

BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2021.47 vom 6. September 2022

BS Appellationsgericht, 2022-09-06, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_ZB.2021.47

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2021.47 du 6 septembre 2022

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2021.47 del 6 settembre 2022

Volltext

Appellationsgericht

des Kantons Basel-Stadt

Kammer

ZB.2021.47

ENTSCHEID

vom 10. November 2022

Mitwirkende

Dr. Olivier Steiner, Dr. Claudius Gelzer, lic. iur. André Equey,

MLaw Manuel Kreis, MLaw Anja Dillena

und Gerichtsschreiber Dr. Alexander Zürcher

Parteien

A___Berufungskläger

[...] Arbeitnehmer

vertreten durch [...], Advokat,

[...]

gegen

B___Berufungsbeklagte

[...] Arbeitgeberin

vertreten durch [...], Rechtsanwältin,

[...]

Gegenstand

Berufung gegen einen Entscheid des Zivilgerichts

vom 10. März 2021

betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag

Sachverhalt

Erwägungen

1. Eintreten

1.1 Erstinstanzliche End- und Zwischenentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten unterliegen der Berufung, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.■ beträgt (Art. 308 der Schweizerischen Zivilprozessordnung [SR 272, ZPO]). Dies ist vorliegend der Fall. Der begründete Entscheid ist dem Arbeitnehmer am 6. September 2021 zugestellt worden. Die Berufung vom 5. Oktober 2021 ist somit innert der gesetzlichen Frist von 30 Tagen erhoben worden (Art. 311 ZPO). Auf die Berufung ist mit den nachstehend erwähnten Einschränkungen (vgl. unten E. 1.2) einzutreten. Zuständig zu ihrer Beurteilung ist, nachdem erstinstanzlich die Kammer des Zivilgerichts über die Klage entschieden hat, die Kammer des Appellationsgerichts (§ 91 Ziff. 3 des Gerichtsorganisationsgesetzes [GOG, SG 154.100]).

2. Zivilgerichtsentscheid

3. Beschränkung des Streitgegenstands

4. Missbräuchlichkeit der Kündigung?

Die Arbeitgeberin machte vor Zivilgericht geltend, mit seiner E-Mail vom 12. Dezember 2016, 10:01 Uhr habe der Arbeitnehmer zugestanden, dass er entgegen seiner Angaben gegenüber F_____ nicht verhindert gewesen sei und am Training teilnehmen könne (Klageantwort, Rz 22). Der Arbeitnehmer bestritt dies und machte geltend, er habe am späten Nachmittag des 13. Dezember 2016 einen seit langem geplanten wichtigen privaten Termin gehabt. Er habe sich beim Sprecher erkundigt, ob man frühzeitig gehen könne. Der Sprecher habe dies bestätigt. Damit sei es ihm möglich gewesen, das Training zu besuchen und seinen familiären Verpflichtungen nachzukommen. Zum Beweis beantragte er bloss eine Parteibefragung und eine Einvernahme des Sprechers als Zeuge (vgl. Replik, Rz 57 und 64). Der Sprecher könnte den vom Arbeitnehmer behaupteten Termin von vornherein nicht bestätigen. Der diesbezügliche Beweisantrag wurde daher vom Zivilgericht zu Recht abgewiesen. In der Parteibefragung anlässlich der Verhandlung des Zivilgerichts sagte der Arbeitnehmer aus, er hätte am Dienstag um 14:30 Uhr einen Termin mit seiner Tochter gehabt. Diesen habe er in Absprache mit dem Kursleiter auf 16:00 Uhr verschoben (Verhandlungsprotokoll vom 10. März 2021, S. 5). Diese unsubstanzierte Aussage genügt nicht zum Beweis des behaupteten Termins. Verspätet und daher unbeachtlich ist die Behauptung, der Arbeitnehmer habe den Termin verschoben. Diese Behauptung ist zudem unglaubhaft, weil der Arbeitnehmer in seinen Rechtsschriften nichts von einer Verschiebung erwähnte, sondern bloss behauptete, wegen des privaten Termins sei er nach Rücksprache mit dem Sprecher frühzeitig gegangen. Damit ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer F_____ wahrheitswidrig erklärt hat, er könne am Training nicht teilnehmen. Selbst bei Wahrunterstellung der Behauptungen des Arbeitnehmers und Berücksichtigung der Behauptung betreffend die Verschiebung war ihm eine Teilnahme am Training aber gemäss eigenen Angaben ohne Vernachlässigung seiner familiären Verpflichtungen möglich, wenn er frühzeitig gehen konnte. Unter diesen Umständen durfte die Arbeitgeberin von ihm bei Wahrunterstellung seiner Behauptungen erwarten, dass er seinen privaten Termin nötigenfalls verschiebt und F_____ mitteilt, er nehme am 13. Dezember 2016 am Training teil, falls es frühzeitig gehen könne. Indem er F_____ stattdessen entgegen der Darstellung in der Replik (Rz 56) vorbehaltlos mitteilte, dass er am Training nicht teilnehmen könne (vgl. Klageantwort, Rz 22; Klageantwortbeilage 26; Berufung, Rz 150),

zeigte er eine ablehnende und unkooperative Haltung und machte er selbst bei Wahrunterstellung seiner Behauptungen eine teilweise unrichtige Angabe.

4.5.1 Unter den Titeln «Doppelspiel» und «Problem Lohngefüge» behauptet der Arbeitnehmer in der Berufung, er habe für die ihm angebotene Stelle (vgl. dazu Zivilgerichtsentscheid, E. 5.2 letzter Absatz) ein zu hohes Salär und eine zu hohe Funktionsstufe gehabt. Daher habe er nicht mehr ins Lohngefüge gepasst und sei die Lohngleichheit der Mitarbeitenden auf der gleichen Stufe nicht mehr gewahrt gewesen. Dies habe ein Motiv für seine Entlassung dargestellt (vgl. Berufung, Rz 221 und 236 f.). Der Arbeitnehmer legt mit seiner Berufung nicht ansatzweise dar, an welcher Stelle er diese Behauptungen im erstinstanzlichen Verfahren aufgestellt hat. Es ist infolgedessen davon auszugehen, dass er sie in der Berufung erstmals vorbringt. Daher handelt es sich um gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO unzulässige Noven, wie die Arbeitgeberin zu Recht geltend macht (Berufungsantwort, Rz 110 und 116). In seiner Stellungnahme vom 14. Dezember 2021 (Rz 21 f.) macht der Arbeitnehmer sinngemäss geltend, seine Vorbringen seien nicht verspätet, weil sie auch im Rahmen der Stellungnahme zum Beweisergebnis hätten erfolgen können, wenn das Zivilgericht die von ihm beantragte Edition des Stellenbeschriebs und der Einreihung der ihm angebotenen Stelle sowie der Stufe und des Salärs der jetzigen Inhaber dieser Stelle angeordnet hätte. Das ist unzutreffend. Die Tatsache, dass die vom Arbeitnehmer verlangten Urkunden oder Angaben bis jetzt nicht ediert worden sind, hat ihn nicht daran gehindert, in der Berufung die erwähnten Behauptungen aufzustellen. Folglich hätte der anwaltlich vertretene Arbeitnehmer diese Behauptungen unabhängig von den beantragten Editionen spätestens mit der Replik im erstinstanzlichen Verfahren vorbringen können und müssen. In der Stellungnahme zum Beweisergebnis wären die betreffenden Behauptungen daher verspätet gewesen (vgl. Art. 229 Abs. 1 ZPO). Da es sich bei den erwähnten Behauptungen um unzulässige Noven handelt, sind dafür auch keine Beweise abzunehmen. Die diesbezüglichen Beweisanträge auf Edition von Organigrammen, Stellenbeschrieben und Einreihungen von Stellen sowie der Stufe und des Salärs der jetzigen Inhaber der angebotenen Stelle (Berufung, Rz 221) sind daher abzuweisen.

An den in der Berufung angegebenen Stellen der Replik im erstinstanzlichen Verfahren beantragte der Arbeitnehmer die Edition von Organigrammen, Stellenbeschrieben und Einreihungen von Stellen sowie der Stufe und des Salärs der jetzigen Inhaber der ihm angebotenen Stelle zum Beweis der behaupteten Degradierung oder Rückstufung (vgl. Replik, Rz 20, 38 f. und 177; Berufung, Rz 26 f., 31 und 69). Ob der Arbeitnehmer im Rahmen der Reorganisation Ende 2016 insoweit degradiert oder zurückgestuft worden ist, als er eine Führungsfunktion und Budgetverantwortung verloren hat (vgl. dazu Berufung, Rz 26; Berufungsantwort, Rz 24), ist für die Beurteilung der Missbräuchlichkeit der Kündigung unerheblich. Mangels Rechtserheblichkeit der Frage, ob die neue Stelle mit einer Degradierung oder Rückstufung verbunden gewesen ist, sind die diesbezüglichen Beweisanträge auf Edition von Organigrammen, von Stellenbeschrieben und Einreihungen von Stellen sowie der Stufe und des Salärs des jetzigen Stelleninhabers vom Zivilgericht zu Recht abgewiesen worden (vgl. Zivilgerichtsentscheid, Tatsachen Ziff. VIII) und auch im Berufungsverfahren abzuweisen.

Im Kontext seiner Behauptungen, seine frühere Abteilung bestehe noch immer, beantragt der Arbeitnehmer erneut die Edition der Stufe und des Salärs des jetzigen Inhabers der Stelle, die ihm die Arbeitgeberin im Jahr 2016 angeboten hat, des Stellenbeschriebs und der Einreihung dieser Stelle sowie «sämtlicher Organigramme der verschiedenen Teams und

der Stelle Field Promotion Engineer bis hoch zu F_____» (Berufung, Rz 81). Der betreffende Beweisantrag bezieht sich allerdings bloss auf die Behauptung, aufgrund der frappanten Ähnlichkeit der Organigramme von 2012 und Sommer 2021 verstehe es sich von selbst, weshalb C_____ keine Aussage zur Funktionsstufe und zum Organigramm der dem Arbeitnehmer angebotenen Stelle habe machen wollen (vgl. Berufung, Rz 81). Damit fehlt es an einer konkreten Behauptung, die mit den beantragten Beweismitteln bewiesen werden könnte. Die Beweisanträge sind deshalb abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

4.5.3 Schliesslich macht der Arbeitnehmer geltend, er wäre in den Genuss von Zahlungen gekommen, wenn er nicht aus dem vorgeschobenen Grund seines Verhaltens, sondern aufgrund einer Reorganisation entlassen worden wäre (vgl. Berufung, Rz 89, 212, 217 und 219). Selbst wenn der Arbeitnehmer im Fall einer Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Reorganisation Anspruch auf Zahlungen gehabt hätte, könnte daraus auch unter Mitberücksichtigung der übrigen Umstände nicht geschlossen werden, die von der Arbeitgeberin geltend gemachten Kündigungsgründe seien bloss vorgeschoben. Bei Wahrunterstellung der Behauptung, die Arbeitgeberin habe allen aufgrund einer Reorganisation entlassenen Arbeitnehmenden Zahlungen ausgerichtet, erschiene es vielmehr höchst unwahrscheinlich, dass sie einzig im Fall des Arbeitnehmers versucht hätte, mit vorgeschobenen anderen Kündigungsgründen solche Zahlungen zu vermeiden, wenn sie die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nicht wegen seines Verhaltens, sondern aufgrund einer Reorganisation gewünscht hätte. Dass der Arbeitnehmer aufgrund der vorliegend zu beurteilenden Kündigung und der vorgängigen Funktionsänderung keinen Anspruch auf entsprechende Zahlungen hat, steht rechtskräftig fest, nachdem er die Abweisung seiner Klage durch das Zivilgericht betreffend die diesbezüglichen Klagebegehren nicht angefochten hat (vgl. dazu Berufung, Rz 7 und 174). Aus den vorstehenden Gründen ist auf die Rügen betreffend die erwähnten Zahlungen (vgl. Berufung, Rz 84-106) mangels Rechtsschutzinteresses nicht einzutreten und wären die diesbezüglichen Beweisanträge mangels Rechtserheblichkeit der zu beweisenden Tatsachen abzuweisen, soweit darauf einzutreten wäre.

4.5.4 Als Fazit kann festgehalten werden, dass nicht nachvollziehbar ist, weshalb das Verhalten der Arbeitgeberin im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen vom Arbeitnehmer behaupteten Gründen als falsches und verdecktes Spiel («Doppelspiel») zu qualifizieren sein sollte.

5. Prozesskosten

5.2

5.2.1 Gemäss dem angefochtenen Entscheid betragen die Gerichtskosten des erstinstanzlichen Verfahrens bei schriftlicher Begründung des Entscheids CHF 11'440.■ und die Kosten des Schlichtungsverfahrens CHF 2'560.■ (Zivilgerichtsentscheid, E. 7.2). Die Bemessung dieser Kosten wird vom Arbeitnehmer nicht beanstandet.

5.2.2 Für die Bemessung der Parteientschädigung im erstinstanzlichen Verfahren galten, da der Rechtsstreit vor Zivilgericht vor dem 1. Januar 2021 anhängig gemacht worden war, gemäss § 26 Abs. 1 des per 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Reglements über das Honorar und die Entschädigung der berufsmässigen Vertretung im Gerichtsverfahren (HoR, SG 291.400) noch die Bestimmungen der früheren Honorarordnung für die Anwältinnen und Anwälte des Kantons Basel-Stadt (HO, SG 291.400). Der Streitwert des erstinstanzlichen Verfahrens betrug gemäss der unbestrittenen Feststellung des Zivilgerichts

CHF 178'800.■ (Zivilgerichtsentscheid, E. 7.2). Bei einem Streitwert von über CHF 100'000.■ bis CHF 200'000.■ beträgt das Grundhonorar CHF 8'400.■ bis CHF 15'000.■ (§ 4 Abs. 1 lit. b HO). Angesichts des Umfangs des Falls sowie der Komplexität in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht ist es nicht zu beanstanden, dass das Zivilgericht das Grundhonorar auf CHF 15'000.■ festgesetzt hat. Gemäss § 5 Abs. 1 lit. b HO werden für jede zusätzliche Verhandlung, einschliesslich Schlichtungsverhandlungen und Instruktionsverhandlungen (lit. ba), sowie für jede zusätzliche Rechtsschrift (lit. bb) auf dem Grundhonorar Zuschläge von bis zu 30 % berechnet. Das Zivilgericht berücksichtigte für das Schlichtungsverfahren einen Zuschlag von 30 %, für die Duplik einen Zuschlag von 30 %, für die Instruktionsverhandlung einen Zuschlag von 30 % und für die Stellungnahmen zu den Novenanträgen des Arbeitnehmers einen Zuschlag von 10 % (Zivilgerichtsentscheid, E. 7.3).

Der Arbeitnehmer macht geltend, der Höchstansatz von 30 % entsprechend CHF 4'500.■ für ein Schlichtungsgesuch von 8 Seiten Umfang sei unverhältnismässig und eine Kürzung auf 10 % sei angezeigt (Berufung, Rz 253). Angesichts dessen, dass sein eigener Rechtsvertreter mit Honorarnote vom 10. März 2021 für das Schlichtungsverfahren einen Zuschlag von 30 % auf dem von ihm verlangten Grundhonorar von CHF 14'000.■ geltend gemacht hat, ist diese Rüge geradezu trölerisch. Für ein Schlichtungsverfahren in einem Fall mit dem Umfang und der Komplexität des vorliegenden und einem Streitwert von CHF 178'000.■ ist eine Parteientschädigung von CHF 4'500.■ angemessen.

Als unverhältnismässig erachtet der Arbeitnehmer den Höchstansatz von 30 % entsprechend CHF 4'500.■ auch für die Instruktionsverhandlung, weil die Arbeitgeberin anlässlich der Instruktionsverhandlung anders als der Arbeitnehmer nicht vergleichsbereit gewesen sei und die Instruktionsverhandlung bloss 40 Minuten gedauert habe (Berufung, Rz 254 ff.). Die Arbeitgeberin wendet dagegen ein, die Behauptung des Arbeitnehmers, sie habe anlässlich der Instruktionsverhandlung keinen wirklichen Vergleichswillen gezeigt, sei falsch und erfolge wider besseres Wissen (Berufungsantwort, Rz 127). Unter diesen Umständen muss die vom Arbeitnehmer nicht einmal ansatzweise bewiesene Behauptung betreffend Vergleichsbereitschaft der Arbeitgeberin unberücksichtigt bleiben. Die Verhandlung dauerte gemäss Protokoll zwar tatsächlich 40 Minuten. Auch unter Mitberücksichtigung dieser Dauer ist eine Parteientschädigung von CHF 4'500.■ für eine Instruktionsverhandlung in einem Fall mit dem Umfang und der Komplexität des vorliegenden und einem Streitwert von CHF 178'000.■ aber durchaus angemessen. Im Übrigen hat der Rechtsvertreter des Arbeitnehmers mit seiner Honorarnote vom 10. März 2021 für die Instruktionsverhandlung ebenfalls einen Zuschlag von 30 % auf dem von ihm verlangten Grundhonorar von CHF 14'000.■ geltend gemacht. Die übrigen Zuschläge werden vom Arbeitnehmer zu Recht nicht beanstandet.

Die unsubstanzierte Behauptung des Arbeitnehmers, er befinde sich in einer ganz anderen finanziellen Lage als die Arbeitgeberin (Berufung, Rz 258), stellt keinen hinreichenden Grund dar, in Anwendung von § 2 Abs. 3 HO ein tieferes Honorar festzusetzen. Aus den vorstehenden Gründen ist die Festsetzung eines Honorars von insgesamt CHF 30'000.■ durch das Zivilgericht zu bestätigen.

Zusätzlich berücksichtigte das Zivilgericht Auslagen von CHF 3'455.55 für die Übersetzung der Beilagen und CHF 330.20 für Kopien und Telefonie (Zivilgerichtsentscheid, E. 7.3). Der Arbeitnehmer macht geltend, es entziehe sich seiner Kenntnis, ob die Übersetzungskosten angepasst seien oder nicht, weil ihm keine Kopie der

Übersetzungskosten ausgehändigt worden seien. Vor dem Hintergrund, dass die Arbeitgeberin selbst über diverse Übersetzer verfüge, scheine die Summe doch eher hoch, weshalb sie zu kürzen sei (Berufung, Rz 257). Die Arbeitgeberin wendet dagegen ein, sie habe die Rechnung für die beglaubigten Übersetzungen der englischen Antwortbeilagen in Höhe von CHF 3'455.55 anlässlich der Hauptverhandlung vor dem Zivilgericht vom 10. März 2021 eingereicht, und es wäre Sache des Arbeitnehmers gewesen, vom Zivilgericht eine Kopie zu verlangen (Berufungsantwort, Rz 128). Als Beweis reicht sie als Berufungsantwortbeilage 2 eine Rechnung des Übersetzungsbüros [...] vom 12. Juli 2018 mit einem Gesamtpreis von CHF 3'455.55 ein. Dass die Arbeitgeberin diese Rechnung bereits anlässlich der erstinstanzlichen Hauptverhandlung eingereicht hat, bestreitet der Arbeitnehmer in seiner Stellungnahme vom 14. Dezember 2021 nicht. Damit sind die Auslagen von CHF 3'455.55 für die Übersetzung erstellt. Das Zivilgericht forderte die Arbeitgeberin mit Verfügung vom 26. Juni 2018 auf, durch ein anerkanntes Übersetzungsbüro angefertigte deutsche Übersetzungen einzureichen. Ob die Arbeitgeberin selbst über Übersetzer verfügt, ist daher entgegen der Ansicht des Arbeitnehmers offensichtlich unerheblich. Die Auslagen für Kopien und Telefonie beanstandet der Arbeitnehmer nicht. Damit ist der angefochtene Entscheid auch betreffend die Auslagen zu bestätigen.

5.3

5.3.1 Verringert sich der Streitwert vor zweiter Instanz, so ist die Grundgebühr für das Berufungsverfahren auf der Grundlage des noch strittigen Betrags festzusetzen (§ 12 Abs. 2 des Gerichtsgebührenreglements [GGR, SG 154.810]). Da der Arbeitnehmer mit seiner Berufung nur noch eine Entschädigung im Umfang von CHF 84'150.■ beantragt (oben E. 3), reduziert sich der Streitwert des Berufungsverfahrens auf CHF 84'150.■. Bei einem Streitwert von über CHF 30'000.■ bis CHF 100'000.■ beträgt die Grundgebühr CHF 3'000.■ bis CHF 6'000.■ (§ 5 Abs. 1 in Verbindung mit § 12 Abs. 1 GGR). Sie wird in Anwendung der Grundsätze gemäss § 2 GGR auf CHF 5'320.■ festgesetzt.

5.3.2 Für das Berufungsverfahren gilt im vorliegenden Fall das HoR (§ 26 Abs. 2 HoR). Im Berufungsverfahren bemisst sich das Honorar nach den gleichen Grundsätzen wie im erstinstanzlichen Verfahren. Das Grundhonorar beträgt in der Regel die Hälfte bis zwei Drittel der Ansätze für das erstinstanzliche Verfahren. Es umfasst einen einfachen Schriftenwechsel ohne Hauptverhandlung (§ 12 Abs. 1 HoR). Der Streitwert des Berufungsverfahrens beträgt wie erwähnt CHF 84'150.■. Nach den für das erstinstanzliche Verfahren geltenden Grundsätzen beträgt das Grundhonorar bei einem Streitwert von über CHF 30'000.■ bis CHF 100'000.■ zwischen CHF 4'500.■ und CHF 10'000.■ (§ 5 Abs. 1 HoR). Angesichts der Komplexität des Falls in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht und des Umstands, dass der Arbeitnehmer mit einer umfangreichen Berufung von 61 Seiten zur Einreichung einer ebenfalls umfangreichen Berufungsantwort von 40 Seiten veranlasst hat, ist ein Grundhonorar von CHF 10'000.■ angemessen. Das Grundhonorar für das Berufungsverfahren wird auf knapp zwei Drittel des nach den für das erstinstanzliche Verfahren geltenden Grundsätzen bemessenen Grundhonorars von CHF 10'000.■ und damit abgerundet CHF 6'500.■ festgesetzt. Mit seiner Stellungnahme vom 14. Dezember 2021 veranlasste der Arbeitnehmer die Arbeitgeberin, am 21. Januar 2022 ebenfalls eine Stellungnahme einzureichen. Für diese zusätzliche Rechtsschrift ist in Anwendung von § 8 Abs. 2 lit. d Ziff. 3 HoR ein Zuschlag von 10 % entsprechend CHF 650.■ zu berücksichtigen. Zusätzlich wird in Anwendung von § 23 Abs. 1 HoR eine Spesenpauschale

von 3 % entsprechend CHF 210.■ berücksichtigt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Appellationsgerichts wird einer mehrwertsteuerpflichtigen Partei, die den Prozess im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit geführt hat, die Parteientschädigung ohne Mehrwertsteuer zugesprochen, sofern sie nicht ausdrücklich einen Zuschlag für die Mehrwertsteuer beantragt und nachweist, dass sie durch die Mehrwertsteuer belastet ist (AGE ZB.2017.29 vom 14. September 2017 E. 7.2). Gemäss UID-Register ist die Arbeitgeberin mehrwertsteuerpflichtig. Das vorliegende Verfahren betrifft ihre unternehmerische Tätigkeit. Mit ihrem Rechtsbegehren 2 verlangt sie zwar die Zusprechung einer Parteientschädigung zuzüglich Mehrwertsteuer sowohl für das erst- wie auch das zweitinstanzliche Verfahren. Sie legt jedoch nicht dar, dass sie nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt und damit ausnahmsweise durch die Mehrwertsteuer belastet wäre. Die Parteientschädigung zu Gunsten der Bestellerin ist daher wie schon im erstinstanzlichen Verfahren ohne Mehrwertsteuer zuzusprechen.

Demgemäss erkennt das Appellationsgericht (Kammer):

://: Die Berufung gegen den Entscheid des Zivilgerichts vom 10. März 2021 (K5.2018.4) wird abgewiesen.

Der Berufungskläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens von CHF 5'320.■ und zahlt der Berufungsbeklagten eine Parteientschädigung von CHF 7'360.■.

Mitteilung an:

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.