Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.395/2005 /ruo

Urteil vom 1. März 2006
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Rottenberg Liatowitsch,
Bundesrichter Nyffeler,
Gerichtsschreiber Gelzer.

Parteien
A._____ AG,
Beklagte und Berufungsklägerin,
vertreten durch Advokat Dieter Gysin,

gegen

B._____,
Klägerin und Berufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Beat Sigel.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Kündigung,

Berufung gegen das Urteil des Kantonsgerichts
Basel-Landschaft, Abteilung Zivil- und Strafrecht,
vom 9. August 2005.

Sachverhalt:
A.
Mit Arbeitsvertrag vom 19. November 2002 stellte die A._____ AG mit Sitz in Basel (nachstehend: Arbeitgeberin) B._____ (nachstehend: Arbeitnehmerin) zu einem monatlichen Bruttolohn von Fr. 4'000.– als Verkäuferin an. Art. 4 Abs. 3 des Arbeitsvertrages lautete:
Bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis am Ende des Geschäftsjahres hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen erfolgsabhängigen Bonus. Die massgebenden Faktoren und Bezugsgrössen werden durch die Geschäftsleitung festgelegt und werden schriftlich am Anfang des Geschäftsjahres festgelegt.
Der Bonus sollte [der Höhe]nach in etwa einem Monatssalär entsprechen.¨
In den Schlussbestimmungen des Vertrages wurde festgehalten, dass Ergänzungen und Abänderungen des Vertrages der Schriftform bedürfen.

Die Parteien vereinbarten ab dem 1. Januar 2004 eine Erhöhung des Bruttolohnes auf Fr. 4'800.– (Fr. 4305.45 netto). Dieser Lohn wurde in den Monaten Januar, März und April 2004 auch bezahlt. Dagegen hat die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin im Februar 2004 nur Bruttolohn von Fr. 4'000.– entrichtet. Im Mai 2004 bezahlte die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin auf Grund eines zweiwöchigen unbezahlten Urlaubs Bruttolohn von Fr. 2'400.–. Ab Juni 2004 reduzierte die Arbeitgeberin den Lohn wieder auf Fr. 4'000.– brutto bzw. 3'624.50 netto. Am 12. Oktober 2004 fand am Morgen zwischen der Arbeitnehmerin und Vertretern der Arbeitgeberin ein Gespräch statt, in welchem Unstimmigkeiten zwischen den Parteien hinsichtlich des Lohnes sowie des beruflichen Umfeldes besprochen wurden. Auf Grund des Verlaufs des Gesprächs brach die Arbeitnehmerin dieses ab und

ging nach Hause. Auf telefonische Anfrage des Freundes der Arbeitnehmerin hin teilte die Arbeitgeberin am Nachmittag desselben Tages mit, die Arbeitnehmerin brauche aus der Sicht der Arbeitgeberin nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen. Im Schreiben vom 13. Oktober 2004 führte die Arbeitgeberin aus, sie gehe davon aus, die Arbeitnehmerin habe das Arbeitsverhältnis durch das unentschuldigte Verlassen der Arbeitsstelle fristlos gekündigt. Mit Schreiben vom 14. Oktober 2004 an die Arbeitgeberin teilte die Arbeitnehmerin mit, sie habe das Arbeitsverhältnis nicht fristlos gekündigt und biete ihre Arbeitsleistung ausdrücklich an. Dieses Angebot wurde von der Arbeitgeberin nicht akzeptiert.
B.
Am 26. Oktober 2004 klagte die Arbeitnehmerin (Klägerin) beim Bezirksgericht Liestal gegen die Arbeitgeberin (Beklagte) auf Zahlung von Fr. 30'000.– zuzüglich 5 % Zins ab 26. Oktober 2004. Zur Begründung machte die Klägerin insbesondere geltend, ab dem 1. Januar 2004 hätten die Parteien eine Lohnerhöhung auf Fr. 4'800.– vereinbart, weshalb die Beklagte für die Monate Februar, Juni, Juli, August und September 2004 noch Lohn von jeweils Fr. 800.– und für die Monate Oktober 2004 bis Januar 2005 Lohn von jeweils Fr. 4'800.– abzüglich der geleisteten Zahlung und abzüglich des an der neuen Stelle erzielten Lohnes zu bezahlen habe. Zudem habe die Beklagte eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR in der Höhe von Fr. 9'600.– zu bezahlen.

Die Beklagte machte geltend, entgegen der Annahme der Klägerin sei keine definitive Lohnerhöhung vereinbart worden. Vielmehr sei eine solche lediglich provisorisch für die Zeit gewährt worden, in der die Klägerin probeweise als Geschäftsführerin tätig war. Nachdem sich gezeigt habe, dass die Klägerin als Geschäftsführerin nicht geeignet sei, sei die Lohnerhörung rückgängig gemacht worden. Diese sei auch aus formellen Gründen ungültig gewesen, da gemäss dem Arbeitsvertrag Vertragsänderungen der Schriftform bedürften.

Mit Urteil vom 15. Februar 2005 verpflichtete das Bezirksgericht Liestal die Beklagte in teilweiser Gutheissung der Klage zur Zahlung von Fr. 21'925.20 brutto. Den Antrag auf Zahlung einer Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR wies es ab, da es annahm, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis nicht fristlos sondern ordentlich gekündigt und die Klägerin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt.

Dieses Urteil wurde beim Kantonsgericht Basel-Landschaft von der Beklagten mit Appellation und von der Klägerin mit Anschlussappellation angefochten. In der Appellationsbegründung vom 18. Mai 2005 stellte die Beklagte verschiedene Beweisanträge. So offerierte sie betreffend den Bonus im Jahr 2004 die Erfolgsrechnung dieses Jahres zur Edition und beantragte zum Nachweis des Verdienstes der Klägerin nach der Entlassung die Edition der Erfolgsrechnungen und Bilanz der C._____ GmbH. Das Kantonsgericht wies diese Anträge mit Verfügung vom 22. Juni 2005 gestützt auf das kantonalrechtliche Novenverbot ab.

Das Kantonsgericht ging zusammengefasst davon aus, die Beklagte habe mit ihrem Schreiben vom 13. Oktober 2003 und der Ablehnung des Arbeitsangebots der Klägerin auf ihre Arbeitsleistung verzichtet. Da die Beklagte sich weigerte, den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu bezahlen, sei entgegen der Ansicht des Bezirksgerichts nicht von einer Freistellung, sondern einer fristlosen Kündigung auszugehen. Diese sei unter den gegebenen Umständen nicht gerechtfertigt gewesen. Die Beklagte habe daher grundsätzlich den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu bezahlen. Nach Würdigung der vorliegenden Beweise und der Ausführungen der Parteien sei davon auszugehen, diese hätten per 1. Januar 2004 eine Erhöhung des Bruttolohnes um Fr. 800.– vereinbart. Der Beklagten sei es nicht gelungen zu beweisen, dass diese Lohnerhöhung im Zusammenhang mit der Filialleitung gewährt wurde, da die Erhöhung bereits per Januar 2004 erfolgte und die Klägerin die Leitung der Filiale Liestal gemäss den Ausführungen der Beklagten erst ab März 2004 antrat. Die Frage, welche leitende Tätigkeit die Klägerin ausgeführt habe, sei daher zur Bestimmung der Lohnhöhe irrelevant. Die Lohnerhöhung sei gültig vereinbart worden, da der
Vorbehalt der Schriftform für Vertragsänderungen nicht als Gültigkeitsvoraussetzung zu verstehen sei. Zudem handle die Beklagte rechtsmissbräuchlich, wenn sie sich nachträglich darauf berufe, die mündlich vereinbarte Lohnerhöhung sei mangels Schriftform nicht gültig gewesen. Die spätere Lohnreduktion durch die Beklagte sei von der Klägerin nicht genehmigt worden, da insoweit Stillschweigen nicht als Zustimmung gewertet werden könne. Dies werde dadurch bestätigt, dass die Reduktion ein Thema des Gesprächs vom 12. Oktober 2004 gebildet habe. Die Klägerin habe damit einen Lohnanspruch von Fr. 4'800.– bis zum Ablauf der normalen

Kündigungsfrist. Daran müsse sich die Klägerin anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen habe. Die Klägerin habe per 1. Januar 2005 eine neue Stelle angetreten und dort im Januar einen Lohn von Fr. 3'840.– brutto verdient, der vom Lohnanspruch gegenüber der Beklagten abzuziehen sei. Diese habe der Klägerin im Oktober 2004 noch Lohn in der Höhe von Fr. 1'714.30 bezahlt, der ebenfalls abzuziehen sei. Gemäss amtlicher Auskunft der Öffentlichen Arbeitslosenkasse vom 3. August 2005 habe
die Klägerin in der Zeit von Oktober bis Ende Dezember 2004 keine Leistungen ausgerichtet. Damit ergebe sich für die Zeit von Oktober bis Ende Januar 2005 ein Lohnanspruch der Klägerin von Fr. 13'645.70. Zudem habe die Klägerin einen Anspruch auf Lohnnachzahlungen für die Monate Februar sowie Juni bis September 2004 in der Höhe von Fr. 800.– pro Monat, was einen Betrag von Fr. 4'000.– ergebe. Alsdann habe die Klägerin für das Jahr 2004 Anspruch auf einen Bonus in der Höhe von Fr. 4'600.– und auf eine Entschädigung gemäss Art. 337c OR in der Höhe eines Monatslohns, wovon zu viel bezahlter Lohn in der Höhe von Fr. 266.65 abzuziehen sei.

Entsprechend wies das Kantonsgericht mit Urteil vom 9. August 2005 die Appellation ab und hiess die Anschlussappellation teilweise gut, indem es den erstinstanzlichen Entscheid dahingehend abänderte, dass es die Beklagte verpflichtete, der Klägerin innert Monatsfrist Fr. 22'245.70 brutto sowie Fr. 4.533.– netto zuzüglich 5 % Zins seit 26. Oktober 2004 zu bezahlen.
C.
Die Beklagte erhebt eidgenössische Berufung mit den Anträgen, das Urteil des Kantonsgerichts vom 9. August 2005 sei aufzuheben, soweit der Klägerin damit eine Lohnerhöhung von Fr. 800.– für Februar 2004 und für die Monate Juni 2004 bis Januar 2005, ein Bonus von Fr. 4'600.–, sowie eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR zugesprochen wird. Zudem beantragt die Beklagte, der Sachverhalt sei dahingehend zu ergänzen, dass
- der von der Klägerin im Zeitraum zwischen dem 13. Oktober 2004 bis 31. Januar 2005 erzielte Verdienst und/oder eine allfällige Gewinnbeteiligung bei der C._____ GmbH,
- der Geschäftsgang der Beklagten im Jahre 2004 anhand ihrer Buchhaltungsabschlüsse sowie
- die Frequenz von Kunden im Ladenlokal der Beklagten in Liestal anhand eines Augenscheins
von Amtes wegen zu ermitteln sei.

Die Klägerin schliesst auf die Abweisung der Berufung.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
1.1 Das angefochtene Urteil ist berufungsfähig, da es eine Zivilrechtsstreitigkeit mit einem Streitwert von über Fr. 8'000.– betrifft und es mit keinem ordentlichen kantonalen Rechtsmittel angefochten werden kann (Art. 46 und Art. 48 Abs. 1 OG).
1.2 Die Berufungsschrift muss die genaue Angabe enthalten, welche Punkte des Entscheides angefochten und welche Abänderungen beantragt werden (Art. 55 Abs. 1 lit. b OG). Daraus leitet das Bundesgericht ab, dass der Berufungsantrag grundsätzlich zu beziffern ist. Ein blosser Antrag auf Rückweisung ist ausnahmsweise dann ausreichend, wenn das Bundesgericht im Falle der Gutheissung der Berufung nicht selbst in der Lage wäre, ein Urteil zu fällen und die Streitsache an die Vorinstanz zurückweisen müsste (BGE 130 III 136 E. 1.2 S. 139 mit Hinweisen). Dieser Fall ist gegeben, weshalb trotz fehlender Bezifferung der verlangten Abänderungen auf die form- und fristgerecht eingereichte Berufung einzutreten ist, soweit damit zulässige Rügen erhoben werden.
1.3 Im Berufungsverfahren ist das Bundesgericht an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz gebunden, sofern sie nicht offensichtlich auf Versehen beruhen, unter Verletzung bundesrechtlicher Beweisvorschriften zu Stande gekommen oder wegen fehlerhafter Rechtsanwendung im kantonalen Verfahren zu ergänzen sind (Art. 63 Abs. 2 und 64 Abs. 2 OG). Die Partei, die den Sachverhalt berichtigt oder ergänzt wissen will, hat darüber genaue Angaben mit Aktenhinweisen zu machen. Eine Ergänzung setzt zudem voraus, dass entsprechende Sachbehauptungen bereits im kantonalen Verfahren prozesskonform aufgestellt, von der Vorinstanz aber zu Unrecht für unerheblich gehalten oder übersehen worden sind, was wiederum näher anzugeben ist; andernfalls gelten die Vorbringen als neu und damit als unzulässig (BGE 115 II 484 E. 2a S. 485 f.). Für eine blosse Kritik an der Beweiswürdigung der Vorinstanz ist die Berufung nicht gegeben (BGE 127 III 248 E. 2c; 115 II 484 E.

2a S. 486).
1.4 Auf die Berufung ist nicht einzutreten, soweit die Beklagte - ohne eine der genannten Ausnahmen von der Bindung des Bundesgerichts an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz geltend zu machen - von einem Sachverhalt ausgeht, der von diesen Feststellungen abweicht oder darin keine Stütze findet. Dies gilt namentlich für die Angabe der Beklagten, die Klägerin habe anlässlich des Gesprächs vom 12. Oktober 2004 der Beklagten ein Ultimatum gestellt und 10 % mehr Lohn oder einen zusätzlichen Monat Ferien verlangt. Auch die Angabe, die Klägerin habe ab dem 15. Oktober 2004 einen dreitätigen Sportkurs in St. Moritz geleitet, findet im angefochtenen Urteil keine Stütze.
2.
2.1 Die Beklagte macht geltend, das Kantonsgericht habe Art. 8 ZGB verletzt.
2.2 Die Beweislast wird in Art. 8 ZGB dahingehend geregelt, dass - wo das Gesetz nichts anderes bestimmt - derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen hat, der aus ihr Rechte ableitet. Als Korrelat zur Beweislast leitet das Bundesgericht aus Art. 8 ZGB zudem das Recht der beweisbelasteten Partei ab, zum ihr obliegenden Beweis zugelassen zu werden. Dieser bundesrechtliche Beweisführungsanspruch besteht jedoch nur für rechtserhebliche Tatsachen und setzt voraus, dass die beweisbelastete Partei im kantonalen Verfahren form- und fristgerechte Beweisanträge gestellt hat (BGE 122 III 219 E. 3c S. 223 f.; 128 III 22 E. 2d S. 25 f.).
2.3 Im Einzelnen rügt die Beklagte, das Kantonsgericht habe Art. 8 ZGB verletzt, indem es die Behauptung der Klägerin, die Lohnerhöhung sei unabhängig von der Tätigkeit der Filialleitung gewährt worden, ohne Beweisabnahme als zutreffend anerkannt habe, obwohl die Beklagte diese Behauptung bestritten habe. Soweit das Kantonsgericht darauf abgestellt habe, dass die Klägerin die Geschäftsführung der Filiale Liestal erst ab März 2004 angetreten habe, lasse es ausser Acht, dass die Klägerin ab Januar 2004 in diese Tätigkeit eingeführt worden sei. Da es in der Regel einer gewissen Vorlaufzeit für die Einarbeitung in eine neue Tätigkeit bedürfe, spreche entgegen der Ansicht des Kantonsgerichts nicht gegen den von der Beklagten behaupteten Zusammenhang zwischen der Lohnerhöhung und der Übernahme der Filialleitung, dass die Lohnerhöhung bereits im Januar 2004 gewährt worden sei.

Mit diesen Ausführungen übt die Beklagte im Berufungsverfahren unzulässige Kritik an der vorinstanzlichen Beweiswürdigung.
2.4 Weiter macht die Beklagte geltend, das Kantonsgericht habe ihre Beweisanträge bezüglich der Behauptung, dass ein Probearbeitsverhältnis bezüglich der Filialleitung abgeschlossen und beendigt worden sei, zu Unrecht nicht berücksichtigt. Auch habe das Kantonsgericht nicht festgestellt, ob Mehrleistungen der Klägerin Anlass für die Lohnerhöhung von Fr. 800.– waren. Durch einen Augenschein im Verkaufslokal könne die Behauptung von Mehrleistungen leicht umgestossen werden, zumal das Lokal keine hohe Kundenfrequenz aufweise.
Die Beklagte legt insoweit nicht mit Aktenhinweisen dar, welche Beweisanträge sie im kantonalen Verfahren bezüglich des Zusammenhangs der Lohnerhöhung mit der Tätigkeit der Klägerin als Filialleiterin bzw. eventueller Mehrleistungen gestellt hat, weshalb die entsprechende Rüge der Verletzung des bundesrechtlichen Beweisführungsanspruch nicht rechtsgenüglich begründet wird (vgl. E. 1.3 hiervor).
3.
3.1 Alsdann macht die Beklagte geltend, die Klägerin sei nach der erneuten Bezahlung eines Bruttolohnes von Fr. 4'000.– monatelang untätig geblieben und habe bis zum 12. Oktober 2005 nicht gegen die angebliche Kürzung protestiert. Die Klägerin habe weder behauptet noch bewiesen, dass die Lohnkürzung unabhängig vom Ausgang des Probearbeitsverhältnisses abgemacht worden sei. Zudem habe die Klägerin am Gespräch vom 12. Oktober 2004 eine Lohnerhöhung von 10 % gefordert, soweit dies den handschriftlichen Notizen von diesem Tag entnommen werden könne. Konsequenterweise hätte sie 20 % wie eingeklagt fordern müssen. Insofern liege auch eine unrichtige Verteilung der Beweislast vor, zumal die Klägerin die Beweislast dafür treffe, dass eine Lohnerhöhung unabhängig vom Bestehen eines Probearbeitsverhältnisses abgemacht worden sei.
3.2 Soweit die Beklagte aus dem passiven Verhalten der Klägerin nach der Lohnreduktion ableiten will, die Klägerin sei damit einverstanden gewesen, übt die Beklagte unzulässige Kritik an der vorin-stanzlichen Beweiswürdigung. Inwiefern das Kantonsgericht Art. 6 OR verletzt haben soll, wenn es eine stillschweigende Zustimmung der Klägerin zur Lohnreduktion verneinte, legt die Beklagte nicht dar und ist auch nicht ersichtlich. Ob die Beklagte hinsichtlich der Vorbereitungsnotizen der Klägerin vom 12. Oktober 2004 ein offensichtliches Versehen geltend machen will, ist unklar. Die Frage kann offen bleiben, da die handschriftlichen Berechnungen

am Ende der maschinenschriftlich verfassten Notiz zum Teil von einem Lohn von Fr. 4'000.–, von Fr. 4'400.– und Fr. 4'200.– ausgehen. Aus diesen Berechnungen kann daher entgegen der Annahme der Beklagten nicht abgeleitet werden, die Klägerin habe am 12. Oktober 2005 eine Lohnerhöhung von 10 % gefordert, zumal die Klägerin im maschinenschriftlichen Text der Gesprächsvorbereitung betreffend den Lohn insbesondere anführte, sie sei nie mit der Begründung zur Lohnkürzung einverstanden gewesen, was wirklich geändert habe sei Fr. 800.– weniger Lohn gewesen. Damit ist das Kantonsgericht keinem
offensichtlichen Versehen erlegen, wenn es annahm, die Klägerin habe der Lohnkürzung nicht zugestimmt. Entgegen der Annahme der Beklagten hat zudem nicht die Klägerin zu beweisen, dass eine Lohnerhöhung unabhängig vom Bestehen eines Ṗrobearbeitsverhältnissesäbgemacht worden sei. Vielmehr hat die Beklagte, welche behauptet, die Lohnerhöhung sei von einer entsprechenden Resolutivbedingung abhängig gemacht worden, die Vereinbarung einer solchen Bedingung nachzuweisen, da die Beklagte daraus das Recht auf die Rückgängigmachung der vereinbarten Lohnerhöhung ableitet.
4.
4.1 Das Kantonsgericht wies mit Verfügung vom 22. Juni 2005 die Anträge der Beklagten auf Edition der Erfolgsrechnung 2004 betreffend den Bonus in diesem Jahr und auf Edition der Erfolgsrechnung und Bilanz der C._____ GmbH betreffend den Verdienst der Klägerin nach ihrer Entlassung ab. Zur Begründung führte das Kantonsgericht an, trotz des im Arbeitsrecht geltenden Untersuchungsgrundsatzes (Art. 343 Abs. 4 OR) seien die Parteien nicht von ihrer Mitwirkungspflicht im Prozess entbunden, weshalb auch bei Arbeitsstreitigkeiten das Novenverbot gemäss Art. 130 ZPO/BL gelte. Die genannten Beweisanträge und Beweismittel seien im Appellationsverfahren nicht mehr zuzulassen, da sie die Beklagte bereits bis zur erstinstanzlichen Hauptverhandlung hätte vorbringen bzw. beantragen können.
4.2 Die Beklagte macht sinngemäss geltend, das Kantonsgericht habe die Anwendung der Untersuchungsmaxime im erstinstanzlichen Verfahren nicht überprüft und verkannt, dass das Bezirksgericht aufgrund der ihm bekannten Umstände Anlass gehabt hätte, von Amtes wegen den Verdienst der Klägerin bei der C._____ GmbH nach der fristlosen Kündigung zu ermitteln. Dies hätte das Kantonsgericht nachholen sollen.
4.3 Nach 343 Abs. 4 OR hat der Richter den Sachverhalt in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert bis zu Fr. 30'000.– von Amtes wegen festzustellen. Damit soll den Parteien die Durchsetzung und Abwehr arbeitsrechtlicher Ansprüche aus sozialpolitischen Erwägungen erleichtert und ihnen die persönliche Prozessführung ohne Beizug von Anwälten ermöglicht werden. Die Untersuchungsmaxime befreit die Parteien jedoch nicht davon, an der Sammlung des Prozessstoffes aktiv mitzuwirken. Sie haben dem Richter das in Betracht fallende Tatsachenmaterial zu unterbreiten und die Beweismittel zu bezeichnen. Der Richter hat jedoch durch Befragung der Parteien nachzuprüfen, ob ihre Vorbringen und Beweisangebote vollständig sind, sofern er sachliche Gründe hat, an der Vollständigkeit zu zweifeln (BGE 107 II 233 E. 2c S. 236; vgl. auch BGE 125 III 231 E. 4a S. 238 f.). Diese Fragepflicht gilt jedoch grundsätzlich nur bei nicht anwaltlich vertretenen Parteien (vgl. Urteil 4C.392/1999 vom 11. Februar 2000 E. 2c). Die Untersuchungsmaxime nach Art. 343 Abs. 4 OR steht einem Novenverbot im Rechtsmittelverfahren nicht entgegen (BGE 107 II 233 E. 3; 118 II 50 E. 2a, bestätigt im Urteil 4C.146/1995 vom 1. Februar 1996 E. 2a).
4.4 Die Beklagte war bereits vor Bezirksgericht anwaltlich vertreten, weshalb dieses nicht verpflichtet war, die Beklagte gemäss Art. 343 Abs. 4 OR danach zu befragen, ob sie bezüglich eines möglichen Verdienstes der Klägerin bei der C._____ GmbH Beweisanträge stellen wolle. Demnach ist eine Verletzung der Untersuchungsmaxime durch das erstinstanzliche Gericht zu verneinen. Das Kantonsgericht konnte daher den erstmals im Rechtsmittelverfahren gestellten Antrag auf Edition von Geschäftsunterlagen der C._____ GmbH wegen Verstosses gegen das verfahrensrechtliche Novenverbot bundesrechtskonform ablehnen.
4.5 Weiter bringt die Beklagte dem Sinne nach vor, das Kantonsgericht habe übersehen, dass die Beklagte vor erster Instanz mit Eingabe vom 14. Dezember 2004 (Ziff. 9) die Edition ihrer Buchhaltungsunterlagen für das Jahr 2004 offeriert habe. Das Kantonsgericht habe daher diesen Beweisantrag zu Unrecht mit dem Hinweis auf das Novenverbot abgelehnt.
4.6 Die Beklagte lässt ausser Acht, dass sie in ihrer Eingabe vom 14. Dezember 2004 an das Bezirksgericht Liestal in Ziff. 9 allgemein Buchhaltungsabschlüsse offerierte, um nachzuweisen, dass die Buchhaltung nicht durch die Klägerin sondern eine professionelle Treuhand-Gesellschaft erstellt wurde. Vor Appellationsgericht beantragte die Beklagte jedoch die Edition Buchhaltungsabschlüsse 2004 bezüglich des Bonus für dieses Jahr. Ein solcher Beweisantrag wurde in der Eingabe der Beklagten vom 14. Dezember 2004 nicht gestellt, weshalb ein offensichtliches Versehen des Kantonsgerichts zu verneinen ist.

5.
5.1 Das Kantonsgericht führte aus, im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung habe der Arbeitnehmer neben dem Ersatz des laufenden Lohnes Anspruch auf alle Nebenleistungen, weshalb er auch entgangene Gewinn- und Umsatzbeteiligungen in Form eines Bonus beanspruchen könne. Die Vertragsklausel, wonach der Bonus lediglich bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis am Ende des Geschäftsjahres geschuldet sei, ziele dem Sinne nach auf den Fall einer Kündigung durch die Arbeitnehmerin ab. Durch eine Kündigung seitens der Arbeitgeberin dürfe der Arbeitnehmerin der Bonus nicht vorenthalten werden können. Dies schon gar nicht, wenn die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin ungerechtfertigt fristlos entlasse, da sie dadurch nicht benachteiligt werden dürfe. Der Klägerin stehe daher grundsätzlich ein Bonus zu.

5.2 Die Beklagte macht zusammengefasst geltend, der vorliegende Bonus sei zweifellos als Gratifikation zu betrachten. Eine solche könne nur eingeklagt werden, wenn eine entsprechende ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung vorliege und allfällige Bedingungen ihrer Auszahlung gegeben seien. Es sei anerkannt, dass die Ausrichtung einer Gratifikation an die Bedingung der ungekündigten Stelle geknüpft werden können. Der Vertrag sehe gemäss dem klaren Wortlaut der entsprechenden Vertragsklausel eine solche Bedingung vor, welche nicht danach unterscheide, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt habe. Da die Klägerin Ende 2004 in einem gekündigten Arbeitsverhältnis gestanden habe, habe sie keinen Anspruch auf einen Bonus, da gemäss Art. 337c Abs. 1 OR der Arbeitnehmer bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung nur Anspruch auf Ersatz dessen habe, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendigt worden wäre.
5.3 Da der Begriff des Bonus im Obligationenrecht nicht definiert wird, ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohnes im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist (Urteil 4C.426/2005 vom 28. Februar 2006 E. 5.1). Eine Gratifikation ist eine Sondervergütung, welche der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahrs, ausrichtet (Art. 322d Abs. 1 OR). Die Gratifikation zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Ein im voraus festgesetzter und fest vereinbarter Betrag kann daher keine Gratifikation sein. Daraus darf aber nicht geschlossen werden, jede variable Vergütung sei eine Gratifikation, da gemäss Art. 322a OR auch der Lohn variabel ausgestaltet sein kann (BGE 129 III 276 E. 2 S. 278 f. mit Hinweisen). Die Gratifikation kann im Rahmen von Art. 27 Abs. 2 ZGB von der Bedingung abhängig gemacht werden, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fälligkeit noch im Betrieb arbeitet oder in ungekündigter Stellung ist
(Urteil 4C.426/2005 vom 28. Februar 2006 E. 5.1). Eine solche Bedingung ist jedoch bezüglich des Anspruchs auf Lohn unzulässig (Urteil 4C.426/2005 vom 28. Februar 2006 E. 5.2.1). Die Frage, was die Parteien für den Fall einer unter dem Jahr erfolgten Kündigung vorgesehen haben, kann für die Qualifikation der variablen Vergütung nicht massgebend sein. Insoweit ist darauf abzustellen, ob die Parteien die Vergütung für den Fall, dass bestimmte Ziele erreicht werden, verbindlich vereinbart haben. Trifft dies zu, so handelt es sich um Lohn, der nicht verweigert werden kann, wenn die Ziele tatsächlich erreicht wurden (Urteil 4C.6/2003 vom 24. April 2003 E. 2.2).
5.4 Im vorliegenden Fall hängt der Anspruch auf Bonus nach der vertraglichen Regelung insoweit vom Willen des Arbeitgebers ab, als die Geschäftsleitung die massgebenden Faktoren und Bezugsgrössen am Anfang des Geschäftsjahres festlegen können. Sind diese Festlegungen getroffen worden, so hängt die Auszahlung des Bonus nur noch vom Erreichen der gesetzten Erfolgsziele ab. Zudem wurde bezüglich der Höhe des Bonus bestimmt, dass er etwa einem Monatssalär entsprechen soll. Demnach konnte die Beklagte bei Erreichen der gesetzten Erfolgsziele fest mit dem Bonus in etwa dieser Höhe rechnen, weshalb insoweit von einem variablen Lohnbestandteil auszugehen ist. Damit erweist sich die im Vertrag bezüglich des Bonus vorgesehene Bedingung des ungekündigten Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Fälligkeit als unzulässig. Demnach hat das Kantonsgericht kein Bundesrecht verletzt, wenn es annahm, die Klägerin hätte, wäre eine ordentliche Kündigung ausgesprochen worden, einen Anspruch auf einen Bonus gehabt.
6.
6.1 Das Bezirksgericht ging bei der Berechnung des der Klägerin entgangenen Bonus von einem Monatslohn von Fr. 4'800.– aus und berücksichtigte, dass die Klägerin während eines Monats zwei Wochen unbezahlte Ferien bezog und errechnete damit einen Betrag von Fr. 4'600.–. Das Kantonsgericht nahm an, die erstinstanz-

liche Zusprechung eines Bonus in der Höhe von Fr. 4'600.– erscheine unter den gegebenen Umständen sowie aufgrund der Formulierung im Arbeitsvertrag, wonach der Bonus in etwa einem Monatslohn entsprechen soll, angemessen.
6.2 Die Beklagte rügt, die Zusprechung eines Bonus in der Höhe von Fr. 4'600.– widerspreche Bundesrecht. Gemäss Arbeitsvertrag sollte der Bonus zwar in etwa einem Monatssalär entsprechen, jedoch sei dieser erfolgsabhängig. Zudem sei zu beachten, dass die Gratifikation auch Ansporn für die künftige Tätigkeit des Arbeitnehmers sein soll. Da dieser Zweck beim gekündigten Arbeitsverhältnis entfalle, habe eine Kürzung von mindestens 50 % zu erfolgen. Ausserdem sei eine weitere anteilsmässige Kürzung für zwei Wochen unbezahlte Ferien vorzunehmen.
6.3 Dass die von der Geschäftsleitung gestellten Erfolgsziele im Jahr 2004 nicht erreicht wurden, ist dem angefochtenen Urteil nicht zu entnehmen und wird von der Beklagten in der Berufung auch nicht geltend gemacht, weshalb insoweit keine Kürzung vorzunehmen ist. Da der Bonus gemäss der vorstehenden Erwägung als erfolgsabhängiger Lohnbestandteil und nicht als Gratifikation zu qualifizieren ist, ist eine Kürzung auf Grund des gekündigten Arbeitsverhältnisses unzulässig. Da das Bezirksgericht die unbezahlten Ferien bereits berücksichtigte bzw. anteilsmässig abzog, ist insoweit keine weitere Kürzung vorzunehmen. Damit erweist sich die Bestimmung der Höhe des Bonus als bundesrechtskonform.
7.
7.1 Art. 337c Abs. 3 OR sieht als Sanktion bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelten (BGE 123 III 391 E. 3c; 123 V 5 E. 2a; 121 III 64 E. 3c; 116 II 300 E. 5a, je mit Hinweisen). Sie hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (BGE 123 III 246 E. 6a S. 255, 391 E. 3b/cc und 3c ; 121 III 64 E. 3c; 120 II 243; 119 II 157 E. 2b/c S. 161; 116 II 300, je mit Hinweisen). In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Eine solche ist nur zu verweigern, wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen (BGE 121 III 64 E. 3c; 120 II 243 E. 3e S. 247; 116 II 300 E. 5a). Solche Umstände können insbesondere darin liegen, dass der Arbeitgeber
schnell entscheiden musste und den Sachverhalt deshalb nicht vollständig kennen konnte. Insofern ist bei irrtümlichen Vorstellungen über den Sachverhalt eher von einer Strafzahlung abzusehen als bei einer falschen Wertung eines bestimmten Verhaltens (vgl. BGE 123 III 86 E. 2a; 99 II 308 E. 5a; 97 II 142 E. 2a S. 146; Urteil 4C.67/2003 vom 5. Mai 2003 E. 4.3). Die Höhe der Entschädigung wird vom Sachgericht nach pflichtgemässem Ermessen auf Grund der Umstände des Einzelfalles festgesetzt (BGE 123 III 246 E. 6a S. 255, 391 E. 3c, je mit Hinweisen). Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht im Berufungsverfahren grundsätzlich frei. Es übt dabei aber Zurückhaltung und schreitet nur ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgewichen ist, wenn sie Tatsachen berücksichtigt hat, die für den Entscheid im Einzelfall keine Rolle hätten spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die zwingend hätten beachtet werden müssen. Ausserdem greift das Bundesgericht in Ermessensentscheide ein, falls sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (BGE 127 III 153 E. 1a S. 155).
7.2 Das Kantonsgericht hat der Klägerin in Anwendung von Art. 337c Abs. 3 OR eine Entschädigung in der Höhe eines Monatslohnes von Fr. 4'800.– wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung zugesprochen. Zur Begründung der Höhe führte das Kantonsgericht zusammengefasst an, die Klägerin sei knapp zwei Jahre bei der Beklagten beschäftigt gewesen und habe bereits per Januar 2005 eine neue Stelle gefunden. Zudem sei die Klägerin noch sehr jung und habe weder familiäre Verpflichtungen noch gesundheitliche Probleme. Ein Mitverschulden der Klägerin an der Kündigung sei nicht ersichtlich. Für die Klägerin sei belastend gewesen, dass ihr eine eigene Kündigung unterstellt worden sei. Der Ruf der Klägerin sei zwar nicht wesentlich beeinträchtigt worden, doch seien ihr während des Prozesses stets ihre angeblichen mangelnden beruflichen Fähigkeiten hinsichtlich der Filialleitung vorgeworfen worden. Unter Berücksichtigung der vorliegenden Umstände und der Maximalstrafzahlung von sechs Monatslöhnen erscheine eine Strafzahlung in der Höhe eines Monatslohnes als angemessen.
7.3 Die Beklagte rügt, das Kantonsgericht habe das ihm bei der Festlegung der Höhe der Entschädigung nach

Art. 337c Abs. 3 OR zustehende Ermessen überschritten, da es Umstände ausser Acht gelassen habe, die hätten berücksichtigt werden müssen. So habe es nicht beachtet, dass aus dem Verhalten der Klägerin am 12. Oktober 2004 und auch aus ihrem nachträglichen widersprüchlichen Verhalten auf ein Mitverschulden zu schliessen sei. Alsdann gehe es nicht an, die prozessualen Äusserungen der Beklagten bezüglich der Fähigkeit der Klägerin als Filialleiterin zu berücksichtigen, zumal das Kantonsgericht dazu keine Tatsachenfeststellungen getroffen habe. Das Kantonsgericht habe auch nicht berücksichtigt, dass die Klägerin gute Arbeitsbedingungen genossen habe und ihre Reaktion daher unverständlich sei. Bei korrekter Wertung der Umstände sei folglich keine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR geschuldet.
7.4 Das von der Beklagten angeführte Verhalten der Klägerin, aus denen die Beklagte auf ein Mitverschulden der Klägerin schliesst, findet im angefochtenen Urteil keine Stütze. Darauf kann daher nicht abgestellt werden, da die Beklagte insoweit keine Ausnahmen von der Bindung des Bundesgerichts an die vorinstanzlichen Feststellungen geltend macht (vgl. E. 1.4 hiervor). Damit ist entgegen der Annahme der Beklagten nicht von einem erheblichen Mitverschulden der Klägerin auszugehen. Dagegen ist der Beklagten die ungerechtfertigte fristlose Entlassung und der Umstand, dass die Beklagte versuchte, diese als Kündigung der Klägerin darzustellen, als erhebliches Verschulden anzulasten, zumal die Beklagte nicht geltend macht, sie habe die fristlose Kündigung auf Grund eines entschuldbaren Irrtums bezüglich des wesentlichen Sachverhalts ausgesprochen. Unter diesen Umständen ist eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR in der Höhe eines Monatslohns auch dann ohne weiteres gerechtfertigt, wenn der Beklagten nicht als Verschulden angelastet wird, dass sie im Gerichtsverfahren die Eignung der Klägerin als Filialleiterin in Frage stellte. Demnach ist bezüglich der Festlegung der Entschädigungshöhe eine Ermessensüberschreitung durch das
Kantonsgericht zu verneinen.
8.
Nach dem Gesagten ist die Berufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Da eine arbeitsrechtlichen Streitigkeit vorliegt, deren Streitwert Fr. 30'000.– nicht übersteigt, wird keine Gerichtsgebühr erhoben (Art. 343 Abs. 2 OR). Die Beklagte hat jedoch der Klägerin für das bundesgerichtliche Verfahren eine Parteientschädigung zu entrichten (Art. 159 Abs. 1 und 2 OG; BGE 115 II 30 E. 5c S. 42). Bei der Bemessung der Parteientschädigung wird die Mehrwertsteuer im Rahmen des geltenden Tarifs pauschal berücksichtigt (Urteil 2P.69/1996 vom 28. Februar 1996 E. 2, SJ 1996, S. 275).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.
Die Beklagte hat die Klägerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'500.– zu entschädigen.
3.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivil- und Strafrecht, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 1. März 2006
Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: