



**4A\_353/2024**

**Urteil vom 8. November 2024**

**I. zivilrechtliche Abteilung**

Besetzung  
Bundesrichterin Jametti, Präsidentin,  
Bundesrichterin Kiss,  
Bundesrichter Rüedi,  
Gerichtsschreiber Dürst.

Verfahrensbeteiligte  
A. \_\_\_\_\_ GmbH,  
vertreten durch Advokaten Dr. Philippe Nordmann und Bojan Momic,  
Beschwerdeführerin,

*gegen*

B. \_\_\_\_\_,  
vertreten durch Advokat Dr. Nicola Moser,  
Beschwerdegegner.

Gegenstand  
Arbeitsvertrag, fristlose Kündigung,

Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht,  
vom 9. Januar 2024 (400 23 227).

**Sachverhalt:**

**A.**  
B. \_\_\_\_\_ (Arbeitnehmer, Kläger, Beschwerdegegner) war seit dem 1. Juni 2015 bei der A. \_\_\_\_\_ GmbH (Arbeitgeberin, Beklagte, Beschwerdeführerin) als Chemielaborant angestellt. Sein Beschäftigungsgrad von anfänglich 20 Stunden erhöhte sich per 17. August 2015 auf 32 Wochenstunden und per 1. Mai 2017 auf 40 Wochenstunden zuzüglich Vorholzeit. Das monatliche Fixgehalt ab 1. Mai 2017 betrug Fr. 5'500.-- und erhöhte sich im April 2018 auf Fr. 5'610.--, jeweils zuzüglich einer Jahresendzulage (13. Monatslohn). Nach der letzten Erhöhung des Beschäftigungsgrades per 1. Mai 2017 wurde die Sollarbeitszeit im Zeiterfassungssystem der Arbeitgeberin versehentlich nicht angepasst und der Arbeitnehmer erbrachte die vereinbarte Sollarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche nicht. Unabhängig davon erhielt er von der Arbeitgeberin den Lohn für ein Arbeitspensum von 40 Stunden pro Woche. Am 24. Januar 2019 bemerkte die Arbeitgeberin den Fehler im Zeiterfassungssystem, worauf sie den Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch auf den 1. Februar 2019 aufbot. Anlässlich dieses Gesprächs gab dieser zu, seit Anfang November 2018 vom Fehler im Zeiterfassungssystem gewusst zu haben. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fristlos per 1. Februar 2019.

**B.**

**B.a.** Der Arbeitnehmer beantragte mit Klage vom 20. April 2020 beim Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost, die Arbeitgeberin sei zu verpflichten, ihm den Bruttobetrag von Fr. 20'467.90 und den Nettobetrag von Fr. 24'310.-- je nebst Zins zu 5% seit 1. Februar 2019 zu bezahlen. Das Zivilkreisgericht hiess die Klage mit

Urteil vom 18. November 2021 teilweise gut. Es betrachtete die fristlose Kündigung als gerechtfertigt und sprach dem Kläger einen Betrag von Fr. 813.10 brutto nebst Zins für nicht vergütete Ferientage und den nicht vergüteten letzten Arbeitstag zu.

**B.b.** Mit Entscheid vom 13. September 2022 hiess das Kantonsgericht Basel-Landschaft die vom Kläger dagegen erhobene Berufung teilweise gut und hob das Urteil des Zivilkreisgerichts vom 18. November 2021 auf. Es erwog, die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei nicht gerechtfertigt gewesen und die Sache sei zum Entscheid über die entgeltlichen Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung gemäss Art. 337c Abs. 1 und 3 OR an die Erstinstanz zurückzuweisen.

**B.c.** Mit Urteil 4A\_511/2022 vom 25. November 2022 trat das Bundesgericht auf die Beschwerde der Beklagten gegen den Zwischenentscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 13. September 2022 nicht ein.

**B.d.** Mit Urteil vom 3. Mai 2023 hiess das Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost die Klage teilweise gut und sprach dem Kläger aufgrund der ungerechtfertigten Kündigung den Betrag von Fr. 11'181.10 netto nebst 5% Zins seit 1. Februar 2019 als Ersatz für entgangenen Lohn gemäss Art. 337c Abs. 1 OR sowie Fr. 6'077.50 nebst 5% Zins seit 1. Februar 2019 als Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR zu. Im Umfang der Mehrforderung wies das Kantonsgericht die Klage ab.

**B.e.** Mit Entscheid vom 9. Januar 2024 wies das Kantonsgericht Basel-Landschaft die von der Beklagten gegen das Urteil des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost vom 3. Mai 2023 erhobene Berufung ab.

## **C.**

Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt die Beklagte dem Bundesgericht, es seien der Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 9. Januar 2024 und der Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 13. September 2022 aufzuheben, die Berufung des Beschwerdegegners sei abzuweisen und das Urteil des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost vom 18. November 2021 sei insofern zu bestätigen, als die Beschwerdeführerin zu verpflichten sei, dem Beschwerdegegner lediglich Fr. 813.10 brutto zzgl. Zins von 5% seit 1. Februar 2019 zu bezahlen und die Klage im Mehrbetrag abzuweisen sei. Eventualiter sei die Sache an die Vorinstanz, subeventualiter an die Erstinstanz zurückzuweisen. Der Beschwerdegegner beantragt die Abweisung der Beschwerde. Die Vorinstanz hat auf eine Vernehmlassung verzichtet

## **Erwägungen:**

### **1.**

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (Art. 29 Abs. 1 BGG; **BGE 145 I 121** E. 1; **143 III 140** E. 1; **141 III 395** E. 2.1).

**1.1.** Die Beschwerde betrifft eine Zivilsache (Art. 72 BGG) und richtet sich gegen das Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 9. Januar 2024 als Endentscheid (Art. 90 BGG) eines oberen kantonalen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat (Art. 75 BGG). Das ebenfalls angefochtene Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 13. September 2022 ist als Zwischenentscheid durch die Beschwerde gegen den Endentscheid anfechtbar, zumal er sich hinsichtlich des Entscheids über die Rechtmässigkeit der Kündigung auf dessen Inhalt auswirkt (Art. 93 Abs. 3 BGG). Die Beschwerdeführerin ist mit ihren Anträgen unterlegen (Art. 76 Abs. 1 BGG), der Streitwert ist erreicht (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG) und die Beschwerdefrist (Art. 100 Abs. 1 BGG) ist eingehalten. Auf die Beschwerde ist unter Vorbehalt hinreichender Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG) einzutreten.

**1.2.** Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist somit weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen oder eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Mit Blick auf die Begründungspflicht der beschwerdeführenden Partei (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind; es ist jedenfalls nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (**BGE 140 III 115** E. 2; **137 III 580** E. 1.3; **135 III 397** E. 1.4). Eine qualifizierte Rügepflicht gilt hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Macht die beschwerdeführende Partei beispielsweise eine Verletzung des Willkürverbots (Art. 9 BV) geltend, genügt es nicht, wenn sie einfach behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich; sie hat vielmehr im Einzelnen zu zeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist (**BGE 141 III 564** E. 4.1; **140 III 16** E. 2.1, 167 E. 2.1; je mit Hinweisen). Willkür liegt nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar oder gar vorzuziehen wäre, sondern nur, wenn der angefochtene

Entscheid im Ergebnis offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft (**BGE 144 II 281** E. 3.6.2; **141 III 564** E. 4.1; **140 III 16** E. 2.1; je mit Hinweisen). Stützt sich der angefochtene Entscheid auf mehrere selbstständige Begründungen, so muss sich die Beschwerde zudem mit jeder einzelnen auseinandersetzen, sonst wird darauf nicht eingetreten (**BGE 142 III 364** E. 2.4 mit Hinweisen; vgl. auch **BGE 143 IV 40** E. 3.4). Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Rechtsverletzung liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im vorinstanzlichen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (**BGE 140 III 86** E. 2, 115 E. 2). Die Begründung hat ferner in der Beschwerdeschrift selbst zu erfolgen und der blosser Verweis auf Ausführungen in anderen Rechtsschriften oder auf die Akten reicht nicht aus (**BGE 143 II 283** E. 1.2.3; **140 III 115** E. 2).

**1.3.** Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (**BGE 140 III 16** E. 1.3.1 mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht; zudem muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (**BGE 145 V 188** E. 2; **140 III 115** E. 2; **135 III 397** E. 1.5). Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG). Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt ebenfalls das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (**BGE 140 III 264** E. 2.3 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen (**BGE 140 III 16** E. 1.3.1 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (**BGE 140 III 86** E. 2). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (**BGE 140 III 16** E. 1.3.1).

## **2.**

Die Beschwerdeführerin beanstandet, dass die Vorinstanz die am 1. Februar 2019 ausgesprochene Kündigung des Beschwerdegegners als nicht gerechtfertigt erachtete.

**2.1.** Gemäss Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Abs. 3).

Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich subjektiv zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (**BGE 130 III 28** E. 4.1, 213 E. 3.1; **129 III 380** E. 2.1 mit Hinweisen). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab (**BGE 127 III 153** E. 1a; **116 II 145** E. 6a).

Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht an sich frei. Es übt dabei aber Zurückhaltung und schreitet nur ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgegangen ist, wenn sie Tatsachen berücksichtigt hat, die für den Entscheid im Einzelfall keine Rolle spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die hätten beachtet werden müssen. Es greift ausserdem in Ermessensentscheide ein, wenn sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (**BGE 142 III 336** E. 5.3.2; **135 III 121** E. 2; **130 III 28** E. 4.1, 213 E. 3.1; je mit Hinweisen).

**2.2.** Die Vorinstanz erwog, die am 1. Februar 2019 ausgesprochene fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei ohne einen objektiv wichtigen Grund gemäss Art. 337 OR erfolgt. Sie überprüfte dabei zwei infrage stehende Gründe:  
Zum einen sei eine absichtliche oder böswillige Schädigung der Beschwerdeführerin durch eine Bereicherung des Beschwerdegegners infolge der unterlassenen Erhöhung des Pensums seit Mai 2017 nicht erstellt. Gemäss Aktenlage habe der Beschwerdegegner die falsche Sollzeiteinstellung im Zeiterfassungssystem der Beschwerdeführerin erst anfangs November 2018 bemerkt. Ob er den Fehler schon früher bemerkt habe oder hätte bemerken können, sei nicht erstellt. Ein von der Beschwerdeführerin

gestützt auf das Kündigungsprotokoll vom 22. Februar 2019 geäussert. Verdacht wurde vom Beschwerdegegner bestritten. Die beweisbelastete Beschwerdeführerin blieb den Beweis hierfür schuldig. Die Vorinstanz erwog weiter, dass die Berechnung des Überstundensaldos bei vertragskonformer Erbringung der Arbeitsleistung für die Frage des Kündigungsgrundes nicht entscheidungsrelevant sei, da die Beschwerdeführerin eine Anhäufung von Minusstunden sowie eine Unterschreitung der Kernarbeitszeit toleriert und nie abgemahnt habe.

Zum anderen rechtfertigte gemäss Vorinstanz auch das Unterlassen einer Meldung des Fehlers im Zeiterfassungssystem nach dessen Entdeckung durch den Beschwerdegegner die fristlose Kündigung nicht. Sein Verhalten mit der Absicht, "alles so weiterlaufen zu lassen", um namentlich nicht mit Lohnrückzahlungen konfrontiert zu werden, sei zwar als Treuepflichtverletzung im Sinne von Art. 321a Abs. 1 OR zu werten. Die unterlassene Meldung sei indes objektiv nicht geeignet, das Vertrauensverhältnis zu zerstören und eine Weiterbeschäftigung unzumutbar zu machen. Aufgrund des Alters des Beschwerdegegners von damals 27 Jahren, seiner Arbeit als Chemielaborant mit flexiblem Gleitzeitmodell, mit welcher die Beschwerdeführerin stets zufrieden gewesen sei, sowie den Umständen, dass die Kontrolle der Arbeitsleistung und der Arbeitszeiten des Beschwerdegegners eine Pflicht der Arbeitgeberin gemäss Art. 328 OR darstelle, die Verletzung der Kernarbeitszeiten durch den Beschwerdegegner von der Beschwerdeführerin toleriert bzw. nie abgemahnt worden sei, der Fehler im Zeiterfassungssystem von der Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin zu verantworten gewesen sei und dem Beschwerdegegner kein aktives Fehlverhalten vorgeworfen werden könne, wäre es verhältnismässig gewesen, die ordentliche Kündigungsfrist von zwei Monaten abzuwarten.

**2.3.** Die Beschwerdeführerin wendet sich zuerst gegen die Ablehnung des Vorliegens eines objektiv wichtigen Grundes zur fristlosen Kündigung. Sie rügt, die Vorinstanz habe hinsichtlich der Umstände der Kündigung den Sachverhalt verschiedentlich offensichtlich unrichtig festgestellt sowie Art. 337 OR und Art. 321a OR falsch angewendet; die Vorinstanz hätte bei richtiger Rechtsanwendung und willkürfreier Sachverhaltsfeststellung erkennen müssen, dass das grobe Fehlverhalten des Beschwerdegegners in jeder Hinsicht ausreichend sei, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Zusammengefasst sei die Feststellung der Vorinstanz unhaltbar, der Beschwerdegegner habe während 1.5 Jahren den Fehler nicht entdeckt und selbst in den drei Monaten seit der Entdeckung wäre es ihm zumutbar gewesen, den Fehler zu melden. Es gehe nicht an, die Schwere der begangenen Treuepflichtverletzung mit Verweis auf die mangelnde Kontrolle und Überwachung der Arbeitszeit zu relativieren, da damit das Gleitzeitmodell seines Sinnes entleert würde. Auch die Passivität des Beschwerdeführers wiege entgegen der Vorinstanz als Treuepflichtverletzung genügend schwer. Die Vorinstanz wolle den Beschwerdegegner mit Verweis auf ein Selbstverschulden hinsichtlich der Arbeitszeitkontrolle der Beschwerdeführerin dafür belohnen, dass er es geschafft habe, die gutgläubige Beschwerdeführerin für möglichst lange Zeit hinter das Licht zu führen. Auch dürften die weiteren Umstände wie das Alter des Beschwerdegegners, die Arbeit im Gleitzeitmodell und die Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung entgegen der Vorinstanz nicht zur Relativierung der Treuepflichtverletzung gewürdigt werden. Im Gegenteil würden diese Umstände die Verletzung des dem Beschwerdegegner entgegengebrachten Vertrauens noch schwerer erscheinen lassen.

**2.4.** Mit diesen Vorbringen vermag die Beschwerdeführerin die Ausübung des Ermessens durch die Vorinstanz nicht als bundesrechtswidrig auszuweisen:

**2.4.1.** Die Beschwerdeführerin hält der Vorinstanz hinsichtlich der als Kündigungsgrund behaupteten absichtlichen Schädigung vor, in ihrem Ermessensentscheid die "Evidenz" der Schädigungsabsicht des Beschwerdegegners bzw. die Kenntnis des Fehlers im Zeiterfassungssystem während 1.5 Jahren nicht berücksichtigt zu haben; da bei einem flexiblen Arbeitszeitmodell es "vollkommen realitätsfremd" sei, dass der Beschwerdegegner auch gestützt auf die monatlichen Auszüge des Zeitsaldos den Fehler nicht hätte bemerken müssen. Mit diesen Vorbringen begründet die Beschwerdeführerin zwar, inwiefern aus den Umständen ein anderer Rückschluss auf das Wissen des Beschwerdegegners vertretbar ist und unter Würdigung der Arbeitsrealität eines Arbeitnehmers mit einem Gleitzeitmodell gar vorzuziehen wäre. Damit zeigt sie indes nicht auf, inwiefern die gegenteilige Würdigung der Vorinstanz, diese Kenntnis des Beschwerdegegners vor der festgestellten Entdeckung des Mangels im November 2019 und eine Schädigungsabsicht sei unbewiesen geblieben, geradezu willkürlich ist.

**2.4.2.** Gemäss der Beschwerdeführerin habe die Vorinstanz in Verletzung ihrer Begründungspflicht und des Rechts auf Beweis bei der Prüfung der Schwere der Treuepflichtverletzung unberücksichtigt gelassen, dass der Beschwerdegegner in Kenntnis der fehlerhaften Sollzeitarbeit und der zu wenig erbrachten Arbeitsleistung eine Lohnerhöhung gefordert haben soll. Diese Rüge ist insoweit unbegründet, als dass aus dem angefochtenen Entscheid zumindest in den Grundzügen zu entnehmen ist, dass die Vorinstanz hierzu als Beweise das Kündigungsprotokoll sowie die Zeugenbefragung der Personalleiterin der Beschwerdeführerin würdigte, diese in der Beweiswürdigung berücksichtigte und die behauptete Anfrage nach einer Lohnerhöhung als unbewiesen erachtete. Damit hat sie ihre Überlegungen begründet, von denen sie sich hat leiten lassen und die Beschwerdeführerin konnte in voller Kenntnis der Tragweite diese Begründung anfechten (vgl. **BGE 143 III 65** E. 5.2, mit Hinweisen). Von einer Verletzung der Begründungspflicht als Teil des verfassungsmässigen Anspruchs auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV kann somit keine Rede sein. Die Vorbringen der Beschwerdeführerin zielen auf das Ergebnis der Beweiswürdigung ab. Es gelingt ihr dabei nicht aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz in Willkür verfallen sein soll, wenn sie bei der Würdigung der Beweismittel die Rolle der Personalleiterin berücksichtigte. Sie

hält diesem Umstand einzig entgegen, die Glaubwürdigkeit des Beschwerdegegners sei ebenfalls vermindert, da er die Beschwerdeführerin hintergangen haben soll. Das allein lässt die Würdigung der Vorinstanz nicht als offensichtlich unrichtig erscheinen.

**2.4.3.** Die Vorbringen der Beschwerdeführerin zielen im Kern darauf ab, die (unstrittige) Treuepflichtverletzung des Beschwerdegegners im Verhältnis zu der ihr selbst zum Vorwurf erhobenen Verletzung der Kontrollpflichten schwerer zu gewichten. Dass ihre diesbezügliche eigene Gewichtung von der Beurteilung der Vorinstanz abweicht, belegt keine rechtsfehlerhafte Ermessensausübung (oben E. 2.1). Es erscheint nicht offensichtlich unbillig, wenn die Vorinstanz die Frage der Überprüfung der Einhaltung der Kernarbeitszeit und den Fehler im Zeiterfassungssystem dem Verantwortungsbereich der Beschwerdeführerin zurechnete und daraus den Schluss zog, es wäre ihr zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum ordentlichen Kündigungstermin fortzusetzen. Wohl mag die Würdigung der Umstände durch die Beschwerdeführerin durchaus vertretbar sein, indessen bringt sie zu wenig vor, als dass anzunehmen wäre, das gegenteilige Ergebnis der Vorinstanz sei derart stossend, dass ein Eingreifen des Bundesgerichts in die vorinstanzliche Ausübung des Ermessens angezeigt wäre.

**2.5.** Die Ermessensausübung der Vorinstanz hinsichtlich des Fehlens eines objektiv wichtigen Kündigungsgrundes hält der Überprüfung vor Bundesgericht stand. Bei diesem Ergebnis kann offen bleiben, ob - wie die Vorinstanz ebenfalls erwog - die unterlassene Meldung des Fehlers im Zeiterfassungssystem von der Beschwerdeführerin als Kündigungsgrund ungerechtfertigterweise nachgeschoben wurde. Ebenfalls nicht weiter zu prüfen ist, ob das Verhalten des Beschwerdegegners auch tatsächlich subjektiv zu einer Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt hat und ob die diesbezügliche Beweismwürdigung der Vorinstanz einer Willkürprüfung standhalten würde. Auf die entsprechenden Rügen der Beschwerdeführerin braucht nicht eingegangen zu werden.

### **3.**

Die Beschwerdeführerin wirft der Vorinstanz eine Verletzung von Art. 337c Abs. 1 O R vor, indem sie dem Beschwerdegegner Schadenersatz in der Höhe von Fr. 11'181.10 zusprach. Die Vorbringen erschöpfen sich darin, die ungerechtfertigte fristlose Kündigung als Voraussetzung eines Lohnersatzes in Zweifel zu ziehen, als Folge davon zu kritisieren, die Vorinstanz habe in falscher Rechtsanwendung eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung bejaht, und geltend zu machen, bei richtiger Rechtsanwendung stehe dem Beschwerdegegner kein Ersatzanspruch gemäss Art. 337c Abs. 1 OR zu. Nach dem Gesagten erwies sich die fristlose Kündigung als gerechtfertigt, womit dieser Rüge der Boden entzogen ist. Darauf ist nicht weiter einzugehen.

### **4.**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz habe dem Beschwerdegegner zu Unrecht eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR zugesprochen.

**4.1.** Als Sanktion einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber sieht Art. 337c Abs. 3 OR eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelden (**BGE 135 III 405** E. 3.1; **123 III 391** E. 3c; **121 III 64** E. 3c; je mit Hinweisen). Sie hat sich entscheidend nach der Verwerflichkeit 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, 391 E. 3c; **121 III 64** E. 3c, Urteil 4A\_7/2018 vom 18. April 2018 E. 4.3, nicht publ. in: **BGE 144 III 235**, je mit Hinweisen). In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Nur wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen, kann sie verweigert werden (**BGE 121 III 64** E. 3c; **120 II 243** E. 3e; Urteil 4C.67/2003 vom 5. Mai 2003 E. 4.3, nicht publ. in: **BGE 129 III 380**;). Die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR wird vom Sachgericht nach pflichtgemäsem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalls festgesetzt (**BGE 123 III 246** E. 6a, 391 E. 3c; zit. Urteil 4C.67/2003 E. 4.3; siehe zur Kognition des Bundesgerichts betreffend Ermessensentscheide oben E. 2.2).

### **4.2.**

**4.2.1.** Die Beschwerdeführerin macht vorab geltend, bei Art. 337c Abs. 3 OR handle es sich um eine "echte Kann-Vorschrift"; das Gericht sei nicht immer verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung zuzusprechen. Aus ihren Ausführungen zur entsprechenden Lehre und Rechtsprechung wird indes nicht klar, was sie daraus zu ihren Gunsten ableiten will. Soweit sie damit sinngemäss eine Ermessensunterschreitung als Rechtsverletzung geltend macht, ist diese Rüge unbegründet: Bei richtigem Verständnis der Begründung der Vorinstanz hat diese sich nicht als gebunden betrachtet, eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung zusprechen zu müssen. Vielmehr liess sie die Frage des Entschliessungsermessens explizit offen und schritt zur Überprüfung der Ermessensausübung der Erstinstanz hinsichtlich der Höhe der Entschädigung. Eine Ermessensunterschreitung ist nicht dargetan. Die auch in diesem Zusammenhang

erhobene Rüge, die Vorinstanz habe ihre Begründungspflicht verletzt, verfehlt die Anforderungen an eine Verfassungsrüge; darauf ist nicht einzutreten.

**4.2.2.** Die Beschwerdeführerin bringt vor, aufgrund der Schwere der Treuepflichtverletzung des Beschwerdegegners sei von einer Strafzahlung abzusehen. Sie rekapituliert sein Fehlverhalten hinsichtlich des Fehlers im Zeiterfassungssystem und der Nichterhöhung seines Arbeitspensums. Soweit sie diese Vorwürfe auf Tatsachen stützt, die von der Vorinstanz willkürfrei als unbewiesen gewürdigt wurden, darf darauf auch bei den Entschädigungsfolgen nicht abgestellt werden. Unter den festgestellten Umständen erscheint eine Entschädigung von einem Monatslohn inkl. 13. Monatslohn *pro rata* nicht als geradezu stossend. Die Vorinstanz orientierte sich dabei an den in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Kriterien (oben E. 4.3.1). Die Beschwerdeführerin zeigt zwar auf, dass eine andere Gewichtung des Mitverschuldens des Beschwerdegegners vertretbar erschiene, und sich aufgrund der Umstände ein Absehen von einer Entschädigungszahlung rechtfertigen könnte. Dies führt indes nicht dazu, dass die zugesprochene Entschädigung als in stossender Weise ungerecht angesehen werden müsste. Das Bundesgericht hat mithin keine Handhabe, um in das Ermessen der Vorinstanz einzugreifen.

**5.**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die Beschwerdeführerin hat den Beschwerdegegner für das Verfahren vor Bundesgericht zu entschädigen (Art. 68 Abs. 2 BGG).

**Demnach erkennt das Bundesgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

**2.**

Die Gerichtskosten von Fr. 2'000.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

**3.**

Die Beschwerdeführerin hat den Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'500.-- zu entschädigen.

**4.**

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 8. November 2024

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Jametti

Der Gerichtsschreiber: Dürst