

# **BS\_APPELLATIONSGERICHT ZB.2019.19 vom 11. Februar 2020**

BS Appellationsgericht, 2020-02-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs\\_appellationsgericht\\_ZB.2019.19](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_ZB.2019.19)

FR: BS\_APPELLATIONSGERICHT ZB.2019.19 du 11 février 2020

IT: BS\_APPELLATIONSGERICHT ZB.2019.19 del 11 febbraio 2020

## **Volltext**

Appellationsgericht

des Kantons Basel-Stadt

Dreiergericht

ZB.2019.19

ENTSCHEID

vom 11. Februar 2020

Mitwirkende

Dr. Olivier Steiner, lic. iur. André Equey, Dr. Carl Gustav Mez  
und Gerichtsschreiber PD Dr. Benedikt Seiler

Parteien

A\_\_\_\_ Berufungsklägerin

[...]

Klägerin

vertreten durch B\_\_\_\_, Advokat,

[...]

gegen

C\_\_\_\_ Berufungsbeklagte

[...]

Beklagte

vertreten durch D\_\_\_\_, Advokat,

[...]

Gegenstand

Berufung gegen einen Entscheid des Zivilgerichts

vom 3. April 2019

betreffend Forderungen aus Arbeitsvertrag

Sachverhalt

A\_\_\_\_ (nachfolgend: Arbeitnehmerin) und die C\_\_\_\_ (nachfolgend: Arbeitgeberin) schlossen am 3. März 2017 einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Demgemäss war die Arbeitnehmerin seit dem 1. Mai 2017 bei der Arbeitgeberin als Leiterin [...] in der neu zu

eröffnenden Gastronomie [...] in [...] angestellt. Am 25. Mai 2017 kündigte die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis per 31. August 2017. Nachdem am 30. Mai 2017 ein Probelauf für die Eröffnung der [...] stattgefunden hatte, hielt sich die Arbeitnehmerin am Morgen des 31. Mai 2017 kurzzeitig in der [...] auf, übergab ihrer Stellvertreterin das Geschäfts-Mobiltelefon und teilte ihr mit, dass sie wohl einen Arzt aufsuchen werde. Gleichtags mahnte die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin schriftlich wegen unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit ab. In der Folge stellte die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin ein Arztzeugnis zu, das ihre Arbeitsunfähigkeit vom 31. Mai bis zum 11. Juni 2017 bescheinigte. Mit Schreiben vom 1. Juni 2017 hielt die Arbeitgeberin fest, dass sie das Verhalten der Arbeitnehmerin am 31. Mai 2017 als fristlose Kündigung auffasse. Mit Schreiben vom 5. Juni 2017 teilte die Arbeitnehmerin der Arbeitgeberin mit, dass sie nicht fristlos gekündigt habe, sie aber nun ihrerseits das Schreiben vom 1. Juni 2017 als fristlose Kündigung durch die Arbeitgeberin verstehe. Nachdem das von der Arbeitnehmerin eingeleitete Schlichtungsverfahren in der Ausstellung der Klagebewilligung mündete, reichte die Arbeitnehmerin am 18. Oktober 2017 Klage beim Zivilgericht Basel-Stadt ein. Darin beantragte sie, es sei die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihr eine Summe von CHF 18'000.00 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 1. Juni 2017 (ausstehenden Lohnforderungen bis zum 31. August 2017), CHF 13'000.00 (Pönale wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung), CHF 1'500.00 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 1. Juni 2017 (Anteil 13. Monatslohn bis zum 31. August 2017), CHF 1'500.00 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 1. Juni 2017 (entgangene Provision) sowie CHF 2'903.00 zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 1. Juni 2017 (Spesen) zu bezahlen. Mit Entscheid vom 3. April 2019 verurteilte das Zivilgericht die Arbeitgeberin, der Arbeitnehmerin Lohn von CHF 2'097.35 brutto zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. Juli 2017 zu bezahlen, wies die weitergehenden Rechtsbegehren ab und auferlegte der Arbeitnehmerin die Prozesskosten.

Gegen diesen Entscheid hat die Arbeitnehmerin am 30. Juli 2019 Berufung beim Appellationsgericht Basel-Stadt erhoben. Darin verlangt sie die Aufhebung des angefochtenen Entscheids und die Verurteilung der Arbeitgeberin zur Bezahlung von CHF 15'443.95 zuzüglich 5 % Zins seit dem 1. Juni 2017 (Lohn bis zum 31. August 2017) sowie CHF 13'000.00 (Pönale wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung) an die Arbeitnehmerin. Mit Berufungsantwort vom 9. September 2019 beantragt die Arbeitnehmerin die vollumfängliche Abweisung der Berufung. Mit Replik vom 7. Oktober 2019 bzw. Duplik vom 21. Oktober 2019 halten die Parteien an ihren zweitinstanzlich gestellten Anträgen fest. Der vorliegende Entscheid ist unter Beizug der Akten des Zivilgerichts auf dem Zirkulationsweg ergangen.

## Erwägungen

### 1. Eintreten

Erstinstanzliche End- und Zwischenentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten unterliegen der Berufung, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt (Art. 308 der Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO, SR 272]). Dies ist vorliegend der Fall. Auf die frist- und formgerecht erhobene Berufung ist einzutreten. Für deren Beurteilung ist das Dreiergericht des Appellationsgerichts zuständig (§ 92 Abs. 1 Ziff. 6 des Gerichtsorganisationsgesetzes [GOG, SG 154.100]).

### 2. Zeugenbefragungen

2.1 Im erstinstanzlichen Verfahren hat die Arbeitnehmerin die Einvernahme ihres Lebenspartners als Zeuge beantragt. Das Zivilgericht hat erwogen, die Arbeitnehmerin führe nicht aus, inwiefern ihr Lebenspartner bestätigen könnte, dass die Ärztin ein zweites Arztzeugnis direkt an die Arbeitgeberin geschickt habe, und es scheine ausgeschlossen, dass der Lebenspartner darüber aus eigener Erfahrung etwas berichten könne. Folglich ist auf seine Befragung verzichtet worden (angefochtener Entscheid E. 2.2.3). In der Berufung hält die Arbeitnehmerin am Antrag auf Einvernahme ihres Lebenspartners als Zeuge fest (Berufung Ziff. 7), begründet aber nicht ansatzweise, weshalb der betreffende Beweisantrag vom Zivilgericht zu Unrecht abgewiesen worden sein sollte. Unter diesen Umständen ist der Beweisantrag auch im Berufungsverfahren unter Verweis auf die überzeugenden Erwägungen des Zivilgerichts ohne weiteres abzuweisen. Nachdem die Arbeitnehmerin bisher bloss behauptet hat, das zweite Arztzeugnis sei der Arbeitgeberin direkt von der Ärztin zugestellt worden (Klage Ziff. 16; Berufung Ziff. 8), behauptet sie in ihrer Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 erstmals, ihr Lebenspartner habe der Arbeitgeberin auch selber eine Kopie des Arztzeugnisses geschickt (Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 9). Diese Behauptung ist sowohl gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO als auch gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO ein unzulässiges Novum. Erstens hätte die anwaltlich vertretene Arbeitnehmerin die Behauptung bei Anwendung zumutbarer Sorgfalt schon vor dem Zivilgericht vorbringen können. Zweitens hätte sie die Behauptung bei Anwendung minimalster Sorgfalt mit der Berufung und nicht erst mit der Stellungnahme zur Berufungsantwort vorbringen können.

2.2 Im erstinstanzlichen Verfahren hat die Arbeitnehmerin die Einvernahme von E\_\_\_\_\_ als Zeugin beantragt. Das Zivilgericht hat E\_\_\_\_\_ als Zeugin befragt. Dabei hat der Rechtsvertreter der Arbeitnehmerin Gelegenheit erhalten, Ergänzungsfragen zu stellen, und von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht (Verhandlungsprotokoll S. 2-5). In der Berufung beantragt die Arbeitnehmerin, E\_\_\_\_\_ sei zu einer behaupteten Diskussion betreffend ein Arztzeugnis vom 7. Juni 2017 und erneut zum Sachverhalt als Zeugin einzuvernehmen (Berufung Ziff. 9). Soweit sich der Beweisantrag auf andere Tatsachenbehauptungen als die behauptete Diskussion betreffend das Arztzeugnis bezieht, ist er ohne weiteres abzuweisen, weil der Beweis vom Zivilgericht bereits erhoben worden ist und weder behauptet wird noch ersichtlich ist, dass die Beweiserhebung unrichtig oder unvollständig sein sollte. Für die Beantwortung der Frage, ob die Zeugin zur behaupteten Diskussion betreffend das Arztzeugnis einzuvernehmen ist, wird auf die nachstehenden Erwägungen verwiesen (vgl. unten E. 4.2.1).

### 3. Fristlose Kündigung durch die Arbeitgeberin?

3.1 Das Zivilgericht stellte fest, die Arbeitgeberin habe das Arbeitsverhältnis nicht fristlos gekündigt. Dieses habe aufgrund der ordentlichen Kündigung der Arbeitnehmerin am 31. August 2017 geendet (angefochtener Entscheid E. 2.1). Die Arbeitnehmerin macht geltend, die Arbeitgeberin habe sie fristlos entlassen (Berufung Ziff. 15 ff.). Im Folgenden ist zu prüfen, ob eine fristlose Kündigung seitens der Arbeitgeberin vorliegt oder nicht.

3.2 Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung einer Partei, die das Arbeitsverhältnis für die Zukunft von einem bestimmten Zeitpunkt an aufhebt. Der Wille zur Vertragsauflösung und der Zeitpunkt der Beendigung müssen klar und unmissverständlich zum Ausdruck kommen (vgl. Portmann/Rudolph, in: Basler Kommentar, 6. Auflage, Basel 2015, Art. 335 OR N 4 und 8). Eine fristlose Kündigung muss sowohl bezüglich der Auflösung des Vertrags als auch bezüglich der Fristlosigkeit

unmissverständlich und eindeutig sein (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Auflage, Basel 2005, Art. 337N 2). Für die Eindeutigkeit gelten bei einer fristlosen Kündigung die gleichen Regeln wie bei einer ordentlichen Kündigung. Die Kündigung kann auch durch konkludentes Verhalten zum Ausdruck gebracht werden (Rehbinder/Stöckli, in: Berner Kommentar, 2014, Art. 335 OR N 6 f. und 15).

Wenn der Empfänger eine Willenserklärung so verstanden hat, wie sie von der Erklärenden tatsächlich gemeint gewesen ist, ist auf den vom Empfänger erkannten wirklichen Willen der Erklärenden abzustellen (Gauch/Schluemp/Schmid, Schweizerisches Obligationenrecht. Allgemeiner Teil, 10. Auflage, Zürich 2014, N 212-215; Huguenin, Obligationenrecht. Allgemeiner und Besonderer Teil, Zürich 2012, N 189). Ist dies nicht der Fall, so ist die Willenserklärung nach dem Vertrauensprinzip so auszulegen, wie sie vom Empfänger unter Würdigung der ihm erkennbaren Umstände nach Treu und Glauben hat verstanden werden dürfen und müssen (Gauch/Schluemp/Schmid, a.a.O., N 206-210 und 216; Huguenin, a.a.O., N 190 f.). Wenn die Vertragsparteien eine Erklärung nicht übereinstimmend entweder tatsächlich als Kündigung oder tatsächlich nicht als Kündigung verstanden haben, ist diese somit nach dem Vertrauensprinzip auszulegen. Dementsprechend wird in Rechtsprechung und Lehre festgehalten, Kündigungserklärungen seien nach dem Vertrauensprinzip auszulegen (BGer 4C.155/2005 vom 6. Juli 2005 E. 2.1; Emmel, in: Huguenin/Müller-Chen [Hrsg.], Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3. Auflage, Zürich 2016, Art. 335 OR N 2; Staehelin, in: Zürcher Kommentar, 4. Auflage, 2014, Art. 335 OR N 4). Nachträgliches Parteiverhalten, insbesondere nachträgliche Parteierklärungen über den Sinn einer Willenserklärung sind für die Auslegung nach dem Vertrauensprinzip unbeachtlich. Massgeblich ist einzig, wie der Adressat die Erklärung im Zeitpunkt ihres Empfangs nach den damaligen Umständen hat verstehen dürfen und müssen (BGer 4A\_556/2012 vom 9. April 2013 E. 4.4). Wenn nicht festgestellt werden kann, dass die Arbeitnehmerin die Erklärung so verstanden hat, wie sie die Arbeitgeberin tatsächlich gemeint hat, ist somit durch Auslegung nach dem Vertrauensprinzip zu ermitteln, ob die Arbeitgeberin mit ihrem Verhalten klar und unmissverständlich zum Ausdruck gebracht hat, dass sie das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen will.

### 3.3

3.3.1 Im erstinstanzlichen Verfahren hat die Arbeitnehmerin behauptet, die Arbeitgeberin habe sie mit dem Schreiben vom 1. Juni 2017 fristlos entlassen (Klage Ziff. 5 und 19), während die Arbeitgeberin dies bestritten hat (Klageantwort S. 3, 8 f. und 13). Dass die Parteien das Schreiben vom 1. Juni 2017 übereinstimmend entweder tatsächlich als (fristlose) Kündigung der Arbeitgeberin oder tatsächlich nicht als (fristlose) Kündigung der Arbeitgeberin verstanden hätten, kann nicht festgestellt werden. Dass die Arbeitgeberin sie mit dem Schreiben vom 12. Juni 2017 entlassen habe, hat die Arbeitnehmerin im erstinstanzlichen Verfahren soweit ersichtlich nicht behauptet. Jedenfalls hätte die Arbeitgeberin dies sinngemäss bestritten (vgl. Klageantwort S. 9 und 13). Im Berufungsverfahren behauptet die Arbeitnehmerin sinngemäss, eventualiter habe die Arbeitgeberin sie mit dem Schreiben vom 12. Juni 2017 fristlos entlassen (vgl. Berufung Ziff. 45; Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 20 und 33). Die Arbeitgeberin bestreitet dies und behauptet, sie habe nie den Willen gehabt, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen (Berufungsantwort S. 4 und 6). Dass die Parteien das Schreiben vom 12. Juni 2017 übereinstimmend entweder tatsächlich als (fristlose) Kündigung der Arbeitgeberin oder tatsächlich nicht als (fristlose) Kündigung der Arbeitgeberin verstanden hätten, kann nicht

festgestellt werden. Folglich ist durch Auslegung nach dem Vertrauensprinzip zu bestimmen, ob die Arbeitnehmerin die Schreiben im Zeitpunkt ihres Empfangs nach den damaligen Umständen als fristlose Kündigung hat verstehen dürfen und müssen.

3.3.2 Der Betreff des Schreibens der Arbeitgeberin vom 1. Juni 2017 (Klagebeilage 9) lautet **Bestätigung Ihrer fristlosen Kündigung / Schadensersatz Forderung**. Darin behauptet die Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin habe am 31. Mai 2017 ihre Arbeitsstelle ohne irgendeine Information an die Geschäftsleitung verlassen sowie sämtliche Arbeitsutensilien und die ganze Verantwortung als Leiterin des Betriebs der ihr Unterstellten Mitarbeiterin E\_\_\_\_\_ abgegeben, und macht geltend, dieses Verhalten sei als fristlose Kündigung zu verstehen. Wie das Zivilgericht zutreffend festgestellt hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.1.3), kann das Verhalten der Arbeitnehmerin nicht als fristlose Kündigung bzw. fristloses Verlassen der Arbeitsstelle qualifiziert werden. Entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin hat diese das Schreiben vom 1. Juni 2017 nach Treu und Glauben aber auch nicht als fristlose Kündigung der Arbeitgeberin verstehen dürfen.

Die Arbeitnehmerin beruft sich auf das Bundesgerichtsurteil BGer 4C.155/2005 vom 6. Juli 2005. In diesem Fall kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis einer als Verkäuferin angestellten Arbeitnehmerin am 6. August 1999 per 31. Oktober 1999. Nachdem die Arbeitnehmerin wegen Mobbing das Gericht angerufen hatte, verglichen sich die Parteien anlässlich der Verhandlung vom 28. Oktober 1999 und zog die Arbeitgeberin die Kündigung zurück. Mit Schreiben vom 29. Februar 2000 erklärte die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin, sie könne sie nicht mehr als Verkäuferin einsetzen, und bot ihr eine Beschäftigung als Reinigungskraft mit Arbeitsbeginn am 7. März 2000 an. Mit Schreiben vom 3. März 2000 lehnte die Arbeitnehmerin diesen Vorschlag ab. Sie machte geltend, dies stelle eine unzulässige Vertragsänderung dar und sie könne die vorgeschlagene Funktion nicht akzeptieren. Zudem erklärte sie, sie stehe für jede derjenigen einer Verkäuferin gleichwertige Arbeit zur Verfügung. Mit Schreiben vom 20. März 2000 nahm die Arbeitgeberin die Weigerung der Arbeitnehmerin, ihre Arbeit am 7. März 2000 wieder aufzunehmen, zur Kenntnis. Sie qualifizierte dieses Verhalten als Verlassen der Arbeitsstelle und erklärte, sie betrachte den 6. März 2000 als letzten Arbeitstag, sodass die Arbeitnehmerin ab dem Folgetag nicht mehr zu ihrem Personal gehört habe (BGer 4C.155/2005 vom 6. Juli 2005 Tatsachen und E. 2.2). Das Bundesgericht stellte fest, dass die Arbeitnehmerin berechtigt gewesen sei, den Vorschlag abzulehnen (BGer 4C.155/2005 vom 6. Juli 2005 E. 3.2.2), und dass ihr Verhalten nicht als Verlassen der Arbeitsstelle qualifiziert werden könne. Indem die Arbeitgeberin den Gegenvorschlag der Arbeitnehmerin, sie als Verkäuferin oder in einer gleichwertigen Funktion einzusetzen, abgelehnt und gegenüber der Arbeitnehmerin erklärt habe, dass sie seit dem 7. März 2000 nicht mehr zu ihrem Personal gehöre, sei es die Arbeitgeberin gewesen, welche die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen habe, obwohl sie in ihrem Schreiben vom 7. März 2000 das Gegenteil behauptet habe. Unter den erwähnten Umständen habe die Arbeitnehmerin nach Treu und Glauben annehmen dürfen, dass sich die Arbeitgeberin von ihr habe trennen wollen, wie sie es schon im Vorjahr versucht hatte (BGer 4C.155/2005 vom 6. Juli 2005 E. 2.2). Wie die Lehre und das Zivilgericht zu Recht geltend machen, verbietet sich eine Verallgemeinerung dieses Entscheids schon mit Blick auf das Erfordernis, dass Gestaltungsrechte unmissverständlich ausgeübt werden müssen, was im Fall der fristlosen Kündigung wegen ihrer weitreichenden Folgen für beide Vertragsparteien ganz besonders gelten muss. Entscheidend sind vielmehr die Umstände

des Einzelfalls (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 337 N 18; angefochtener Entscheid E. 2.1.2). Wie das Zivilgericht richtig erwogen hat, versteht es sich von selbst, dass eine Erklärung der Arbeitgeberin, das Verhalten der Arbeitnehmerin stelle ein fristloses Verlassen der Arbeitsstelle dar, für sich genommen nicht bereits eine fristlose Kündigung der Arbeitgeberin darstellen kann, und hat die Arbeitgeberin im vom Bundesgericht beurteilten Fall unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass sie keine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin will (angefochtener Entscheid E. 2.1.2). Entgegen der Darstellung der Arbeitnehmerin (vgl. Berufung Ziff. 27 f.) hat die Arbeitgeberin mit dem Schreiben vom 1. Juni 2017 nicht unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass sie keine Weiterbeschäftigung mehr will. Insofern unterscheidet sich der vom Bundesgericht beurteilte Fall wesentlich vom vorliegenden. Im vom Bundesgericht beurteilten Fall sprachen für den Willen der Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis (fristlos) aufzulösen, insbesondere die folgenden Umstände: Erstens hatte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis bereits früher einmal gekündigt und die Kündigung erst unter dem Druck einer Klage der Arbeitnehmerin zurückgenommen. Zweitens hat die Arbeitgeberin im als Kündigung qualifizierten Schreiben ein Angebot der Arbeitnehmerin, weiterhin für sie tätig zu sein, abgelehnt. Drittens erklärte die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin, dass diese seit dem Tag, an dem der Antritt der neuen Funktion vorgesehen gewesen wäre, nicht mehr zu ihrem Personal gehöre und die Arbeitgeberin den Vortag als letzten Arbeitstag betrachte. Alle diese Umstände fehlen im vorliegenden Fall.

Mit einem als Abmahnung wegen unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit betitelten Schreiben vom 31. Mai 2017 (Klagebeilage 7) hat die Arbeitgeberin geltend gemacht, die Arbeitnehmerin sei am 31. Mai 2017 unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen (vgl. dazu Klage Ziff. 17 und 19). Angesichts dessen, dass die Arbeitnehmerin die Arbeitgeberin somit wegen ihres Verhaltens vom 31. Mai 2017 zunächst abgemahnt hat, erscheint es auf den ersten Blick etwas erstaunlich, dass sie das Verhalten der Arbeitnehmerin vom gleichen Tag einen Tag später als fristlose Kündigung qualifiziert hat. Ein eigentlicher Widerspruch kann zwischen den Schreiben vom 31. Mai und 1. Juni 2017 jedoch entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin (vgl. Klage Ziff. 19) nicht gesehen werden, weil sich die Situation in der Zwischenzeit verändert hat. Im Schreiben vom 1. Juni 2017 wird die Annahme einer fristlosen Kündigung nicht nur mit dem bereits im Schreiben vom 31. Mai 2017 behaupteten unentschuldigtem Nichterscheinen zur Arbeit begründet, sondern auch damit, dass die Arbeitnehmerin sämtliche Arbeitsutensilien und die ganze Verantwortung als Leiterin des Betriebs E\_\_\_\_\_ abgegeben habe. Dafür, dass die Arbeitgeberin zwischen den beiden Schreiben zusätzliche Informationen über das Verhalten der Arbeitnehmerin erhalten hat, welche die neue Einschätzung veranlassen können, sprechen auch die Zeugenaussagen von E\_\_\_\_\_. Diese hat erklärt, sie habe noch am 31. Mai 2017 zur Arbeitgeberin gehen und zu Protokoll geben müssen, wie es abgelaufen sei (vgl. Verhandlungsprotokoll S. 4). Entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin (vgl. Berufung Ziff. 20, 47 und 52 f.) braucht der Grund für das Schreiben vom 1. Juni 2017 somit nicht darin gelegen haben, dass die Arbeitgeberin aufgrund des Arztzeugnisses davon ausgegangen ist, dass die Arbeitnehmerin länger ausfallen würde. Im Übrigen wird im Arztzeugnis vom 31. Mai 2017 bloss eine Arbeitsunfähigkeit von zwölf Tagen attestiert. Ein Widerspruch zwischen dem Verhalten der Arbeitgeberin am 31. Mai und 1. Juni 2017 kann entgegen der Darstellung der Arbeitnehmerin (vgl. Berufung Ziff. 20 sowie 47 und 49) auch nicht damit begründet werden, dass die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin am

31. Mai 2017 zur Einreichung eines Arztzeugnisses aufgefordert habe und ihr Verhalten nach der Zustellung des Arztzeugnisses als fristlose Kündigung qualifiziert habe. Wie sich aus den nachstehenden Erwägungen ergibt, ist die Behauptung, die Arbeitgeberin habe die Arbeitnehmerin am 31. Mai 2017 zur Einreichung eines Arztzeugnisses aufgefordert, ein unzulässiges Novum und nicht erstellt und ist die Kenntnis der Arbeitgeberin vom Arztzeugnis im Zeitpunkt des Versands des Schreibens vom 1. Juni 2017 ebenfalls nicht erstellt.

In der Berufung behauptet die Arbeitnehmerin, der Verwaltungsratspräsident der Arbeitgeberin habe sie am 31. Mai 2017 zur Einreichung eines Arztzeugnisses aufgefordert (Berufung Ziff. 19 f., 44 und 47). Diese Behauptung hat sie im erstinstanzlichen doppelten Schriftenwechsel nicht vorgebracht und erstmals im mündlichen Parteivortrag aufgestellt (Verhandlungsprotokoll S. 6). Damit handelt es sich gemäss Art. 229 Abs. 1 ZPO um ein unzulässiges Novum. Im Übrigen fehlt für die Behauptung der Arbeitnehmerin jeglicher Beweis. In der Abmahnung vom 31. Mai 2017 (Klagebeilage 7) ist die Arbeitnehmerin zwar darauf hingewiesen worden, dass sie verpflichtet sei, bei Krankheit oder Nichterscheinen die zuständigen Personen darüber in Kenntnis zu setzen. Von einem Arztzeugnis steht aber überhaupt nichts. Schliesslich könnte die Arbeitnehmerin auch aus einer Aufforderung der Arbeitgeberin zur Einreichung eines Arztzeugnisses nichts zu ihren Gunsten ableiten.

Die Arbeitnehmerin behauptet, der Verwaltungsratspräsident der Arbeitgeberin habe das Arztzeugnis vom 31. Mai 2017 gleichentags um 23:00 Uhr per Mail erhalten (Klage Ziff. 18 f.; Berufung Ziff. 20, 28 und 52). Die Arbeitgeberin bestreitet dies (Klageantwort S. 7 f.). Die eingereichte E-Mail vom 31. Mai 2017 (Klagebeilage 8) beweist den Erhalt nicht. Gemäss dem Ausdruck ist zwar am 31. Mai 2017 um 23:00 Uhr von der E-Mail-Adresse des Lebenspartners der Arbeitnehmerin eine E-Mail geschrieben worden, die sich gemäss der Anrede an den Verwaltungsratspräsidenten der Arbeitgeberin richtet und in deren Beilage sich eine Kopie eines Arztzeugnisses befinden soll. Dem Ausdruck kann aber nicht entnommen werden, an welche E-Mail-Adresse die E-Mail gerichtet gewesen ist und ob sie einen Anhang enthalten hat. Erst recht beweist der Ausdruck weder den Empfang durch den Verwaltungsratspräsidenten der Arbeitgeberin noch dessen Zeitpunkt. Selbst wenn der Versand der E-Mail am 31. Mai 2017 um 23:00 Uhr erstellt wäre, wäre im Übrigen nicht erstellt, dass der Verwaltungsratspräsident die E-Mail vor dem Versand des Schreibens vom 1. Juni 2017 erhalten und zur Kenntnis genommen hat. Zum Beweis dieser Tatsachen wäre auch eine Einvernahme des Lebenspartners der Arbeitnehmerin als Zeuge nicht geeignet. Damit ist nicht erstellt, dass die Arbeitgeberin im Zeitpunkt des Versands ihres Schreibens vom 1. Juni 2017 Kenntnis vom Arztzeugnis vom 31. Mai 2017 gehabt hat. Im Übrigen hat das Zivilgericht zu Recht erwogen, dass das Schreiben der Arbeitgeberin vom 1. Juni 2017 (vom Zivilgericht offensichtlich versehentlich als Schreiben vom 31. Mai 2017 bezeichnet) auch dann nicht als fristlose Kündigung qualifiziert werden kann, wenn die E-Mail mit dem Arztzeugnis der Arbeitgeberin bereits am 31. Mai 2017 zugestellt worden ist (angefochtener Entscheid E. 2.1.3).

In ihrer Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 behauptet die Arbeitnehmerin erstmals, sie habe das Schreiben vom 1. Juni 2017 als PDF-Datei mit der Bezeichnung ■Bestätigung fristlosen Kündigung Schadenersatz Forderung.pdf■ vorab mit einer E-Mail vom 1. Juni 2017 mit dem Betreff ■Bestätigung fristlose Kündigung Schadenersatz Forderung■

erhalten, und reicht erstmals die E-Mail vom 1. Juni 2017 ein (Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 14; Beilage 20 zur Stellungnahme vom 7. Oktober 2019). In der Klage hat die Arbeitnehmerin zwar behauptet, die Arbeitgeberin habe in einer E-Mail vom 1. Juni 2017 geschrieben, ■anbei senden wir die Bestätigung fristlose Kündigung■, und behauptet, in der Klagebeilage 10 befänden sich ein Schreiben vom 5. Juni 2017 und eine E-Mail vom 1. Juni 2017 (Klage Ziff. 20). Im Beilagenverzeichnis findet sich aber nur das Schreiben vom 5. Juni 2017 und wird die E-Mail vom 1. Juni 2017 auch nicht erwähnt. Zudem hat die Arbeitnehmerin in der Klage nicht behauptet, dass mit der E-Mail vom 1. Juni 2017 das Schreiben vom gleichen Tag zugestellt worden sei, sowie den Betreff und den Dateinamen nicht erwähnt. Insoweit handelt es sich bei den Tatsachenbehauptungen und dem Beweismittel, welche die Arbeitnehmerin mit ihrer Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 vorgebracht hat, um gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO unbeachtliche Noven. Im Übrigen könnte die Arbeitnehmerin daraus ohnehin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Aus dem Schreiben vom 1. Juni 2017 ergibt sich zweifelsfrei, dass mit der Bestätigung einer fristlosen Kündigung die Bestätigung einer fristlosen Kündigung seitens der Arbeitnehmerin gemeint ist.

3.3.3 Mit Schreiben vom 5. Juni 2017 (Klagebeilage 10) hat die Arbeitnehmerin zum Ausdruck gebracht, dass sie das Schreiben der Arbeitgeberin vom 1. Juni 2017 als fristlose Kündigung der Arbeitgeberin betrachtet, und ihren Lohn bis Ende August 2017 gefordert. Mit Schreiben vom 12. Juni 2017 (Klagebeilage 11) hat die Arbeitgeberin klargestellt, dass sie mit dem Schreiben vom 1. Juni 2017 die fristlose Kündigung der Arbeitnehmerin vom 31. Mai 2017 bestätigt habe. Demzufolge erübrige sich alles Weitere und habe die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf weitere Lohnzahlungen. Entgegen der Darstellung der Arbeitnehmerin (vgl. Berufung Ziff. 30 f. und 45) hat die Arbeitgeberin mit dem Schreiben vom 12. Juni 2017 nicht zum Ausdruck gebracht, dass sie keine Weiterbeschäftigung gewollt hat. Die Verneinung weiterer Lohnforderungen ist die logische Folge der Annahme der Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin habe das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, und nicht Ausdruck des Willens der Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis ihrerseits zu beenden. Mit dem Schreiben vom 12. Juni 2017 hat die Arbeitgeberin unmissverständlich klargestellt hat, dass die fristlose Kündigung ihrer Ansicht nach nicht von ihr, sondern von der Arbeitnehmerin erklärt worden ist. Folglich hatte die Arbeitgeberin entgegen der haltlosen Auffassung der Arbeitnehmerin (vgl. Berufung Ziff. 37) nicht den geringsten Anlass, nach der Zustellung des Schlichtungsgesuchs betreffend fristlose Entlassung vom 6. Juni 2017 erneut klarzustellen, dass es sich nicht um eine fristlose Kündigung der Arbeitgeberin, sondern um eine solche der Arbeitnehmerin handle.

3.3.4 In der Berufung behauptet die Arbeitnehmerin erstmals, die Arbeitgeberin habe wider besseres Wissen behauptet, sie habe die Arbeitsstelle verlassen (Berufung Ziff. 29, 46 f., 64 und 68). Damit behauptet sie sinngemäss, die Arbeitgeberin habe tatsächlich gewusst, dass sie das Arbeitsverhältnis nicht fristlos habe kündigen wollen. Im erstinstanzlichen Verfahren hat die Arbeitnehmerin zwar geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin ihr Verhalten zu Unrecht als fristlose Kündigung qualifiziert habe. Dass diese Qualifikation wider besseres Wissen erfolgt sei und die Arbeitgeberin somit tatsächlich gewusst habe, dass die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis nicht fristlos habe kündigen wollen, hat sie im erstinstanzlichen Verfahren aber nicht behauptet. Folglich handelt es sich bei diesen Behauptungen um unzulässige Noven (vgl. Art. 317 Abs. 1 ZPO).

3.3.5 Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass das Zivilgericht zu Recht festgestellt hat, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht fristlos gekündigt hat. Damit hat die Arbeitnehmerin weder gemäss Art. 337c Abs. 1 OR Anspruch auf Schadenersatz in Höhe des Lohns, des 13. Monatslohns und allfälliger Provisionen bis zum 31. August 2017 noch auf eine Pönale gemäss Art. 337c Abs. 3 OR.

#### 4. Forderungen der Arbeitnehmerin

##### 4.1

4.1.1 Die Arbeitnehmerin macht geltend, das Zivilgericht hätte nur prüfen dürfen, ob ihr die Arbeitgeberin den Lohn und den anteilmässigen 13. Monatslohn gestützt auf Art. 337b oder Art. 337c OR schulde, weil sie diese Forderungen aufgrund der behaupteten fristlosen Entlassung eingeklagt habe (Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 4-6, 34 und 39). Sinn gemäss macht sie geltend, eine auf eine andere Anspruchsgrundlage gestützte Zahlungspflicht gehöre nicht zum Streitgegenstand (vgl. Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 7). Damit wäre diesbezüglich eine spätere Klage nicht ausgeschlossen.

4.1.2 Gemäss aktueller bundesgerichtlicher Rechtsprechung und herrschender Lehre wird der Streitgegenstand durch das Rechtsbegehren und den behaupteten Lebenssachverhalt bestimmt (BGE 143 III 254 E. 3.1 S. 257, 142 III 210 E. 2.1 S. 213, 139 III 126 E. 3.2.3 S. 131; Baumgartner/Dolge/Markus/Spühler, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 10. Auflage, Bern 2018, Kap. 7 N 1 und 17; Sutter-Somm, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 3. Auflage, Zürich 2017, N 479 f.; Zingg, in: Berner Kommentar, 2012, Art. 59 ZPO N 71 und 74 f.). Damit wird von einem zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff ausgegangen. Die materiell-rechtliche Theorie setzt den Streitgegenstand mit dem geltend gemachten materiell-rechtlichen Anspruch gleich. Dass diese Theorie im schweizerischen Zivilprozessrecht nicht gelten kann, ist heute weitgehend unumstritten (vgl. Baumgartner/Dolge/Markus/Spühler, a.a.O., Kap. 7 N 12, 14 und 17; Sutter-Somm, a.a.O., N 474 und 479 f.; Zingg, a.a.O., Art. 59 ZPO N 71). Gemäss dem dreigliedrigen Streitgegenstandsbegriff wird der Streitgegenstand durch das Rechtsbegehren, den zugrunde liegenden Lebenssachverhalt und den materiellen Rechtsgrund, auf den der Kläger seinen Anspruch stützt, bestimmt. Die strikte Anwendung dieses Streitgegenstandsbegriffs ist für das schweizerische Zivilprozessrecht nicht vertretbar (Sutter-Somm, a.a.O., N 481 f.). Auf den Einbezug des Rechtsgrunds in den Streitgegenstandsbegriff ist zu verzichten, weil er im Widerspruch steht zum Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen (Zingg, a.a.O., Art. 59 ZPO N 74; vgl. Baumgartner/Dolge/Markus/Spühler, a.a.O., Kap. 7 N 13; Sutter-Somm, a.a.O., N 482). Gemäss Art. 57 ZPO wendet das Gericht das Recht von Amtes wegen an. Dies bedeutet, dass das Gericht auf den behaupteten Lebenssachverhalt grundsätzlich alle Rechtsnormen anzuwenden hat, welche das Rechtsbegehren zu begründen vermögen (Zingg, a.a.O., Art. 59 ZPO N 74). Das Gericht ist nicht an die Rechtsauffassungen der Parteien gebunden (Hurni, in: Berner Kommentar, 2012, Art. 57 ZPO N 5; Sutter-Somm, a.a.O., N 455). Es darf das Rechtsbegehren mit einer anderen rechtlichen Begründung als der vom Kläger vorgebrachten gutheissen und den eingeklagten Anspruch in rechtlicher Hinsicht abweichend von der Begründung der Parteien würdigen, sofern er vom Rechtsbegehren gedeckt ist (BGer 4A\_307/2011 vom 16. Dezember 2011 E. 2.4). Ergeben sich aus dem Sachverhalt Anhaltspunkte, dass sich der vom Kläger geltend gemachte Anspruch aus einer anderen Anspruchsgrundlage als der von diesem geltend gemachte ergibt, so hat das (erstinstanzliche) Gericht dies von Amtes wegen zu prüfen (vgl. Sutter-Somm/Seiler, in:

Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur ZPO, 3. Auflage, Zürich 2016, Art. 57 N 17). Es darf ein Rechtsbegehren grundsätzlich nur abweisen, wenn dieses unter keinem erdenklichen rechtlichen Gesichtspunkt begründet erscheint (Hurni, a.a.O., Art. 57 ZPO N 12). Wenn der Kläger den Anspruch im Rechtsbegehren selbst qualifiziert oder beschränkt, hat das Gericht allerdings nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung und einem Teil der Lehre nur die geltend gemachte Anspruchsgrundlage zu prüfen (vgl. BGer 4A\_307/2011 vom 16. Dezember 2011 E. 2.4 f.; Hurni, a.a.O., Art. 57 ZPO N 15; Zingg, a.a.O., Art. 59 ZPO N 74; a. M. Glasl, in: Brunner et al. [Hrsg.], ZPO Kommentar, 2. Auflage, Zürich 2016, Art. 57 N 24; Oberhammer, in: Oberhammer et al. [Hrsg.], Kurzkomentar ZPO, 2. Auflage, Basel 2014, Art. 57 N 4; Sutter-Somm/Seiler, a.a.O., Art. 57 N 9a).

4.1.3 Die Arbeitnehmerin hat selber behauptet und bewiesen, dass sie bei der Arbeitgeberin unbefristet angestellt gewesen ist und das Arbeitsverhältnis am 25. Mai 2017 per 31. August 2017 gekündigt hat (Klage Ziff. 5 und 10; Klagebeilagen 2 und 5). Zudem hat sie selber behauptet, dass sie vom 31. Mai bis am 30. Juni 2017 krankgeschrieben gewesen sei (Klage Ziff. 16). Wie vorstehend eingehend dargelegt worden ist (vgl. oben E. 3), hat das Zivilgericht zu Recht festgestellt hat, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht fristlos gekündigt hat. Die Arbeitgeberin behauptet zwar, das Verhalten der Arbeitnehmerin sei als fristlose Kündigung zu qualifizieren. Die Arbeitnehmerin bestreitet dies aber und das Zivilgericht hat mit überzeugender Begründung festgestellt, dass das Verhalten der Arbeitnehmerin nicht als fristloses Verlassen der Arbeitsstelle qualifiziert werden kann. Damit hat auch die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis nicht fristlos gekündigt. Unter diesen Umständen hat das Zivilgericht entgegen der haltlosen Rüge der Arbeitnehmerin (vgl. Berufung Ziff. 60) zu Recht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der ordentlichen Kündigung der Arbeitnehmerin am 31. August 2017 geendet hat.

Mit ihrem Klagebegehren 1 verlangt die Arbeitnehmerin aufgrund von ausstehenden Lohnforderungen bis zum ordentlichen Beendigungstermin am 31. August 2017 eine Summe von CHF 18'000. Diese entspricht dem Bruttolohn für die Zeit vom 1. Juni bis am 31. August 2018 (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2 und 2.2.4). Im Klagebegehren 1 qualifiziert die Arbeitnehmerin den geltend gemachten Anspruch auf Zahlung von CHF 18'000 nicht als Schadenersatzforderung aus ungerechtfertigter Entlassung gemäss Art. 337c Abs. 1 OR. Eine entsprechende Qualifikation findet sich auch nicht in den Berufungsanträgen. Folglich hat das Zivilgericht entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin zu Recht geprüft, ob die Arbeitnehmerin für die Zeit vom 1. Juni bis am 31. August 2018 einen Lohnanspruch einschliesslich eines Anspruchs gemäss Art. 324a Abs. 1, 2 und 4 OR aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis hat, und ist dies auch im Berufungsverfahren zu prüfen. Entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin (vgl. Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 7) gehört ein solcher Anspruch zum Streitgegenstand der vorliegenden Klage und ist deshalb diesbezüglich eine spätere Klage ausgeschlossen (vgl. Art. 59 Abs. 2 lit. e ZPO). Der Prüfung dieses Anspruchs hat das Zivilgericht entgegen der aktenwidrigen Behauptung der Arbeitnehmerin (vgl. Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 6) keinen geänderten Sachverhalt, sondern den von der Arbeitnehmerin selber behaupteten Sachverhalt zugrunde gelegt.

Den geltend gemachten Anspruch auf eine Zahlung in Höhe des anteilmässigen 13. Monatslohns für die Zeit vom 1. Juni bis am 31. August 2018 qualifiziert die Arbeitnehmerin im Klagebegehren 3 selbst sinngemäss als Schadenersatzforderung aus

ungerechtfertigter Entlassung gemäss Art. 337c Abs. 1 OR. Ob dieser Betrag aus einem anderen Rechtsgrund geschuldet ist, hätte das Zivilgericht deshalb gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung nicht prüfen dürfen (vgl. oben E. 4.1.2 am Ende). Folglich hat das Zivilgericht der Arbeitnehmerin den anteilmässigen 13. Monatslohn für die Zeit vom 1. bis 11. Juni 2017 im Umfang von CHF 161.35 (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2.4) zu Unrecht zugesprochen. Aufgrund des Verbots der reformatio in peius (vgl. dazu Seiler, Die Berufung nach ZPO, Zürich 2013, N 441; Sutter-Somm/Seiler, a.a.O., Art. 58 N 15) kann der angefochtene Entscheid insoweit aber nicht zuungunsten der Arbeitnehmerin abgeändert werden.

#### 4.2

4.2.1 Die Arbeitnehmerin behauptet, sie sei mit Arztzeugnis vom 31. Mai 2017 bis zum 11. Juni 2017 und mit Arztzeugnis vom 7. Juni 2017 bis zum 30. Juni 2017 krankgeschrieben worden. Das zweite Arztzeugnis sei direkt der Arbeitgeberin zugestellt worden (vgl. Klage Ziff. 16). Die Arbeitgeberin bestreitet zumindest die Krankschreibung für die Zeit ab dem 12. Juni 2017 und die Zustellung des zweiten Arztzeugnisses (vgl. Klageantwort S. 7 und 9).

Gemäss den Angaben in der Klage sollen sich in der Klagebeilage 6 zwar die Arztzeugnisse vom 31. Mai und 7. Juni 2017 befinden (Klage Ziff. 16). Die betreffende Klagebeilage enthält aber nur das Arztzeugnis vom 31. Mai 2017 (angefochtene Entscheid E. 2.2.3). Auch im Beilagenverzeichnis wird als Beilage 6 nur das Arztzeugnis vom 31. Mai 2017 erwähnt. Folglich hat die Arbeitnehmerin nicht bloss vergessen, eine Kopie des Arztzeugnisses vom 7. Juni 2017 der Klage beizulegen, sondern dieses im Beilagenverzeichnis auch nicht erwähnt. Mit der Berufung reicht die Arbeitnehmerin das Arztzeugnis vom 7. Juni 2017 (Berufungsbeilage 19) erstmals ein, ohne zu erklären, weshalb sie dies nicht bereits früher getan hat. Unter den gegebenen Umständen ist es offensichtlich, dass die anwaltlich vertretene Arbeitnehmerin das Arztzeugnis vom 7. Juni 2017 bei Anwendung zumutbarer Sorgfalt bereits im erstinstanzlichen Verfahren hätte einreichen können und müssen. Folglich handelt es sich dabei gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO um ein unzulässiges und damit unbeachtliches Novum. In der Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 macht die Arbeitnehmerin erstmals geltend, sie habe erst aufgrund des angefochtenen Entscheids Anlass gehabt, einen Beweis für die Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit zu erbringen (Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 6). Dieses Vorbringen ist nicht nur verspätet, sondern auch in der Sache unbegründet. Im ersten Schriftenwechsel haben die Parteien jeweils eine fristlose Kündigung durch die andere Vertragspartei behauptet und eine eigene fristlose Kündigung bestritten. Zudem hat die Arbeitnehmerin in der Klage behauptet und bewiesen, dass sie bei der Arbeitgeberin unbefristet angestellt gewesen ist und das Arbeitsverhältnis per 31. August 2017 gekündigt hat. Schliesslich hat die Arbeitnehmerin in der Klage behauptet, sie sei vom 31. Mai bis am 30. Juni 2017 krankgeschrieben gewesen (Klage Ziff. 16) und hat die Arbeitgeberin in der Klageantwort die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin und die Zustellung eines ärztlichen Zeugnisses für die Zeit vom 12. bis 30. Juni 2017 bestritten (Klageantwort S. 7 und 9). Unter diesen Umständen hat die anwaltlich vertretene Arbeitnehmerin entgegen ihrer Darstellung (vgl. Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 6) ohne weiteres damit rechnen müssen, dass das Zivilgericht zum Schluss gelangt, das Arbeitsverhältnis habe erst am 31. August 2017 geendet, und einen Anspruch aus Art. 324a Abs. 1 und 2 oder 4 OR prüft und der Dauer der Arbeitsunfähigkeit deshalb entscheidende Bedeutung zukommt. Bei

Anwendung minimaler Sorgfalt hätte sie deshalb die Beweise für ihre Arbeitsunfähigkeit spätestens mit der Replik im erstinstanzlichen Verfahren vorbringen müssen.

In der Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 behauptet die Arbeitnehmerin erstmals, die Ärztin habe auf der Kopie des Arztzeugnisses vom 7. Juni 2017 bestätigt, dass sie das Original direkt an die Arbeitgeberin gesendet habe (Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 8). Diese Behauptung ist sowohl gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO als auch gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO ein unzulässiges Novum.

In der Berufung behauptet die Arbeitnehmerin erstmals, im Nachgang zur Verhandlung des Zivilgerichts vom 3. April 2019 habe ihr E\_\_\_\_\_ mitgeteilt, sie habe vor der Verhandlung zusammen mit den Vertretern und dem Rechtsvertreter der Arbeitgeberin im Wartezimmer gesessen. Dabei habe sie mitbekommen, wie die Vertreter der Arbeitgeberin untereinander bestätigt hätten, dass sie das zweite Arztzeugnis direkt von der Ärztin erhalten hätten, und wie die Vertreter der Arbeitgeberin und deren Rechtsvertreter vereinbart hätten, den Erhalt des Arztzeugnisses bei der Verhandlung zu bestreiten. Somit habe die Arbeitgeberin das zweite Arztzeugnis erhalten und den Erhalt bösgläubig verschwiegen. Zum Beweis beantragt die Arbeitnehmerin die Einvernahme von E\_\_\_\_\_ als Zeugin (Berufung Ziff. 8 f., 40 und 68). Die Arbeitgeberin bestreitet, dass ihre Vertreter vor der Verhandlung bestätigt hätten, dass sie das Arztzeugnis vom 7. Juni 2017 direkt von der Ärztin erhalten hätten, und dass sie vereinbart hätten, den Erhalt anlässlich der Verhandlung zu bestreiten, und hält daran fest, dass sie dieses Arztzeugnis auch nie direkt erhalten habe (Berufungsantwort S. 3).

Die behauptete Diskussion betreffend das Arztzeugnis vom 7. Juni 2017 und das dafür beantragte Beweismittel sind unechte Noven im Sinn von Art. 317 Abs. 1 ZPO (vgl. zum Begriff der echten und unechten Noven statt vieler BGer 5A\_790/2016 vom 9. August 2018 E. 3.4; Reetz/Hilber, in: Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur ZPO, 3. Auflage, Zürich 2016, Art. 317 N 40, 56 und 58; Seiler, Die Berufung nach ZPO, Zürich 2013, N 25 und 1260 f.). Sofern E\_\_\_\_\_ der Arbeitnehmerin erst nach der Verhandlung des Zivilgerichts von der behaupteten Diskussion betreffend das Arztzeugnis erzählt hat, hat die Arbeitnehmerin die Noven in der Berufung ohne Verzug vorgebracht (vgl. dazu BGer 5A\_790/2016 vom 9. August 2018 E. 3.4; Reetz/Hilber, a.a.O., Art. 317 N 47) und auch bei Anwendung zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorbringen können. Unter der erwähnten Voraussetzung sind die Noven deshalb gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO zu berücksichtigen. Der Beweisantrag auf Einvernahme von E\_\_\_\_\_ als Zeugin ist aber mangels Rechtserheblichkeit der damit zu beweisenden neuen Tatsachenbehauptung abzuweisen. Die Arbeitnehmerin behauptet zwar, E\_\_\_\_\_ habe gehört, dass die Vertreter der Arbeitgeberin den Erhalt des Arztzeugnisses vom 7. Juni 2017 bestätigt hätten. Sie behauptet aber nicht, die Vertreter der Arbeitgeberin hätten in Gegenwart der Zeugin auch Angaben zum Inhalt dieses Arztzeugnisses gemacht. Dass sie das Arztzeugnis vom 7. Juni 2017 nicht selber gesehen hat, hat E\_\_\_\_\_ als Zeugin bereits in der Verhandlung des Zivilgerichts ausgesagt (Verhandlungsprotokoll S. 3 f.). Damit kann E\_\_\_\_\_ keine beweistauglichen Aussagen zum Inhalt des Arztzeugnisses vom 7. Juni 2017 machen. Die erst im Berufungsverfahren eingereichte Kopie des Arztzeugnisses ist, wie bereits erwähnt, ein unbeachtliches Novum. Folglich bliebe der bestrittene Inhalt dieses Arztzeugnisses auch im Fall der Einvernahme der Zeugin im Berufungsverfahren unbewiesen. Wenn der Inhalt nicht erstellt ist, könnte die Arbeitnehmerin im vorliegenden Verfahren aber auch aus der Kenntnis der Arbeitgeberin vom Arztzeugnis vom 7. Juni 2017 nichts zu ihren Gunsten

ableiten. Ob das zweite Arztzeugnis der Arbeitgeberin zugestellt worden ist oder nicht, kann deshalb offen bleiben.

Aus den vorstehenden Gründen ist mit dem Zivilgericht (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2.3 f.) davon auszugehen, dass die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin nur für die Zeit vom 31. Mai bis zum 11. Juni 2017 erstellt ist. Damit gilt die Arbeitnehmerin im vorliegenden Verfahren für die Zeit ab dem 12. Juni 2017 als arbeitsfähig.

4.2.2 Das Zivilgericht hat mit eingehender Begründung festgestellt, dass sich der Lohnanspruch der Arbeitnehmerin für die Zeit vom 1. bis 11. Juni 2017 unter Mitberücksichtigung des Anteils am 13. Monatslohn auf brutto CHF 2'097.35 beläuft (angefochtener Entscheid E. 2.2.2 und 2.2.4). Da die Richtigkeit dieser Feststellungen von der Arbeitnehmerin nicht in Frage gestellt wird, sind sie unter Verweis auf die überzeugende Begründung des angefochtenen Entscheids ohne weiteres zu bestätigen. Betreffend den Verzugszins hat das Zivilgericht festgestellt, dass dieser entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin nicht ab dem 1. Juni 2017, sondern erst ab dem 1. Juli 2017 geschuldet ist (angefochtener Entscheid E. 2.2.5). Die Arbeitnehmerin macht mit ihrer Berufung weiterhin Verzugszins ab dem 1. Juni 2017 geltend, ohne in irgendeiner Art und Weise zu begründen, weshalb die diesbezügliche Feststellung des Zivilgerichts unrichtig sein könnte. Unter diesen Umständen ist auch der Beginn der Verzugszinspflicht unter Verweis auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Entscheids ohne weiteres zu bestätigen.

4.2.3 Kann die Arbeit infolge Verschuldens der Arbeitgeberin nicht geleistet werden oder kommt sie aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt sie gemäss Art. 324 Abs. 1 OR zur Entrichtung des Lohns verpflichtet, ohne dass die Arbeitnehmerin zur Nachleistung verpflichtet ist. Die Lohnzahlungspflicht gemäss dieser Bestimmung setzt grundsätzlich voraus, dass die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistung angeboten hat. Kein Angebot der Arbeitsleistung ist erforderlich, wenn die Arbeitgeberin die Arbeitsleistung sowieso nicht angenommen hätte (vgl. BGE 135 III 349 E. 4.2 S. 357; BGer 4A\_464/2018 vom 18. April 2019 E. 4.2.1; Reh binder/Stöckli, in: Berner Kommentar, 2010, Art. 324 OR N 5; Staehelin, in: Zürcher Kommentar, 4. Auflage, 2006, Art. 324 OR N 3). Dies gilt insbesondere dann, wenn die Arbeitgeberin die Annahme der Arbeitsleistung im Voraus klar abgelehnt hat (Reh binder/Stöckli, a.a.O., Art. 324 OR N 6) oder wenn die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin bis zum Ende der Kündigungsfrist freigestellt hat (BGE 135 III 349 E. 4.2 S. 357; BGer 4A\_464/2018 vom 18. April 2019 E. 4.2.1) sowie wenn die Arbeitgeberin ihre Arbeit wegen ausstehender Lohnzahlungen verweigern darf (Reh binder/Stöckli, a.a.O., Art. 324 OR N 6; Staehelin, a.a.O., Art. 324 OR N 8).

Das Zivilgericht hat festgestellt, die Arbeitnehmerin habe ihre Arbeitsleistung ab dem 11. Juni 2017 nicht mehr angeboten (angefochtener Entscheid E. 2.2.4). Die Arbeitnehmerin macht geltend, sie habe ihre Arbeitsleistung mit dem Schreiben vom 5. Juni 2017 angeboten (Berufung Ziff. 21 und 66). Diese Behauptung ist falsch. Im Schreiben vom 5. Juni 2017 hat die Arbeitnehmerin erklärt, dass sie das Schreiben der Arbeitgeberin vom 1. Juni 2017 als fristlose Kündigung betrachte (Klage Ziff. 20; vgl. Klagebeilage 10). Anschliessend findet sich im erwähnten Schreiben die folgende Formulierung: ■ Ich habe meine Stelle fristgerecht auf den 31.08.2017 gekündigt. Wenn Sie dies akzeptiert hätten, würde ich meine Arbeit bis zu diesem Zeitpunkt ausüben. Aufgrund der fristlosen Kündigung ist dies nun hinfällig ■ (Klagebeilage 10). Somit hat die Arbeitnehmerin nur erklärt, dass sie die Arbeitsleistung ohne das Schreiben der Arbeitgeberin vom 1. Juni 2017

bis zum 31. August 2017 erbracht hätte. Tatsächlich hat sie die Arbeitsleistung aber gerade nicht angeboten, weil sie sich auf den Standpunkt gestellt hat, dieses Schreiben enthalte eine fristlose Kündigung der Arbeitgeberin. Aus dem Umstand, dass die Arbeitnehmerin in ihrer ordentlichen Kündigung vom 25. Mai 2017 erklärt hat, sie werde den Betrieb, soweit es ihr möglich sei, für die restliche Zeit führen (Klagebeilage 5), kann kein Angebot der Arbeitsleistung für die Zeit nach dem 11. Juni 2017 abgeleitet werden, weil dieses Schreiben aus der Zeit vor den Vorkommnissen vom 31. Mai 2017 und dem Schreiben der Arbeitgeberin vom 1. Juni 2017 stammt und die Arbeitnehmerin das Angebot im Kündigungsschreiben vom 25. Mai 2017 in ihrem Schreiben vom 5. Juni 2017 als hinfällig bezeichnet hat.

In den Schreiben vom 1. und 12. Juni 2017 (Klagebeilagen 9 und 11) hat die Arbeitgeberin zwar erklärt, dass sie das Verhalten der Arbeitnehmerin vom 31. Mai 2017 als fristlose Kündigung betrachte. Im Schreiben vom 12. Juni 2017 hat die Arbeitgeberin zudem erklärt, aufgrund der fristlosen Kündigung der Arbeitnehmerin erübrige sich alles Weitere und habe diese keinen Anspruch auf weitere Lohnzahlungen mehr (Klagebeilage 11). Entgegen der Auffassung der Arbeitnehmerin (Berufung Ziff. 62) hat die Arbeitgeberin damit aber nicht klar und unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, nicht mehr an der Arbeitsleistung interessiert zu sein. Beim Schreiben vom 12. Juni 2017 handelt es sich um die Antwort auf das Schreiben der Arbeitnehmerin vom 5. Juni 2017. Darin hat die Arbeitnehmerin sinngemäss bestritten, das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt zu haben, behauptet, die Arbeitgeberin habe das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, und verschiedene Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberin geltend gemacht, aber ihre Arbeitsleistung nicht angeboten. Unter diesen Umständen kann aus den Schreiben vom 1. und 12. Juni 2017 nicht geschlossen werden, die Arbeitgeberin hätte die Arbeitsleistung sowieso nicht angenommen, wenn die Arbeitnehmerin ihr diese angeboten hätte.

Wie vorstehend eingehend dargelegt worden ist, hat die Arbeitnehmerin die Schreiben der Arbeitgeberin vom 1. und 12. Juni 2017 nach Treu und Glauben nicht als fristlose Kündigung verstehen dürfen (vgl. oben E. 3.3.2 f.). Entgegen ihrer Auffassung (Berufung Ziff. 61) hat sie deshalb gerade nicht in guten Treuen darauf vertrauen dürfen, fristlos entlassen worden zu sein.

Die Arbeitnehmerin macht unter Berufung auf Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337d N 2, geltend, die Arbeitgeberin wäre verpflichtet gewesen, sie nach Ablauf der ersten Krankschreibung am 12. Juni 2017 zur Arbeit aufzufordern. Da die Arbeitgeberin die Unklarheit betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verursacht habe, sei sie verpflichtet gewesen, Klarheit zu schaffen (Berufung Ziff. 40, 63, 65 f. und 68). Diese Auffassung ist falsch und wird von der zitierten Literaturstelle nicht gestützt. Dort erklären die erwähnten Autoren, die Arbeitnehmerin sei zu mahnen und in Verzug zu setzen, wenn die Situation begründete Zweifel offen lässt, ob die Arbeitnehmerin die Stelle definitiv und absichtlich verlassen hat (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337d N 2). Dies bedeutet bloss, dass die Arbeitgeberin die Obliegenheit hat, die Arbeitnehmerin zur Arbeit aufzufordern hat, wenn sie sich auf ein fristloses Verlassen der Arbeitsstelle im Sinn von Art. 337d berufen will, obwohl aufgrund des bisherigen Verhaltens der Arbeitnehmerin noch nicht klar ist, dass diese die Arbeitsleistung absichtlich und endgültig verweigert. Für dieses Verständnis der Literaturstelle spricht auch der dort zitierte kantonale Entscheid (vgl. Appellationsgericht TI vom 30. Oktober 1997 E. 2 in: JAR 1998 S. 208, 209 f.). Die Verletzung der erwähnten Obliegenheit hat bloss zur Folge, dass sich die Arbeitgeberin

nicht auf ein fristloses Verlassen der Arbeitsstelle berufen kann. Eine Pflicht der Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin zur Arbeit aufzufordern, bei deren Verletzung die Arbeitnehmerin von ihrer Obliegenheit, ihre Arbeitsleistung anzubieten, befreit wäre, kann weder der erwähnten Literaturstelle noch dem dort zitierten Entscheid entnommen werden. Im Übrigen hat das Zivilgericht richtig festgestellt, dass es kein Missverständnis gegeben hat, das die Arbeitgeberin hätte richtigstellen können oder müssen (angefochtener Entscheid E. 2.2.4). Aufgrund der Schreiben der Arbeitgeberin vom 1. und 12. Juni 2017 (Klagebeilagen 9 und 11) und dem Schreiben der Arbeitnehmerin vom 5. Juni 2017 (Klagebeilage 10) haben beide Parteien genau gewusst, dass das Arbeitsverhältnis nach Ansicht der Arbeitgeberin aufgrund einer fristlosen Kündigung der Arbeitnehmerin vom 31. Mai 2017 und nach Auffassung der Arbeitnehmerin aufgrund einer fristlosen Kündigung der Arbeitgeberin vom 1. Juni 2017 geendet hat. Zudem haben beide Parteien gewusst, dass sowohl die Behauptung einer fristlosen Kündigung der Arbeitnehmerin als auch die Behauptung einer fristlosen Kündigung der Arbeitgeberin jeweils von der Gegenpartei bestritten worden ist. Damit haben sich beide Parteien bewusst sein müssen, dass die Möglichkeit besteht, dass das Gericht eine fristlose Kündigung verneint und feststellt, dass das Arbeitsverhältnis bis am 31. August 2017 angedauert hat. Bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt hätte die Arbeitnehmerin deshalb für den Fall, dass das Gericht eine fristlose Kündigung verneint, ihre Arbeitsleistung anbieten müssen. Da sie dies unterlassen hat, hat sie den Verlust des Lohnanspruchs für die Zeit ab dem 12. Juni 2017 ihrer eigenen Unsorgfalt zuzuschreiben. Dementsprechend wird der Arbeitnehmerin in der Standardliteratur empfohlen, die Fortsetzung der Arbeit nochmals anzubieten, wenn die Frage, ob eine fristlose Entlassung ausgesprochen worden ist, unklar ist (Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 337 OR N 16; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 N 12). Entgegen dem Einwand der Arbeitnehmerin (Berufung Ziff. 66) sind die betreffenden Literaturstellen sehr wohl einschlägig. Da sich die Arbeitnehmerin darauf beruft, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt habe, ist entscheidend, wie bei Unklarheiten bezüglich des Vorliegens einer fristlosen Entlassung vorzugehen ist. Im Übrigen regelt Art. 337 OR entgegen der Behauptung der Arbeitnehmerin (Berufung Ziff. 66) nicht nur die Kündigung durch die Arbeitgeberin, sondern auch diejenige durch die Arbeitnehmerin (Stahelin, in: Zürcher Kommentar, 2014, Art. 337 OR N 1).

In ihrer Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 behauptet die Arbeitnehmerin erstmals, für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis erst per 31. August 2017 beendet worden sei, habe sie ■wie ■freigestellt■■ gegolten (Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 Ziff. 53). Bisher hat die Arbeitnehmerin nie irgendetwas von einer Freistellung erwähnt. Die betreffende Behauptung ist sowohl gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO als auch gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO ein unzulässiges Novum.

Irgendein anderer Grund, weshalb ein Angebot der Arbeitsleistung für die Zeit ab dem 12. Juni 2017 nicht erforderlich gewesen wäre, besteht nicht. Folglich hat die Arbeitnehmerin für diese Zeit mangels Angebots ihrer Arbeitsleistung keinen Lohnanspruch, wie das Zivilgericht richtig festgestellt hat (angefochtener Entscheid E. 2.2.4).

## 5. Prozesskosten

5.1 Gemäss Art. 114 lit. c ZPO werden bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000. keine Gerichtskosten erhoben. Dies gilt auch für das

Rechtsmittelverfahren (AGE ZB.2018.11 vom 27. September 2018 E. 10). Wenn sich der Streitwert vor zweiter Instanz verringert, erfolgt die durch das kantonale Recht geregelte Bemessung der Gerichtskosten auf der Grundlage des noch strittigen Betrags (vgl. § 12 Abs. 2 des Reglements über die Gerichtsgebühren [GGR, SG 154.810]). Für die bundesrechtlich geregelte Frage, ob überhaupt Gerichtskosten zu erheben sind, ist hingegen der erstinstanzliche Streitwert massgebend. Massgeblich ist der Streitwert im Zeitpunkt der Klageeinreichung beim Gericht. Ein nachträgliches Absinken des Streitwerts unter die Grenze von CHF 30'001.■ führt nicht zur Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO. Auch für das Verfahren vor der kantonalen Rechtsmittelinstanz gilt Art. 114 lit. c ZPO nur, wenn der Streitwert der ursprünglichen Klage CHF 30'000.■ nicht übersteigt (vgl. BGE 115 II 30 E. 5b S. 41 f. und 100 II 358 S. 359 f. [beide zu Art. 343 Abs. 2 und 3 aOR]; Staehelin, in: Zürcher Kommentar, 3. Auflage, 1996, Art. 343 OR N 23 und 27). Für die Berechnung des Streitwerts im Sinn von Art. 114 lit. c ZPO ist massgebend, was in erster Instanz streitig gewesen ist (Geiser/Müller/Pärli, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4. Auflage, Bern 2019, § 1 N 93). Der erstinstanzliche Streitwert hat CHF 36'903.■ betragen (angefochtener Entscheid, E. 1). Folglich ist das Berufungsverfahren nicht kostenlos. Entsprechend dem Ausgang des Berufungsverfahrens hat die Arbeitnehmerin gemäss Art. 106 Abs. 1 ZPO die Gerichtskosten zu tragen und der Arbeitgeberin eine Parteientschädigung zu bezahlen.

5.2 Für die Bemessung der Gerichts- und Parteikosten des Berufungsverfahrens ist, wie bereits erwähnt (vgl. oben E. 5.1), auf den zweitinstanzlichen Streitwert abzustellen (§ 12 Abs. 2 GGR und § 12 Abs. 3). Dieser beträgt CHF 30'541.30 (CHF 2'097.35 + CHF 15'443.95 + CHF 13'000.■). Auf der Grundlage dieses Streitwerts werden die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens in Anwendung von § 5 Abs. 1 in Verbindung mit § 12 Abs. 1 und § 2 Abs. 1 GGR auf CHF 3'500.■ festgesetzt. Im Zeitpunkt der Erhebung des Kostenvorschusses von CHF 3'000.■ hat der Verfahrensleiter nicht erwarten können und müssen, dass die Arbeitnehmerin eine Stellungnahme zur Berufungsantwort einreichen wird. Dementsprechend hat er nach Eingang der Berufungsantwort verfügt, unter Vorbehalt allfälliger Beweisabnahmen sei vorgesehen, ohne mündliche Verhandlung aufgrund der vorliegenden Rechtsschriften und Akten zu entscheiden. Mit der auf das unbedingte Replikrecht gestützten umfangreichen fakultativen Stellungnahme vom 7. Oktober 2019 hat die Arbeitnehmerin bzw. deren Rechtsvertreter dem Appellationsgericht einen erheblichen Zusatzaufwand verursacht. Dieser rechtfertigt es, die Gerichtskosten höher anzusetzen als den Kostenvorschuss.

Die Parteientschädigung für das Berufungsverfahren wird in Anwendung von § 12 Abs. 1 in Verbindung mit § 4 Abs. 1 lit. b Ziff. 8, § 5 Abs. 1 lit. b.bb und § 2 Abs. 1 und 2 der Honorarordnung für die Anwältinnen und Anwälte des Kantons Basel-Stadt (HO, SG 291.400) auf CHF 3'800.■ festgesetzt. Dabei wird für die durch die fakultative Stellungnahme der Arbeitnehmerin vom 7. Oktober 2019 veranlasste fakultative Stellungnahme der Arbeitgeberin vom 21. Oktober 2019 ein Zuschlag von 30 % berechnet.

Demgemäss erkennt das Appellationsgericht (Dreiergericht):

://: Die Berufung gegen den Entscheid des Zivilgerichts vom 3. April 2019 ([...]) wird abgewiesen.

Die Berufungsklägerin trägt die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens von CHF 3'500.■.

Die Berufungsklägerin hat der Berufungsbeklagten eine Parteientschädigung von CHF 3'800.─ zu bezahlen.

Mitteilung an:

APPELLATIONSGERICHT BASEL-STADT

Der Gerichtsschreiber

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Entscheid kann unter den Voraussetzungen von Art. 72 ff. des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) innert 30 Tagen seit schriftlicher Eröffnung Beschwerde in Zivilsachen erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten gilt dies nur dann, wenn der Streitwert die Beschwerdesumme gemäss Art. 74 Abs. 1 lit. a oder b BGG erreicht (CHF 15'000.─ bei Streitigkeiten aus Miete oder Arbeitsverhältnis bzw. CHF 30'000.─ in allen übrigen Fällen) oder wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt. Die Beschwerdeschrift ist fristgerecht dem Bundesgericht (1000 Lausanne 14) einzureichen. Für die Anforderungen an deren Inhalt wird auf Art. 42 BGG verwiesen. Über die Zulässigkeit des Rechtsmittels entscheidet das Bundesgericht.

Ob an Stelle der Beschwerde in Zivilsachen ein anderes Rechtsmittel in Frage kommt (z.B. die subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Bundesgericht gemäss Art. 113 BGG), ergibt sich aus den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen. Wird sowohl Beschwerde in Zivilsachen als auch Verfassungsbeschwerde erhoben, sind beide Rechtsmittel in der gleichen Rechtsschrift einzureichen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.