



Entscheidung des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht

vom 14. August 2012 (400 12 132)

Zivilprozessrecht

Anforderungen an die Rechtsbegehren in einer Berufungsschrift

Besetzung

Präsidentin Christine Baltzer-Bader, Richter Edgar Schürmann (Ref.),
Richter René Borer; Gerichtsschreiber Hansruedi Zweifel

Parteien

A._____,
vertreten durch Advokat Roman Felix, Hauptstrasse 8, Postfach 732,
4153 Reinach,
Klägerin

gegen

B____AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Peter Platzer, Gurzelngasse 27, Postfach
1355, 4502 Solothurn,
Beklagte und Berufungsklägerin

Gegenstand

Arbeitsrecht

Berufung gegen das Urteil des Bezirksgerichtspräsidenten Laufen vom
2. April 2012

A. Die Parteien gingen am 01.11.2001 ein Arbeitsverhältnis ein. Der Jahreslohn 2009 betrug 13 mal CHF 5'725.00 brutto für ein 100%-Pensum. Ab Januar 2010 wurde der monatliche Bruttolohn auf CHF 5'750.00 erhöht. Am 30.06.2010 gebar die Klägerin einen Sohn und bezog in

der Folge bis und mit 05.10.2010 bezahlten Mutterschaftsurlaub. Für die Zeit danach reichte die Klägerin der Beklagten Arztzeugnisse ein, gemäss denen ihr eine 100%-ige Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wurde. Am 22.10.2010 wurde die Klägerin vom Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung der Beklagten untersucht, welcher die Arbeitsunfähigkeit bestätigte. Die Beklagte verweigerte ab 06.10.2010 Lohnzahlungen und berief sich auf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 05.10.2010. Nach Ablauf einer 30-tägigen Wartefrist bezog die Klägerin vom 05.11.2010 bis 31.12.2010 Krankentaggelder. Mit Schreiben vom 29.11.2010 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis per 28.02.2011. Am 04.02.2011 reichte die Klägerin beim Bezirksgerichtspräsidenten Laufen ein Schlichtungsgesuch ein. Mit Verfügung vom 25.03.2011 wurde festgestellt, dass es zu keiner Einigung gekommen war, und der Klägerin die Klagebewilligung erteilt mit folgendem Rechtsbegehren:

"1. Es sei die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin CHF 12'120.10 brutto nebst Zins zu 5% ab dem 1. Januar 2011 sowie CHF 766.65 nebst Zins zu 5% ab dem 1. Januar 2011 zu bezahlen. Mehrforderungen bleiben ausdrücklich vorbehalten.

2. Unter o/e-Kostenfolge zu Lasten der Beklagten."

Mit Eingabe vom 29.03.2011 reichte die Klägerin die Klagebewilligung dem Bezirksgericht Laufen ein und machte das entsprechende Rechtsbegehren klageweise geltend.

B. Nach der Durchführung eines "gerafften" Schriftenwechsels befragte der Bezirksgerichtspräsident anlässlich der Gerichtsverhandlung drei Zeugen und verpflichtete mit Urteil vom 02.04.2012 die Beklagte in teilweiser Gutheissung der Klage dazu, der Klägerin einen Nettobetrag von CHF 6'961.30 nebst Zins zu 5% seit 01.01.2011 zu bezahlen. Die weiterreichende Klage wurde dagegen abgewiesen, soweit sie nicht zufolge zwischenzeitlicher Begleichung gegenstandslos geworden und damit erledigt war. Es wurden keine Gerichtskosten gesprochen. Die Beklagte wurde zudem verpflichtet, der Klägerin eine reduzierte Parteientschädigung von CHF 2'900.00 auszurichten. Die weiteren Parteikosten wurden wettgeschlagen.

Der Bezirksgerichtspräsident Laufen erwog dabei Folgendes: Der Verwaltungsrat der Beklagten habe zwar im April 2010 mit eigener Aufzeichnung niedergeschrieben, dass die Klägerin als Mutter nicht mehr zu 100% arbeiten wolle resp. könne. Auch der Zeuge C.____ habe eine solche Äusserung der Klägerin wahrgenommen. Daraus lasse sich jedoch nicht auf den unmissverständlichen, mit Bindungswirkung versehenen Willen der Klägerin schliessen, den dauerobligatorischen Vertrag etliche Monate im Voraus aufzuheben. Der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung der Parteien eines Arbeitsvertrags sei nur bei Unzweifelhaftigkeit der Bestimmtheit und Vorbehaltlosigkeit des entsprechenden Rechtsfolgewillens anzunehmen, welche im vorliegenden Fall nicht gegeben sei. Da die Klägerin die ihr von der Beklagten unterbreitete schriftliche Aufhebungsvereinbarung nicht unterschrieben habe, habe die Beklagte die Klägerin schriftlich aufgefordert, am 06.10.2010 ihre Ganztätigkeit bei ihr wieder aufzunehmen. Diese Aufforderung habe die Klägerin nach Treu und Glauben als Weisung ihrer Arbeitgeberin im Rahmen eines in seiner Dauerhaftigkeit anhaltenden Arbeitsvertrags verstehen dürfen und müssen. Der Arbeitsvertrag der Parteien habe sich somit am Ende des Mutterschaftsurlaubs der Klägerin in unaufgelöstem Zustand befunden. Die für die Folgezeit von ihr geltend gemachte Arbeitsunfähigkeit sei ihr von ihrem Hausarzt mehrfach und davor von dessen Ferienvertreter attestiert worden. Der summarische Charakter dieser Zeugnisse mache sie nicht komplett unbeachtlich, sondern führe dazu, dass der Richter im Rahmen der sozialen Untersuchungsma-

xime auf ihre Erläuterung und Ergänzung hinwirke. Aufgrund der einlässlichen Erläuterungen beider Ärzte dürfte für die bescheinigte arbeitsplatzbezogene vollständige Arbeitsunfähigkeit der Klägerin die psychische Belastungskomponente (Druck von juristischen Auseinandersetzungen) noch im Oktober 2010 zusammen mit der schwangerschafts- resp. geburtsgefolgten Erschöpfung resp. diese vorerst intensivierend, dann mit zunehmender Dauer jedoch wohl prinzipal oder gar exklusiv dafür ursächlich gewesen sein. Auch der Untersuchungsbericht des Vertrauensarztes der Krankentaggeldversicherung habe der Klägerin für den angestammten Arbeitsplatz eine Arbeitsunfähigkeit von 100% attestiert, wobei er dafür allein konfliktsgegründete psychische Störungen der Klägerin verantwortlich gezeichnet habe. Dass der mehrseitige Befund des Vertrauensarztes vornehmlich aus Gesprächen mit der Klägerin und deren von ihm als Facharzt als nachvollziehbar bezeichneten Angaben gewonnen worden sei, sei im Bereich der dargestellten psychischen Probleme nicht aussergewöhnlich. Dieser Bericht gehe im Übrigen davon aus, dass die Arbeitsfähigkeit der Klägerin nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten weitgehend wieder hergestellt sein werde. Eine Gesamtwürdigung der drei ärztlichen Atteste und der Zeugenaussagen des Hausarztes und seines Stellvertreters hätten das Gericht davon überzeugt, dass die Klägerin für die vorliegend fraglichen Periodizitäten ihre Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen habe. Mit Blick auf die damals laufende ärztliche Untersuchung sei der Klägerin ein früheres Auflösen des Vertrags oder gar ein fristenverkürztes oder gar fristloses einseitiges Kündigen nicht zuzumuten gewesen, zumal ein solcher Teilverzicht auf die Kündigungsfrist ihrer schützenswerten Interessenlage nicht gerecht geworden wäre. Daher könne ihr nicht eine selbstverschuldete Arbeitsverhinderung angelastet werden, nachdem auch die Arbeitgeberin am Aufkommen der psychischen Störungen angesichts der beweisrechtlich nicht ausgeräumten kommunikativen Unklarheiten eine erhebliche Mitverantwortung trage. Die geltend gemachten Forderungen seien damit grundsätzlich zuzusprechen, wobei die Bruttobeträge auf Nettopositionen umzurechnen seien. Auf das vorliegende Arbeitsverhältnis sei der Betriebsbranchengesamtarbeitsvertrag anwendbar, weshalb die Klägerin während ihrer Krankheitszeit nur 80% des Lohns beanspruchen könne. Die Differenz von Juli 2010 bis 05.10.2010 sei erst während Hängigkeit dieses Prozesses von der Beklagten ausgeglichen worden, wodurch die Klage in diesem Punkt anerkannt worden sei. Die Beklagte habe die Berechnungen der Bruttositionen der Klägerin im Übrigen nicht eventualiter beanstandet. Namentlich auch der 13. Monatslohnanteil sowie die Kinderzulagen seien substantiell unwidersprochen geblieben. Demnach sei die Klage überwiegend, mit Einschluss des mittlerweile anerkannten und im April 2011 bezahlten Betrags im Verhältnis von rund 3:1 zuzusprechen.

C. Gegen dieses Urteil erhob die Beklagte mit Eingabe vom 04.05.2012 Berufung und beantragte:

"1. Das Urteil des Gerichtspräsidenten vom 2. April 2012 sei aufzuheben.

2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge."

Sie begründete ihre Anträge wie folgt: Aufgrund der vorliegenden Unterlagen sowie der Zeugenaussage C.____ sei unbestritten, dass die Klägerin nicht gewillt gewesen sei, nach Ablauf des Mutterschutzes wieder zu 100% ihre Tätigkeit aufzunehmen, was ihre Pflicht gewesen wäre. Der Zeuge C.____ habe klar ausgesagt, dass sie mitgeteilt habe, man müsse sich an "ein neues Gesicht" gewöhnen", und dass sie im Sommer ihre Sachen geholt habe. Damit habe sie klar mitgeteilt, dass sie den Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst habe. Wer

seinen Arbeitsplatz räume, zeige eindeutig, dass er nicht mehr zur Arbeit kommen möchte. Die Aussage von Herrn D.____ gegenüber dem Zeugen C.____, dass sich die Klägerin in einer ungekündigten Stellung befinde, sei erst im Herbst erfolgt. Da die einvernehmliche Auflösung nicht schriftlich vollzogen worden sei und das Wissen des Zeugen C.____ der Beklagten nicht bekannt gewesen sei, habe sich die Beklagte in einem Beweisnotstand befunden und habe daher "nolens volens" die Gesinnesänderung der Klägerin "akzeptieren" müssen. Erst aufgrund dieser Mitteilung von Herrn D.____ an Herrn C.____ habe dieser ihm dann mitgeteilt, dass die Klägerin ihm gesagt habe, das Ganze sei beendet. Zu dieser Thematik habe auch keinerlei Parteibefragung - obwohl beantragt - vor erster Instanz stattgefunden, was als Verweigerung des rechtlichen Gehörs zu werten sei. Jeder Aufhebungsvertrag trage das potentielle Risiko eines Verlust des Sozialschutzes in sich. Für die Arbeitnehmerin bestehe aber eine klare, auf 100% gehende Arbeitsverpflichtung. Werde diese nicht wahrgenommen, so könne sie gegenüber dem Arbeitgeber schadenersatzpflichtig werden. Die gegenseitige Aufhebung auf Ende des Mutterschutzes sei, wenn die Arbeitnehmerin nicht mehr bereit sei, zu 100% zu arbeiten, im Interesse beider Parteien. Ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Mutterschutzes habe kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden, weshalb keine Forderungen mehr geltend gemacht werden könnten.

Das Arztzeugnis sei nicht mehr als ein Anscheinsbeweis und bewirke keine Beweislastumkehr. Gelingt dem Arbeitgeber die Beweiserschütterung, sei der Arbeitnehmer voll für seine Arbeitsunfähigkeit beweispflichtig. Aus dem Krankenblatt und auch aus der Zeugenaussage des Ferienvertreters Dr. F.____ gehe klar hervor, dass er sich nur auf die Aussagen der Klägerin abgestützt habe, die er zudem als Ferienvertretung gar nicht gekannt habe. Eine eigentliche Untersuchung habe nicht stattgefunden, und die angeblich vorhandenen Beschwerden würden auf die Probleme am Arbeitsplatz sowie mit der Schwiegermutter zurückgeführt. Gemäss Krankenblatt des Hausarztes Dr. G.____ sei eine Schwäche und Erschöpfung erst im Rahmen der Konsultation vom 15.10.2010 aufgetreten. Eine Untersuchung der Klägerin durch ihn habe erst am 22.10.2010 stattgefunden, wobei auch hier keine irgendwie gearteten Auffälligkeiten vorhanden gewesen seien. Wenn der Zeuge Dr. G.____ an der Verhandlung plötzlich von einer "aufgepfropften" Erschöpfung durch die Schwangerschaft spreche, so lasse sich dies gerade anhand des Krankenblatts nicht nachvollziehen. Auch der Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung der Beklagten, Dr. H.____, habe nur auf die Schilderungen der Klägerin abgestellt und keine Untersuchungen vorgenommen. Er erwähne nur eine Erschöpfungsproblematik aufgrund des Verhältnisses zum Arbeitgeber. Alle ärztlichen Feststellungen beruhten nur auf Aussagen der Klägerin. Irgendwelche medizinischen Untersuchungsergebnisse seien bei all den Untersuchungen nicht feststellbar gewesen, und trotz der angeblich schweren Erschöpfung über einen langen Zeitlauf hinweg seien der Klägerin auch keine leichten Medikamente verschrieben worden. Aufgrund der Aktenlage sei ersichtlich, dass die Klägerin partout wieder habe arbeiten wollen, aber nicht mehr zu den an und für sich 100%, zu welchen sie - unter der bestrittenen Annahme eines noch weiterlaufenden Arbeitsvertrags - verpflichtet gewesen wäre. Erst als der Arbeitgeber weiterhin hartnäckig geblieben sei und eine Teilzeitarbeit nicht akzeptiert habe, sei sie plötzlich "krank" geworden. Bei der Konsultation am 08.09.2010 bei Dr. G.____ sei erstaunlicherweise in keiner Art und Weise etwas von einem Erschöpfungszustand aufgetaucht, sondern eine Problematik im Handgelenk festgehalten worden. Der Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit liege nicht vor. Damit habe die Vorinstanz gegen Art. 8 ZGB verstossen.

Selbst wenn man von einer Arbeitsunfähigkeit ausgehen wolle, lasse sich aufgrund der vorhandenen Urkunden nachweisen, dass der Streit mit dem Arbeitgeber von der Klägerin provoziert worden sei. Mit ihrem strikten Beharren auf einer Teilzeitarbeit, welche ihr der Arbeitgeber aus nachvollziehbaren Gründen verweigert habe, habe sie sich selbst in eine Situation hineingesteigert, die als selbstverschuldet zu bewerten sei, womit auch der Lohnfortzahlungsanspruch weg-falle. Die vorinstanzliche These einer Mitverantwortung des Arbeitgebers sei mit den Fakten nicht in Einklang zu bringen. Als die Beklagte gesehen habe, dass sie mit der gegenseitigen Aufhebung in einen Beweisnotstand gerate, habe sie die Klägerin zum Arbeitsantritt aufgebo-ten, was die Klägerin aber negiert habe. Nachdem die Beklagte den Vorschlag der Rechts-schutzversicherung für einen Aufhebungsvertrag abgelehnt habe, sei plötzlich das Arztzeugnis der Klägerin aufgetaucht. Laut den Feststellungen von Dr. H.____ entfalle die arbeitsplatzbezo-gene relevante psychische Störungsquelle im Zuge der Kündigung komplett und komme den somatischen Beschwerden der Klägerin nach Ende Oktober 2010 keine eigenständige arbeits-rechtliche Bedeutung mehr zu. Dr. G.____ habe diese Feststellungen bestätigt. Damit hätte die Klägerin zur Beseitigung dieses arbeitsplatzbezogenen Hindernisses zu kündigen gehabt, wo-mit sie wieder voll arbeitsfähig geworden wäre. Dr. H.____ schein sie darüber aufgeklärt zu haben.

Die Berechnungen der Gegenpartei seien generell bestritten worden. Nach dem Entscheid der Vorinstanz wäre ein Betrag von CHF 6'634.45 netto geschuldet.

D. Mit Berufungsantwort vom 08.06.2012 beantragte die Klägerin die kostenfällige Abwei-sung der Berufung, und zwar aus folgenden Gründen:

Die Klägerin habe zwar vor der Niederkunft auf Frage von Herrn D.____ hin den Wunsch ge-äussert, nach der Geburt des Sohnes mit reduziertem Pensum weiter zu arbeiten. Von einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Übereinkunft könne aber keine Rede sein. So habe der Zeuge C.____ ausgesagt, noch im Herbst 2010 von Herrn D.____ vernommen zu haben, dass dieser von einem unaufgelösten Arbeitsverhältnis mit der Klägerin ausgehe. Weiter sei die Klägerin mit Schreiben der Beklagten vom 15.09.2010 aufgefordert worden, am 06.10.2010 ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Schliesslich sei die von der Beklagten verfasste und erst am 23.09.2010 vorgelegte Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichnet worden. Daher bestehe kein Raum für die Konstruktion einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin sei von drei verschiedenen Ärzten untersucht worden, welche alle zum Ergebnis gelangt seien, dass eine Arbeitsunfähigkeit vorliege. Es hätten zeitnah mehrere Untersuchun-gen der Klägerin stattgefunden, die sich aufgrund der psychischen Komponente naturgemäss vorwiegend in Gesprächen manifestiert hätten. Dr. F.____ habe neben Schwindel und Puls-problemen insbesondere psychische Probleme abzuklären gehabt und berichte von einem Ge-spräch mit der Klägerin von 25 bis 30 Minuten. Wie anders als durch ein Gespräch das Vorhan-densein psychischer Probleme abgeklärt werden solle, vermöge die Beklagte nicht darzutun. Sowohl der Hausarzt der Klägerin als auch dessen Stellvertreter hätten anlässlich der Zeugen-aussage ihren damaligen Befund bestätigt und weiter erläutert. Dass Dr. H.____ keine Untersu-chung der Klägerin durchgeführt habe, sei aktenwidrig, halte doch sein Bericht ausdrücklich fest, dass am 22.10.2010 ein ausführliches Gespräch stattgefunden habe. Mit den drei ärztli-chen Attesten habe die Klägerin ihre Arbeitsunfähigkeit zweifelsfrei nachgewiesen.

Die Klägerin habe lediglich ihre Rechte wahrgenommen, indem sie sich gegen die von der Be-

klagen behauptete Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 05.10.2010 gewehrt habe. Es sei weder eine Übereinkunft getroffen noch eine Kündigung ausgesprochen worden. Von einem Selbstverschulden der Klägerin könne daher keine Rede sein. Auch bei einer bloss arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit sei der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers in der Regel zu bejahen. Die Pflicht des Arbeitnehmers, das arbeitsplatzbezogene Hindernis für seine Arbeitsleistung zu beseitigen, beziehe sich nur auf die Pflicht, im selben Unternehmen eine Alternativbeschäftigung zu verrichten, wenn dies dem Genesungsprozess nicht zuwiderlaufe. Die Berechnungen der Klägerin in der Klagebegründung seien von der Beklagten weder in der Klagantwort noch anlässlich der vorinstanzlichen Verhandlung bestritten worden. Die Nettoberechnungen der Vorinstanz könnten damit nicht mehr beanstandet werden.

E. Zur Verhandlung vor dem Kantonsgericht, Abteilung Zivilrecht, erschienen für die Beklagte Herr D.____ und der Rechtsbeistand der Beklagten sowie die Klägerin persönlich in Begleitung ihres Rechtsbeistands.

Anlässlich dieser Verhandlung wurde eine Parteibefragung durchgeführt. Laut Herrn D.____ habe die Klägerin mit einem Teilpensum weiterarbeiten wollen, was der Verwaltungsrat aus betrieblichen Gründen abgelehnt und der Klägerin am 21.04.2010 mitgeteilt habe. Die Klägerin habe es soweit verstanden und akzeptiert. Ihr sei dann gesagt worden, das Arbeitsverhältnis sei per Ende Mutterschaftsurlaub beendet, und die Beklagte werde die Stelle ausschreiben. Nach der Geburt des Kindes habe die Beklagte der Klägerin die Formulare betr. Kinderzulagen zugestellt und dort als Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses den 05.10.2010 eingetragen. Darauf habe die Klägerin schriftlich moniert, dass sie weiterhin bei der Beklagten angestellt sei. Die Beklagte sei mit der Klägerin sehr zufrieden gewesen und ihr Götti sei Verwaltungsratspräsident der Beklagten. Wenn sie gesagt hätte, sie würde 100% weiterarbeiten, dann hätte die Beklagte keinen Grund gehabt, die Stelle auszuschreiben. Im September habe die Klägerin darauf beharrt, dass sie immer noch bei der Beklagten angestellt sei, weil die Beklagte es unterlassen habe, einen Aufhebungsvertrag mit ihr zu machen. Sie habe einen Entwurf für eine Aufhebungsvereinbarung vorgelegt mit Lohnzahlung durch die Beklagte bis Ende November 2010. Die Beklagte habe keinen Grund für weitere Lohnzahlungen über den 05.10.2010 hinaus gesehen und habe daher einen anderen Entwurf mit Beendigung per 05.10.2010 vorgelegt, was die Klägerin zurückgewiesen habe. Ihre Rechtsschutzversicherung habe dann einen Vertragsentwurf mit Lohnfortzahlung bis Ende Dezember 2010 unterbreitet. Dies habe die Beklagte abgelehnt und gleichzeitig die Klägerin, nachdem diese gesagt habe, 100% arbeiten zu können, zur Arbeitsaufnahme zu 100% aufgefordert. Anstatt das wahrzunehmen, was eigentlich ihrem erklärten Willen entsprochen hätte, habe die Klägerin dann ein Arztzeugnis geschickt. Laut den Aussagen der Klägerin sei sie im Januar 2010 zu Herrn D.____ gegangen und habe ihm ihre Schwangerschaft mitgeteilt, worauf er sie gefragt habe, wie viel sie weiter arbeiten wolle. Sie habe gesagt zu 50% und sei davon ausgegangen, das gehe in Ordnung so. Im April 2010 sei sie nochmals gefragt worden, worauf sie ihren Wunsch für ein Teilpensum von 50% bestätigt habe. Dann sei ihr seitens der Beklagten gesagt worden, das gehe nicht, die Beklagte werde jemand anderen für ein 100%-Pensum suchen. Sie habe darauf Herrn D.____ und Herrn E.____ geantwortet, gut dann arbeite sie 100% weiter, worauf diese gesagt hätten, das gehe nicht mit einem Kind. Nach der Geburt des Kindes habe sie einfach das Formular mit dem Beendigungsdatum 05.10.2010 erhalten. Sie habe sich nicht umbesinnt, sondern einfach ihre Stel-

le behalten und das Kind bis Dezember 2010 weiterstillen wollen. Herr C.____ habe sie nach der Geburt des Kindes angerufen und ihr gesagt, sie müsse ihre Sachen holen, das Büro sei schon geräumt. Sie habe gar keine andere Wahl gehabt. Sie habe gedacht, dass die Büroräumung nur für eine vorübergehende Stellvertretung erfolgt sei. Ab 01.08.2012 habe sie wieder eine neue Stelle mit einem Pensum von 40%. Sie suche eine Stelle, um die 60% auch abzudecken.

Der vom Gericht vorgeschlagene Vergleich kam nicht zustande. Die Parteien hielten an ihren Anträgen gemäss ihren Rechtsschriften fest.

Erwägungen

1.1 Gegen einen Endentscheid in vermögensrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert von mindestens CHF 10'000.00 kann gemäss Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO Berufung erhoben werden. Mit Berufung kann gemäss Art. 309 ZPO unrichtige Rechtsanwendung oder/und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden. Die Berufung ist schriftlich und begründet innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheides bei der Rechtsmittelinstanz einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Der Streitwert bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bestimmt sich nach dem Bruttolohn (vgl. Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Art. 343 OR N 6). Vor erster Instanz war folgender Betrag strittig: CHF 12'120.10 brutto abzüglich CHF 1'739.20 brutto ergibt CHF 10'380.90, zuzüglich CHF 766.65 Kinderzulagen. Die Streitwertgrenze ist damit erreicht. Der angefochtene Entscheid wurde der Beklagten am 04.04.2012 zugestellt. Die Rechtsmittelfrist ist durch die Berufung vom 04.05.2012 somit eingehalten. Die Beklagte rügt die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts, womit sie zulässige Berufungsgründe geltend macht. Ein Kostenvorschuss für das Rechtsmittelverfahren ist nicht zu erheben, zumal für das Entscheidungsverfahren bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 keine Gerichtskosten gesprochen werden. Gemäss § 6 Abs. 1 lit. d EG ZPO ist die Dreierkammer der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts für die Beurteilung von Berufungen gegen Entscheide der Dreierkammern der Bezirksgerichte sachlich zuständig.

1.2 Die Zulässigkeitsvoraussetzungen der Berufung sind von Amtes wegen zu prüfen. Das Kantonsgericht, Abteilung Zivilrecht, hat daher im Folgenden zu prüfen, ob die Berufung nebst den formellen auch den inhaltlichen Anforderungen zu genügen vermag. Obwohl die ZPO die Berufungsanträge nicht ausdrücklich erwähnt, geht das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, mit Lehre und Rechtsprechung einig, dass die Berufung solche enthalten muss (vgl. ZHK ZPO-Reetz/Theiler, Art. 311 N 33 ff.; DIKE-Komm. ZPO-Hungerbühler, Art. 311 N 14 ff.; Seiler, Die Berufung nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Kap. N 872 ff.). Dies ergibt sich aus der Begründungspflicht, da eine Begründung notwendigerweise Anträge voraussetzt, welche mit der Begründung substantiiert werden (vgl. BGE 137 III 618 E. 4.2.2), und aus Art. 221 Abs. 1 lit. b ZPO, welcher auch für die Rechtsmittelschrift zur Anwendung kommt (vgl. BGE 138 III 216 E. 2.3). Aus dem Rechtsbegehren muss sich ergeben, inwieweit die Angelegenheit weiterhin im Streite liegt. Die Berufungsanträge müssen so bestimmt sein, dass sie im Falle der Gutheissung der Berufung unverändert zum Urteil der Berufungsinstanz erhoben werden können (vgl. BGE 137 III 619 E. 4.3). Da die Berufung ein reformatorisches

Rechtsmittel ist (Art. 318 Abs. 1 ZPO), darf sich der Berufungskläger grundsätzlich nicht darauf beschränken, die Aufhebung des angefochtenen Entscheides zu beantragen, sondern muss einen Antrag in der Sache stellen. Er muss demnach angeben, welche Teile des Entscheiddispositivs angefochten und welche Abänderungen beantragt werden. Grundsätzlich ist ein materielles Antrag erforderlich; Anträge auf Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zur neuen Entscheidung oder blosser Aufhebungsanträge genügen nicht und machen die Berufung unzulässig (vgl. BGE 133 III 489 E. 3; BGer 4A_205/2009 E. 1.2). Da die kantonale Berufungsinstanz volle Kognition in Tat- und Rechtsfragen besitzt, reicht es auch im Fall, in dem der Sachverhalt von der ersten kantonalen Instanz unvollständig festgestellt wurde, nicht aus, lediglich die Aufhebung des erstinstanzlichen Entscheides und die Rückweisung der Sache an die erste kantonale Instanz zu verlangen (vgl. ZHK ZPO-Reetz/Theiler, Art. 311 N 34). Genügt die Berufungsschrift den vorstehenden Erfordernissen nicht, so setzt die Berufungsinstanz dem Berufungskläger einzig in den Fällen von Art. 132 Abs. 1 und 2 ZPO (fehlende Unterschrift, fehlenden Vollmacht usw., Verbesserung von unleserlichen, unverständlichen oder weitschweifigen Berufungsschriften) eine Nachfrist an (BGE 137 III 622 E. 6.4). Kann keine Nachfrist angesetzt werden, so wird die Berufung zwar von der Berufungsinstanz behandelt. Die inhaltlich mangelhaften bzw. ungenügenden Angaben können jedoch zur Folge haben, dass z.B. auf eine ungenügend begründete Berufung nicht eingetreten wird. Die gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten geltende Untersuchungsmaxime betrifft nur die Art der Sammlung des Prozessstoffs, nicht aber die Frage der Einleitung und Beendigung des Verfahrens. Sie beschlägt auch nicht die Frage, wie das Rechtsbegehren formuliert sein muss, damit der Rechtsstreit überhaupt an die Hand genommen werden kann. Aus der Untersuchungsmaxime ergibt sich auch keine Pflicht des Gerichts, die Parteien in prozessualen Fragen zu beraten (vgl. BGE 137 III 621 E. 5.2).

Die Beklagte beantragte lediglich die Aufhebung des Urteils des Gerichtspräsidenten vom 02.04.2012. Bei Gutheissung der Berufung bliebe offen, was mit der Klage der Klägerin zu geschehen hätte. Falls die Beklagte der Meinung wäre, dass die Sache spruchreif sei, müsste sie die Abweisung der Klage beantragen. Falls die Beklagte aber der Meinung wäre, dass die Sache noch nicht spruchreif sei und dass die Vorinstanz das Verfahren wieder aufnehmen und die Klage nochmals beurteilen müsste, hätte sie nebst dem Hauptbegehren auf Abweisung der Klage einen Eventualantrag auf Rückweisung zur Neuurteilung stellen können. Die Beklagte wäre daher gehalten gewesen, nicht bloss die Aufhebung des Urteils des Gerichtspräsidenten vom 02.04.2012 zu beantragen, sondern hätte zugleich verlangen müssen, dass die Klage abzuweisen resp. eventualiter die Sache zur materiellen Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen sei.

Anzumerken bleibt, dass der Antrag in der Sache in den förmlichen Rechtsbegehren selbst gestellt werden muss und es nicht genügt, wenn dieser sich lediglich aus der Begründung ergibt (vgl. ZHK ZPO-Reetz/Theiler, Art. 311 N 34; BGE 133 III 489 E. 3; Seiler, Die Berufung nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Kap. N 881). Diese Strenge ist zumindest dann gerechtfertigt, wenn der Rechtsmittelkläger berufsmässig vertreten ist. Im vorliegenden Fall liesse sich selbst aus der Begründung der Berufung kein eindeutiger Antrag der Berufungsklägerin entnehmen: So rügt sie einerseits eine Verletzung des rechtlichen Gehörs zufolge unterlassener Parteibefragung, woraus auf einen Eventualantrag auf Rückweisung an die Vorinstanz geschlossen werden könnte. Andererseits rügt sie eine falsche Sachverhaltsfeststellung und

eine falsche Rechtsanwendung in der Hauptsache selbst, was als Antrag auf Abweisung der erstinstanzlich gutgeheissenen Klage verstanden werden könnte. Zum Schluss der Berufungsschrift wird darauf hingewiesen, dass die Berechnungen der Gegenseite generell bestritten worden seien. Anschliessend stellt die Berufungsklägerin eine eigene Berechnung auf, was nach dem Entscheid der Erstinstanz geschuldet wäre. Ob dieser vom erstinstanzlichen Urteilsdispositiv (CHF 6'961.30 netto) abweichende Endbetrag (CHF 6'634.45 netto) von der Beklagten anerkannt wird oder ob im Sinne eines Eventualantrags die Reduktion des zuzusprechenden Betrags auf diese niedrigere Summe beantragt wird, bleibt offen. Was die Berufungsklägerin in der Sache verlangt, bliebe somit auch unter Einbezug der Berufungsbegründung unklar. Im Ergebnis gelangt das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, daher zum Schluss, dass die Beklagte keinen rechtsgenügenden Berufungsantrag gestellt hat und dass demzufolge auf die Berufung nicht eingetreten werden kann.

2.1 Selbst wenn auf die Berufung einzutreten und sie materiell zu beurteilen gewesen wäre, so hätte sie aus nachfolgenden Gründen abgewiesen und das Urteil der Vorinstanz vollständig bestätigt werden müssen.

2.2 Die Parteien eines Arbeitsvertrags können den Vertrag statt durch einseitige Kündigung auch durch zweiseitige Übereinkunft beenden (sog. Aufhebungsvertrag). Mit dem Aufhebungsvertrag geben die Parteien die mit dem Arbeitsvertrag angestrebte, auf Dauer angelegte Bindung und insbesondere der Arbeitnehmer verschiedene Schutzrechte auf, so im Bereich des zeitlichen Kündigungsschutzes und des Arbeitslosenversicherungsrechts. Nach Lehre und Rechtsprechung muss deshalb die Willensäusserung zur einvernehmlichen Vertragsbeendigung speziell klar und eindeutig sein. Besonders zur Annahme einer konkludenten Vertragsaufhebung bedarf es unzweifelhafter Umstände (vgl. Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Art. 335 OR N 10). Für diesen von der Beklagten behaupteten Vertragsbeendigungsgrund trägt sie die Beweislast.

Ein schriftlicher Aufhebungsvertrag liegt nicht vor (vgl. ununterzeichneten Entwürfe, Klagbeilage 6 und Klagantwortbeilage 31). Die Aussagen der Parteien im Rahmen der heutigen Parteibefragung hinsichtlich des Inhalts der Besprechungen im Frühling und Herbst 2010 und hinsichtlich einer einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsvertrags werden gegenseitig bestritten. Dass die Klägerin das Formular zur Anmeldung von Familienzulagen für Arbeitnehmende, auf welchem die Beklagte die Beschäftigungsdauer mit "01.11.2001-05.10.2010" angegeben hat, am 27.09.2010 unterschrieben hat, ist kein Indiz für ihr Einverständnis mit einer Vertragsbeendigung per 05.10.2010, hat sie doch am 10.09.2010 diese Angabe der Beklagten auf dem Formular ausdrücklich moniert (vgl. Klagbeilage 3) und auch in ihren späteren Schreiben an die Beklagte beanstandet (vgl. Klagbeilagen 5 und 7). Bei der Würdigung der Aussagen des Zeugen C._____ ist zu berücksichtigen, dass er nach wie vor in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht. Aus dessen Aussagen kann zwar entnommen werden, dass die Klägerin im Frühling 2010 davon ausgegangen ist, zufolge Ablehnung ihres Wunsches nach einer Teilzeittätigkeit nicht im Betrieb der Beklagten bleiben zu können, und dass sie dem Zeugen ihre diesbezügliche Enttäuschung kundgetan hat. Ferner wurde vom Zeugen C._____ bestätigt, dass die Klägerin im Sommer 2010 nach der Geburt ihres Sohnes ihre persönlichen Sachen bei der Beklagten abholte. Dass die Klägerin ihrerseits damit einverstanden gewesen sein soll, per Ende des be-

zahlten Mutterschaftsurlaubs das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aufzuheben, hat dieser Zeuge nicht bestätigen können. Die Räumung des Büros durch eine Arbeitnehmerin ist für sich allein keine zweifelsfreie Willensäußerung zur Vertragsbeendigung, zumal wenn sie zufolge Mutterschaft mehrere Wochen nicht am Arbeitsplatz ist und dieser womöglich von jemand anderem benutzt wird. Im Herbst hat dann ein Verwaltungsratsmitglied der Beklagten dem Zeugen C._____ mitgeteilt, die Klägerin stehe in ungekündigter Stellung zur Beklagten. Dafür, dass die Beklagte im Herbst 2010 von einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis mit der Klägerin ausging, sprechen auch die Schreiben der Beklagten an die Klägerin vom 15.09.2010 und vom 30.09.2010, mit welchen sie die Klägerin aufforderte, nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs die Arbeit wieder im vertraglichen Pensum von 100% aufzunehmen (vgl. Klagbeilagen 4 und 8), und das Schreiben der Beklagten an die Klägerin vom 29.11.2010, womit die Beklagte unter Bezugnahme auf den Bericht des Vertrauensarztes der Krankentaggeldversicherung das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin per 28.02.2011 kündigte (vgl. Klagantwortbeilage 37). Damit hat die Beklagte einen Widerspruch in ihrem Verhalten an den Tag gelegt, den sie sich nunmehr entgegenhalten lassen muss. Dass die Klägerin und ihre Rechtsschutzversicherung im September 2010 mit der Beklagten über eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags verhandelt haben, spricht ebenfalls dagegen, dass bereits vorher ein - wenn auch nur mündlicher - Aufhebungsvertrag zustande gekommen ist. Mithin wäre der Beklagten der Nachweis unzweifelhafter Umstände, die auf eine konkludente Aufhebung des Arbeitsverhältnisses schliessen liessen, nicht gelungen, so dass von einem ungekündigten resp. frühestens per 28.02.2011 gekündigten Arbeitsverhältnis auszugehen wäre.

2.3 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber gemäss Art. 324a Abs. 1 OR für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Die Arbeitsverhinderung im Sinne von Art. 324a OR umfasst nicht nur die Fälle der Unmöglichkeit, sondern auch diejenigen der Unzumutbarkeit. Auch bei einer bloss arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers in aller Regel zu bejahen. Jedoch gebietet die Treuepflicht des Arbeitnehmers, das arbeitsplatzbezogene Hindernis für seine Arbeitsleistung zu beseitigen und die ihm vom Arbeitgeber zugewiesene Arbeit an einem anderen, zumutbaren Platz anzunehmen, soweit die Alternativbeschäftigung dem Genesungsprozess nicht zuwiderläuft (vgl. Rudolph/von Kaenel, in SJZ 106/2010 S. 362). Der Begriff der Arbeitsverhinderung ist funktionsbezogen, was auch der Arzt beim Ausstellen eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses berücksichtigen sollte (vgl. Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Art. 324a/b OR N 6). D.h. es ist nur danach zu fragen, ob der Arbeitnehmer seine vertragliche Arbeitstätigkeit ausüben kann oder nicht. Ist dies z.B. wegen eines schwelenden Konflikts am Arbeitsplatz und einer dadurch hervorgerufenen psychischen Belastung mit Krankheitswert nicht der Fall, hat der Arbeitnehmer auch dann Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn sich diese Belastung auf seine übrige Lebensgestaltung nicht oder nur geringfügig limitierend auswirkt. Der Lohnfortzahlungsanspruch hängt auch nicht davon ab, ob der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit im konkreten Fall ein Krankheitswert im medizinischen oder rechtlichen Sinn zukommt. Dies ergibt sich direkt aus

dem Gesetzestext von Art. 324a Abs. 1 OR, der die Krankheit nur beispielhaft erwähnt. Allerdings entfällt der Lohnfortzahlungsanspruch dann, wenn der Arbeitnehmer selber seine Arbeitsverhinderung verschuldet hat. Ein solches Verschulden wird von Lehre und Rechtsprechung erst bei grober Fahrlässigkeit im Sinne eines offensichtlichen Fehlverhaltens sowie bei Vorsatz bejaht (vgl. Rudolph/von Kaenel, in SJZ 106/2010 S. 363).

Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliegt dem Arbeitnehmer und wird meistens durch Arztzeugnisse erbracht. Ein Arztzeugnis verbessert die Beweislage des Arbeitnehmers entscheidend, da die Gerichte meist darauf abstellen ("Anscheinsbeweis"), solange nicht begründete Zweifel an dessen Richtigkeit geweckt wurden. Es genügt nicht, dass die Arbeitgeberin nur die Möglichkeit eines atypischen Ablaufs darlegt. Der Beweis des ersten Anscheins entfällt vielmehr erst dann, wenn ein Sachverhalt dargetan wird, welcher die ernsthafte Möglichkeit eines anderen als des erfahrungsmässigen Geschehensablaufs ergibt (vgl. Müller, in AJP 2/2010 S. 169). Nicht beweisbildend sind grundsätzlich die oft anzutreffenden Arztzeugnisse, die sich allein auf die Patientenschilderung abstützen und ohne eigene objektive Feststellungen abgegeben werden (vgl. Müller, in AJP 2/2010 S. 172). Wenn der Arbeitgeber aufgrund von objektiven Anhaltspunkten ein Arztzeugnis bezweifelt, kann er vom Arbeitnehmer verlangen, sich bei einem Vertrauensarzt der Firma untersuchen zu lassen. Erweist sich eine geltend gemachte Arbeitsverhinderung nicht als bestehend, ist für die Zeit der Arbeitsverhinderung kein Lohn geschuldet (vgl. zum Ganzen Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag, Art. 324a/b OR, N 12). Bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit liegt den meisten Fällen eine psychische Belastungssituation zugrunde, die einer objektiven Befunderhebung mittels messtechnischer oder bildgebender Verfahren nur sehr beschränkt zugänglich ist. Dies hat zur Folge, dass der Arzt bei seiner Diagnosestellung ganz massgeblich der Schilderung des Patienten vertrauen muss, was wiederum vom Arbeitgeber oft nicht hingenommen wird. Letztlich hat das Gericht im Rahmen des Beweisverfahrens zu befinden, ob eine rechtlich relevante Arbeitsverhinderung vorgelegen hat oder nicht (vgl. Rudolph/von Kaenel, in SJZ 106/2010 S. 365).

Die Vorinstanz hat nicht einfach auf die von der Klägerin zum Beweis ihrer Arbeitsverhinderung vorgelegten Arztzeugnisse ihres Hausarztes und von dessen Ferienvertreter abgestellt, sondern hat in Nachachtung von Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO den Hausarzt der Klägerin und dessen Ferienvertreter als Zeugen befragt, um die geringe Aussagekraft der bloss summarischen Arztzeugnisse hinsichtlich der Arbeitsverhinderung der Klägerin zu erhöhen. Als weiteres Beweismittel lag der vom Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung verfasste Bericht vor. Die Vorinstanz nahm eine sehr sorgfältige Beweiswürdigung vor und stützte sich auf die übereinstimmende Beurteilung aller drei Ärzte ab, dass eine arbeitsplatzbezogene vollständige Arbeitsunfähigkeit zufolge konfliktsgegründeter psychischer Störungen der Klägerin vorliege und es der Klägerin nicht zuzumuten sei, auch nur teilweise am alten Arbeitsplatz arbeiten zu gehen (vgl. Klagbeilage 18, S. 4, Zeugenaussage Dr. F.____ vom 20.12.2011 und Zeugenaussage Dr. G.____ vom 02.04.2012). An einem anderen Arbeitsplatz wäre sie - abgesehen von der Mutterschaft - arbeitsfähig (Dr. F.____) resp. ungefähr 50% wegen allgemeiner Erschöpfung (Dr. G.____) resp. 60% arbeitsunfähig (Dr. H.____) gewesen. Den Patientenblättern der Ärzte und auch dem ausführlichen schriftlichen Bericht des Vertrauensarztes konnten zwar keine nachweisbaren, eigenen Untersuchungsergebnisse der Ärzte entnommen werden. Dies ist bei einer in Frage stehenden psychischen Erkrankung naheliegend resp. unvermeidlich und führt nicht zur Beweisuntauglichkeit dieser Arztzeugnisse. Alle vorgenannten Ärzte führten mit der

Klägerin ein Patientengespräch durch, der behandelnde Hausarzt Dr. G.____ sogar mehrere. Ferner nahm er am 22.10.2010 eine körperliche Untersuchung der Klägerin vor, die aber keine Auffälligkeiten zu Tage förderte (vgl. schriftliche Krankengeschichte von Dr. G.____, Abschrift zuhanden des Bezirksgerichts Laufen vom 25.01.2012). Aus dem Umstand, dass die Ärzte der Klägerin keine Medikamente verschrieben haben, kann die Beklagte nichts für ihren Standpunkt ableiten, weil selbst der Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung als Spezialarzt für Psychiatrie und Psychotherapie eine psychopharmakologische oder psychotherapeutische Behandlung im Moment nicht als dringend indiziert bezeichnet hat. Aufgrund der Korrespondenz der Parteien ab 10.09.2010 bis 04.10.2010 und der zeitlich unmittelbar darauf folgenden Meldung einer Arbeitsverhinderung der Klägerin wäre es zwar nicht undenkbar, dass die Klägerin gar nicht arbeitsunfähig gewesen wäre, sondern einfach ihre vertraglich geforderte 100%-ige Arbeitsleistung verweigert hätte. Hingegen stellt dies mehr eine Hypothese der Arbeitgeberin als eine ernsthafte, vom Gericht in Betracht zu ziehende Möglichkeit des Geschehensablaufs dar. Damit lässt sich der durch die Arztzeugnisse erbrachte Anscheinsbeweis für die Arbeitsverhinderung der Klägerin ab 06.10.2010 nicht erschüttern. Mithin erwies sich die Beweiswürdigung der Vorinstanz, dass der Klägerin der Nachweis einer Arbeitsverhinderung ab 06.10.2010 gelungen sei, nicht als Verstoss gegen Art. 8 ZGB.

Auch dass die Vorinstanz die Arbeitsverhinderung der Klägerin rechtlich nicht als selbstverschuldet gewürdigt hat, wäre nicht zu beanstanden. Sie hat weder grobfahrlässig noch vorsätzlich einen Konflikt am Arbeitsplatz verursacht, sondern ihr Interesse zur Weiterbeschäftigung mit einem Teilzeitpensum zu wahren versucht und nach Ablauf des bezahlten Mutterschaftsurlaubs ihre Rechte als Arbeitnehmerin wahrgenommen. Dass Unklarheiten in der Kommunikation zwischen den Parteien nicht ausgeräumt worden sind, hat sie keineswegs allein zu verantworten. Eine Alternativbeschäftigung im Betrieb der Beklagten kam aus ärztlicher Sicht nicht in Frage (vgl. Klagbeilage 18, S. 4). Die von der Beklagten vertretene Rechtsauffassung, dass die Klägerin zur Beseitigung der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ihrerseits das Arbeitsverhältnis hätte kündigen sollen, geht entschieden zu weit und findet in der Literatur und Rechtsprechung zur Treuepflicht des Arbeitnehmers keine Stütze.

2.3 Dies hätte zur Folge, dass der Klägerin aus Arbeitsvertrag ein Anspruch für 80% des Lohns während der Karenzzeit (06.10.2010 bis 04.11.2010) und ein Anspruch auf den 13. Monatslohn pro rata temporis (01.01.2010 bis 31.10.2010) zustünde. Da die Beklagte es in der Berufung unterliess, die Berechnungsweise der Vorinstanz als solche substantiiert zu rügen, wäre der vom Bezirksgerichtspräsidenten Laufen zugesprochene Teilbetrag in der Höhe zu bestätigen gewesen.

3. Es bleibt über die Verteilung der Prozesskosten zu entscheiden. Aus den vorstehenden Erwägungen erhellt, dass auf die Berufung nicht eingetreten werden kann. In Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO sind für das vorliegende Berufungsverfahren keine Gerichtskosten zu erheben. Der obsiegenden Klägerin ist für das Berufungsverfahren indes zulasten der Beklagten eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen. Die Berechnung des Honorars hat nach Streitwert zu erfolgen. Die vom Rechtsbeistand der Klägerin eingereichte Kostennote erweist sich als tarifkonform. Die Beklagte hat der Klägerin somit eine Parteientschädigung von CHF 2'630.30 inkl. Auslagen und MWST zu bezahlen.

Demnach wird erkannt:

- ://:
1. Auf die Berufung wird nicht eingetreten.
 2. Es werden keine Gebühren erhoben. Die Berufungsklägerin hat der Berufungsbeklagten eine Parteientschädigung von CHF 2'630.30 inkl. Auslagen und inkl. MWST von CHF 194.90 zu bezahlen.

Präsidentin

Gerichtsschreiber

Christine Baltzer-Bader

Hansruedi Zweifel