als Zeuge, dass Mitarbeiter gemeldet hätten, dass es Probleme beim Transport gebe. Es sei ihm zugetragen worden, dass der Kläger unfreundlich zu den Kunden und nicht hilfsbereit sei. Der Kläger sei auch oft ungehalten gewesen, wenn die Leute noch nicht parat gewesen seien.
Entsprechend diesen Zeugenaussagen trifft es zwar zu, dass über den Kläger geredet wurde. Veranlassung waren jedoch Reklamationen von Mitarbeitern und von Kunden betreffend Verhalten des Klägers, welche bei der Arbeitgeberin eingingen. Dass es sich dabei um ein andauerndes, systematisches und feindliches Verhalten gegenüber dem Kläger gehandelt haben soll, ist nicht bewiesen, weder mit Beweisen noch mit einer schlüssigen Indizienkette. Vielmehr ist davon auszugehen, dass der Kläger mit seinem Verhalten Anlass zu verschiedenen Reklamationen von Seiten der Mitarbeiter und der Kunden geboten hat, was zu Konflikten am Arbeitsplatz führte, jedoch kein Mobbing darstellt. Wenn die Vorinstanz festhält, dass der Kläger die geltend gemachte Mobbingsituation nicht nachgewiesen habe, hat sie den Sachverhalt nicht offensichtlich unrichtig festgestellt.

4.4 Den Ausführungen des Klägers betreffend Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin kann ebenfalls nicht gefolgt werden. Ist die Mobbingsituation zu verneinen, ergibt sich auch

keine daraus resultierende Fürsorgepflicht. Was den Konflikt des Klägers mit anderen Mitarbeitern bzw. mit Kunden betrifft, blieb die Arbeitgeberin gemäss Zeugenaussage von D.____ nicht untätig, sondern es wurde versucht zu schlichten und es wurden Sitzungen mit den Chauffeuren durchgeführt, an welche es eben gerade darum ging, wie man miteinander umgeht und wie mit den Kunden. Die Arbeitgeberin hat damit Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts ergriffen. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht ist somit ebenfalls nicht ersichtlich und auch diesbezüglich keine offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz zu bemängeln. Wird das Mobbing verneint, erübrigt sich die Prüfung der diesbezüglichen Kausalität.

4.5 Das Kantonsgericht gelangt aufgrund der Zeugenaussagen ebenfalls zur Auffassung, dass sehr wahrscheinlich das unhöfliche Verhalten des Klägers zu Reklamationen von Mitarbeitern sowie Kunden führte und die Zusammenarbeit wesentlich beeinträchtigte, so dass die Arbeitgeberin die Kündigung aussprach. Diese war angesichts dieser Ausführungen und in Anbetracht der von der Arbeitgeberin ergriffenen Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts, nicht missbräuchlich.

5. Abschliessend ist über die Verlegung der Prozesskosten für das Beschwerdeverfahren zu entscheiden. Aus den vorstehenden Erwägungen erhellt, dass auf die Beschwerde nicht eingetreten werden kann. In Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO sind für das vorliegende Beschwerdeverfahren keine Gerichtskosten zu erheben. Der obsiegenden Beschwerdegegnerin ist für das Beschwerdeverfahren indes zulasten des Beschwerdeführers eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen. Dass dem Beschwerdeführer die unentgeltliche Rechtspflege bewilligt wurde, befreit ihn nicht von der Bezahlung einer Parteientschädigung an die Gegenpartei (Art. 118 Abs. 3 ZPO und Art. 122 Abs. 1 lit. d ZPO). Die Berechnung des Honorars hat nach Zeitaufwand zu erfolgen (§ 2 Abs. 1 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte vom 17. November 2003, TO, SGS 178.112). Der Rechtsvertreter der Beschwerdegegnerin hat mit seiner Honorarnote vom 14. Oktober 2013 einen Aufwand von 6 Std. à CHF 250.00 sowie Auslagen von CHF 28.50 geltend gemacht. Dieser Aufwand scheint für die vorliegende Sache angemessen. Die Beschwerdeführerin hat dem Beschwerdegegner somit eine Parteientschädigung von CHF 1'500.00 zuzüglich Auslagen von CHF 28.50 und Mehrwertsteuer von CHF 122.30, insgesamt CHF 1'650.80, zu bezahlen.

Dem Beschwerdeführer wurde die unentgeltliche Rechtspflege bewilligt. In Anwendung von Art. 122 Abs. 1 lit. a ZPO ist der unentgeltliche Rechtsbeistand des unterliegenden Beschwerdeführers vom Kanton angemessen zu entschädigen. Da der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers keine Honorarrechnung einreichte, ist seine Entschädigung von Amtes wegen nach Ermessen festzusetzen. Es ist davon auszugehen, dass der Aufwand des Rechtsvertreters des Beschwerdeführers aufgrund des Rügenprinzips etwas grösser war als jener der Beschwerdegegnerin. Gemessen an der Honorarnote der Gegenpartei scheint ein Aufwand von 8 Std. angemessen. Die Auslagen werden auf CHF 30.00 geschätzt. Die Entschädigung für den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers ist dementsprechend auf CHF 1'587.60 festzulegen (8 Std. à CHF 180.00, zuzüglich Auslagen von CHF 30.00 und MWST von CHF 117.60) und aus der Gerichtskasse zu bezahlen. Der Beschwerdeführer ist jedoch zur Nachzahlung der Entschädigung

an den unentgeltlichen Rechtsbeistand verpflichtet, sobald er dazu in der Lage ist. Der Anspruch des Kantons verjährt zehn Jahre nach Abschluss des Verfahrens (Art. 123 ZPO).

Demnach wird erkannt:

://:

1. Auf die Beschwerde wird nicht eingetreten.

2. Es wird keine Gebühr erhoben.

3. Der Beschwerdeführer hat der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung von CHF 1'650.80 (inkl. Auslagen und CHF 122.30 MWST) zu bezahlen.

4. Zufolge Bewilligung der unentgeltlichen Rechtspflege für den Beschwerdeführer, wird dessen Rechtsvertreter, Daniel Albrecht, ein Honorar von CHF 1'587.60 (inkl. Spesen und CHF 117.60 MWST) aus der Gerichtskasse ausbezahlt.

   Der Beschwerdeführer ist zur Nachzahlung der Entschädigung an den unentgeltlichen Rechtsbeistand verpflichtet, sobald er dazu in der Lage ist. Der Anspruch des Kantons verjährt zehn Jahre nach Abschluss des Verfahrens (Art. 123 ZPO).

Präsidentin	Gerichtsschreiberin
Christine Baltzer-Bader	Karin Arber