

# NW\_GERICHTE ZA 25 5 vom 17. April 2026

NW Gerichte, 2026-04-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw\\_gerichte\\_ZA 25 5](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_ZA 25 5)

FR: NW\_GERICHTE ZA 25 5 du 17 avril 2026

IT: NW\_GERICHTE ZA 25 5 del 17 aprile 2026

## Erwägungen

### E. 1.1

Angefochten ist das Urteil ZE 24 41 des Kantonsgerichts Nidwalden, Zivilabteilung/Einzelgericht, vom 25. Oktober 2024, betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag. Gegen erstinstanzliche Endentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Berufung zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens Fr. 10'000.■ beträgt (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO). Der Streitwert für die Zulässigkeit der Berufung bestimmt sich nach den zuletzt vor der ersten Instanz aufrechterhaltenen Rechtsbegehren. Massgeblich ist der Stand im Zeitpunkt der Eröffnung des erstinstanzlichen Entscheids, mithin der Umfang der zu diesem Zeitpunkt noch streitigen Begehren (vgl. DANIELLE SCHWENDENER, in: Brunner/Schwander/Vischer [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar,

### E. 1.2

Mit der Berufung kann die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über eine

### E. 1.3

Neue Tatsachen und Beweismittel werden im Berufungsverfahren nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht wurden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 ZPO). Ist eine der beiden Voraussetzungen nicht erfüllt, verwirkt das Novenrecht (PETER REETZ/SARAH HILBER, in: Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 4. Aufl. 2025, N 42 zu Art. 317 ZPO). Praxisgemäss ist zwischen echten und unechten neuen Vorbringen (sog. Noven) zu unterscheiden. Echte Noven sind Tatsachen und Beweismittel, die (erst) nach dem Ende der Hauptverhandlung des erstinstanzlichen Verfahrens entstanden sind. Sie sind im Berufungsverfahren grundsätzlich immer zulässig, wenn sie ohne Verzug nach ihrer Entdeckung vorgebracht werden. Unechte Noven sind Tatsachen und Beweismittel, die bereits bei Ende der erstinstanzlichen Hauptverhandlung entstanden waren. Ihre Zulassung wird im Berufungsverfahren weitergehend insofern eingeschränkt, als sie ausgeschlossen sind, wenn sie bei Beachtung zumutbarer Sorgfalt bereits im erstinstanzlichen Verfahren hätten vorgebracht werden können (BGE 143 III 42 E. 4.1). 2. 2.1 Die Berufungsklägerin beanstandet zunächst die von der Vorinstanz zugesprochene Ferienentschädigung von brutto Fr. 1'160.70 zuzüglich Verzugszins von 5% seit dem 1. Juli 2023 zu (Urteil ZE 24 41, Dispositiv-Ziff. 1). 2.2 Die Vorinstanz erwog, die Parteien seien sich einig, dass im Jahr 2023 ein neues Personalreglement in Kraft getreten sei. Die beweisbelastete Klägerin habe jedoch keine Beweismittel eingereicht, welche belegten, dass dieses neue Reglement auf ihr

Arbeitsverhältnis übernommen worden sei. Zudem habe sie die Behauptung der Beklagten, wonach sie mit dem neuen Personalreglement nicht einverstanden gewesen sei, nicht bestritten. Daraus schloss die Vorinstanz, dass auf das Arbeitsverhältnis weiterhin der Arbeitsvertrag vom 24. November 2018 sowie das Personalreglement mit Stand 2018 anwendbar seien. Die Beklagte habe sodann nicht substantiiert bestritten, dass sich demzufolge der Ferienanspruch der Klägerin auf 2.33

### **E. 3**

Aufl. 2025, N 30 zu Art. 308 ZPO). Der massgebliche Streitwert beträgt demnach Fr. 22'710.65, womit die Berufung zulässig ist. Berufungsinstanz gegen Urteile des Kantonsgerichts Nidwalden als Einzelgericht ist das Obergericht Nidwalden, Zivilabteilung (Art. 27 Abs. 1 GerG [NG 261.1]), das in Dreierbesetzung entscheidet (Art. 22 Abs. 1 Ziff. 2 GerG). Zur Berufung ist berechtigt, wer als Haupt- oder Nebenpartei am Verfahren beteiligt war, das zum angefochtenen Entscheid geführt hat (formelle Beschwer), und überdies durch den angefochtenen Entscheid unmittelbar betroffen ist und ein Rechtsschutzinteresse an dessen Aufhebung oder Abänderung hat (materielle Beschwer; vgl. PETER REETZ, in: Sutter-Somm/Lötscher/Leuenberger/Seiler [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 4. Aufl. 2025, N 29 ff. zu Vor Art. 308-318 ZPO). Die Berufungsklägerin nahm am vorinstanzlichen Verfahren teil, ist durch das angefochtene Urteil hinlänglich berührt und somit zur Berufung berechtigt. Die Berufung ist innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids schriftlich und begründet einzureichen (Art. 314 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 248 lit. d ZPO). Die Zustellung der Urteilsbegründung erfolgte am 2. Juni 2025. Die Berufung vom 2. Juli 2025 wurde fristgerecht eingereicht. Sie entspricht ausserdem den Formanforderungen, womit grundsätzlich darauf einzutreten ist.

#### **E. 3.1**

Zweck der Ferien ist die Erholung des Arbeitnehmers. Der Anspruch auf Ferien hat rechtlich eine Doppelnatur. Einerseits stellt er eine Forderung des Arbeitnehmers dar; andererseits ist er als Ausfluss der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers anzusehen. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geld abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR), sondern sind tatsächlich zu beziehen. Der Durchsetzung des Erholungszwecks dient die Vorschrift, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Ferienlohn verliert, wenn er während der Ferienzeit einer entgeltlichen Arbeit nachgeht und dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt werden (Art. 329d Abs. 3 OR). Diese beiden Vorschriften sind absolut zwingend (Art. 361 OR). Auch nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt grundsätzlich das Abgeltungsverbot. Es ist indessen im Einzelfall in Berücksichtigung der konkreten Umstände einzuschränken. So sind die Ferien nach Lehre und Rechtsprechung in Geld abzugelten, wenn deren Bezug in der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbleibenden Zeit nicht möglich oder zumutbar ist. Dabei spielt eine Rolle, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit die Möglichkeit haben muss, nach einer neuen Stelle zu suchen (Art. 329 Abs. 3 OR). Diesem Anspruch des Arbeitnehmers kommt Vorrang gegenüber dem Ferienbezug zu und insoweit wird das Abgeltungsverbot eingeschränkt (BGE 128 III 271 E. 4a/aa; vgl. BGE 131 III 451 E. 2.2).

#### **E. 3.2**

Zweck der Freistellung ist, den Arbeitnehmer von der Arbeit fernzuhalten. Die Freistellung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das vom Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts

(Art. 321d Abs. 1 OR) ausgeübt wird. Der Arbeitgeber verzichtet in seinem eigenen Interesse auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Die Aufhebung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers hat indessen nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Alle übrigen Pflichten des Arbeitnehmers bleiben deshalb bestehen, soweit sie nicht unmittelbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung zusammenhängen. Im Vergleich zum fristlos entlassenen steht beim freigestellten Arbeitnehmer die Treuepflicht im Vordergrund. In der Zeit der Freistellung gilt das Abgeltungsverbot und der Arbeitnehmer hat die Interessen des Arbeitgebers insoweit

### **E. 3.3**

Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht in allen Fällen Ferienunfähigkeit. Entscheidend ist, ob der Erholungswert der Ferien durch den Verhinderungsgrund in nicht mehr leicht zu nehmender Weise beeinträchtigt ist. Ferienunfähigkeit liegt vor, wenn wegen Bettruhe, medizinischer Behandlungen, regelmässiger Arztbesuche über längere Zeit, Spitalaufenthalts oder allgemeinen Unwohlseins eine Entspannung und Erholung nicht eintreten kann, wobei die Beeinträchtigungen ein erhebliches Ausmass erreichen müssen; eine kleinere Verletzung steht dem Erholungszweck regelmässig nicht entgegen. Im Gegensatz zur Arbeitsunfähigkeit gibt es keine teilweise Ferienunfähigkeit: Entweder beeinträchtigt der Gesundheitszustand die Erholung in massgeblicher Weise (Ferienunfähigkeit) oder nicht (volle Anrechnung der Ferien; vgl. AN-DREAS ABEGG/GORAN SEFEROVIC/NICOLE VÖGELI GALLI, Personalrecht in der Schweiz: Praxis-orientierter Grundriss mit Fragen, Antworten, Checklisten und Mustern, Lehrbuch, 1. Aufl. 2026, S. 62; vgl. ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 324 a/b OR, N 6 zu Art. 329a OR, N12 zu Art. 329c OR).

### **E. 3.4**

Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitnehmer nur in Bezug auf seine konkrete Stelle an der Arbeit verhindert, im Übrigen aber ganz normal einsatzfähig und auch in seiner privaten Lebensgestaltung (z.B. Freizeit, Hobbys, Mobilität) kaum eingeschränkt ist (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Aufl. 2012, N 10 zu Art. 324a/b OR). Eine rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit steht dem Ferienbezug bzw. dem Erholungszweck der Ferien regelmässig nicht entgegen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_391/2016 E).

### **E. 3.5**

Die Beweislast für das Vorliegen einer Ferienunfähigkeit liegt beim Arbeitnehmer (Art. 8 ZGB). Ein ärztliches Zeugnis stellt praxismässig nur eine Parteibehauptung dar, führt nicht zu einer Umkehr der Beweislast und ist im Rahmen der freien Beweiswürdigung zu würdigen. Gleiches gilt für vertrauensärztliche Abklärungen, deren Ergebnis kein absolutes Beweismittel darstellen. Arztzeugnisse belegen typischerweise Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht ohne Weiteres zugleich Ferienunfähigkeit. Für den Nachweis der Ferienunfähigkeit bedarf es regelmässig einer Darlegung der Art der Krankheit sowie der daraus folgenden erheblichen Einschränkungen des Erholungswerts. Nicht beweisbildend sind in der Regel Arztzeugnisse, die sich allein auf Patientenschilderungen stützen und keine objektiven Feststellungen enthalten, sowie solche, die erst Monate später ausgestellt werden (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, a.a.O., N 12 zu Art. 324a/b OR; vgl. WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Co-rinne Widmer

Lüchinger/David Oser [Hrsg.], Basler Kommentar Obligationenrecht I, 8. Auflage 2026, N 25 zu Art. 324a OR).

### **E. 3.6**

Soweit eine Partei Ferienunfähigkeit geltend macht, wird in der Praxis darauf abgestellt, dass eine solche Behauptung gegebenenfalls umgehend zu erheben ist, andernfalls sie nach Treu und Glauben als verspätet betrachtet werden kann, sofern die Ferienunfähigkeit nicht offensichtlich war (vgl. dazu auch Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2023.00118 vom 9. November 2023, E. 7.4.3). 4. Streitig ist, ob der Berufungsbeklagten für das verbleibende Ferienguthaben von 2.33 Tagen eine Entschädigung zusteht. Nach der Rechtsprechung sind Ferien während einer Freistellung grundsätzlich durch Freizeit zu kompensieren, sofern die Freistellungsdauer im Verhältnis zum offenen Ferienanspruch ausreichend ist; eine ausdrückliche Ferienanordnung ist nicht erforderlich. Massgebend ist das konkrete Verhältnis im Einzelfall. Vorliegend beträgt das Restferienguthaben 2.33 Tage, während die Freistellung vom 12. Februar bis 30. Juni 2023 dauerte und damit mehrere Monate umfasste. Angesichts dieses deutlichen Missverhältnisses ist ohne Weiteres von einer Kompensationsmöglichkeit auszugehen. Ob die Berufungsbeklagte

### **E. 5**

■ 21 vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache, mithin über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen (BGE 138 III 374 E. 4.3.1).

#### **E. 5.1.1**

Die Vorinstanz erwog, zwischen den Parteien sei unbestritten, dass die Klägerin zumindest in ihrer ursprünglichen Funktion als pädagogische Leiterin Mitglied der Geschäftsleitung gewesen sei. Sie hiess deshalb die entsprechende Fassung des Schlusszeugnisses der Berufungsbeklagten gut (Urteil ZE 24 41 E. 6.1.4, Dispositiv-Ziff. 2): [...]

#### **E. 5.1.2**

Die Berufungsklägerin beanstandet letztere Formulierung und verlangt den Zusatz «in der Funktion als pädagogische Leiterin ohne Geschäftsführungskompetenzen». Sie rügt, die von der Vorinstanz angeordnete Formulierung vermittle einem objektiven Leser den unzutreffenden Eindruck, die Berufungsbeklagte habe Geschäftsführungsfunktionen ausgeübt. Tatsächlich habe diese zu keinem Zeitpunkt die Geschäftsführung oder eine stellvertretende Geschäftsführungsstellung innegehabt, sondern sei ausschliesslich als pädagogische Leiterin tätig und lediglich Teil des operativen Leitungsteams gewesen. Sie habe weder Einblick in Buchhaltung oder Jahresabschlüsse noch Zuständigkeiten im Bereich Debitoren-/Kreditorenbuchhaltung oder Personalfragen gehabt. Die Bezeichnung als «Geschäftsleitung» sei daher irreführend und sei zu präzisieren bzw. zu ergänzen.

#### **E. 5.1.3**

Unbestritten ist zunächst, dass die Berufungsbeklagte als pädagogische Leiterin Mitglied der Geschäftsleitung war. Dies ergibt sich aus den Akten, namentlich aus dem Organigramm (vi-KB 22) und dem Protokoll der Mitarbeitergespräche (vi-KB 21). Dabei handelt es sich um von der Berufungsklägerin selbst erstellte Unterlagen, in denen die Funktion der Berufungsbeklagten als «Pädagogische Leitung / Mitglied GL» bzw. «Mitglied der Geschäftsleitung» bezeichnet wurde. Ausserdem anerkannte die Berufungsklägerin im vorinstanzlichen Verfahren ausdrücklich, dass die Berufungsbeklagte Mitglied der Geschäftsleitung gewesen ist (vgl. etwa

### **E. 5.2.1**

Strittig ist die von der Vorinstanz gutgeheissene Anpassung des Schlusszeugnisses hinsichtlich folgender Passage: [...] Die Berufungsklägerin beanstandet insbesondere die Einfügung der Zusätze «verständlich» und «sowie formell».

### **E. 5.2.2**

Die Berufungsklägerin macht geltend, die ursprüngliche Formulierung («zuverlässig, zeitge- recht und inhaltlich einwandfrei») habe die gewünschten Aspekte bereits umfasst, weshalb eine Ergänzung unnötig sei. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Aus den er- stin- stanzlichen Akten ergibt sich, dass die Berufungsbeklagte die beantragten Änderungen in der

### **E. 5.3.1**

Strittig ist die von der Vorinstanz gutgeheissene bzw. verabschiedete Passage des Schlusszeugnisses zum Verhalten der Berufungsbeklagten. Das Zeugnis enthält folgende Formulierung: [...] Die Berufungsklägerin beanstandet diese positive Verhaltensbeurteilung.

### **E. 5.3.2**

Die Vorinstanz hielt zunächst fest, das Weglassen einer Verhaltensbeurteilung im Schlusszeugnis werde grundsätzlich als negative Bewertung verstanden; ein entsprechendes Zeugnis sei unvollständig. Sodann erwog sie, der Beklagten gelinge es nicht, das von ihr negativ ge- zeichnete Bild der Klägerin zu beweisen. Das bisherige Beweisergebnis habe vielmehr ge- zeigt, dass die Beklagte mit der Arbeitnehmerin grundsätzlich zufrieden gewesen sei und sich die Situation erst gegen Ende des Arbeitsverhältnisses zugespitzt habe. Die von der Beklagten eingereichten Urkunden (BB 20, BB 21 und BB 28) betrafen lediglich geringfügige Sachver- halte, namentlich Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit einer Supervision sowie eine An- frage der Klägerin an Bussola). Diese Ereignisse hätten sich kurz vor oder nach der Kündigung zugetragen und vermöchten das zuvor festgestellte positive Bild nicht zu erschüttern. Die gel- tend gemachten negativen Vorhalte liessen sich somit nicht erstellen. Ein wohlwollendes,

### **E. 5.3.3**

Die Berufungsklägerin rügt, die Vorinstanz habe damit ihr rechtliches Gehör (Art. 29 BV) sowie ihr Recht auf Beweis (Art. 152 ZPO) verletzt und eine willkürliche Beweiswürdigung vorgenom- men. Sie habe im erstinstanzlichen Verfahren ausführlich dargelegt und unter Beweis gestellt, dass sich die Berufungsbeklagte gegenüber der Organisation und insbesondere gegenüber E.\_\_\_ als Vorgesetzte teilweise illoyal verhalten habe. Konkret habe sie der Berufungsbeklagten Kompetenzüberschreitungen, Unruhestiftung im Team, Verbreitung von Unwahrheiten, Mani- pulation von Mitarbeitenden, Vertrauensmissbrauch sowie unzulässige Offenlegung vertrauli- cher Informationen vorgeworfen. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz handle es sich da- bei nicht um geringfügige Sachverhalte, insbesondere nicht angesichts der Funktion als päda- gogische Leiterin. Die Vorfälle hätten sich zudem nicht lediglich kurz vor oder nach der Kündi- gung ereignet, sondern bereits während der Auslandabwesenheit von E.\_\_\_. Weiter bean- standet die Berufungsklägerin, die Vorinstanz habe die Aussagen von E.\_\_\_ anlässlich der Par- teibefragung unzutreffend gewürdigt. Zwar habe E.\_\_\_ ausgesagt, sie habe anfänglich gerne mit der Berufungsbeklagten zusammengearbeitet, jedoch habe sie gleichzeitig betont, dass sich die Situation im Laufe der Zeit zunehmend verschlechtert habe. Es habe länger eine An-

spannung bestanden, die Berufungsbeklagte habe wiederholt unangemessen reagiert, Telefongespräche beendet oder Gespräche verlassen. Die Situation habe sich insbesondere während der Auslandabwesenheit von E.\_\_\_\_ zugespitzt; zudem habe es Konflikte mit H.\_\_\_\_ gegeben, die sich belastet gefühlt habe. Nach Auffassung der Berufungsklägerin sei es im Gesamtkontext offensichtlich unzutreffend, das Verhalten der Berufungsbeklagten als «stets kooperativ, aufgeschlossen und hilfsbereit» zu qualifizieren. Die Vorinstanz habe die entscheidorelevanten Aussagen nicht berücksichtigt und damit Art. 330a Abs. 1 OR, Art. 29 BV sowie Art. 152 ZPO verletzt.

#### **E. 5.3.4**

Die Rügen der Berufungsklägerin erweisen sich als unbegründet. Die Vorinstanz hat zutreffend festgehalten, dass das Weglassen einer Verhaltensbeurteilung im Schlusszeugnis regelmässig als negative Bewertung verstanden würde und ein solches Zeugnis unvollständig wäre. Entscheidend ist daher, ob die geltend gemachten negativen Vorhalte bewiesen sind und geeignet erscheinen, die positive Formulierung zu relativieren. Das bisherige Beweisergebnis

#### **E. 6**

■ 21 Ferientage reduziere, entsprechend 20.97 Stunden bzw. brutto Fr. 1'160.70. Den Einwand der Beklagten, die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin sei nicht belegt, verwarf die Vorinstanz mit der Begründung, die Klägerin habe ihre Arbeits- und Ferienunfähigkeit vom 1. Dezember 2022 bis 30. Juni 2023 lückenlos mittels Arztzeugnissen nachgewiesen. Zudem habe die Beklagte keine vertrauensärztliche Untersuchung verlangt. Die Vorinstanz gelangte deshalb zum Schluss, die Beklagte schulde der Klägerin eine Ferienentschädigung von brutto Fr. 1'160.70. Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2023 seien zudem Verzugszinsen von 5 % seit dem 1. Juli 2023 geschuldet. 2.3 Dagegen bringt die Berufungsklägerin vor, die Vorinstanz habe Beweisgrundsätze verletzt und die Behauptungs- sowie Bestreitungslast bundesrechtswidrig verteilt. Die Berufungsbeklagte habe zwar Arztzeugnisse eingereicht, aber sie habe deren Beweiskraft substantiiert bestritten und Gegenbeweise offeriert. Die Vorinstanz hätte daher nicht allein auf diese Atteste abstellen dürfen und der Berufungsbeklagten weitere Beweismittel abverlangen müssen. Die Arztzeugnisse seien ausserdem inhaltlich unzureichend, da sie weder Behandlungsdaten noch Diagnosen, subjektive Angaben, Behandlungsmassnahmen, Begründungen der attestierten Arbeits- oder Ferienunfähigkeit oder Prognosen enthielten. Damit sei nicht einmal belegt, dass eine Untersuchung oder Behandlung stattgefunden habe. Es handle sich um reine Gefälligkeitszeugnisse. Zudem verweist die Berufungsklägerin auf eine retrospektive Bestätigung von Dr. med. F.\_\_\_\_, wonach eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorgelegen habe, sowie auf eine E-Mail der Berufungsbeklagten, in der diese selbst von einer arbeitsplatzbezogenen Krankschreibung spreche. Eine solche bewirke regelmässig keine Ferienunfähigkeit. Überdies habe sie die Berufungsbeklagte, entgegen anderslautenden Behauptungen, nach der Freistellung nicht kontaktiert. Zudem seien verschiedene Aktivitäten der Berufungsbeklagten während der angeblichen vollständigen Arbeits- und Ferienunfähigkeit belegt, insbesondere im Zusammenhang mit der Gründung der «G.\_\_\_\_ GmbH» sowie ein mutmasslicher Aufenthalt in einem Ferienhotel, was die Ferienunfähigkeit in Frage stelle. Schliesslich bringt die Berufungsklägerin vor, es könne ihr nicht vorgeworfen werden, keine vertrauensärztliche Untersuchung veranlasst zu haben. Sie habe eine vertrauensärztliche Untersuchung damals nicht für notwendig erachtet, da sie die Arbeits- und Ferienunfähigkeit aufgrund der aus ihrer Sicht wirksamen Kündigung

als nicht entscheiderelevant angesehen habe und nicht mit einer Ferienentschädigungsforderung habe rechnen müssen. Insgesamt sei eine Arbeits- bzw. Ferienunfähigkeit nicht bewiesen, weshalb das Ferienguthaben angesichts der

## **E. 7**

■ 21 Freistellung, des geringen Restguthabens, der relativ langen Kündigungsfrist sowie der Lehre und Rechtsprechung als bezogen zu gelten habe und keine Ferienentschädigung geschuldet sei. 3.

### **E. 7.1**

Da die Berufung teilweise gutgeheissen wird, ist über die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens neu zu befinden (Art. 318 Abs. 3 ZPO).

### **E. 7.2**

Gestützt auf Art. 114 lit. c ZPO werden im Entscheidungsverfahren bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Gerichtskosten erhoben. Da der Streitwert Fr. 30'000.– nicht übersteigt, ist das Verfahren kostenlos. Die Anpassung der Kostenfolgen beschränkt sich folglich auf die Parteientschädigung.

### **E. 7.3**

Die Berufungsklägerin beanstandet die vorinstanzliche Festsetzung der Honorare als willkürlich. Die Vorinstanz setzte das Honorar beider Rechtsvertreter auf Fr. 4'000.– zuzüglich 15 % Zuschlag und begründete dies im Wesentlichen damit, Bedeutung und Schwierigkeit der Sache seien lediglich im mittleren Bereich anzusiedeln (vgl. angefochtenes Urteil, E. 8.4). Nach Art. 33 PKoG sind für die Festsetzung des Honorars innerhalb der vorgesehenen Mindest- und Höchstansätze namentlich die Bedeutung der Sache für die Partei in persönlicher und wirtschaftlicher Hinsicht, die Schwierigkeit der Sache, der Umfang und die Art der Arbeit sowie der Zeitaufwand massgebend. Bei einem Streitwert zwischen Fr. 10'000.– und Fr. 40'000.– beträgt der gesetzliche Rahmen Fr. 2'000.– bis Fr. 8'000.– (Art. 42 Abs. 1 Ziff. 4 PKoG). Eine ausdrückliche, detaillierte Begründung der Parteientschädigung ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung grundsätzlich nicht erforderlich, sofern sich das Gericht innerhalb des tariflichen Rahmens bewegt und keine aussergewöhnlichen Umstände dargetan sind. Eine weitergehende Begründungspflicht besteht namentlich dann, wenn das Gericht von einer eingereichten Kostennote erheblich abweicht oder einzelne Positionen als unnötig qualifiziert (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_382/2015 vom 4. Januar 2016 E. 3.1). Vorliegend bewegte sich die Vorinstanz innerhalb des gesetzlichen Tarifrahmens. Zwar erfolgte eine deutliche Reduktion gegenüber den geltend gemachten Honoraren. Indessen ist zu berücksichtigen, dass das Gericht bei der Bemessung der Parteientschädigung nicht an die Kostennote gebunden ist und über ein erhebliches Ermessen verfügt. Willkür im Sinne von Art. 9 BV liegt nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar oder gar vorzuziehen wäre, sondern nur, wenn der Entscheid offensichtlich unhaltbar ist oder das Ergebnis in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken widerspricht (Urteil des Bundesgerichts 4A\_275/2010 vom 11. August 2010 E. 8.3 mit Hinweis auf BGE 135 V 2 E. 1.3). Die Vorinstanz stellte auf Bedeutung und Schwierigkeit der Sache ab und qualifizierte diese als im mittleren Bereich liegend. Damit hat sie zentrale Bemessungskriterien berücksichtigt. Dass sie den Umfang der Rechtsschriften, die Anzahl der Belege sowie die Dauer der Hauptverhandlung nicht ausdrücklich

#### **E. 7.4**

Hinsichtlich der Kostenverteilung ist zu beachten, dass sich der Umfang des Obsiegens grundsätzlich nach den gestellten Rechtsbegehren bestimmt (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Das Gericht verfügt dabei über ein weites Ermessen (Urteil des Bundesgerichts 4A\_207/2015 vom 2. September 2015 E. 3.1). Soweit sich der Streit um Geldforderungen dreht, kommt eine rechnerische Gegenüberstellung in Frage. In der Praxis wird in der Regel ein geringfügiges Unterliegen im Umfang von einigen Prozenten nicht berücksichtigt. Im Übrigen kann das Gericht bei der Kostenverteilung auch das Gewicht der einzelnen Rechtsbegehren innerhalb eines Rechtsstreits oder den Umstand berücksichtigen, dass eine Partei in einer grundsätzlichen Frage (z.B. grundsätzliche Berechtigung der Werklohnforderung) obsiegt hat (Urteil des Bundesgerichts 5A\_80/2020 vom 19. August 2020 E. 4.3). Der Gesamtstreitwert beträgt im vorinstanzlichen Verfahren Fr. 22'710.65. Nach dem vorliegenden Entscheid obsiegt die Klägerin (Berufungsbeklagte) lediglich im Umfang von Fr. 4'000.– betreffend Zeugnisanpassungen. Sämtliche Geldforderungen, einschliesslich der Ferienentschädigung, werden abgewiesen. Dies entspricht einem Obsiegen der Klägerin von

#### **E. 8**

■ 21 wahrzunehmen, als er die ihm zustehenden Ferientage nach Möglichkeit bezieht, ohne dass eine ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers nötig ist, wobei die Arbeitssuche aber Vorrang hat. In zeitlicher Hinsicht lassen sich keine allgemeingültigen Aussagen machen. In der Lehre findet sich denn auch die allgemein gehaltene Formulierung, wonach die Abgeltung ausser Betracht fällt, wenn die Freistellungsdauer den Restanspruch deutlich überschreitet. Jedenfalls darf nicht auf die im Zusammenhang mit der fristlosen Entlassung nach der Gerichtspraxis geltende Regel abgestellt werden, dass die Kompensation erst ab einer Freistellungsdauer von wenigsten zwei bis drei Monaten in Frage kommt. Massgebend ist vielmehr das im Einzelfall gegebene Verhältnis der Freistellungsdauer zur Anzahl der offenen Ferientage (BGE 128 III 271 E. 4a/bb f.).

#### **E. 8.1**

Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– werden im Entscheidungsverfahren, wozu auch das Rechtsmittelverfahren zählt, keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO; Urteil des Bundesgerichts 4A\_685/2011 vom 24. Mai 2012 E. 6.1). Da der Streitwert geringer ist, werden in Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO keine Gerichtskosten gesprochen.

#### **E. 8.2**

Die Kostenlosigkeit gemäss Art. 114 ZPO bezieht sich indessen bloss auf die Gerichtskosten (Botschaft vom 28. Juni 2006 zur Schweizerischen Zivilprozessordnung BBl 2006 7300 Ziff. 5.8.3); Parteientschädigungen werden hingegen nach den allgemeinen Regeln festgesetzt und verteilt (Art. 96, Art. 104 ff. ZPO). Sie werden nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens zugesprochen (Art. 106 i.V.m. Art. 95 Abs. 1 lit. b ZPO; Urteil des Bundesgerichts 4A\_171/2021 vom 27. April 2021 E. 5.2). Welche Partei unterlegen ist und damit die Kosten des Verfahrens zu tragen hat, beurteilt sich nach Massgabe der Rechtsmittelanträge (BGE 145 III 153 E. 3.2.2). Entsprechend ist für die Kostenverteilung nach Art. 106 Abs. 2 ZPO das Ergebnis des Prozesses mit den Rechtsbegehren zu vergleichen, welche die Parteien gestellt haben. In der Praxis wird in der Regel ein geringfügiges Unterliegen im Umfang von einigen Prozenten nicht berücksichtigt

(vgl. im Übrigen vorne E. 7.4). Die Ferienentschädigung bildete den Schwerpunkt des Berufungsverfahrens. Die zusätzlich angefochtenen Zeugnisanpassungen beschränkten sich auf drei einzelne Formulierungen und waren demgegenüber von untergeordneter Bedeutung. Daher wird das Obsiegen der Berufungsklägerin mit rund zwei Dritteln (2/3) gewichtet. Entsprechend hat die Berufungsbeklagte der Berufungsklägerin eine Parteientschädigung zu bezahlen.

### **E. 8.3**

Das Gericht spricht die Parteientschädigung nach den Tarifen gemäss Art. 42 ff. PKoG zu. Die Anwaltskosten umfassen das Honorar (ordentliches Honorar und Zuschläge), die notwendigen Auslagen und die Mehrwertsteuer (Art. 31 Abs. 1 PKoG). Die Parteien können eine Kostennote

### **E. 9**

■ 21 6.3; vgl. HANSPETER EGLI, Strittige Fragen zum Thema «Ferien», in: ArbR 2006, S. 119 ff., S. 149).

### **E. 10**

■ 21 tatsächlich verreist ist oder ob ein Profilbild einen bestimmten Zeitpunkt abbildet, kann unter diesen Umständen offenbleiben. Unabhängig davon ist eine Ferienunfähigkeit nicht hinreichend erstellt. Die Beweislast hierfür trägt die Berufungsbeklagte. Die eingereichten Arztzeugnisse (vi-KB 14) bescheinigen nach ihrem Inhalt primär eine Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht ohne Weiteres eine Ferienunfähigkeit. Entsprechende Aussagen erfolgten erst nachträglich im Rahmen des Prozesses. Eine spezifische und hinreichend konkrete ärztliche Begründung, inwiefern der Erholungszweck der Ferien in erheblicher Weise beeinträchtigt gewesen sein soll, lässt sich den Unterlagen nicht entnehmen. Die am 1. April 2023 per E-Mail abgegebene ärztliche Erklärung, B. \_\_ sei «derzeit nicht arbeitsfähig und auch nicht ferienfähig» (vi-KB 15), bleibt hinsichtlich Dauer und zeitlicher Tragweite unklar. Zudem ist nicht erstellt, dass diese Mitteilung dazumal der Arbeitgeberin zur Kenntnis gebracht wurde. Die spätere, rückwirkend ausgestellte ärztliche Bestätigung vom 10. Januar 2024 (vi-KB 14, letzte Seite), wonach die Berufungsbeklagte «bis zum definitiven Ende des Arbeitsverhältnisses Ende September» nur bei Vorliegen einer «von Seiten der ehemaligen Arbeitgeberin längeren ruhigen Phase» ferienfähig gewesen wäre, vermag ebenfalls keine konkrete, erhebliche Einschränkung der Erholungsfähigkeit darzutun. Solchen nachträglichen und rückwirkenden Bestätigungen kommt lediglich eingeschränkter Beweiswert zu. Im Übrigen wird in erwähnter Bestätigung eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit attestiert, welche dem Ferienbezug regelmässig nicht entgegensteht. Die Annahme der Berufungsbeklagten, wonach nur mittels vertrauensärztlicher Begutachtung Zweifel an Arztzeugnissen begründet werden könnten, findet in der Praxis keine Stütze. Die Beweiswürdigung kann nicht darauf reduziert werden, ob eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlasst wurde. Zudem bestand für die Berufungsklägerin zum damaligen Zeitpunkt kein Anlass, eine solche zu verlangen, zumal die eingereichten Arztzeugnisse lediglich eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigten und eine Ferienunfähigkeit nicht geltend gemacht wurde. Zusammenfassend ist bei der gegebenen Freistellungsdauer das verbleibende Ferienguthaben als kompensiert zu betrachten. Überdies vermögen die ärztlichen Unterlagen eine erhebliche Beeinträchtigung des Erholungszwecks nicht zu belegen. Die Indizienlage, namentlich die arbeitsplatzbezogene Einordnung, spricht gegen eine Ferienunfähigkeit. Der Umstand, dass Ferien

möglicherweise nicht mit voller Erholung hätten genossen werden können, genügt für sich allein nicht, um eine Ferienunfähigkeit zu begründen. Erforderlich wäre eine erhebliche Beeinträchtigung der Erholungsfähigkeit. Hinzu kommt, dass die Berufungsbeklagte in der fraglichen Zeit Aktivitäten nachgehen konnte, insbesondere im Zusammenhang mit der

#### **E. 11**

■ 21 Gründung einer eigenen Firma, was gegen eine durchgehende Ferienunfähigkeit spricht. Damit ist von einer Ferienfähigkeit auszugehen. Eine Ferienentschädigung ist folglich nicht geschuldet. 5.

#### **E. 12**

■ 21 Klageantwort, Rz. 33). Die Berufungsklägerin widerspricht sich selbst, indem sie einerseits die Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung in ihren eigenen Unterlagen dokumentiert und im Verfahren anerkennt, andererseits aber eine entsprechende Bezeichnung im Schlusszeugnis beanstandet. Im Übrigen ergibt sich die Geschäftsleitungsfunktion eindeutig aus den weitreichenden Kompetenzen, die der Berufungsbeklagten eingeräumt wurden (vgl. vi-KB23). Die Zugehörigkeit zur Geschäftsleitung steht damit ausser Frage. Die beanstandete Zeugnisformulierung beschränkt sich darauf, die Funktion als Mitglied der Geschäftsleitung wiederzugeben. Eine Übernahme von Geschäftsführungsfunktionen wird damit weder ausdrücklich noch sinngemäss behauptet. Für einen objektiven Leser ergibt sich daraus kein Hinweis auf eine Tätigkeit als Geschäftsführerin. Soweit die Berufungsklägerin eine zusätzliche Präzisierung im Sinne von «ohne Geschäftsführungskompetenzen» verlangt, erweist sich eine solche als nicht erforderlich. Das Zeugnis nennt die konkrete Funktion als pädagogische Leiterin bereits ausdrücklich. Eine weitergehende negative Abgrenzung einzelner Kompetenzen ist für ein wahres und vollständiges Arbeitszeugnis nicht geboten. Die vorinstanzlich angeordnete Formulierung erweist sich damit als zutreffend und bedarf keiner weiteren Präzisierung. Im Übrigen handelt es sich bei der neu beantragten Ergänzung um ein erstmals im Rechtsmittelverfahren gestelltes Begehren, welches bereits vor erster Instanz hätte vorgebracht werden müssen, zumal der Berufungsklägerin (Beklagten) die Wunschformulierung der Klägerin bekannt war. Die verlangte Ergänzung fällt daher als unzulässiges Novum ausser Betracht (vgl. oben E. 1.3; Art. 317 ZPO).

#### **E. 13**

■ 21 Klage detailliert begründete und darlegte, weshalb die Ergänzungen inhaltlich bedeutsam und nicht als kleinlich oder bloss redaktionell zu qualifizieren sind. Sie verwies dabei insbesondere auf einen Widerspruch zu den bisherigen Mitarbeiterbeurteilungen (vgl. Rz. 27 der Klage sowie Rz. 47 der Replik). Demgegenüber legte die Berufungsklägerin im erstinstanzlichen Verfahren nicht konkret dar, inwiefern die ursprüngliche Formulierung den Vorbringen der Berufungsbeklagten bereits gerecht würde. Sie begnügte sich vielmehr mit pauschalen Bestreitungen und qualifizierte die Beanstandungen als kleinlich bzw. wortklauberisch (vgl. Rz. 47 der Klageantwort und S. 7 des Verhandlungsprotokolls [Duplik]), ohne sich substantiiert mit den einzelnen Änderungsvorschlägen auseinanderzusetzen. Vor diesem Hintergrund durfte die Vorinstanz davon ausgehen, dass keine hinreichend substantiierte Bestreitung vorlag, und die beantragte Präzisierung gutheissen (vgl. angefochtenes Urteil E. 6.4.4 i.V.m. E. 6.2.4). Die Einfügung der Zusätze erweist sich als sachliche Konkretisierung der beschriebenen Leistung und nicht als bloss stilistische Anpassung.

#### **E. 14**

■ 21 wahres und vollständiges Arbeitszeugnis habe die beantragten Änderungen zu enthalten. Entsprechend hiess die Vorinstanz die Begehren der Klägerin gut.

#### **E. 15**

■ 21 zeigt, dass die Berufungsklägerin mit der Berufungsbeklagten über weite Strecken des Arbeitsverhältnisses zufrieden war und sich die Situation erst gegen dessen Ende zuspitzte. Die Mitarbeiterbeurteilungen (vi-KB 20 und vi-KB 21) enthalten keine negative Bewertung des Verhaltens der Berufungsbeklagten. Vielmehr vermochte diese anhand dieser Unterlagen darzutun, dass ihr Verhalten nicht beanstandet worden war. Die von der Berufungsklägerin ins Recht gelegten Urkunden (vi-BB 20, vi-BB 21 und vi-BB 28) betreffen demgegenüber einzelne Vorkommnisse, namentlich Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit einer Supervision sowie eine Anfrage an Bussola. Diese Ereignisse stehen zeitlich im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und vermögen das zuvor bestehende positive Gesamtbild nicht zu erschüttern. Einzelne Missstimmungen oder Spannungen, wie sie erfahrungsgemäss im Vorfeld einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auftreten, dürfen nicht überbewertet werden (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, a.a.O., N 3a zu Art. 330a OR). Soweit die Berufungsklägerin weitergehende Vorwürfe wie Illoyalität, Kompetenzüberschreitungen oder Vertrauensmissbrauch erhebt, handelt es sich um bestrittene Parteibehauptungen, für welche ein hinreichender Beweis nicht erbracht wurde. Dass sich am Ende des Arbeitsverhältnisses ein Konflikt zwischen der Berufungsbeklagten und E. \_\_ entwickelte, ist unbestritten. Daraus kann jedoch nicht auf ein durchgehend negatives Verhalten geschlossen werden. Unter diesen Umständen ist nicht erstellt, dass das Verhalten der Berufungsbeklagten in einer Weise zu beanstanden gewesen wäre, welche eine relativierende oder negative Formulierung im Schlusszeugnis rechtfertigen würde. Die von der Vorinstanz gebilligte Formulierung erweist sich daher als wahr, vollständig und nicht zu beanstanden. 6. Zusammenfassend erweist sich die Berufung als teilweise begründet. Sie ist insoweit gutzuheissen, als die Vorinstanz der Berufungsbeklagten eine Ferienentschädigung zugesprochen hat. In diesem Punkt ist der angefochtene Entscheid aufzuheben und das entsprechende Begehren abzuweisen. Im Übrigen, namentlich hinsichtlich der Anpassungen des Schlusszeugnisses, ist die Berufung abzuweisen. 7.

#### **E. 16**

■ 21

#### **E. 17**

■ 21 erwähnte, führt für sich allein nicht zur Annahme einer Verletzung von Art. 33 PKoG oder von Art. 29 Abs. 2 BV. Die Begründung erlaubt es, die Überlegungen der Vorinstanz nachzuvollziehen und den Entscheid sachgerecht anzufechten. Angesichts des Streitwerts von Fr. 22'710.65, der eingereichten Rechtsschriften sowie der durchgeführten Hauptverhandlung erscheint eine Honorarfestsetzung im mittleren Bereich des tariflichen Rahmens nicht als offensichtlich unhaltbar. Dass auch eine Festsetzung im oberen Bereich vertretbar gewesen wäre, genügt nicht, um Willkür zu begründen. Die Honorarfestsetzung ist daher nicht zu beanstanden und bleibt bestehen.

#### **E. 17.6**

%. Die Beklagte (Berufungsklägerin) obsiegt demnach im Umfang von 82.4 %. Die von der Vorinstanz anerkannten Parteientschädigungen belaufen sich auf Seiten der Klägerin auf Fr. 5'197.– (Honorar gekürzt auf Fr. 4'600.–, Auslagen Fr. 207.60 sowie Mehrwertsteuer [8.1%] von Fr. 389.40) und auf Seiten der Beklagten auf Fr. 5'190.85 (Honorar Fr. 4'600.–, Auslagen Fr. 201.90 sowie Mehrwertsteuer [8.1%] von Fr. 388.95). Unter Anwendung der neu massgeblichen Obsiegsquote von 82.4 % zugunsten der Beklagten ergibt sich zu deren Gunsten ein Betrag von Fr. 4'277.26. Der Anteil der Klägerin bei einer Obsiegsquote von 17.6 % beläuft sich demgegenüber auf Fr. 914.68. Nach Verrechnung der beidseitigen Ansprüche resultiert eine Parteientschädigung von Fr. 3'362.58 zugunsten der Beklagten. Die Klägerin hat

#### **E. 18**

■ 21 der Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von gerundet Fr. 3'362.60 zu bezahlen. 8.

#### **E. 19**

■ 21 einreichen (Art. 105 Abs. 1 i.V.m. Art. 96 ZPO). Im Berufungsverfahren beträgt das ordentliche Honorar 20 bis 60 Prozent des für das Verfahren vor erster Instanz zulässigen Honorars, bemessen nach dem noch strittigen Betrag, mindestens jedoch Fr. 500.– (Art. 43 PKoG). Vor erster Instanz beträgt das zulässige Honorar zwischen Fr. 2'000.– und Fr. 8'000.– (Art. 42 Abs. 1 Ziff. 4 PKoG). Somit liegt der Rahmen für das zulässige Honorar des vorliegenden Berufungsverfahrens zwischen Fr. 500.– bis Fr. 4'800.–. Zum Honorar hinzu kommen die Auslagen und Mehrwertsteuer (Art. 52 und 54 PKoG). Massgebend für die Festsetzung des Honorars innerhalb der vorgesehenen Mindest- und Höchstansätzen sind die Bedeutung der Sache für die Partei in persönlicher und wirtschaftlicher Hinsicht, die Schwierigkeit der Sache, der Umfang und die Art der Arbeit sowie der Zeitaufwand (Art. 33 PKoG). Besteht zwischen dem Arbeitsaufwand und den vorgegebenen Rahmen ein Missverhältnis, ist das Honorar nach dem tatsächlichen Zeitaufwand zu bemessen (Art. 34 Abs. 1 PKoG). Das Honorar beträgt je Stunde zwischen Fr. 220.– und Fr. 250.– (Art. 34 Abs. 2 PKoG). Die Rechtsvertretung der Berufungsklägerin macht mit Kostennote vom 11. Februar 2026 eine Entschädigung von Fr. 7'691.15 geltend (Honorar Fr. 7'023.35 [25.05 Std. à Fr. 280.–], Auslagen Fr. 91.50, 8.1% MWST Fr. 576.30). Das geltend gemachte Honorar erweist sich als über- setzt. Die anwaltliche Tätigkeit beschränkte sich auf die Ausarbeitung der Berufungsschrift. Ein zweiter Schriftenwechsel wurde nicht angeordnet. Eine Parteiverhandlung fand nicht statt. Zusätzliche Beweismassnahmen oder umfangreiche tatsächliche Abklärungen waren nicht erforderlich. Der Prozessstoff war im Wesentlichen aus dem erstinstanzlichen Verfahren bekannt. Die zu behandelnden Rechtsfragen bewegten sich im Rahmen üblicher arbeitsrechtlicher Streitigkeiten und wiesen keine besondere Komplexität auf. Vor diesem Hintergrund erscheint ein Aufwand von über 25 Stunden für die Erstellung einer Berufungsschrift als nicht verhältnismässig. Auch bei sorgfältiger und engagierter Interessenwahrung ist ein Zeitaufwand von rund 12 Stunden als ausreichend zu erachten. Gestützt auf die Kriterien von Art. 33 PKoG rechtfertigt es sich daher, das Honorar auf Fr. 2'900.– festzusetzen. Hinzu kommen die ausgewiesenen Auslagen von Fr. 91.50 sowie die Mehrwertsteuer von Fr. 242.30 (8.1% auf Fr. 2'991.50) auf Honorar und Auslagen, womit sich eine Parteientschädigung von insgesamt Fr. 3'233.80 ergibt. Die Rechtsvertretung der Berufungsbeklagten macht mit Kostennote vom 16. Februar 2026 eine Entschädigung von Fr. 4'881.35 geltend (Honorar Fr. 4'513.80 [16.2 Std. à Fr. 280.–], Auslagen Fr. 1.80, MWST Fr. 365.75 [8.1 % auf Fr. 4'515.60]). Das geltend

gemachte Honorar liegt nahezu am oberen Rand des für das Berufungsverfahren zulässigen Rahmens und er- scheint aus den bereits dargelegten Gründen ebenfalls überhöht. Im Berufungsverfahren war

#### **E. 20**

■ 21 eine Berufungsantwort einzureichen. Zu berücksichtigen ist sodann, dass sich die Berufungs- antwort in erster Linie mit den in der Berufung erhobenen Rügen auseinandersetzen musste. Anders als bei der Ausarbeitung einer Berufungsschrift, welche den angefochtenen Entscheid umfassend analysieren und den rechtlichen Angriff strukturiert neu aufbauen muss, be- schränkt sich die Berufungsantwort regelmässig auf die Verteidigung des vorinstanzlichen Ent- scheidts im Lichte der konkret erhobenen Einwände. Auch im vorliegenden Fall war keine ei- genständige, umfassende Neustrukturierung des Prozessstoffs erforderlich. Unter diesen Um- ständen erscheint ein Zeitaufwand von 16.2 Stunden nicht angemessen. Ein Aufwand von rund 10 Stunden trägt dem Umfang und der Schwierigkeit der Sache ausreichend Rechnung. Gestützt auf Art. 33 PKoG ist das Honorar auf Fr. 2'600.– festzusetzen. Zuzüglich Auslagen von Fr. 1.80 und Mehrwertsteuer von Fr. 210.75 (8.1 % auf 2'601.80) ergibt sich eine Partei- entschädigung von insgesamt Fr. 2'812.85. Unter Berücksichtigung des Prozessausgangs, wonach die Berufungsklägerin zu 2/3 obsiegt und zu 1/3 unterliegt, ergibt sich folgende Verteilung. Die auf Seiten der Berufungsklägerin angemessen festgesetzte Parteientschädigung beträgt Fr. 3'233.80; jene der Berufungsbe- klagten Fr. 2'812.85. Nach anteilmässiger Verteilung und Verrechnung schuldet die Beru- fungsbeklagte der Berufungsklägerin für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'218.25 (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer).

#### **E. 21**

■ 21

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