

AG_ZIVILGERICHT ZOR.2022.39 vom 28. März 2023

Ag Zivilgericht, 2023-03-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_zivilgericht_ZOR.2022.39

FR: AG_ZIVILGERICHT ZOR.2022.39 du 28 mars 2023

IT: AG_ZIVILGERICHT ZOR.2022.39 del 28 marzo 2023

Erwägungen

E. 1

Die Klägerin war in den Jahren 2016–2019 als Arbeitnehmerin für die Beklagte tätig.

E. 1.1

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um einen erstinstanzlichen Endentscheid (Art. 308 Abs. 1 lit. a ZPO). Die Beklagte hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen und ist dort mehrheitlich unterlegen, so dass sie durch den angefochtenen Entscheid beschwert ist. Im Übrigen ist der für die Berufung in vermögensrechtlichen Angelegenheiten erforderliche Mindeststreitwert von Fr. 10'000.00 (Art. 308 Abs. 2 ZPO) erreicht. Nachdem auch die Frist- und Formvorschriften von Art. 311 ZPO eingehalten sind und die Beklagte sowohl den Gerichtskostenvorschuss (Art. 98 ZPO) als auch die Parteikostensicherstellung (Art. 99 ZPO) fristgerecht geleistet hat, steht einem Eintreten auf ihre Berufung nichts entgegen.

E. 1.2

Hinsichtlich des zweitinstanzlichen Prozessgegenstands sind folgende ergänzenden Bemerkungen anzubringen:

E. 1.2.1

In dem Umfang, wie die Vorinstanz die Klage abgewiesen hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 5.4.6, wo die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung auf zwei Bruttomonatslöhne, d.h. Fr. 8'666.70, statt wie eingeklagt auf drei Bruttomonatslöhne bzw. Fr. 13'000.00 festgesetzt wurde) und auf die von der Klägerin an der Hauptverhandlung vorgenommene Klageerhöhung um Fr. 337.00 (act. 183) nicht eingetreten ist (angefochtener Entscheid E. 3), hat die insoweit beschwerte Klägerin weder Berufung noch Anschlussberufung erhoben, sodass der vorinstanzliche Entscheid insoweit in Rechtskraft erwachsen ist (Art. 315 Abs. 1 ZPO).

E. 1.2.2

Ferner hat die Vorinstanz das Verfahren im Umfang, als mit der Klage die Ausstellung eines von der Klägerin vorformulierten Arbeitszeugnisses verlangt worden war, zufolge Anerkennung abgeschrieben (angefochtener Entscheid Dispositiv-Ziffer 1.3). Insoweit macht die Beklagte in ihrer Berufung (Rz. 23) geltend, es treffe entgegen der gegenteiligen Feststellung der Vorinstanz (angefochtener Entscheid E. 5.2) nicht zu, dass sie das Arbeitszeugnis – über die Verpflichtung zur Ausstellung hinaus – im beantragten Umfang anerkannt habe (Berufung Rz. 23). Die Frage, ob die (auch teilweise) Abschreibung eines Verfahrens zufolge Anerkennung eines eingeklagten Anspruchs (oder zufolge Klagerückzugs oder Vergleichs) mit Berufung oder Beschwerde (statt mit Revision, vgl. dazu BGE 139 III 133) angefochten werden kann, wenn nicht die

zivilrechtliche Unwirksamkeit des Entscheidsurrogats im Vordergrund steht, sondern die erhobenen Bean-

- 10 - standungen auf die Prozesserledigung als solche abzielen, hat das Bundesgericht – erneut – offengelassen (BGE 5A_425/2020 und BGE 5A_435/2020 E. 2.6.4). Sie braucht auch vorliegend nicht entschieden zu werden, nachdem die Rüge der Beklagten aufgrund der Verfahrensakten, welche die Beklagte inhaltlich nicht beanstandet, nicht nachvollziehbar ist. Nachdem die Vorinstanz die Beklagte anlässlich der Hauptverhandlung gefragt hatte, wie sie zum klägerischen Entwurf des Arbeitszeugnisses stehe, antwortete nämlich deren Vertreter, die Beklagte stelle die Arbeitszeugnisse jeweils so aus, wie sie gewünscht würden, da sie so auch eingeklagt werden könnten. Auf die Nachfrage der Vorinstanz hin, ob die Beklagte mit dem Arbeitszeugnis einverstanden sei, antwortete er, das sei kein Problem, Arbeitszeugnisse hätten keinen Wert mehr in der heutigen Zeit, es sei eine Routineübung (act. 175). Im Übrigen opponierte die Beklagte (bzw. ihr Vertreter) nicht, als der vorinstanzliche Gerichtspräsident daraufhin festhielt, das Arbeitszeugnis sei anerkannt (act. 176 f.). Vor diesem Hintergrund ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz annahm, die Beklagte habe die klägerische Forderung auf Ausstellung des von ihr beantragten Arbeitszeugnis anerkannt, und gestützt darauf das Verfahren insofern zufolge Anerkennung abschrieb. 2.

E. 1.3.1

Die Beklagte hat anerkannt, der Klägerin innert 10 Tagen seit Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils ein Arbeitszeugnis mit nachfolgendem Text auszustellen:

Arbeitszeugnis Frau A., geb. tt.mm.jjjj, hat vom 1. Juni 2016 bis am 31. Mai 2019 in unserer Bäckerei-Konditorei in der warmen und kalten Konditorei gearbeitet. Anfänglich war sie als Produktions-Mitarbeiterin und später als selbständige Konditorin tätig. Die Hauptaufgaben von Frau A. waren: - Herstellen von Teigen und Backen von Patisserie- und Tortenböden aller Art - Herstellen von Cremes, Füllungen und Dekorationen aller Art - Herstellen sämtlicher Patisserie - Herstellen von Geburtstags- und Hochzeitstorten sowie Spezialtorten nach Kundenwünschen - Herstellen von Backwaren aller Art (Cakes, Kekse, Guetzi inkl. Weihnachtsguetzi, Tee- und anderem Gebäck und sämtlichen süßen Backwaren) - Herstellen von Sandwiches, Canapes und verschiedenen Salaten - Bedienung unserer verschiedenen Backöfen und sämtlicher Maschinen - Pflege und Reinigung sämtlicher Maschinen - Verantwortung für Hygiene und Reinigung der Produktionsräume (ab Februar 2018 alleine) - Rohstoff- und Materialbewirtschaftung der Abteilung (ab Februar 2018 alleine)

- 7 - Frau A. war in unserer Produktion in Q. tätig. Dort werden unsere Konditoreiwaren sowie Sandwiches, Canapes und Salate für alle unsere Filialen hergestellt. Anfänglich wurden 3, später 5 Filialen, beliefert. Zu Beginn der Tätigkeit von Frau A. waren 5 Mitarbeitende in der Abteilung Konditorei tätig, ab Februar 2018 fertigte Frau A. die gesamten Waren der Konditorei selbständig und praktisch alleine an. Frau A. trat ohne professionelle Fachausbildung bei uns ein. Dank ihrer Lernfreudigkeit, ihrer hohen Motivation und ihrer guten Auffassungsgabe sowie ihrem manuellen Geschick eignete sie sich alle notwendigen Fachkenntnisse rasch an und setzte sie jederzeit erfolgreich in die Praxis um. Ab Februar 2018 arbeitete sie selbständig und praktisch alleine als Konditorin und war alleine für die ganze Produktion verantwortlich. Wir haben Frau A. als sehr belastbare, einsatzfreudige und effiziente sowie loyale Mitarbeiterin kennen gelernt. Sie war auch jederzeit bereit, Mehrarbeit zu leisten. Dank ihrer überdurchschnittlichen

Leistungsbereitschaft, Eigeninitiative und Effizienz war sie auch grösstem Arbeitsanfall stets gewachsen. Wir konnten uns dank ihrer zuverlässigen und termingerechten Arbeitsweise immer auf sie verlassen. Frau A. arbeitete kostenbewusst und legte Wert auf nachhaltigen Umgang mit den Ressourcen. In Bezug auf Qualität und Quantität lagen ihre Leistungen weit über dem Durchschnitt. Es ist Frau A. leichtgefallen, sich auch in einem multikulturellen Umfeld zu bewegen und mit unterschiedlichsten Partnern zu kooperieren. ihr Auftreten war durchwegs freundlich, ihre Umgangsformen und ihr Verhalten vorbildlich. Vorgesetzte, Mitarbeitende und Kunden schätzten und achteten sie sehr. Frau A. verlässt uns per 31. Mai 2019, was wir sehr bedauern. Wir danken ihr für ihre sehr wertvolle Mitarbeit und ihren ausserordentlichen Einsatz und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute. R., 31. Mai 2019 (Unterschrift Arbeitgeberin)

E. 1.3.2

Das Verfahren wird in diesem Umfang als durch Anerkennung erledigt von der Kontrolle beschrieben.

E. 1.4

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen bzw. als durch Rückzug erledigt von der Kontrolle beschrieben, soweit darauf eingetreten wird. 2. Die Rechtsbegehren der Beklagten werden abgewiesen, soweit drauf eingetreten wird.

- 8 - 3.

E. 2

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin die Monatsblätter für die Jahre 2016 – 2017 und 2019, die Lohnabrechnungen für die Monate März, April und Juni 2019, die Stundenabrechnung für die Monate Januar – April 2019 sowie den Lohnausweis 2019 sowie die korrekte Abrechnung der Ferien und Überstunden, Überzeitstunden und Nachtarbeitsstunden auszuhändigen. Es sei der Klägerin nach Erhalt der fehlenden Unterlagen Gelegenheit einzuräumen, ihre Rechtsbegehren anzupassen.

E. 2.1

Mit der Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die Berufung zu begründen. In seinen Ausführungen hat sich der Berufungskläger mit der Begründung im erstinstanzlichen Entscheid im Einzelnen und sachbezogen auseinandergesetzt (REETZ/THEILER, in:

Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2016, Art. 311 N. 36). Zu begründen bedeutet, aufzuzeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid als fehlerhaft erachtet wird. Hierfür muss die Berufung hinreichend klar abgefasst sein, was insbesondere eine genaue Bezeichnung der beanstandeten Passagen sowie der Aktenstücke, auf welche sich die Kritik stützt, bedingt (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1, 5A_466/2016 E. 2.3). Allgemeine Kritik am vorinstanzlichen Entscheid genügt nicht (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1, 5A_466/2016 E. 2.3, 4A_651/2012 E. 4.2; OGer ZH, LB180064 E. 1.2; SEILER, Die Berufung nach ZPO, 2013, N. 896; HURNI, Der Rechtsmittelprozess der ZPO, ZBJV 2020, S. 76). Auch mit blossen Wiederholungen der eigenen Vorbringen vor erster Instanz, die von dieser bereits abgehandelt wurden, wird dem Begründungserfordernis nicht Genüge getan (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1, 5A_466/2016 E. 2.3,

4A_651/2012 E. 4.2; OGer ZH, LB180064 E. 1.2; REETZ/THEILER, a.a.O.; HUNGERBÜHLER/BU-

- 11 - CHER, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2016, N. 31 zu Art. 311 ZPO; SEILER, a.a.O.; HURNI, a.a.O., S. 75 f.). Der Berufungskläger hat dem angefochtenen Entscheid vielmehr eine Gegenargumentation entgegenzustellen (HURNI, a.a.O., S. 74 und 75 ff.). Die Rechtsmittelinstanz ist nicht gehalten, von sich aus alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Sie kann sich grundsätzlich auf die Beurteilung der in der Berufung und der Berufungsantwort gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen beschränken (BGE 144 III 394 E. 4.1.4, 142 III 413 E. 2.2.4). Sie ist aber inhaltlich weder an die Argumente, welche die Parteien zur Begründung ihrer Beanstandungen vorbringen, noch an die Erwägungen der ersten Instanz gebunden; sie wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO) und verfügt über freie Kognition in Tatfragen (BGE 144 III 394 E. 4.1.4). Sie kann deshalb die Berufung auch mit einer anderen Begründung gutheissen oder diese auch mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen (BGE 4A_397/2016 E. 3.1). Neue Tatsachen und Beweismittel werden im Berufungsverfahren nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 ZPO), wofür die Partei, die solche Neuerungen geltend macht, die Substantiierungs- und Beweislast trägt (BGE 5A_266/2015 E. 3.2.2).

E. 2.2

Das Obergericht kann ohne Verhandlung aufgrund der Akten entscheiden (Art. 316 Abs. 1 ZPO). 3. Die Beklagte bringt verschiedene Rügen formeller Natur vor, die vorab zu behandeln sind.

E. 2.3

Mit Replik und Widerklageantwort vom 11. August 2020 stellte die Klägerin folgende Rechtsbegehren: " 1. An den Rechtsbegehren der Klage wird festgehalten.

- 5 - Die Rechtsbegehren 1 und 3 werden präzisiert: die Beklagte sei zu verpflichten, die Zahlungen und die Zustellung des Arbeitszeugnisses spätestens innert 10 Tagen seit Eintritt der Rechtskraft des Urteils auszuführen. 2. Die Widerklägerin sei zu verpflichten, der Widerbeklagten für ihre Parteikosten Sicherheit zu leisten. 3. Die Widerklage sei vollumfänglich abzuweisen. 4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten / Widerklägerin."

E. 2.4.1

Mit Teilentscheid vom 10. März 2021 trat das Bezirksgericht Lenzburg, Arbeitsgericht, auf die Widerklage der Beklagten mangels Leistung der auf klägerischen Antrag hin verfügten Sicherstellung der Parteikosten in der Höhe von Fr. 7'457.00 nicht ein.

E. 2.4.2

Mit Entscheid vom 9. Juni 2021 wies das Obergericht die dagegen geführte Berufung der Beklagten ab (ZOR.2021.21).

E. 2.5

Mit Duplik vom 17. Dezember 2021 (Postaufgabe 28. Dezember 2021) stellte die Beklagte folgende Rechtsbegehren: " 1. Es sei auf die Klage nicht einzutreten, abzuweisen bzw. gegenstandslos abzuschreiben. 2. Eventualiter, sei die Nichtigkeit der Verfügung vom 16. Juni 2020 (OZ.2020.6), vom 27. August 2020 (OZ.2020.6) vom 28. September 2020 (OZ.2020.6), vom 09. November 2020 (OZ.2020.6) und des Entscheids vom 10. März 2021 (OZ.2020.6) festzustellen. 3. Subeventualiter, sei die Einrede der Verrechnung mit Gegenansprüchen (Guthaben der Beklagten) in Höhe von CHF 19'428.00 gutzuheissen. Mit diesem Anspruch wird die Aufrechnung erklärt. 4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin. Der Beklagten ist eine angemessene Parteientschädigung auszurichten."

- 6 -

E. 2.6

Am 18. Mai 2022 fand vor dem Bezirksgericht Lenzburg, Arbeitsgericht, die Hauptverhandlung statt, anlässlich derer die Parteien befragt wurden und abschliessend Schlussvorträge hielten.

E. 2.7

Mit Entscheid vom 18. Mai 2022 erkannte das Bezirksgericht Lenzburg, Arbeitsgericht, wie folgt: " 1.

E. 3

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin ein Arbeitszeugnis mit folgendem Text auszustellen: „Arbeitszeugnis Frau A., geb. tt.mm.jjjj, hat vom 1. Juni 2016 bis am 31. Mai 2019 in unserer Bäckerei-Konditorei in der warmen und kalten Konditorei gearbeitet. Anfänglich war sie als Produktions-Mitarbeiterin und später als selbständige Konditorin tätig. Die Hauptaufgaben von Frau A. waren: - Herstellen von Teigen und Backen von Patisserie- und Tortenböden aller Art - Herstellen von Cremes, Füllungen und Dekorationen aller Art - Herstellen sämtlicher Patisserie - Herstellen von Geburtstags- und Hochzeitstorten sowie Spezialtorten nach Kundenwünschen - Herstellen von Backwaren aller Art (Cakes, Kekse, Guetzi inkl. Weihnachtsguetzi, Tee- und anderem Gebäck und sämtlichen süssen Backwaren)

- 3 - - Herstellen von Sandwiches, Canapes und verschiedenen Salaten - Bedienung unserer verschiedenen Backöfen und sämtlicher Maschinen - Pflege und Reinigung sämtlicher Maschinen - Verantwortung für Hygiene und Reinigung der Produktionsräume (ab Februar 2018 alleine) - Rohstoff- und Materialbewirtschaftung der Abteilung (ab Februar 2018 alleine) Frau A. war in unserer Produktion in Q. tätig. Dort werden unsere Konditoreiwaren sowie Sandwiches, Canapes und Salate für alle unsere Filialen hergestellt. Anfänglich wurden 3, später 5 Filialen, beliefert. Zu Beginn der Tätigkeit von Frau A. waren 5 Mitarbeitende in der Abteilung Konditorei tätig, ab Februar 2018 fertigte Frau A. die gesamten Waren der Konditorei selbständig und praktisch alleine an. Frau A. trat ohne professionelle Fachausbildung bei uns ein. Dank ihrer Lernfreudigkeit, ihrer hohen Motivation und ihrer guten Auffassungsgabe sowie ihrem manuellen Geschick eignete sie sich alle notwendigen Fachkenntnisse rasch an und setzte sie jederzeit erfolgreich in die Praxis um. Ab Februar 2018 arbeitete sie selbständig und praktisch alleine als Konditorin und war alleine für die ganze Produktion verantwortlich. Wir haben Frau A. als sehr belastbare, einsatzfreudige und effiziente sowie loyale Mitarbeiterin kennen gelernt. Sie

war auch jederzeit bereit, Mehrarbeit zu leisten. Dank ihrer überdurchschnittlichen Leistungsbe- reitschaft, Eigeninitiative und Effizienz war sie auch grösstem Arbeits- anfall stets gewachsen. Wir konnten uns dank ihrer zuverlässigen und termingerechten Arbeitsweise immer auf sie verlassen. Frau A. arbei- tete kostenbewusst und legte Wert auf nachhaltigen Umgang mit den Ressourcen. In Bezug auf Qualität und Quantität lagen ihre Leistungen weit über dem Durchschnitt. Es ist Frau A. leichtgefallen, sich auch in einem multikulturellen Umfeld zu bewegen und mit unterschiedlichsten Partnern zu kooperieren. ihr Auftreten war durchwegs freundlich, ihre Umgangsformen und ihr Ver- halten vorbildlich. Vorgesetzte, Mitarbeitende und Kunden schätzten und achteten sie sehr. Frau A. verlässt uns per 31. Mai 2019, was wir sehr bedauern. Wir dan- ken ihr für ihre sehr wertvolle Mitarbeit und ihren ausserordentlichen Einsatz und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute. R., 31. Mai 2019 (Unterschrift Arbeitgeberin)“

E. 3.1

Die von der der Beklagten der Klägerin für das Berufungsverfahren ge- schuldetete Parteientschädigung wird auf Fr. 6'082.60 festgesetzt.

E. 3.2

Die Obergerichtskasse wird angewiesen, der Klägerin nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Entscheids die von der Beklagten geleistete Parteikostensicherstellung in der Höhe von Fr. 5'750.00 auszubezahlen.

E. 3.3

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin die Differenz von Fr. 332.60 zu bezahlen. Zustellung an: [...] Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG) Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann innert 30 Tagen, von der schrift- lichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Be- schwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und miet- rechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeu- tung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG). Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundes- gericht einzureichen (Art. 42 BGG).

- 30 - Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Be- deutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG). Der Streitwert des kantonalen Verfahrens beträgt Fr. 37'387.00. Aarau, 28. März 2023 Obergericht des Kantons Aargau Zivilgericht, 1. Kammer Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: Brunner Tognella

E. 3.4

Viertens macht die Beklagte eine Verletzung der Dispositionsmaxime aus, indem die Vorinstanz der Klägerin etwas anderes zugesprochen habe, als diese in der unterzeichneten Klagebeilage 36 verlangt habe (Berufung Rz. 4 und 20 f. und 62 f.). Bei der Klagebeilage 36 handelt es sich um den Vorschlag zum Abschluss eines Teilvergleichs anlässlich der Schlichtungsverhandlung im dem vorliegenden Klageverfahren vorangegangenen Schlichtungsverfahren SC.2019.58 vom 10. Februar 2020 (vgl. auch Berufungsantwort S. 4). Dieser Teilvergleich wurde einzig von der Klägerin, nicht aber von der Beklagten unterzeichnet und ist damit nicht zustande gekommen. Ein gescheiterter Vergleichsvorschlag gilt nicht als Schuldanerkennung (MÜLLER, Berner Kommentar, 2018, N. 23 zu Art. 17 OR). Demnach kann die Beklagte aus der Klagebeilage 36 nichts zu ihren Gunsten ableiten. Im Übrigen orientiert sich die Frage der Verletzung der Dispositionsmaxime nach Art. 58 Abs. 1 ZPO nicht am Inhalt einzelner Klagebeilagen, sondern an den gestellten

- 14 - Rechtsbegehren. Indem die Vorinstanz der Klägerin Forderungen zugesprochen, die über den Inhalt von Klagebeilage 36 hinausgehen, liegt demnach keine Verletzung der Dispositionsmaxime vor.

E. 3.5

Schliesslich bringt die Beklagte mehrfach vor, die Vorinstanz sei voreingenommen und befangen gewesen. Insoweit diese Vorwürfe nicht weiter begründet wurden (vgl. Berufung Rz. 2 und 46), ist darauf nicht weiter einzugehen. Soweit die Vorwürfe mit falschen Entscheiden bzw. Verfahrensmängeln der Vorinstanz begründet werden (vgl. bspw. Berufung Rz. 39), so liegen diese nicht vor, wie noch zu zeigen sein wird. Eine Befangenheit der Vorinstanz scheidet daher bereits aus diesem Grund aus. 4.

E. 4

Die Klägerin und Widerbeklagte sei zu verurteilen, an die Beklagte und Widerklägerin das bis heute verursachte Anwaltshonorar aus dem Strafverfahren Lebensmittelgesetz 2018 in der Höhe von 737.00 CHF zzgl. 5 % Zins seit dem 04. Januar 2020 zu bezahlen.

E. 4.1

In der Sache erwog die Vorinstanz zusammengefasst, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien habe am 31. Juli 2019 geendet (angefochtener Entscheid E. 5.3). Die Kündigung sei eine missbräuchliche Rache Kündigung gewesen (angefochtener Entscheid E. 5.4.1, 5.4.4 und 5.4.5). Demnach werde die Beklagte nach Art. 336a OR entschädigungspflichtig. Es rechtfertige sich eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen (Fr. 8'666.70) (angefochtener Entscheid E. 5.4.6). Ferner habe die Klägerin im Detail geltend gemacht, gegenüber der Beklagten eine Forderung auf ausstehenden Lohn in der Höhe von Fr. 9'872.60, von Überstundenentschädigungen in der Höhe von Fr. 8'642.30, von Zuschlägen für Nachtarbeit in der Höhe von Fr. 3'617.60 sowie eine Ferienentschädigung in der Höhe von Fr. 1'006.00 (je brutto), total Fr. 23'138.50, zu haben. Abzüglich der Sozialversicherungsabgaben in der Höhe von 6.225 % und zuzüglich ungerechtfertigter Lohnabzüge in der Höhe von Fr. 1'248.45 ergebe sich eine noch offene Lohnsumme von Fr. 22'946.60 (angefochtener Entscheid E. 5.5.1). Demnach sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 31'613.30 (Fr. 8'666.70 + Fr. 22'946.60) (netto) nebst Zinsen zu 5 % p.a. ab dem 3. Juni 2019 zu bezahlen und auf den Betrag von Fr. 23'138.50 (brutto) die entsprechenden Sozialversicherungsabgaben abzuliefern. Ferner sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Lohnausweis 2019 auszuhändigen

(angefochtener Entscheid E. 5.8).

E. 4.2.1

Zur Beendigung des Arbeitsvertrags erwog die Vorinstanz, die Beklagte habe das seit dem 1. Juni 2016 bestehende Arbeitsverhältnis (angefochtener Entscheid E. 5.1) am 25. Februar 2019 ordentlich per 30. April 2019 gekündigt. Die Klägerin sei indessen vom 8. März 2019 bis zum 2. Juni 2019 vollständig arbeitsunfähig und ab dem 3. Juni 2019 noch arbeitsplatz-bezogen arbeitsunfähig gewesen. Das Arbeitsverhältnis habe daher am 31. Juli 2019 geendet (angefochtener Entscheid E. 5.3).

- 15 -

E. 4.2.2

Die Beklagte bringt zunächst vor, das Arbeitsverhältnis habe nicht bis zum 31. Juli 2019 gedauert, sondern habe per 30. April 2019 (so Kündigungsschreiben vom 25. Februar 2019 [Klagebeilage 6], klägerisches Bestätigungsschreiben vom 5. März 2019 [Replikbeilage 1], sowie Schreiben von C. vom 6. März 2019 [Klageantwortbeilage 5]) bzw. "viel früher" (Schreiben der D. vom 15. Mai 2019 [Klagebeilage 20], Taggeldabrechnungen der E. [Repliksammlungbeilage 2], klägerisches Anwaltsschreiben vom 12. November 2019 [Klagebeilage 35] und dem Schreiben vom 10. Februar 2020 [Klagebeilage 36]) geendet (Berufung Rz. 15 und 19). Im Übrigen habe die Klägerin gegenüber der D. ihr direktes Forderungsrecht nach Art. 87 VVG [neu: Art. 95a VVG] in Anspruch genommen, womit ihr die Beklagte seit dem 9. Mai 2019 so oder anders nichts mehr geschuldet hätte, da sie von ihrer Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR befreit gewesen sei (Berufung Rz. 18 und 25; Klagebeilage 20; Duplikbeilage 13 ff.). Sodann hätten sowohl die Beklagte als auch die D. die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin umfassend bestritten. Es existiere kein Arztzeugnis über den 30. April 2019 hinaus. Ab dem 1. Juni 2019 sei die Klägerin voll vermittelbar, einsetzbar und arbeitsfähig gewesen (Berufung Rz. 26 f.). Weiter führt die Beklagte aus, über sie sei am 29. April 2019 der Konkurs eröffnet worden. Das Konkursamt sei in das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nicht eingetreten. Ein Arbeitsverhältnis über den 30. April 2019 hinaus habe somit nicht bestanden, was mit dem Konkursentscheid vom 29. April 2019 bereits rechtskräftig entschieden worden sei (Berufung Rz. 16). Demnach hätte die Klägerin allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis beim Konkursamt anmelden müssen, was sie unterlassen und womit sie ihre Ansprüche verwirkt habe. Ausschliesslich das Konkursamt entscheide über das Arbeitsverhältnis der Klägerin. Weder das Konkursamt noch F. privat seien in das Arbeitsverhältnis der Klägerin eingetreten. Vielmehr sei das Arbeitsverhältnis seit dem 1. Mai 2019 nicht mehr weitergeführt und nach Aufhebung des Konkurses auch nicht rückabgewickelt worden, was das Konkursamt mit Schreiben vom 16. Mai 2019 bestätigt habe (Berufung Rz. 17, 28 f.; Berufungsbeilage 8).

E. 4.2.3.1

Ein Gläubiger kann unter Umständen ohne vorgängige Betreuung beim Gericht die Konkurseröffnung verlangen, so wenn dieser seine Zahlungen eingestellt hat (Art. 190 Abs. 1 SchKG). Das Konkursgericht widerruft demgegenüber den Konkurs und gibt dem Schuldner das Verfügungsrecht über sein Vermögen zurück, unter anderem dann, wenn er von jedem Gläubiger eine schriftliche Erklärung über den Rückzug seiner Konkurseingabe vorlegt (Art. 195 Abs. 1 Ziff. 2 SchKG). Wird der Konkurs widerrufen, so erhält der Gemeinschuldner das Verfügungsrecht über sein Vermögen zurück

- 16 - und der frühere Rechtszustand wird wiederhergestellt. Die Befugnisse der Konkursverwaltung und des Gläubigerausschusses erlöschen und sämtliche materiellen und formellen Wirkungen des Konkurses fallen dahin (BRUNNER/BOLLER/FRITSCHI, Basler Kommentar, Bd. 2, 3. Aufl. 2021, N. 11 zu Art. 195 SchKG). Die Wirkungen des Konkurses auf die Rechte der Gläubiger werden in Art. 208 ff. SchKG geregelt. Nach Art. 211 SchKG werden Forderungen, die nicht eine Geldzahlung zum Gegenstande haben, in Geldforderungen von entsprechendem Wert umgewandelt (Abs. 1). Die Konkursverwaltung hat indessen das Recht, zweiseitige Verträge, die zur Zeit der Konkurseröffnung nicht oder nur teilweise erfüllt sind, anstelle des Schuldners zu erfüllen. Der Vertragspartner kann verlangen, dass ihm die Erfüllung sichergestellt werde (Abs. 2). Vorbehalten bleiben die Bestimmungen anderer Bundesgesetze über die Auflösung von Vertragsverhältnissen im Konkurs (Abs. 3). Ansprüche aus Dauerschuldverhältnissen können ab der Konkurseröffnung als Konkursforderung höchstens bis zum nächsten möglichen Kündigungstermin oder bis zum Ende der festen Vertragsdauer geltend gemacht werden. Der Gläubiger muss sich allfällige Vorteile, die er für diese Dauer erlangt hat, anrechnen lassen (Art. 211a Abs. 1 SchKG). Soweit die Konkursmasse die Leistungen aus dem Dauerschuldverhältnis in Anspruch genommen hat, gelten die entsprechenden Gegenforderungen, die nach der Konkurseröffnung entstanden sind, als Masseverbindlichkeiten (Art. 211a Abs. 2 SchKG). Vorbehalten bleibt die Weiterführung eines Vertragsverhältnisses durch den Schuldner persönlich (Art. 211a Abs. 3 SchKG). Demnach regeln Art. 211 f. SchKG, wie Verträge im Rahmen eines Konkursverfahrens zu behandeln sind (FISCHER, Basler Kommentar, Bd. 2, 3. Aufl. 2021, N. 13 zu Art. 211 SchKG). Keine Frage des Insolvenzrechts, sondern des materiellen Rechts, ist demgegenüber jene nach dem Bestand, der Dauer und der allfälligen Beendigung von Verträgen. Die Konkurseröffnung bewirkt daher grundsätzlich gerade nicht die Beendigung eines Dauerschuldverhältnisses. Es gibt auch keine allgemeine materiellrechtliche Bestimmung, wonach Verträge mit der Konkurseröffnung der einen Vertragspartei beendet würden (FISCHER, a.a.O., N. 11 und 13 zu Art. 211 SchKG; STAEHELIN/FISCHER, Basler Kommentar, Bd. 2, 3. Aufl. 2021, N. 3 zu Art. 211a SchKG; LORANDI, Dauerschuldverhältnisse in der Insolvenz, AJP 6/2020, S. 784 ff., 785). Eine besondere materiellrechtliche Bestimmung über die Auflösung eines Arbeitsvertrags im Konkurs i.S.v. Art. 211 Abs. 3 SchKG existiert ebenfalls nicht. D.h. die Konkurseröffnung über eine Arbeitgeberin führt nicht automatisch zur Auflösung der von ihr abgeschlossenen Arbeitsverträge (LORANDI, Arbeitsverträge im Konkurs des Arbeitgebers, SJZ 96/2000, S. 150 ff., 152).

- 17 -

E. 4.2.3.2

Aus dem Gesagten folgt: Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wurde mit der ordentlichen Kündigung vom 25. Februar 2019 der Beklagten grundsätzlich per 30. April 2019 gekündigt (Klagebeilage 6). Mit Entscheidung des Bezirksgerichts Lenzburg, Präsidium des Zivilgerichts, vom 29. April 2019 (SG.2019.16) wurde am 29. April 2019 per 11:42 Uhr der Konkurs über die Beklagte eröffnet. Diese Konkurseröffnung hatte indessen nicht zur Folge, dass das bereits gekündigte Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf einen neuen oder anderen Termin hin aufgelöst worden wäre. Vielmehr richtet sich die Auflösung des gekündigten Arbeitsverhältnisses alleine nach dem materiellen Recht. Eine besondere vertragliche Vertragsauflösung zufolge Konkurseröffnung behauptet die Beklagte

jedenfalls nicht. Von vornherein irrelevant ist demgegenüber, ob die Klägerin ihre arbeitsvertraglichen Forderungen gegenüber dem Konkursamt angemeldet hatte bzw. ob das Konkursamt in das gekündigte Arbeitsverhältnis mit der Klägerin eingetreten war. Denn solche Handlungen entfalten Wirkung einzig im Vollstreckungsverfahren, das im Fall der Beklagten ohnehin mit Entscheidung des Obergerichts des Kantons Aargau vom 15. Mai 2019 (ZSU.2019.111) durch den Widerruf des Konkurses endete, womit das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Massgabe des materiellen Rechts fortbestand, und zwar – mangels durchgeführten Konkurses – inkl. der Ansprüche, wie sie bis zum Widerruf des Konkurses nach materiellem Recht entstanden waren.

E. 4.2.4

Es stellt sich damit die Folgefrage, per wann das umstrittene Arbeitsverhältnis nach den materiellrechtlichen Bestimmungen beendet wurde.

E. 4.2.4.1

Nach Art. 335 Abs. 1 OR kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis kann im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten gekündigt werden (Art. 335c Abs. 1 OR). Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Die Kündigung, die während einer solchen Unzeit erklärt wird, ist nichtig; ist die Kündigung vor Beginn einer Unzeit erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie

- 18 - das Ende eines Monats, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin (Art. 336c Abs. 3 OR).

E. 4.2.4.2

Vorliegend wurde das unbefristete Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Schreiben vom 25. Februar 2019 durch die Beklagte gekündigt (Klagebeilage 6). Die Kündigung ging der Klägerin noch am 25. Februar 2019 zu (Klagebeilage 14). Zu diesem Zeitpunkt galt keine Sperrfrist i.S.v. Art. 336c OR, sodass die Kündigung nicht nichtig ist. Die ordentliche Kündigung wurde per 30. April 2019 ausgesprochen (Klagebeilage 6). Die Klägerin war indessen per 8. März 2019 nahtlos bis zum 2. Juni 2019 wegen Krankheit arbeitsunfähig (angefochtener Entscheid E. 5.3; Klagebeilagen 10 und 12). Ob die Klägerin gar bis zum 27. Juni 2019 i.S.v. Art. 336c OR krank war (vgl. Berufungsantwort S. 8), dies aufgrund einer lediglich arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit (vgl. dazu PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 7. Aufl. 2020, Nr. 6 zu Art. 336c OR m.w.N.), kann angesichts der nachfolgenden Ausführungen offenbleiben. Die vertragliche Kündigungsfrist betrug unstreitig zwei Monate, wobei jeweils nur auf Ende eines Monats gekündigt werden konnte (Klagebeilage 2). Nachdem die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Unzeit i.S.v. Art. 336c OR durch Rückwärtsrechnung zu bestimmen ist (vgl. PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., Nr. 12 zu Art. 336c OR m.w.N.), begann die Kündigungsfrist am 1. März 2019 zu laufen. Die Sperrfrist i.S.v. Art. 336c OR begann am 8. März 2019 zu laufen und dauerte bis zum 2. Juni 2019 (87 Tage).

Dementsprechend wurde die Kündigungsfrist am 3. Juni 2019 fortgesetzt, wobei sieben Tage (1. März 2019–7. März 2019) bereits abgelaufen waren und 54 Tage übrigblieben. Die Kündigungsfrist endete demnach am 26. Juli 2019, weshalb das Ende des Arbeitsverhältnisses auf das Ende des Monats Juli 2019 fiel, wie die Vorinstanz im Ergebnis korrekt erwogen hat (angefochtener Entscheid E. 5.3). Was die Beklagte hiergegen vorbringt, überzeugt nicht: Dass die Kündigung per Ende April 2019 ausgesprochen wurde (Klagebeilage 6) – und im Schreiben der Beklagten vom 5. März 2019 bestätigt wurde (Replikbeilage 1) –, ist zwar korrekt, ändert aber nichts an der Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum 31. Juli 2019 aufgrund einer Sperrfrist i.S.v. Art. 336c OR. Auch das Schreiben des vormaligen Vertreters der Klägerin vom 6. März 2019 an die Beklagte bzw. dessen Anhang (Klageantwortbeilage 5) ändert daran nichts. Beim Anhang handelt es sich offensichtlich um eine Vergleichsofferte der Klägerin. Die Beklagte behauptet nicht, diese angenommen zu haben, sodass die Klägerin wieder frei wurde (Art. 5 OR). Ein gescheiterter Vergleichsvorschlag gilt auch nicht als Schuldanerkennung

- 19 - (vgl. bereits vorne E. 3.4). Dasselbe gilt für die Klagebeilage 36, wobei es sich um den von der Beklagten nicht angenommenen Vergleichsvorschlag anlässlich der Schlichtungsverhandlung handelt. Im Schreiben der Rechtsvertreterin der Klägerin an die Beklagte vom 12. November 2019 ist sodann bloss die Rede von dem "bis mindestens am 31. Mai 2019" laufenden Arbeitsverhältnis. Darin kann kein Verzicht auf arbeitsvertragliche Forderungen ab dem 1. Juni 2019 erblickt werden. Was schliesslich das Schreiben der D. vom 15. Mai 2019 (Klagebeilage 20) sowie die Taggeldabrechnungen der E. seit dem 1. Juni 2019 (Replikbeilage 2) anbelangt, so betreffen diese beiden Schreiben nur die Krankentaggeldversicherungs- und die Arbeitslosenversicherungsleistungen. Es versteht sich von selbst, dass weder eine Krankentaggeldversicherung noch eine Arbeitslosenkasse rechtswirksam zwischen den vorliegenden Parteien über die zivilrechtliche Frage des Beendigungszeitpunkts ihres Arbeitsverhältnisses entscheiden können. Der Beklagten gelingt es mit diesen Schreiben auch nicht, die vorinstanzliche Erwägung, wonach die Klägerin mindestens bis zum 2. Juni 2019 krank war, als falsch darzustellen. Im Übrigen weist die Klägerin in ihrer Berufungsantwort (S. 7) zu Recht darauf hin, dass sie Drittleistungen (Taggelder von Versicherungen) bei ihrer Forderungsberechnung in Abzug gebracht hatte (vgl. act. 12), was die Beklagte nicht bestreitet. Irrelevant ist vor diesem Hintergrund auch, ob sich die Klägerin gegenüber der Krankentaggeldversicherung auf ihr direktes Forderungsrecht berufen hatte.

E. 4.3.1

Gemäss den vorinstanzlichen Erwägungen macht die Klägerin geltend, die Kündigung der Beklagten vom 25. Februar 2019 sei missbräuchlich gewesen. Da die Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche der Klägerin mit Schreiben vom 13. Februar 2019 (Klagebeilage 5) und die Kündigung durch die Beklagte vom 25. Februar 2019 (Klagebeilage 6) in einem engen zeitlichen Zusammenhang stünden, die Beklagte die Klägerin gleichzeitig abgemahnt habe, sich die Beklagte dabei auf das Schreiben der Klägerin vom 13. Februar 2019 und deren Forderungen bezogen und diese aufs Schärfste verurteilt und Vertragsverletzungen in den Raum gestellt habe (Klagebeilage 7), erscheine die Annahme einer Rache Kündigung geradezu evident, zumindest jedoch höchst wahrscheinlich (angefochtener Entscheid E. 5.4.1, 5.4.4 und 5.4.5). Die Beklagte habe

jedenfalls nicht nachweisen können, dass sie der Klägerin auch dann gekündigt hätte, wenn diese ihre vertraglichen Ansprüche nicht geltend gemacht hätte. Die Kündigung erweise sich somit als missbräuchlich (angefochtener Entscheid E. 5.4.5). Demnach werde die Beklagte nach Art. 336a OR entschädigungspflichtig. Da insgesamt von einem leichten Verschulden der Beklagten auszugehen sei, rechtfertige sich eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen. Praxisgemäss sei auf den Bruttomonatslohn abzustellen, der Fr. 4'000.00 betragen habe, womit die Entschädigung inkl. 13. Monatslohn Fr. 8'666.70 betrage. Im darüber hinausgehenden Umfang von

- 20 - Fr. 4'333.30 (Fr. 13'000.00 - Fr. 8'666.70) sei die Klage somit abzuweisen (angefochtener Entscheid E. 5.4.6).

E. 4.3.2

Die Beklagte rügt, die Kündigung sei nicht missbräuchlich gewesen, was sich bereits aus dem rechtskräftigen Konkursentscheid vom 29. April 2019 ergebe (Berufung Rz. 28). Die Kündigung vom 25. Februar 2019 sei nachweislich vielmehr aus wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen erfolgt (Berufung Rz. 30). Für das Kündigungsmotiv "wirtschaftliche Gründe" habe die Beklagte den vollen Beweis erbracht (Berufung Rz. 31). Damit sei hinreichend bewiesen, dass es der Beklagten aus wirtschaftlichen Gründen nicht zuzumuten gewesen sei, die Klägerin weiter zu beschäftigen, und dass sie diese auch bei fehlender Geltendmachung ihrer ungerechtfertigten Ansprüche ausschliesslich aus wirtschaftlichen Gründen entlassen hätte (Berufung Rz. 32).

E. 4.3.3

Der Beklagten kann nicht gefolgt werden: Der Konkurseröffnungsentscheid vom 29. April 2019 hat nichts mit der Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung vom 25. Februar 2019 zu tun, sodass diesbezüglich keine res iudicata vorliegt. Mit den weiteren Ausführungen zu den behaupteten wirtschaftlichen Gründen für die Kündigung ist die Beklagte nicht zu hören, da sich diese auf die Behauptung des Gegenteils der Erwägungen der Vorinstanz (vgl. insb. angefochtener Entscheid E. 5.4.5) beschränken, ohne sich mit diesen auseinander zu setzen und darzulegen, warum diese falsch sein sollen (vgl. vorne E. 2.1). Insbesondere führt die Beklagte nicht aus, wieso ihr der Nachweis der betrieblichen Gründe für die Kündigung gelungen sein soll. Alle Lebenserfahrung spricht dafür, dass eine Arbeitgeberin bei Vorliegen von zwei (oder mehr) Kündigungsgründen denjenigen angibt, der unter dem Gesichtspunkt der Missbräuchlichkeit zu keinen oder zumindest weniger Bedenken Anlass gibt (hier wirtschaftliche Gründe). Tut sie dies nicht, sondern nennt ausgerechnet und nur den verpönten Kündigungsgrund, gibt sie zu erkennen, dass dieser für die Kündigung ausschlaggebend war (vgl. dazu STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., 2012, N. 20 zu Art. 336 OR). Aus der Verfügung vom 28. September 2020 im vorinstanzlichen Verfahren (vgl. Berufung Rz. 31) kann die Beklagte jedenfalls bereits aus chronologischen Gründen nicht den Nachweis von betrieblichen Motiven für die Kündigung vom 25. Februar 2019 ableiten.

E. 4.4.1

Die Vorinstanz erwog, die Klägerin habe im Detail geltend gemacht, gegenüber der Beklagten eine Forderung auf ausstehenden Lohn in der Höhe von Fr. 9'872.60, von Überstundenentschädigungen in der Höhe von Fr. 8'642.30, von Zuschlägen für Nachtarbeit in der Höhe von Fr. 3'617.60

- 21 - sowie eine Ferienentschädigung in der Höhe von Fr. 1'006.00 (je brutto) zu haben. Abzüglich der Sozialversicherungsabgaben in der Höhe von 6.225 % resultiere ein Zwischentotal von Fr. 21'698.15. Zuzüglich unge- rechtfertigter Lohnabzüge in der Höhe von Fr. 1'248.45 ergebe sich eine noch offene Lohnsumme von Fr. 22'946.60. Da die Beklagte mit ihren mehrheitlich pauschalen Bestreitungen nicht zu hören sei, könne nur be- dingt auf ihre Argumente eingegangen werden (angefochtener Entscheid E. 5.5.1). Falsch sei jedenfalls der Hinweis der Beklagten, der Monatslohn der Klä- gerin habe nur Fr. 3'600.00 betragen, zumal jene hinsichtlich der von dieser aufgestellten Behauptung betreffend eine mündliche Vertragsanpassung eine Bestreitung unterlassen habe. An der Sache vorbei gehe auch der Einwand der Beklagten, der GAV für das Schweizerische Bäcker-, Kondi- toren- und Confiseurgewerbe sei nicht allgemeinverbindlich anwendbar, nachdem dieser vertraglich einbezogen worden sei (Klagebeilage 2 Ziff. 11). Der 13. Monatslohn (vgl. Art. 13 GAV) sei somit geschuldet. Der klägerische Anspruch von Fr. 9'873.60 sei erstellt (angefochtener Ent- scheid E. 5.5.2). Da die Beklagte auch nicht bestritten habe, die Zeiterfassung der Klägerin nachträglich manipuliert zu haben, sei auf den Sachverhaltsvortrag der Klä- gerin abzustellen und ihre Entschädigungsforderung für 290.4 geleistete Überstunden und Überzeit in der Höhe von Fr. 8'642.30 sei geschuldet (an- gefochtener Entscheid E. 5.5.3). Auch die beklagtischen Bestreitungen betreffend die Nachtarbeit der Klä- gerin erschöpften sich in allgemeinen Ausführungen zum Arbeitsverhältnis oder seien widersprüchlich. Es sei daher auf die substantiierten Ausführun- gen der Klägerin abzustellen, wonach sich die für die Nachtarbeit geschul- deten Lohnzuschläge auf Fr. 3'617.60 beliefen (angefochtener Entscheid E. 5.5.4). Ebenso wenig sei der Anspruch auf Ferienentschädigung von der Beklag- ten hinreichend bestritten worden, womit auf die substantiierten Behaup- tungen der Klägerin abzustellen und von einer Forderung in der Höhe von Fr. 1'006.00 auszugehen sei (angefochtener Entscheid E. 5.5.5). Die Beklagte habe sodann die Pensionskassenabzüge unstrittig nicht in vollem Umfang an die Pensionskasse weitergeleitet. Demnach sei der un- berechtigte Rückbehalt von Fr. 1'248.45 der Klägerin auszubezahlen (an- gefochtener Entscheid E. 5.5.6).

- 22 -

E. 4.4.2.1

Die Beklagte bringt vor, die Vorinstanz habe willkürlich, widersprüchlich und in Verletzung der Dispositionsmaxime geurteilt, als sie erwog, der Arbeits- vertrag sei mündlich angepasst worden. Denn noch nicht einmal die Kläge- rin habe dies behauptet. Es habe keine mündliche Abmachung gegeben. Zudem habe die Vorinstanz hierfür die Replikbeilage 1 beigezogen, worin stehe, dass der Lohn nur unter der Bedingung der Vorlage einer Ausbil- dungsbestätigung als Konditorin angepasst werde, was die Klägerin unter- lassen habe (Berufung Rz. 36, 41 ff. und 54). So habe sich die Beklagte seit diesem Schreiben vom 5. März 2019 (Replikbeilage 1) denn auch in einem Irrtum befunden und habe Anspruch auf Rückzahlung in Höhe von Fr. 15'333.00 aufgrund ungerechtfertigter Bereicherung der Klägerin (Be- rufung Rz. 37 und 54). Die korrekte Lohnabrechnung für das Jahr 2019 sei mit der Duplikbeilage 22 eingereicht worden, die von der Klägerin nicht be- anstandet und somit akzeptiert worden sei (Berufung Rz. 43). Dass die Klägerin als Arbeitnehmerin ohne Fähigkeitszeugnis oder Berufs- attest keinen Anspruch auf einen 13. Monatslohn habe, habe die Vor- instanz im Übrigen bereits im Verfahren VZ.2018.16 rechtskräftig entschie- den (Berufung Rz. 38). Wenn die Vorinstanz erwäge, die Klägerin habe Fr. 9'873.60 (brutto) be- legt, so könne ihr nicht gefolgt werden, da sie dies mit keinem

Wort be- gründe, sondern einfach auf die Behauptungen der Klägerin abstelle. Es sei kein Lohn geschuldet (Berufung Rz. 39).

E. 4.4.2.2

Richtig ist zwar, dass die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag (Kla- gebeilage 2) unterschrieben haben, der einen Lohn von Fr. 3'600.00 (brutto) vorsieht. Indessen behauptete die Klägerin vor Vorinstanz, die Par- teien hätten mündlich einen Lohn von Fr. 4'000.00 vereinbart, weshalb die Beklagte der Klägerin auch regelmässig Fr. 4'000.00 (brutto) ausbezahlt habe. Der erst lange Zeit nach Stellenantritt ausgestellte und entgegen dem Willen der Klägerin rückdatierte schriftliche Arbeitsvertrag widerspiegle nicht die mündliche Abmachung der Parteien (act. 9 f.). Vor diesem Hinter- grund ist es zwar missverständlich, wenn die Vorinstanz von einer nach- träglichen mündlichen Vertragsanpassung spricht, welche die Klägerin in der Tat nicht behauptet hatte. Es ist aufgrund der klägerischen Behauptun- gen im Ergebnis aber nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz von einem mündlich bzw. konkludent vereinbarten Monatslohn von Fr. 4'000.00 (brutto) ausging. Die Beklagte zeigt in ihrer Berufung jedenfalls nicht auf, dass sie die entsprechenden klägerischen Behauptungen – entgegen den Erwägungen der Vorinstanz (E. 5.5.2) – im vorinstanzlichen Verfahren hin- reichend bestritten hätte, sodass diese zu Recht von einem unbestrittenen

- 23 - Tatsachenvortrag der Klägerin ausging. Daran ändert auch die Replikbei- lage 1 nichts, zumal die Beklagte nicht darlegt, inwiefern sie die darin auf- geführte Abhängigkeit der Lohnerhöhung von der Vorlage einer Ausbil- dungsbestätigung – entgegen den Erwägungen der Vorinstanz (E. 5.5.2) – bereits im vorinstanzlichen Verfahren thematisiert hatte. Es handelt sich daher um ein im Berufungsverfahren unzulässiges Novum. Zudem datiert die Replikbeilage 1 vom 5. März 2019, also zu einem Zeitpunkt, in dem die mündliche Lohnvereinbarung längstens abgeschlossen gewesen war, wes- halb ihre Behauptung, sie habe sich seit jenem Schreiben in einem Irrtum befunden (Berufung Rz. 37), keinen Sinn ergibt. Nicht zutreffend ist sodann der Hinweis der Beklagten, die Klägerin habe die eingereichte Lohnabrech- nung 2019 (Duplikbeilage 22) nicht bestritten. Die Bestreitung durch die Klägerin erfolgte – im Sinne einer Behauptung des Gegenteils – durch die Behauptung von Tatsachen betreffend eine in bestimmter Höhe bestehen- den Lohnforderung für das Jahr 2019. Was den 13. Monatslohn anbelangt, so ist die Berufung nicht verständlich: Das Verfahren VZ.2018.16 ist dem hiesigen Gericht nicht bekannt und die Beklagte behauptet auch nicht, dieses betreffe die Klägerin. Von einer res iudicata kann somit nicht ausgegangen werden. Dass der GAV für das Schweizerische Bäckerei-, Konditoren- und Confiseurgewerbe im vorlie- genden Arbeitsverhältnis zufolge privatrechtlicher Vereinbarung (und nicht zufolge Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Bundesrat) Anwen- dung fand, rügt die Beklagte – zu Recht (vgl. Klagebeilage 2 Ziff. 11) – nicht als falsch. Gemäss Art. 13 des GAV 2015 steht das Recht auf einen

E. 4.4.3.1

Die Beklagte macht geltend, entgegen der vorinstanzlichen Erwägungen habe sie die Zeiterfassungsblätter nicht manipuliert oder verfälscht (Beru- fung Rz. 45). Demnach sei auch keine Entschädigung von Fr. 8'642.30 für Überstunden und Überzeit geschuldet. Solche seien weder angeordnet noch von der Klägerin geleistet worden (Berufung Rz. 46). Zudem seien allfällige Überstunden gemäss Ziff. 6 des Personalreglements durch Frei- zeit zu kompensieren und innert einem Kalenderjahr zu beziehen (Berufung Rz. 47).

Nacharbeit sei sodann keine geleistet worden (Berufung Rz. 48).

E. 4.4.3.2

Mit ihren Ausführungen übersieht die Beklagte, dass die klägerische Behauptung, wonach die Beklagte wiederholt die Zeiterfassungsblätter der Klägerin im Computer manipuliert habe, gemäss vorinstanzlicher Feststellung unbestritten blieb (angefochtener Entscheid E. 5.5.3). Dass diese Feststellung nicht zutrifft, wird in der Berufung nicht geltend gemacht. Da über unbestrittene Tatsachen kein Beweis geführt zu werden braucht (vgl.

- 25 - Art. 150 Abs. 1 ZPO; BAUMGARTNER, Kurzkommentar ZPO, 3. Aufl. 2021, N. 4 zu Art. 150 ZPO), hat die Vorinstanz zu Recht auf die klägerischen Ausführungen abgestellt. Dass die erstmalige Bestreitung der Beklagten anlässlich der Hauptverhandlung zu spät erfolgte und daher im vorinstanzlichen Verfahren ein unzulässiges Novum darstellte (angefochtener Entscheid E. 5.5.3), rügt die Beklagte ebenfalls nicht als falsch. Was die fehlende Anordnung von Überstunden und die Verpflichtung gemäss Personalreglement, diese zu kompensieren, anbelangt, so zeigt die Beklagte in der Berufung nicht auf, dass und wo sie Entsprechendes vor Vorinstanz vorgebracht hat (vgl. vorstehende E. 2.1). Auch wenn man zugunsten der Beklagten entsprechende Stellen (Klageantwort, act. 42, und Duplik, act. 88 f.) berücksichtigen wollte, weil sich die Vorinstanz damit nicht auseinandergesetzt hat, kann daraus nichts zu ihren Gunsten abgeleitet werden, weil nur vorgebracht wurde, Überstunden lägen keine vor, weil sie nicht bewilligt und nicht notwendig gewesen seien. Allerdings ist Überstundenarbeit nicht nur dann zu entschädigen, wenn sie von der Arbeitgeberin angeordnet worden ist; vielmehr muss der Arbeitnehmer von sich aus Überstunden leisten, wenn er die betriebliche Notwendigkeit ebensolcher erkennt, wobei er die Überstunden, die er leistet, ohne dass die Arbeitgeberin davon Kenntnis haben konnte, dieser unverzüglich melden muss, damit diese allenfalls angezeigte arbeitsorganisatorische Massnahmen treffen kann (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 321c OR). Die Klägerin hatte im vorinstanzlichen Behauptungsverfahren substantiiert einen bei der Beklagten praktisch durchgehend herrschenden Personalmangel behauptet (Klage, act. 14 f., Replik, act. 66 ff.), der als solcher in der Klageantwort (act. 42) überhaupt nicht und in der Duplik (act. 89), wenn, dann zumindest ungenügend substantiiert bestritten wurde (vgl. Art. 222 Abs. 2 ZPO). Demgemäss darf und muss davon ausgegangen werden, dass bei der Beklagten in der Tat praktisch konstant Personalmangel herrschte (Art. 150 Abs. 1 ZPO). Da aber ein solcher der Beklagten nicht entgangen sein kann und sie dennoch keine arbeitsorganisatorischen Massnahmen ergriff, um den chronischen Anfall von Überstunden zu verhindern, erscheint es treuwidrig, wenn sie nun der Klägerin im vorliegenden Verfahren entgegenhält, es seien keine Überstunden angeordnet gewesen und die Klägerin hätte gemäss dem Personalreglement die Überstunden durch Freizeit kompensieren müssen.

E. 4.4.4.1

Betreffend die Ferienentschädigung rügt die Beklagte, die Klägerin habe alle Ferien bezogen. Sodann wäre eine Kürzung des Ferienanspruchs von einem Zwölftel ab dem zweiten vollen Abwesenheitsmonat zulässig gewesen (Berufung Rz. 50).

- 26 -

E. 4.4.4.2

Auch diesbezüglich übersieht die Beklagte, dass die Vorinstanz von einer nur pauschalen Bestreitung seitens der Beklagten ausging (angefochtener Entscheid E. 5.5.5) und daher zu Recht auf die Tatsachenbehauptungen der Klägerin abstellte. Die Beklagte zeigt jedenfalls nicht auf, dass sie die klägerischen Behauptungen bereits im vorinstanzlichen Verfahren konkret bestritten hätte, bzw. sie – als bezüglich dieser rechtsaufhebenden Tatsache beweis- und damit auch behauptungsbelastete Partei – dargelegt hätte, wann die Klägerin die Ferientage bezogen haben soll (vgl. act. 89). Im Übrigen ging die Beklagte in ihrem Schreiben vom 5. März 2019 selber von einem noch offenen Ferienanspruch der Klägerin in der Höhe von zehn Tagen aus (Replikbeilage 1). Dass der Ferienanspruch der Klägerin zufolge ihrer Arbeitsunfähigkeit gekürzt wurde, hat die Klägerin in ihrer Berechnung im Übrigen bereits berücksichtigt (act. 19 f.), sodass an der vorinstanzlichen Erwägung kein Fehler auszumachen ist, wenn sie der Klägerin eine Ferienentschädigung für vier noch nicht bezogene Ferientage zusprach.

E. 4.4.5.1

Die Beklagte macht betreffend die Abzüge für die berufliche Vorsorge geltend, die Klägerin sei vom 1. Juni 2016 bis zum 31. August 2016 als Praktikantin angestellt gewesen. Als solche sei die Klägerin während der Probezeit aber nicht beitragspflichtig. BVG-Beiträge seien erst ab dem 1. September 2016 zu bezahlen gewesen. Der Betrag berechne sich aus dem gemeldeten Jahreslohn von Fr. 43'200.00 oder Fr. 3'600.00 pro Monat. Die Beiträge würden von der jeweiligen Pensionskasse berechnet und nicht von der Beklagten (Berufung Ziff. 52).

E. 4.4.5.2

Damit argumentiert die Beklagte erneut am vorinstanzlichen Entscheid vorbei: Die Vorinstanz hielt fest, die Beklagte habe nicht bestritten, die Abzüge für die berufliche Vorsorge nicht in vollem Umfang an die Pensionskasse weitergeleitet zu haben. Thema des vorinstanzlichen Verfahrens war somit nicht, ob die BVG-Abzüge korrekt berechnet wurden, sondern, dass die Beklagte getätigte Abzüge der Pensionskasse nicht vollständig weiterleitete (vgl. auch act. 21 ff.). Hierzu äussert sich die Beklagte in ihrer Berufung nicht. Demnach setzt sich die Beklagte nicht in nachvollziehbarer Weise mit dem angefochtenen Entscheid auseinander, womit sie den Begründungsanforderungen einer Berufung nicht nachkommt.

E. 4.5.1

Hinsichtlich der von der Beklagten geltend gemachten, aber bestrittenen Verrechnungsforderungen (gemäss Duplik noch Fr. 19'428.00, sich zusammensetzend aus in der Zeit der Anstellung 2016-2019 zu viel bezahltem

- 27 - Monatslohn [Fr. 4'000.00 statt Fr. 3'600.00], 2017 und 2018 zu Unrecht bezahlten 13. Monatslöhnen, sowie einem Betrag von Fr. 4'095.00 für 630 bezogene Mahlzeiten, für die die Klägerin bloss je Fr. 3.50 statt Fr. 10.00 bezahlt habe) führte die Vorinstanz Folgendes aus: Da der vereinbarte Lohn Fr. 4'000.00 und nicht Fr. 3'600.00 betragen habe sowie ein 13. Monatslohn geschuldet sei, bestehe in diesem Umfang keine Verrechnungsforderung der Beklagten. Was die Mahlzeiten anbelange, so gehe aus den nicht substantiierten Behauptungen der Beklagten nicht hervor, um was für Mahlzeiten es sich gehandelt haben soll. Die Klägerin mache demgegenüber geltend, die Beklagte habe ihr für die Morgenessen jeweils Fr. 3.50 vom Lohn abgezogen. Für Mittagessen seien zwar Fr. 10.00 vereinbart gewesen, diese habe die Klägerin indessen nie bezogen (angefochtener

Entscheid E. 5.6).

E. 4.5.2

Die Beklagte bringt diesbezüglich vor, ihre Forderung sei nachweislich belegt. Zudem habe die Vorinstanz ihre Forderung als verjährt bezeichnet und damit deren Bestand ausdrücklich anerkannt und gutgeheissen. Eine Verjährung liege indessen nicht vor, da die Beklagte ihre Forderung erst mit Schreiben vom 5. März 2019 (Replikbeilage 1) geltend gemacht habe und diese in der Klagebewilligung vom 10. Februar 2020 (Klagebeilage 4) enthalten sei und mit dem vorliegenden Verfahren geltend gemacht werde (Berufung Rz. 55). Was die Mahlzeiten anbelange, so habe die Vorinstanz richtig festgestellt, dass die Klägerin solche eingenommen habe und diese eben je Fr. 10.00 kosten würden (Klagebeilage 2). Dies betreffe 630 Mahlzeiten, wobei für diese bisher erst je Fr. 3.50 bezahlt worden seien (Berufung Rz. 56).

E. 4.5.3

Was zunächst den angeblich zu viel bezahlten Lohn (Bruttolohn von Fr. 3'600.00 anstelle von Fr. 4'000.00) sowie den 13. Monatslohn anbelangt (Berufung Rz. 54), kann auf die vorstehenden Erwägung verwiesen werden (vgl. vorne E. 4.4.2.2). Was die Forderung wegen der Mahlzeiten betrifft, so setzt sich die Beklagte nicht mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinander. Die Vorinstanz kam zum Schluss, die Beklagte habe ihre Behauptungen nicht substantiiert. Die Klägerin habe demgegenüber substantiiert vorgebracht, zwar 630 Mahlzeiten eingenommen zu haben, jedoch nicht Mittag-, sondern nur Morgenessen und diese hätten eben nicht Fr. 10.00, sondern bloss Fr. 3.50 gekostet (angefochtener Entscheid E. 5.6). Diesen Ausführungen hält die Beklagte nichts entgegen, weshalb auf ihre Rüge nicht weiter einzugehen ist. Im Übrigen ergibt sich bereits aus dem Arbeitsvertrag, dass der Preis von Fr. 10.00 nur für Mittagessen und nicht auch für Morgenessen galt (Klagebeilage 2).

- 28 - Soweit die Beklagte letztlich aus einer Formulierung der Vorinstanz betreffend die Verjährung ihrer Forderung abzuleiten versucht, damit habe die Vorinstanz ihre Verrechnungsforderung anerkannt, kann ihr ebenfalls nicht gefolgt werden: Die Vorinstanz hat klar erwogen, eine entsprechende Verrechnungsforderung der Beklagten wegen zu viel bezahlten Lohns bestehe nicht (angefochtener Entscheid E. 5.6). Der weitere Hinweis im angefochtenen Urteil: "Im Übrigen wäre sie auch grösstenteils verjährt [...]" ist bereits im Konjunktiv gehalten und stellt bloss eine Eventualbegründung dar. Auf diese braucht nicht weiter eingegangen zu werden, zumal die Beklagte die Hauptbegründung nicht als falsch auszuweisen vermochte.

E. 4.6

Die Beklagte ist der Ansicht, sie schulde der Klägerin keinen Verzugszins (Berufung Rz. 60). Sie begründet dies einzig damit, dass die Forderungen der Klägerin nicht bestünden. Nachdem der vorinstanzliche Entscheid hinsichtlich der zugesprochenen Beträge aber nicht zu beanstanden ist, erweist sich auch diese Rüge als unbegründet. 5.

Ausgangsgemäss wird die Beklagte für das Berufungsverfahren kostenpflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Bei einem Kostenstreitwert im Berufungsverfahren von Fr. 37'387.00 (Fr. 42'057.30 [vgl. angefochtener Entscheid E. 5.5.1] – Fr. 4'333.30 – Fr. 337.00 [vgl. oben E. 1.2.1]) sind die Gerichtskosten (Entscheidunggebühren) auf gerundet Fr. 3'530.00 festzusetzen (§ 11 Abs. 1 VKD i.V.m. § 7 Abs. 1 VKD) und werden mit dem von der Beklagten in derselben Höhe geleisteten Kostenvorschuss verrechnet (Art. 111 ZPO). Die Beklagte ist

zudem zu verpflichten, der Klägerin eine Parteientschädigung für das Berufungsverfahren zu bezahlen. Die Grundentschädigung gemäss § 3 Abs. 1 lit. a AnwT beträgt Fr. 7'076.45. Dem Abzug von 20 % für die entfallene Verhandlung (§ 6 Abs. 2 AnwT) stehen Zuschläge von

E. 5

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin und Widerbeklagten."

E. 10

März 2021 einzig deren Nichteintreten auf die von der Beklagten im vorliegenden Verfahren erhobene Widerklage betraf, nachdem diese die

- 12 - verfügte Sicherstellung der klägerischen Parteientschädigung nicht geleistet hatte. Der Entscheid des Obergerichts vom 9. Juni 2021 betrifft das entsprechende Berufungsverfahren. Über die klägerischen Forderungen wurde damit noch nicht entschieden, weshalb diesbezüglich auch keine res iudicata vorliegt (zu den von der Beklagten – zumindest teilweise – als Verrechnungsforderungen aufrechterhaltenen Widerklageforderungen, vgl. unten E. 4.5). Dass eine Beschränkung des Verfahrens auf einzelne Fragen oder Rechtsbegehren – und damit deren Beurteilung in einem Teilentcheid – zulässig ist, ergibt sich ohne Weiteres aus Art. 125 lit. a ZPO. Demnach durfte die Vorinstanz das Verfahren zunächst auf die Frage der Sicherstellung der Parteikosten für eine Widerklage beschränken und bei deren Nichtleistung in einem Teilentcheid auf die Widerklage nicht eintreten, wodurch die Klage in keiner Weise berührt wurde, sondern rechtmässig blieb. Dass die Klägerin damit viermal (im Schlichtungsbegehren, in der Klage, in der Replik vom 11. August 2020 sowie in der unzulässigen Replik vom 18. Mai 2022) unbeschränkt habe Tatsachen vortragen können, wie es die Beklagte geltend macht (Berufung Rz. 2), ist ebenfalls falsch: Das Schlichtungsbegehren vom 25. November 2019 ist im Klageverfahren nicht als Tatsachenvortrag zu berücksichtigen. Bei der von der Beklagten als "Replik" vom 18. Mai 2022 bezeichneten Äusserungsmöglichkeit der Klägerin handelt es sich sodann – bei genauer Betrachtung und entgegen dem insofern missverständlichen Hinweis in Ziff. 11 des Aktenzusammenzugs im angefochtenen Entscheid – bloss um deren anlässlich der Hauptverhandlung vom 18. Mai 2022 gehaltenen Schlussvortrag (act. 180 ff.), der in Art. 232 Abs. 1 ZPO vorgesehen ist und der aufgrund des bereits eingetretenen Aktenschlusses (vgl. Art. 229 ZPO) der Klägerin gerade keine uneingeschränkte Äusserungsmöglichkeit bot. Demnach konnte sich die Klägerin im vorliegenden Verfahren – wie nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung vorgesehen (vgl. BGE 146 III 55 E. 2.3.1) – zur Sache nur zweimal unbeschränkt äussern: das erste Mal in ihrer Klage vom 14. Mai 2020, das zweite Mal in ihrer Replik und Widerklageantwort vom 11. August 2020.

E. 13

Monatslohn sodann in keinem erkennbaren Zusammenhang zur Vorlage eines Fähigkeitszeugnisses oder eines Berufsattests (vgl. auch Art. 6 Abs. 7 des GAV), wie es die Beklagte vorbringt (vgl. Berufung Rz. 38). Im Übrigen argumentiert die Beklagte am vorinstanzlichen Entscheid vorbei, zumal die Vorinstanz auch in diesem Punkt davon ausging, die klägerischen Behauptungen seien unbestritten geblieben, was die Beklagte in ihrer Berufung nicht als falsch rügt. Nicht zuletzt widerspricht der von der Beklagten im vorliegenden Verfahren eingenommene Standpunkt ihrem noch im Schreiben vom 5. März 2019 vertretenen, wonach die Klägerin Anspruch auf einen 13. Monatslohn habe

(Replikbeilage 1). Schliesslich wirft die Beklagte der Vorinstanz vor, die klägerische Lohnforderung in der Höhe von Fr. 9'873.60 (recte Fr. 9'872.60) (brutto) nicht begründet zu haben. In der Tat lässt sich der Erwägung 5.5.2 des angefochtenen Entscheids nicht entnehmen, wie sich die klägerische Lohnforderung in der Höhe von Fr. 9'873.60 zusammensetzt. Indessen verwies die Vorinstanz auf die entsprechenden Behauptungen der Klägerin im vorinstanzlichen Verfahren (act. 10–13 und 61–64), die von der Beklagten nicht genügend konkret bestritten wurden (vgl. angefochtener Entscheid E. 5.5.1 f.), was die Beklagte nicht als falsch rügt, und worauf die Vor-

- 24 - instanz deshalb abstellte. Es ergibt sich somit aus dem angefochtenen Entscheid, dass sich die Vorinstanz die Behauptungen der Klägerin mangels Bestreitung zu eigen machte. Aus act. 10 ff. und Klagebeilagen 21 f. ergibt sich im Detail, wie sich die offene Lohnforderung in der Höhe von Fr. 9'872.60 (brutto) zusammensetzt: Im Jahr 2016 habe die Beklagte der Klägerin dreimal Fr. 400.00 zu wenig und den anteiligen 13. Monatslohn (Fr. 1'876.35) überhaupt nicht überwiesen, was Fr. 3'076.35 ausmache. Im Jahr 2017 habe die Beklagte achtmal Fr. 400.00 sowie einmal Fr. 267.00 (Fr. 3'733.00 statt Fr. 4'000.00) zu wenig überwiesen, was einem Fehlbetrag von Fr. 3'467.00 entspreche. Im Jahr 2018 habe die Beklagte den Lohn korrekt überwiesen. Im Jahr 2019 habe die Beklagte unterschiedliche und teilweise nicht nachvollziehbare Lohnbeträge überwiesen. Insbesondere habe die Beklagte den Lohn aufgrund diverser Arbeitsunfähigkeiten der Klägerin falsch berechnet (vgl. im Detail zu den einzelnen Monaten act. 11 f.). Der 13. Monatslohn habe vollständig gefehlt. Zusammenfassend mache dies für das Jahr 2019 einen Fehlbetrag von Fr. 3'329.25 aus. Der Betrag von Fr. 9'872.60 setzt sich somit aus den drei Teilbeträgen von Fr. 3'076.35 (2016), Fr. 3'467.00 (2017) und Fr. 3'329.25 (2019) zusammen. Dass der vorinstanzliche Entscheid damit hinreichend begründet war, zeigen auch die Ausführungen der Beklagten in ihrer Berufung (Rz. 41 ff.), die sich mit den Lohnforderungen der einzelnen Jahre auseinandersetzen. Einzig im Umfang von Fr. 1.00 (Fr. 9'873.60 anstatt Fr. 9'872.60) liegt ein offensichtlicher Verschieb der Vorinstanz in E. 5.5.2 vor (vgl. demgegenüber angefochtener Entscheid E. 5.5.1, wo der korrekte Betrag genannt ist, der ins Urteilsdispositiv Eingang fand).

E. 15

% für die Eingabe der Klägerin vom 21. September 2022 sowie je 5 % für die Eingabe vom 12. Oktober 2022 und 4. November 2022 gegenüber (§ 6 Abs. 3 AnwT). Unter Berücksichtigung des Rechtsmittelabzugs von 25 % (§ 8 AnwT) sowie einer Auslagenpauschale von Fr. 75.00 und der Mehrwertsteuer, ist die der Klägerin zustehende zweitinstanzliche Parteientschädigung somit auf insgesamt Fr. 6'082.60 (= [Fr. 7'076.45 x 1.05 x 0.75 + Fr. 75.00] x 1.077) festzusetzen. Insoweit die Klägerin mit ihrer Kostennote vom 10. Februar 2023 eine höhere Parteientschädigung von Fr. 11'487.40 fordert, ist erstens festzustellen, dass jene einen offenkundigen Rechnungsfehler enthält, indem der Rechtsmittelabzug von Fr. 1'380.70 gemäss § 8 AnwT addiert statt subtrahiert wurde. Zweitens unterblieb der Abzug für die entfallene Verhandlung (§ 6 Abs. 2 AnwT). Drittens ist nicht ersichtlich und wird auch nicht begründet, weshalb die Eingabe ihrer Berufungsantwort besonders aufwändig war und deshalb einen

- 29 - geringeren Rechtsmittelabzug als den gemäss obergerichtlicher Praxis im Normalfall gewährten in der Höhe 25 % rechtfertigen soll. Schliesslich erscheint eine Auslagenpauschale im vorliegenden Verfahren mit Fr. 75.00 angemessen. Das Obergericht erkennt: 1. Die Berufung der Beklagten wird abgewiesen. 2. Die obergerichtliche

Entscheidgebühr von Fr. 3'530.00 wird der Beklagten auferlegt und mit dem von ihr in derselben Höhe bezahlten Kostenvor- schuss verrechnet. 3.

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