

SO_GERICHTE ZKBER.2021.29 vom 25. November 2021

SO Obergericht, 2021-11-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_ZKBER.2021.29

FR: SO_GERICHTE ZKBER.2021.29 du 25 novembre 2021

IT: SO_GERICHTE ZKBER.2021.29 del 25 novembre 2021

Erwägungen

E. 1

B.____ (Klägerin, Berufungsbeklagte und Arbeitnehmerin) war seit Oktober 2000 bei der A.____ AG (Beklagten, Berufungsklägerin und Arbeitgeberin) angestellt, zuletzt als [...]. Die schriftlichen Arbeitsverträge wurden im Lauf der Anstellung mehrfach erneuert. Die vom 3. September 2012 und 15. Februar 2017 datierten schriftlichen Arbeitsverträge befinden sich ohne Unterschrift der Parteien in den Akten. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 3. Januar 2019 aus wirtschaftlichen Gründen und stellte die Arbeitnehmerin für die Dauer der Kündigungsfrist frei. Über die Konditionen der Freistellung und die Forderungen der Arbeitgeberin aufgrund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses konnten sich die Parteien in der Folge nicht einigen.

E. 1.1

Die unterlegene Partei trägt die Gerichtskosten und die Kosten der Gegenpartei nach Massgabe ihres Unterliegens (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Die Höhe der Gerichtskosten richtet sich nach dem Streitwert, der vorliegend für das erstinstanzliche Verfahren bei rund CHF 51'000.00 liegt. Die Berufungsklägerin ist abgesehen von einer kleinen Korrektur, die sich nicht relevant auf das Ergebnis auswirkt, vollständig unterlegen. Sie hat daher die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens zu bezahlen. Diese werden aufgrund des beträchtlichen Aufwandes und der Schwierigkeit des Verfahrens auf CHF 11'000.00 festgesetzt. Sie werden verrechnet, mit dem von der Berufungsklägerin geleisteten Kostenvorschuss.

E. 1.2

Die Berufungsbeklagte macht für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von CHF 8'308.60 geltend. Darin enthalten sind Aufwendungen für Studium des Urteilsdispositives, Besprechungen mit der Klientin und Kontakten mit der Gegenpartei, total fast 2 Stunden, die noch vor der Zustellung der Urteilsbegründung angefallen sind. Dabei handelt es sich um Abschlussarbeiten des vorinstanzlichen Verfahrens. Solche werden praxisgemäss nicht im Berufungsverfahren entschädigt. Die Parteientschädigung ist entsprechend zu kürzen. Sie wird auf CHF 7'886.45 inkl. Auslagen und 7,7 % MWSt. festgesetzt und ist zahlbar durch die Berufungsklägerin.

E. 2

Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin ein wohlwollendes Arbeitszeugnis mit Wortlaut gemäss beiliegender Urkunde 35 (Zwischenzeugnis vom 11. Januar 2019) auszuhändigen.

E. 3

Die Beklagte hat der Klägerin ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Arbeitszeugnis mit Wortlaut gemäss Zwischenzeugnis vom 11. Januar 2019 innert 20 Tagen ab Rechtskraft des vorliegenden Urteils auszustellen.

E. 4

Die Beklagte hat der Klägerin eine Parteientschädigung von CHF 11'002.30 (inkl. Auslagen und MwSt.) zu bezahlen.

E. 4.1

In grundsätzlicher Hinsicht ist vorweg festzuhalten, dass das Berufungsverfahren keine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens darstellt, sondern nach der gesetzlichen Konzeption als eigenständiges Verfahren ausgestaltet ist. Mit der Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung. In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist beziehungsweise an einem der genannten Mängel leidet. Das setzt voraus, dass der Berufungskläger die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anfecht, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden beziehungsweise aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht. Was nicht oder nicht in einer den gesetzlichen Begründungsanforderungen entsprechenden Weise beanstandet wird, braucht von der Rechtsmittelinstanz nicht überprüft zu werden; diese hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der schriftlichen Begründung formgerecht gegen den erstinstanzlichen Entscheid erhoben werden (vgl. BGE 142 III 413 E. 2.2, mit weiteren Hinweisen). Im Berufungsverfahren werden neue Tatsachen und Beweismittel gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten. Praxisgemäss ist zwischen echten und unechten neuen Vorbringen (sogenannte 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. Im Falle unechter Noven hat der Berufungskläger namentlich die Gründe detailliert darzulegen, weshalb er die Tatsache oder das Beweismittel nicht schon vor erster Instanz hat vorbringen können (BGE 144 III 349, E. 4.2.1; 143 III 42, E. 4.1). Als Noven gelten – über den Wortlaut von Art. 317 Abs. 1 ZPO hinaus – auch neue Tatsachenbehauptungen, neue Bestreitungen von Tatsachenbehauptungen, neue Einreden und neue Beweismittel (Reetz/Hilber, in: Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Hrsg. Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, 3. Aufl. 2016, N 31 zu Art. 317 ZPO).

E. 4.2

Diesen Ansprüchen genügt die Berufungsschrift nur teilweise. Die Berufungsklägerin beschränkt sich über weite Strecken darauf, ein weiteres Mal ihre eigene Sicht der Dinge darzulegen, ohne sich mit der Begründung des vorinstanzlichen Urteils auseinanderzusetzen. Im Folgenden wird entsprechend der Chronologie im angefochtenen Urteil auf die einzelnen Beanstandungen eingegangen.

E. 5

Die Berufungsbeklagte liess sich mit Eingabe vom 9. Juni 2021 ebenfalls form- und fristgerecht vernehmen. Sie beantragt die Berufung der A. ___ vom 26. April 2021 sei vollumfänglich abzuweisen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

E. 5.1

Die Berufungsklägerin moniert, dass die Vorinstanz davon ausgegangen sei, die Parteien hätten den nicht unterzeichneten Arbeitsvertragsentwurf vom 3. September 2012 als mündliche Vereinbarung angewendet. Die Vorinstanz führte dazu aus, der Zeuge C. ___ habe bestätigt, es sei gelegentlich vorgekommen, dass ein Vertrag nicht sofort ausgedruckt und unterzeichnet worden sei. Die Berufungsbeklagte habe die Unterschrift unter den Vertrag nicht verweigert. Weil der zuständige Mitarbeiter in dieser Zeit erkrankt und schliesslich aus der Firma ausgeschieden sei, sei die Vertragsunterzeichnung wohl untergegangen. Das Arbeitsverhältnis sei genau nach diesem Vertrag abgelaufen. Entsprechend sei von einem mündlichen Arbeitsvertrag mit diesem Inhalt auszugehen (Urteil Ziff. II. A. 2.1.3). Die Berufungsklägerin macht in diesem Zusammenhang geltend, dass die Vorinstanz vollständig auf die Sachverhaltsschilderung der Arbeitnehmerin abgestellt habe. Sie räumt aber ein, dass der Zeuge C. ___ deren Sachverhaltsdarstellung zum Vertragsabschluss bestätigt hatte. Die Berufungsklägerin geht weiter geltend, dass die Parteien konkludent einen Formvorbehalt für den Arbeitsvertrag vereinbart hätten, da der Versendung von Vertragsdoppeln regelmässig die Bedeutung eines Schriftformvorbehalts zukomme. Aus diesem Grund sei sie nicht an den Vertragsentwurf gebunden. Die Berufungsbeklagte führt dazu aus, es sei offensichtlich, dass der Vertragsentwurf vom 3. September 2012 umgesetzt worden sei.

E. 5.2

Die Berufungsbeklagte arbeitete seit dem 9. Oktober 2000 für die Berufungsklägerin. Bis zu ihrer Kündigung im Jahr 2019 wechselte sie mehrfach die Funktion. Der letzte unterschriebene Arbeitsvertrag datiert vom 23. Dezember 2005. Per September 2012 übernahm die Berufungsbeklagte die Funktion der Leiterin des [...], wie im Vertragsentwurf vom 3. September 2012 vorgesehen, was auch von der Berufungsklägerin nicht bestritten wird. Der schriftliche Vertragsentwurf vom 3. September 2012 liegt bei den Akten (Klägerische Urkunde, KlUrK. 4). Aus nicht restlos nachvollziehbaren Gründen wurde dieser von keiner der Parteien unterzeichnet.

E. 5.2.1

Die Berufungsklägerin hat der Berufungsbeklagten eine e-Mail mit einem Vertragsentwurf gesandt. Ob dies als Zusendung eines schriftlichen Vertragsdoppels im Rechtssinn gilt, kann offengelassen werden. Ein Formvorbehalt kann im Übrigen formfrei, auch konkludent, aufgehoben werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.228/2006 E. 1.3 mit Hinweis auf BGE 125 III 263 E. 4c). Auf einen solchen Verzicht müsste vorliegend

aufgrund des festgestellten nachträglichen Verhaltens der Parteien ohne weiteres geschlossen werden. Die Berufungsbeklagte hat unbestrittenermassen die im Vertragsentwurf beschriebene Funktion übernommen und ihr wurde der versprochene Lohn ausbezahlt.

E. 5.2.2

Die Berufungsklägerin macht geltend, der Zeuge C.____ sei nicht unbefangen, weshalb auf seine Aussage nicht abgestellt werden könne. Zur Begründung führt sie diverse Vorkommnisse an, die mit der hier relevanten Aussage des Zeugen nichts zu tun haben und nicht geeignet sind, seine Aussagen zum Vertragsabschluss in Zweifel zu ziehen. Die Berufungsklägerin wertet sodann die Aussage der Berufungsbeklagten in der Parteibefragung anders als die Vorinstanz ohne aufzuzeigen, weshalb deren Begründung nicht haltbar sei. Die Vorinstanz hat entgegen den Ausführungen der Berufungsklägerin nicht allein auf die Aussagen der Berufungsbeklagten und des Zeugen C.____ zum Vertragsabschluss abgestellt. Die Angaben der Berufungsbeklagten über ihre Entlohnung im Monatslohn wurden von der Zeugin G.____, die für die Lohnbuchhaltung der Berufungsklägerin zuständig war, indirekt bestätigt. Demnach ist erstellt, dass die Berufungsbeklagte auch während den Ferien entlohnt wurde, was ebenfalls auf eine Anstellung im Monatslohn hindeutet. Ein weiteres Indiz ist die Aussage der Zeugin H.____. Diese führte aus, dass sie im Monatslohn bezahlt worden sei, nachdem sie von der [...] zur [...] befördert worden sei. Sodann ist auf die Lohnausweise 2014 – 2017 (KIUrK. 34) der Berufungsbeklagten zu verweisen. Daraus geht hervor, dass ihr Jahreslohn in diesen Jahren um weniger als CHF 70.00 differierte, was ebenfalls auf eine Entlohnung im Monatslohn hindeutet. Die Lohnhöhe entspricht dem im Vertragsentwurf vorgesehenen. Es ist aufgrund dessen nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz von einem mündlichen Vertrag zwischen den Parteien analog dem Vertragsentwurf vom 3. September 2012 ausging.

E. 5.3

Unbestritten ist, dass ab 1. Januar 2017 die Vereinbarungen gemäss Arbeitsvertrag vom 15. Februar 2017 galten.

E. 5.4

Es ist nach dem Gesagten davon auszugehen, dass die Berufungsbeklagte ab Inkrafttreten des Vertrags vom 3. September 2012 im Monatslohn angestellt war und folglich der Ferienlohn darin inbegriffen war und die Ferien in natura bezogen werden mussten. Soweit die Berufungsklägerin im Zusammenhang mit der Ermittlung des konkreten Ferienguthabens der Berufungsbeklagten wiederholt auf diese Schlussfolgerung zurückkommt, ändert das nichts an der rechtlichen Beurteilung und es wird nicht mehr darauf eingegangen.

E. 6

Die Streitsache ist spruchreif. Gestützt auf Art. 316 Abs. 1 Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) kann darüber ohne Durchführung einer Verhandlung aufgrund der Akten entschieden werden. Für die Parteistandpunkte und die Erwägungen des Vorderrichters wird grundsätzlich auf die Akten verwiesen. Soweit erforderlich, ist nachfolgend darauf einzugehen. II. 1. Die Vorinstanz begründete ihr Urteil im Wesentlichen damit, dass die Arbeitgeberin die Beweislast dafür trage, dass die Arbeitnehmerin die ihr zustehenden Ferien bezogen habe. Sache der Arbeitnehmerin sei es, ihre Ferienforderung zu substantiieren. Sie treffe die Beweislast dafür, dass sie keine Ferien habe beziehen können,

wenn sie eine erhebliche Freiheit gehabt habe, den Ferienbezug selber zu bestimmen. Die Geschäftsleitung der Arbeitgeberin habe entschieden, die Gruppenleiterinnen im Monatslohn anzustellen. Die Klägerin sei von einem mündlichen Arbeitsvertrag mit Monatslohn aufgrund des Vertragsentwurfs von September 2012 ausgegangen. Dieser Umstand sei als Indiz dafür zu werten, dass sie die Ferien in natura habe beziehen müssen. Ein weiteres Indiz dafür sei, die relativ starre Anwendung des Lohnabrechnungssystems [...] welches für die Lohnabrechnungen der [...] mit Entlohnung im Stundenlohn konzipiert gewesen und der Hinweis auf der Lohnabrechnung «inklusive Ferien» komme daher. Die Zeugenbefragungen [...] und [...] hätten die Darstellung der Klägerin gestützt. Als weiteres Indiz sei die Vereinbarung über den Wechsel zur Entschädigung im Monatslohn zu werten. Bei dieser Art der Entlohnung sei es ungewöhnlich, die Ferien zusätzlich zu entschädigen. Es bestehe eine Grundvermutung, dass die Angestellten mit Monatslohn die Ferien in natura zu beziehen hätten. Die Vorinstanz qualifizierte den Antrag der Berufungsbeklagten auf Abgeltung der Ferienansprüche als nicht rechtsmissbräuchlich, da bei der Berufungsklägerin keine allzu strenge Ferienbezugsmoral geherrscht habe. Die Berufungsbeklagte habe ihre Ferienaufstellung anhand ihrer Ferienpläne und der Einträge im Outlookkalender erstellt und übersichtlich dargestellt. Die Beweislast für den Ferienbezug trage die Berufungsklägerin. Diese behauptete lediglich pauschal, die Berufungsbeklagte habe alle ihre Ferien bezogen, bzw. die vorgelegten Belege seien unvollständig, was nicht genüge. In der Folge setzte sich die Vorinstanz detailliert mit der Aufstellung der Berufungsbeklagten auseinander und kam schliesslich zum Schluss, dass insgesamt eine Abgeltung für 60 Ferientage für die Zeit von 2014 bis 2016 zuzusprechen seien. Für die Jahre 2017 – 2019 ging die Vorinstanz gleich vor und berechnete einen Ferienanspruch von 60.4, resp. nach einer Korrektur aufgrund eines falschen Vorzeichens 54.4 Tagen für diese Zeitspanne. Bezüglich des Ferienbezugs während der Freistellungszeit hielt die Vorinstanz fest, es sei nachvollziehbar, dass die Kündigung die Berufungsbeklagte hart getroffen habe, zumal diese fast 20 Jahre bei der Berufungsklägerin angestellt gewesen und in einem fortgeschrittenen Alter sei. Insgesamt kam sie zum Schluss, dass die Anrechnung von 1/3 der Freistellungszeit an den Ferienbezug zu berücksichtigen sei, d.h. 33,83 Tage. Die Arbeitnehmerin hatte sich bei der Vorinstanz weiter auf den Standpunkt gestellt, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt. Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass die Berufungsbeklagte bis zur Kündigung mit keinem der gegen sie gerichteten Vorwürfen konfrontiert worden sei, weder mit den angeblich schlechten Geschäftszahlen, noch mit ihrem angeblich intriganten Verhalten. Die Berufungsklägerin habe auch keine Massnahmen ergriffen, um die Missstände zu beheben. So sei es der Berufungsbeklagten verwehrt worden, ihre Arbeitsleistung und ihr Verhalten zu verbessern. Namentlich habe diese Anspruch darauf gehabt, vorgängig über die geplante Kündigung informiert und angehört zu werden. Das sei nicht erfolgt. Die Arbeitgeberin habe auch keine Lösungen gesucht, um das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Folglich sei die Kündigung als missbräuchlich im Sinn von Art. 336 Obligationenrecht (OR, SR 220) zu werten. Bei der Bemessung der geschuldeten Entschädigung berücksichtigte die Vorinstanz insbesondere das fortgeschrittene Alter der Berufungsbeklagten, die Anstellungsdauer sowie den Umstand, dass die arbeitgeberische Fürsorgepflicht nicht beachtet worden sei als entschädigungserhöhend. Ebenfalls berücksichtigte sie, dass die Berufungsbeklagte für die Firma gelebt und darin eine wichtige Stellung eingenommen habe. Als entschädigungsmindernd wurde berücksichtigt, dass die Berufungsbeklagte innerhalb der Firma aktiv zu einer negativen Stimmung beigetragen habe. Insgesamt kam sie zum

Schluss, dass eine Entschädigung von 2 Monatslöhnen als dem Verschulden der Berufungsklägerin angemessen sei. Zur Forderung der Arbeitnehmerin auf Ausstellung eines wohlwollenden Arbeitszeugnisses hielt die Vorinstanz fest, diese beziehe sich in ihrem Antrag konkret auf das Zwischenzeugnis vom 11. Januar 2019. Damit sei ihr Rechtsbegehren ausreichend konkret. Es sei nicht notwendig, den vollen Wortlaut des gewünschten Arbeitszeugnisses in das Rechtsbegehren aufzunehmen. Dies zu verlangen wäre allzu formalistisch. Zum Inhalt des Arbeitszeugnisses hielt die Vorinstanz fest, die Klägerin sei während der Zeitspanne zwischen dem Zwischenzeugnis und dem Schlusszeugnis freigestellt gewesen. Ihre Arbeitsleistung habe sich folglich in dieser Zeit nicht verschlechtern können. Sie begründet im Folgenden, weshalb sie die einzelnen Verschlechterungen im Schlusszeugnis gegenüber dem Zwischenzeugnis für nicht haltbar hält und weist darauf hin, dass die Arbeitnehmerin Anspruch auf die Ausstellung eines wohlwollenden Arbeitszeugnisses hat. 2. Die Berufungsklägerin macht geltend, die Vorinstanz habe bei der Sachverhaltsfeststellung vollumfänglich auf die Sachverhaltsdarstellung der Berufungsbeklagten abgestellt, obwohl diese weder korrekt noch hinlänglich bewiesen sei. Die Vorinstanz gehe davon aus, dass der Arbeitsvertrag vom 3. September 2012, den die Parteien nicht unterzeichnet hätten, als mündliche Vereinbarung gegolten habe. Sie stütze sich dabei auf die Aussagen der Berufungsbeklagten und des Zeugen C. ____, bei dem es sich um keinen unbefangenen Zeugen handle, der zudem den Geschäftsführer der Berufungsklägerin gegenüber dem Verwaltungsrat diffamiert habe. Sie macht in diesem Zusammenhang sinngemäss falsche Sachverhaltsfeststellung geltend. Indem die Vorinstanz davon ausgegangen sei, dass der nicht unterzeichnete Vertragsentwurf als mündliche Vereinbarung Geltung erlangt habe, habe sie zudem das Recht falsch angewendet. Die Parteien hätten konkludent einen Formvorbehalt vereinbart, indem sie einen schriftlichen Vertragsentwurf erstellt hätten. Da dieser nicht unterzeichnet worden sei, sei keine Vertragsänderung zustande gekommen. Weiter verkenne die Vorinstanz, dass mit der Lohnabrechnung vom März 2014 keine Ferienentschädigung ausbezahlt worden sei. Sämtliche Zeugen hätten übereinstimmend ausgesagt, dass im Monatslohn keine Ferienentschädigung enthalten sei. Dabei handle es sich um eine falsche Feststellung des Sachverhalts durch das Amtsgericht. Die Berufungsbeklagte sei nach Zeitaufwand angestellt gewesen, weshalb ihr Lohn mit Ferienentschädigung ausbezahlt worden sei. Daraus folge, dass die Ferien der Berufungsklägerin finanziell entschädigt worden seien. Erst mit Vertrag vom 15. Februar 2017, welcher rückwirkend ab Januar 2017 abgeschlossen worden sei, sei die Berufungsbeklagte im Monatslohn angestellt worden. Entgegen den Feststellungen der Vorinstanz sei die Berufungsbeklagte von verschiedenen Vorgesetzten wiederholt zum Ferienbezug aufgefordert worden. Ausserdem hätten verschiedene Zeugen ausgesagt, dass sie die ihnen zustehenden Ferien bezogen hätten. Diesbezüglich sei das Personalreglement klar, was auch die Berufungsbeklagte gewusst habe. Entgegen den Feststellungen der Vorinstanz habe die Berufungsbeklagte beim Geschäftsführerwechsel die Zusicherung abgegeben, dass sie kein Ferienguthaben mehr habe. Darauf habe sich die Berufungsklägerin verlassen dürfen. Die dem Gericht präsentierte Aufstellung über die ihr angeblich noch zustehenden Ferientage habe die Berufungsbeklagte nachträglich erstellt. Dabei seien ihr nachweislich Fehler unterlaufen. Zudem habe sie diesen Anspruch gegenüber der Berufungsklägerin vorher nie geltend gemacht. Sie habe sich dazu bei der Vorinstanz ausführlich und detailliert geäussert. Die vorgelegten Beweismittel habe die Vorinstanz unrichtig gewürdigt. Sodann wende die Vorinstanz die sog. Drittelsregel falsch an, indem sie die Zeit vor der ordentlichen

Kündigungsfrist nicht berücksichtige. Dadurch habe sie das Recht falsch angewendet. Auch habe sie die Arbeitsbemühungen der Berufungsbeklagten während der Freistellungszeit falsch gewürdigt. Nicht berücksichtigt worden sei auch, dass die Berufungsklägerin nach der Feststellung des unakzeptablen Verhaltens der Berufungsbeklagten die Möglichkeit gehabt hätte, diese fristlos zu entlassen. Die Vorinstanz halte fest, dass die Berufungsbeklagte geltend mache, ihr sei nicht aus wirtschaftlichen Gründen, sondern aufgrund angeblich illoyalen Verhaltens gegenüber dem Geschäftsführer der Berufungsklägerin gekündigt worden. Entgegen den falschen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz sei das Verhalten der Berufungsbeklagten tatsächlich illoyal gewesen. Weiter werfe ihr die Vorinstanz vor, sie habe sich der Berufungsbeklagten gegenüber krass treuwidrig verhalten. Aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters und ihrer langen Dienstzeit habe eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht bestanden. Man hätte sie vor der Kündigung warnen müssen. Dabei wende sie das Recht falsch an. Zudem werde nicht berücksichtigt, dass die Berufungsbeklagte gerade einmal zwei Jahre in der aktuellen Position gearbeitet und den Anforderungen nicht genügt habe. Sie sei geradezu überschüssend fürsorglich mit der Berufungsbeklagten umgegangen. Als diese die internen Ziele nicht erreicht habe, habe man sie nicht einfach entlassen, sondern ihr, um sie zu entlasten, Frau F.____ zur Seite gestellt. In übrigen habe eine Reorganisation der Berufungsklägerin stattgefunden, indem der Geschäftsführer sein Pensum reduziert und zwei weitere Mitarbeiterinnen zurückgestuft worden seien. Seit dem Weggang der Berufungsbeklagten sei wieder Ruhe im Team eingekehrt, was verschiedene Zeugen bestätigt hätten. Bezüglich der Höhe der Entschädigung sei anzufügen, dass die Vorinstanz mit der Zusprechung von zwei Monatslöhnen ihr Ermessen massiv überschritten habe. Die Vorkehrungen der Berufungsbeklagten seien vollständig ignoriert worden. Auch habe die Vorinstanz das Verhalten der Berufungsbeklagten ungenügend gewürdigt, nachdem feststehe, dass diese aktiv zu einer negativen Stimmung in der Zusammenarbeit im Team beigetragen habe. Hinzu komme, dass das von der Berufungsbeklagten nach wie vor beharrlich bestritten werde. Das Rechtsbegehren der Berufungsbeklagten auf Ausstellung eines wohlwollenden Arbeitszeugnisses erfülle die vom Bundesgericht gestellten Anforderungen nicht. Auch habe die Vorinstanz nicht berücksichtigt, dass sie der Berufungsbeklagten bereits ein Arbeitszeugnis erstellt und ordnungsgemäss übergeben habe. Insofern sei der Rechtsspruch der Vorinstanz obsolet, bzw. stelle eine falsche Rechtsanwendung dar. Die Prozesskosten seien der unterlegenen Partei aufzuerlegen. Entgegen den Feststellungen der Vorinstanz sei sehr wohl nachvollziehbar, weshalb sie als Beklagte einen 65 % höheren Aufwand als die Klägerin gehabt habe. Sie habe die Behauptungen der Klägerin detailliert prüfen und widerlegen müssen. Daher seien die geltend gemachten Kosten keineswegs zu hoch, sondern zu entschädigen. 3. Die Berufungsbeklagte bringt vor, dass die Berufungsklägerin einer langjährigen, verdienten und beliebten Mitarbeiterin von heute auf morgen gekündigt habe, weil sich ihr neuer Chef durch sie in seiner Position bedroht gesehen habe. Es gebe nicht einen Hinweis darauf, dass man versucht habe, die Probleme zu bereinigen. Stattdessen habe man ihr mit falschen Behauptungen finanzielle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verweigert. Es könne nicht nachvollzogen werde, weshalb die Berufungsklägerin behaupte, der alte Arbeitsvertrag von 2005 sei noch gültig gewesen. Ihre Rolle im Unternehmen habe sich dank ihres Engagements völlig verändert. D.____ habe bestätigt, dass man auf einen «pauschalisierten» Zeitaufwand gewechselt habe, mit anderen Worten, auf Monatslohn. Die fehlende Ferienerfassung in der Buchhaltung deute ebenfalls darauf hin. Sie sei nie aufgefordert

worden, sie solle Ferien beziehen. Die behauptete Aufforderung stehe in krassem Widerspruch zur Behauptung, dass die Ferien monetär abgegolten worden seien. Sie habe alles auf den Tisch gelegt, was eigentlich Sache der Berufungsklägerin gewesen wäre. Eigene Belege für die Ferienbezüge liefere diese nicht. Die «vollständige Zeiterfassung» inkl. der Monate Januar und Februar 2017 habe sie erst mit der Stellungnahme zu ihrem Schlichtungsgesuch bekommen. Berufsbeilage 6 sei aus den Akten zu weisen, da die Novenschranke längst gefallen sei. Erneut versuche die Berufungsklägerin die Sachverhaltsdarstellung der Berufungsbeklagten in Zweifel zu ziehen, anstatt die angeblich bezogenen Ferien zu belegen, wofür sie beweispflichtig sei. Bewerbungen könnten nicht durch blosses copy/paste erledigt werden. Das fehlende Schlusszeugnis erschwere die Stellensuche zusätzlich. Ein konkretes Jobangebot habe ihr die Berufungsklägerin nach der Kündigung nicht vorgelegt. Dass die ihr angebotenen CHF 3'000.00 für ein seriöses Coaching nicht ausreichen, liege auf der Hand. Dafür benötige es erfahrungsgemäss einen Betrag von 3 – 6 Monatslöhnen. Die überraschende Kündigung sei für sie ein absoluter Schock gewesen. Sie habe sich nach Erhalt der Kündigung zunächst noch für die Arbeitgeberin bereithalten müssen. Auch sei viel Zeit für die Auseinandersetzung mit dieser verloren gegangen, weil ihr völlig grundlos die Pauschalspesen verweigert und das Handy abgestellt worden sei. Auch sei sie in dieser Zeit erkrankt. An Ferien und Erholung sei nicht zu denken gewesen. Die Arbeitnehmerin macht weiter geltend, sie habe fast 20 Jahre für die Berufungsklägerin gearbeitet und gelebt. Ihre Leistungen seien während dieser Zeit nie ein Thema und sie sei beliebt gewesen. In der Kündigung vom 8. und 10. Januar 2019 sei festgehalten worden, diese habe nichts mit ihrer Leistung zu tun. In der Folge sei ihr ein wohlwollendes Arbeitszeugnis verweigert und ihr Handy abgeschaltet worden. Die Berufungsklägerin habe widersprüchlich immer neue Kündigungsgründe angegeben. Tatsächlich sei ihr aus persönlichen Gründen des Geschäftsführers gekündigt worden und die Kündigung habe nichts mit ihrer Arbeitsleistung zu tun gehabt. Sie sei ein Opfer des Zwists zwischen dem alten und dem neuen Geschäftsführer geworden. Eine Weiterbeschäftigung oder eine Anstellung bei der [...] sei ihr nie angeboten worden. Die Berufungsklägerin betreibe bezüglich der Ausstellung des Arbeitszeugnisses Wortklauberei. Sie verlange nicht mehr und nicht weniger als die Bestätigung des Zwischenzeugnisses als Schlusszeugnis. Inhaltlich gebe es keine Gründe für eine Verschlechterung.

E. 6.1

Die Berufungsklägerin macht im Zusammenhang mit der Ermittlung des konkreten Ferienguthabens erneut geltend, dass die Berufungsbeklagte nicht im Monatslohn, sondern nach Zeitaufwand angestellt gewesen und entschädigt worden sei. Darauf ist nicht mehr einzugehen. Es kann auf obige Erwägungen (Ziff. 5.2) verwiesen werden. 6.2.1 Die Berufungsklägerin macht bezüglich des konkreten Ferienguthabens der Berufungsbeklagten geltend, die Vorinstanz prüfe nicht, wie viele nicht bezogene Ferientage die Berufungsbeklagte ab dem Jahr 2014 bis zum Ende ihres Arbeitsvertrages habe auflaufen lassen. Sie weise lediglich darauf hin, dass die Arbeitgeberin, bzw. C.____ und später D.____ darauf hätten achten müssen, dass die Berufungsbeklagte ihre Ferientage auch tatsächlich beziehe. Entgegen den Ausführungen der Vorinstanz habe der Zeuge C.____ konkret ausgesagt, dass der Ferienbezug der Berufungsbeklagten schon hie und da ein Thema gewesen sei. Auch D.____ habe ausgesagt, er sei der Meinung, er habe die Berufungsbeklagte aufgefordert, ihre Ferien zu beziehen. Gemäss Ziff. 4.2 des Personalreglements sei in der Firma bestens bekannt gewesen, dass die Ferien im

Entstehungsjahr zu beziehen seien, worauf die Berufungsklägerin grossen Wert gelegt habe. Daran habe sich die Berufungsbeklagte nicht gehalten. Habe die Arbeitnehmerin eine erhebliche Freiheit, den Ferienbezug selber zu bestimmen, treffe sie die Beweislast dafür, dass sie keine Ferien habe beziehen können. Dieser Beweislast sei die Berufungsbeklagte nicht nachgekommen. Schliesslich habe die Berufungsklägerin davon ausgehen können, dass beim Geschäftsführerwechsel im Jahr 2017 keine offenen Ferienguthaben der Berufungsbeklagten bestanden hätten. Sie habe in der von ihr selbst verfassten Arbeitszeiterfassung von März 2017 bestätigt, dass ihr insgesamt (für das Jahr 2017 und die Vergangenheit) noch 30 Ferientage zustünden. Einen Übertrag von Ferientagen aus früherer Zeit habe sie nicht aufgeführt, obwohl hierfür eine spezielle Spalte zur Verfügung gestanden sei.

6.2.2 Die Vorinstanz hielt fest, bei der Berufungsklägerin habe bereits unter der Geschäftsführung von C.____ keine allzu strenge Ferienbezugsmoral geherrscht, so dass die Klägerin habe davon ausgehen können, es gehe so weiter. Zumindest habe D.____ nichts Anderes verlangt. Sie hat weiter darauf hingewiesen, die Berufungsklägerin trage die Beweislast für ihre Behauptung, dass die Berufungsbeklagte ihre Ferien bezogen habe. Vorliegend habe die Klägerin mangels einer Ferienkontrolle der Beklagten selbst die bezogenen Ferientage aufgelistet. Die Beklagte behaupte lediglich pauschal, die Arbeitnehmerin habe alle ihre Ferientage aus den Jahren 2014 bis 2016 bezogen. Beweise für ihre Behauptung offeriere sie nicht.

6.2.3 Die Arbeitgeberin ist aufgrund des Arbeitsgesetzes zur Aufzeichnung der Arbeitszeit verpflichtet (Art. 73 Abs. 1 lit. c Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, ArGV 1, SR 822.111; BGE 128 III 271 E. 2abb). Dazu gehört auch die Führung einer Ferienkontrolle. Dieser Pflicht kann sie sich nicht dadurch entledigen, indem sie darauf hinweist, die Berufungsbeklagte habe die entsprechenden Aufzeichnungen nachlässig oder fehlerhaft geführt. Sollte das der Fall gewesen sein, wäre es Aufgabe des Vorgesetzten gewesen, die Mitarbeiterin zu einer korrekten Aufzeichnung der Arbeitszeit anzuhalten und sie nötigenfalls abzumahnern. Aufgrund ihrer Aufzeichnungspflicht ist die Arbeitgeberin beweispflichtig dafür, dass die Arbeitnehmerin die ihr zustehenden Ferien bezogen hat, worauf bereits die Vorinstanz hingewiesen hat. Folglich trägt sie auch die Folgen der Beweislosigkeit (Art. 8 Zivilgesetzbuch, ZGB, SR 210). Es ist unbestritten, dass die Berufungsklägerin für die Berufungsbeklagte keine Ferienkontrolle geführt hat, weswegen ein direkter Beweis für die Höhe ihres Ferienguthabens fehlt. In solchen Fällen ist es nach der bundesgerichtlichen Praxis zulässig, statt dessen auf private Aufzeichnungen der Arbeitnehmerin abzustellen.

6.2.4 Die Berufungsklägerin macht in diesem Zusammenhang geltend, sie als Arbeitgeberin könne ihre Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit nur dann korrekt erfüllen, wenn die Arbeitnehmerin sich an die Weisungen halte und die Arbeits- und Freizeit korrekt erfasse. Sie hält dafür, dass die Berufungsbeklagte dieser Pflicht nicht nachgekommen sei. Mit ihrem Verhalten habe sie jegliche Kontrolle durch die Berufungsklägerin vereitelt. Da sie überdies Mitglied der Geschäftsleitung gewesen sei, sei sie für die Erfassung der Arbeitszeit selber verantwortlich gewesen. Mit der Begründung der Vorinstanz zu diesem Punkt (Urteil S. 21) setzt sich die Berufungsklägerin nicht auseinander, sondern wiederholt, was sie bereits bei der Vorinstanz geltend gemacht hat. Das genügt nicht. Die Berufung ist in diesem Punkt ungenügend begründet. Insbesondere nimmt die Berufungsklägerin nicht zur Feststellung der Vorinstanz, dass sie ihre Pflicht als Arbeitgeberin nicht auf die Berufungsbeklagte abwälzen könne, Stellung. Die Schlussfolgerung der Vorinstanz ist nicht zu beanstanden. Ergänzend ist anzufügen, dass die Berufungsbeklagte zwar ab Januar 2017 Mitglied der Geschäftsleitung war, ihr kam jedoch zu keinem Zeitpunkt Organstellung zu,

weshalb sie rechtlich gesehen als Mitarbeiterin gilt. 6.2.5 Die Berufungsklägerin macht weiter geltend, es sei «unbestreitbar», dass die Berufungsbeklagte eine erhebliche Freiheit bei der Terminierung ihrer Ferien gehabt habe, folglich sei sie beweispflichtig dafür, dass sie die Ferien nicht habe beziehen können. Für die Behauptung, dass die Berufungsbeklagte frei in der Terminierung ihrer Ferien gewesen sei, ist die Berufungsklägerin beweispflichtig. Unklar ist, woraus sie diese Behauptung ableitet. Beweismittel führt sie keine an. Damit weicht sie von der Feststellung der Vorinstanz ab, dass sich die Berufungsbeklagte bezüglich des Ferienbezugs mit ihren Kaderleuten abgesprochen habe. Sodann sagte D. ___ aus, dass es «von Vorteil» sei, wenn man während der Dauer von Messen da sei (AS 269, Z. 398f.), d.h. keine Ferien beziehe und im Sommer sei es bei ihnen eher ruhig, da biete sich ein Ferienbezug an (AS 269 Z. 396 f). Wie gross die Einschränkungen der Berufungsbeklagten beim Ferienbezug durch diese Faktoren war, geht aus den Akten nicht hervor. Aufgrund der Beweispflicht der Berufungsklägerin wäre es an ihr gewesen, die nötigen Fakten bei der Vorinstanz vorzutragen und Beweise zu offerieren. Es gibt somit keinen Grund, auf den von der Vorinstanz festgestellten Sachverhalt zurückzukommen.

6.3.1 Selbst, wenn die Arbeitnehmerin eine erhebliche Freiheit beim Ferienbezug hätte, entbindet das die Arbeitgeberin grundsätzlich nicht von ihrer Pflicht, eine Arbeitszeitkontrolle zu führen und auch nicht von ihrer Fürsorgepflicht gegenüber der Arbeitnehmerin, worin die Sorge für genügend Erholungszeit enthalten ist. Das gilt umso mehr als man bei der Arbeitgeberin offenbar die gelegentliche Gereiztheit der Berufungsbeklagten bemerkt und dies ihrer Überarbeitung zugeschrieben hatte (vgl. Zeugenaussage C. ___ AS 151, Zeile 96 ff.). Letztlich ist es das Recht und die Pflicht des Arbeitgebers, den Ferienbezug des Arbeitnehmers anzuordnen (Art. 329 Abs. 4 OR), wenn sich dieser nicht von sich aus um die Vereinbarung eines geeigneten Termins bemüht.

6.3.2 Den Beweis dafür, dass die Berufungsbeklagte zu einem (oder mehreren) bestimmten Zeitpunkt verbindlich zum Ferienbezug aufgefordert wurde, hat die Berufungsklägerin nicht erbracht. Die umfangreichen Ausführungen in der Berufung ändern nichts daran, dass selbst nach dem von der Berufungsklägerin geschilderten Sachverhalt weder der frühere noch der aktuelle Geschäftsführer die Berufungsbeklagte je konkret aufgefordert hatten, ihren Ferienanspruch zu beziffern und/oder zu einem bestimmten Zeitpunkt Ferien zu beziehen. Es genügt offensichtlich nicht, dass der Zeuge C. ___ die Berufungsbeklagte gelegentlich aufgefordert haben soll: «Nimm endlich deine Ferien» und sich D. ___ zu erinnern glaubt, dass er die Berufungsbeklagte zum Ferienbezug aufgefordert habe. Auch die angebliche Bestätigung des Zeugen C. ___ gegenüber E. ___, dass er die Berufungsbeklagte zum Ferienbezug aufgefordert habe, ändert daran nichts. D. ___ sind im Übrigen widersprüchlich, wenn er an anderer Stelle auf die Frage wie die Ferien der Berufungsbeklagten vor 2017 geregelt gewesen seien, ausgesagt hat: «Ich habe mich nicht ... um Ferienbezüge gekümmert. Das ist nicht mein Entscheidungsbereich.» (AS 263 Z. 129 f.). Die Beweiswürdigung der Vorinstanz ist in diesem Punkt nicht zu beanstanden. Damit steht fest, dass die Berufungsbeklagte nie konkret zum Ferienbezug aufgefordert wurde und der aufgelaufene Ferienanspruch ist zu entschädigen. Soweit die Berufungsklägerin die Behauptung, dass die Berufungsbeklagte verbindlich zum Ferienbezug aufgefordert worden sei, in anderem Zusammenhang erneut vorbringt, wird nicht mehr darauf eingegangen.

6.3.3 Die Berufungsklägerin macht weiter geltend, weil die Berufungsbeklagte in der Arbeitszeitkontrolle von Januar und März 2017 kein Restferienguthaben des bzw. der Vorjahre ausgewiesen habe, habe sie davon ausgehen können, dass kein solches bestehe. Hätte man um das Ferienguthaben gewusst, hätte das

Auswirkungen auf den Übernahmepreis gehabt. Vorab ist festzuhalten, dass die Berufungsbeklagte in der gesamten, hier interessierenden Zeit bei derselben Arbeitgeberin angestellt war. Gewechselt haben lediglich das Management und der Verwaltungsrat. Von einem Übergang des Arbeitsverhältnisses kann daher keine Rede sein. Allfällige Absprachen zu ihrem Nachteil zwischen C.____ und D.____ und E.____, in die die Berufungsbeklagte nicht involviert war, könnten ihr ohnehin nicht entgegengehalten werden.

6.3.4 Zur Rechtswirkung der Arbeitszeitkontrolle ist festzuhalten, dass die Arbeitnehmerin aus Gründen von Treu und Glauben im Geschäftsverkehr einerseits hätte darauf aufmerksam gemacht werden müssen, dass in der (neuen) Arbeitszeitkontrolle ein allfälliges Ferienguthaben aus früheren Jahren aufzuführen sei und man anderenfalls davon ausgehe, dass kein solches bestehe. Das gilt umso mehr, als bekanntlich die Berufungsklägerin und nicht die Berufungsbeklagte zur Führung der Arbeitszeitkontrolle verpflichtet ist. Die Berufungsklägerin kann das eigene Versäumnis nicht auf die Berufungsbeklagte abwälzen. Soweit sich die Berufungsklägerin auch an anderer Stelle auf den fehlenden Ausweis des Ferienanspruchs aus früheren Jahren in der Arbeitszeitkontrolle bezieht, wird nicht erneut darauf eingegangen.

6.4.1 Die Berufungsklägerin beruft sich auch auf das Personalreglement (KIUrK. 6) woraus hervorgehe, dass Ferien im Entstehungsjahr zu beziehen seien (Ziff. 4.2). Ihre Behauptung, dass dieses der Berufungsbeklagten «bestens bekannt» gewesen sei, begründet sie nicht. Ebenso wenig weist sie nach, dass dieses Teil des Arbeitsvertrags der Berufungsbeklagten war. Da dieses erst nach Abschluss des Arbeitsvertrages von Dezember 2015 erlassen wurde, liegt das nicht auf der Hand. Es ist somit nicht nachgewiesen, dass das Personalreglement für diese Zeit anwendbar war.

6.4.2 Im Vertrag vom 15. Februar 2017 wird auf das Personalreglement als Beilage verwiesen. Hier kann ohne weiteres von dessen Geltung ausgegangen werden.

7.1 Es bleibt nach dem oben Gesagten bei der Feststellung der Vorinstanz, dass die Berufungsklägerin für die Berufungsbeklagte keine verbindliche Ferienkontrolle geführt hat. Fehlt eine korrekte Ferienkontrolle des Arbeitgebers und ist der Ferienanspruch der Arbeitnehmerin daher nicht direkt zu beweisen, ist dieser aufgrund der Umstände mit dem Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit ermessensweise zu schätzen (BGE 128 III E. 2aaa). Die Herabsetzung des Beweismasses darf hingegen nicht zu einer Umkehr der Beweislast führen. Die beweispflichtige Partei hat alle Umstände, die für die Verwirklichung des behaupteten Sachverhalts sprechen, soweit möglich und zumutbar zu behaupten und zu beweisen (BGE 122 III 219 E. 3a mit Hinweisen). Sie trägt auch die Folgen der Beweislosigkeit.

7.2 Die Berufungsklägerin hat bei der Vorinstanz keine Aufzeichnungen über den Ferienanspruch der Berufungsbeklagten eingereicht. Sie hat sich damit begnügt, die nachträglich erstellte Aufstellung der Arbeitnehmerin zu bestreiten. Das genügt nicht, wie die Vorinstanz zu recht feststellt. Diese hat sich unter Ziff. II. A. 3.2 auf den Seiten 17 bis 19 des Urteils ausführlich mit der Aufstellung der Berufungsbeklagten auseinandergesetzt. Damit setzt sich die Berufungsklägerin nicht im Detail auseinander, sondern belässt es bei der Wiederholung ihrer früheren Argumentation. Damit kommt sie ihrer Pflicht zur Auseinandersetzung mit dem vorinstanzlichen Entscheid nicht nach, bzw. geht sie fälschlicherweise von einer Umkehr der Beweislast aus. Zum Vorgehen beim Nachweis des Ferienbezugs gibt es eine gefestigte Rechtsprechung des Bundesgerichts. Der Arbeitgeber ist beweispflichtig dafür, dass und wie viele Ferientage während der massgebenden Zeit vom Arbeitnehmer bezogen worden sind (BGE 128 III 274 E. 2a). Es bleibt Sache der Berufungsklägerin, die Fehlerhaftigkeit der Ferienbezugsaufstellung der Berufungsbeklagten zu beweisen.

7.3 Konkret rügt die Berufungsklägerin, dass die

Vorinstanz einen Ferienbezug vom 2. bis 13. Mai 2016 (10 Tage) nicht in ihrer Liste aufgeführt habe. Die Vorinstanz hat sich mit dieser Diskrepanz ausführlich auseinandergesetzt (vgl. Urteil Ziff. II. A. 3.2.4, S. 18 f.) und dargelegt, weshalb sie zum Schluss kam, dass die Berufungsbeklagte auf diese Ferien verzichtet und anschliessend, vom 17. bis 20. Mai 2016 lediglich 4 Ferientage bezogen habe. Die Berufungsklägerin macht geltend, die Berufungsbeklagte habe in der Zeit vom 2. bis 13. Mai 2016 wie angekündigt Ferien bezogen. Sie hält dafür, dass die Berufungsbeklagte lediglich habe nachweisen können, dass sie am 3., 8. und 12. Mai 2016 Kontakt mit Mitarbeitern gehabt habe. Weder sei aus den Unterlagen ersichtlich, dass sie in dieser Zeit Termine für die verunfallte [...] wahrgenommen habe, noch, dass sie während der Ferienzeit anderweitig für die Berufungsklägerin gearbeitet habe. [...] i sei nicht zur Verschiebung der Ferien befragt worden. Die behauptete E-Mail an [...] sei nicht vorgelegt worden. Die Vorinstanz hat unter Ziff. II. A. 3.2.4 ausführlich dargelegt, weshalb sie davon ausging, dass die Berufungsbeklagte zwar in der Zeit vom 2. bis 13. Mai 2016 Ferien geplant hatte, diese aber infolge eines Unfalls einer Mitarbeiterin kurzfristig ausfallen liess und im Anschluss, d.h. ab 17. Mai 2016 vier Ferientage bezogen hat. Die Vorinstanz hat nicht übersehen, dass D.____ davon ausging, die Berufungsbeklagte habe in dieser Zeit Ferien bezogen. Nur der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass der WhatsApp Chat zwischen D.____ und der Berufungsbeklagten vom 3. Mai (KIUrK. 52) nahelegt, dass an diesem Tag auch ein Telefonat zwischen ihnen stattgefunden hat. Über dessen Inhalt ist nichts bekannt. Auch der Hinweis, dass die Ferien so eingegeben worden seien, ändert nichts an der vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellung, zumal die Berufungsbeklagte in dieser Zeit unbestrittenermassen Ferien geplant hatte. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb damit der Ferienbezug der Berufungsbeklagten bewiesen sein soll. Die Vorinstanz hat ausführlich dargelegt, weshalb sie aufgrund der vorgelegten Chats (KIUrK. 52 – 54) davon ausging, dass die Berufungsbeklagte kurzfristig auf den Ferienbezug verzichtet und erst ab dem 17. Mai 2016 Ferien bezogen hatte. Dass die Berufungsklägerin den Chatverlauf anders würdigt als die Vorinstanz ändert daran nichts. Insbesondere zeigt sie nicht auf, weshalb die Beweiswürdigung der Vorinstanz nicht haltbar ist. Sodann kann sie nichts daraus ableiten, dass die Berufungsbeklagte bestimmte Zeugen nicht beantragt oder bestimmte Zeugenfragen nicht gestellt habe. Beweisbelastet für den Nachweis des Ferienbezugs ist die Berufungsklägerin, wie bereits mehrfach erwähnt wurde. Was die Berufungsklägerin gegen die Beweiswürdigung der Vorinstanz vorbringt, geht insgesamt nicht über appellatorische Kritik am Urteil hinaus. Es bleibt daher bei dem von der Vorinstanz angerechneten Ferienbezug von 4 Tagen.

8.1 Zum Ferienanspruch 2017 - 2019 der Berufungsbeklagten hat sich die Vorinstanz unter Ziff. II. A. 3.3 auf den Seiten 19 bis 23 ausführlich geäussert. Sie hält vorab dafür, dass die Arbeitszeitkontrolle, wie die Arbeitgeberin richtig ausführe, nicht aussagekräftig sei, weshalb nicht darauf abgestellt werden könne. Im Folgenden geht sie detailliert auf die Aufstellung der Arbeitnehmerin ein und gleicht sie mit den im Recht liegenden WhatsApp-Chatverläufen ab. Insgesamt berechnete sie für diese Zeit einen offenen Ferienanspruch der Berufungsbeklagten von 54.4 Tagen. Sie weist ausserdem darauf hin, dass die Klägerin an einer Stelle ein falsches Vorzeichen gesetzt habe, weshalb von drei zusätzlich bezogenen Ferientagen auszugehen sei, wodurch der Restferienanspruch um total 6 Tage zu korrigieren sei und 54.4 Tage ausmache, anstatt 60.4 Tage wie in der Urteilsanzeige fälschlicherweise angerechnet (vgl. Urteil Ziff. II. A. 3.3.4, S. 23 unten).

8.2.1 Die Berufungsklägerin macht geltend, die Berufungsbeklagte habe vom 7. bis 11. August 2017 Ferien bezogen, was nicht in ihrer Aufstellung enthalten sei. Sie bezieht sich

dabei auf ihre Urkunde 8 (BeklUrk. 8). Per E-Mail informierte die Berufungsbeklagte ihre Mitarbeiterinnen am 4. August 2017, dass sie in der kommenden Woche ausspannen und ab Montag, 14. August 2017 wieder für sie da sei. Die Vorinstanz ist unter Ziff. II. A. 3.3.3 (S. 22) des angefochtenen Urteils ausführlich auf diese E-Mail und den Chatverlauf in der Woche vom 7. bis 11. August 2017 eingegangen und hat begründet, weshalb sie davon ausgegangen ist, dass die Berufungsbeklagte in dieser Woche trotz Ferienankündigung gearbeitet habe. 8.2.2 Die Berufungsklägerin hat dazu im Berufungsverfahren die E-Mail vom E.____ an die Berufungsbeklagte vom 14. August 2017 eingereicht (Berufungsbeilage, BB 6). Dabei handelt es sich um ein unechtes Novum, wie die Berufungsklägerin selber feststellt. Gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO hat sie folglich nachzuweisen, weshalb das Beweismittel trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz hatte vorgebracht werden können. Dazu äussert sich die Berufungsklägerin nicht. Sie begründet mit keinem Wort, weshalb diese Urkunde nicht bereits im erstinstanzlichen Verfahren hat eingereicht werden können. Ein solcher ist auch nicht ersichtlich. Aus diesem Grund kann nicht auf die verspätet eingereichte Urkunde abgestellt werden. Was die Berufungsklägerin darüber hinaus gegen die Beweiswürdigung der Vorinstanz vorbringt, bleibt appellatorisch und ist nicht geeignet, diese zu erschüttern. Es bleibt daher bei der vorinstanzlichen Beweiswürdigung. 8.3 Die Berufungsklägerin beruft sich ausserdem darauf, dass die Ferien gemäss Personalreglement grundsätzlich im Entstehungsjahr bezogen werden müssten, spätestens nach Ablauf des Folgejahres gehe der Anspruch unter (Ziff. 4.2). Das Personalreglement legt die Spielregeln fest. Hingegen kann sich die Berufungsklägerin nicht allein mit Verweis auf das Personalreglement aus ihrer arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gegenüber der Mitarbeiterin befreien. Es bleibt somit dabei, dass die Berufungsklägerin die Berufungsbeklagte zum Ferienbezug hätte auffordern müssen, sofern sich diese nicht selber darum bemühte.

E. 9

Aufgrund der vorstehenden Erwägungen steht fest, dass der Berufungsbeklagten aus den Jahren 2014 – 2016 total noch ein Ferienguthaben von 60 Tagen zusteht. Für die Zeit von 2017 bis Mai 2019 hat die Vorinstanz ein Ferienguthaben von 54.4 Tagen berechnet. Insgesamt beträgt der Ferienanspruch der Berufungsbeklagten per Ende der Anstellung 114.4 Tage. 10.1 Die Vorinstanz hat der Berufungsbeklagten für die Zeit der Freistellung 33.83 Ferientage angerechnet. Sie hat das damit begründet, dass sich die Berufungsbeklagte während dessen für allfällige Anfragen der Berufungsklägerin habe bereithalten müssen, was sie allerdings nicht stark eingeschränkt habe. Weiter berücksichtigte sie, dass sie sich um eine neue Stelle habe bemühen müssen. Es sei belegt, dass sie sich intensiv der Stellensuche gewidmet habe. Ob die Kündigung die Berufungsbeklagte psychisch tatsächlich so stark belastet habe, wie sie geltend mache, liess die Vorinstanz offen. Sie berücksichtigte weiter die rund 20-jährige Betriebszugehörigkeit und das Alter der Berufungsbeklagten, was die Stellensuche erschwere. Sie verwies auf die Praxis der Zürcher Gerichte und rechnete der Berufungsbeklagten 1/3 der Freistellungszeit d.h. 33.83 Tage als Ferien an. 10.2.1 Die Berufungsklägerin hält dafür, dass das zu wenig sei, es seien 82.1 Ferientage anzurechnen, analog dem Urteil des Bundesgerichts 4A_183/2012. Ausserdem sei zu berücksichtigen, dass sie auch die Möglichkeit gehabt hätte, die Berufungsbeklagte während laufender Kündigungsfrist fristlos zu entlassen. 10.2.2 Die Berufungsklägerin legt nicht dar, inwiefern der vorliegende Fall Parallelen zum oben zitierten Bundesgerichtsentscheid aufweist. Jener Arbeitnehmer war im Zeitpunkt der Kündigung 63,5 Jahre alt und hat sich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mit der

Stellensuche beschäftigt. Die Arbeitgeberin hatte überdies für die Zeit der Freistellung für den Arbeitnehmer einen Ferienplan aufgestellt, den dieser unwidersprochen gelassen hatte. Ebenfalls war unbestritten, dass der Mitarbeiter einmal drei Wochen Ferien am Stück hatte beziehen können. Von einem fast identischen Fall kann daher keine Rede sein. 10.2.3 Worauf sich die Berufungsklägerin bei der Behauptung, dass sie genügend Gründe gehabt hätte, um die Berufungsbeklagte während der Kündigungsfrist fristlos zu entlassen, bezieht, geht aus der Berufung nicht hervor. Die Berufungsklägerin verweist diesbezüglich lediglich pauschal auf ihre Ausführungen in der Klageantwort (Randziffer 39 ff.). Ohnehin ist nicht ersichtlich, inwiefern sich diese Ausführungen auf den Ferienbezug während der Freistellungszeit hätte auswirken sollen. 10.2.4 Weiter bringt die Berufungsklägerin vor, die Vorinstanz habe ausser Acht gelassen, dass die Berufungsbeklagte erst zwei Wochen nach Erhalt der Kündigung und der Freistellung mit der Suche nach einer neuen Stelle begonnen habe. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern das in diesem Zusammenhang relevant sein sollte, zumal wie die Vorinstanz richtig ausführt, nach einer so langen Betriebszugehörigkeit zuerst einmal die Bewerbungsunterlagen zusammengestellt werden müssen. Vorliegend ist auch von Seiten der Berufungsklägerin unbestritten, dass die Berufungsbeklagte während der Freistellungszeit mindestens 43 Bewerbungen gemacht hat. 10.2.5 Die Anrechnung von Ferien an die Zeit der Freistellung ist ein ausgesprochener Ermessensentscheid. Die Vorinstanz hat ausführlich dargelegt, welche Überlegungen sie sich bei ihrem Entscheid gemacht hat. Sie hat weiter darauf hingewiesen, dass sie sich an der Praxis der Zürcher Gerichte orientiere. Die Berufungsklägerin bleibt mit ihren langfädigen Ausführungen appellatorisch und zeigt nicht auf, in wie fern die Überlegungen der Vorinstanz rechtsfehlerhaft sind. Das ist auch nicht ersichtlich. Soweit sich die Berufungsklägerin in diesem Zusammenhang erneut auf den Standpunkt stellt, dass die Konditionen gemäss Vertragsentwurf vom 3. Februar 2012 nicht gelten, kann auf die obigen Erwägungen verwiesen werden. 10.3 Die Berechnung des Tageslohnes durch die Vorinstanz (Ziff. II. A. 4) ist unbestritten geblieben. Folglich sind der Berufungsbeklagten unter dem Titel Ferienlohn total 80.57 (114.4 – 33.83) Tage à CHF 403.10, total CHF 32'477.75 brutto zu entschädigen. Dass die Vorinstanz auf einen höheren Betrag kam, beruht auf einem Rechnungsfehler. Die Berufung gegen Ziffer 1 des angefochtenen Urteils ist in diesem Sinn teilweise gutzuheissen. 11.1 Die Berufungsklägerin macht im Zusammenhang mit der vom Amtsgericht unter Ziffer 2 des Urteils zugesprochenen Entschädigung geltend, dass die Vorinstanz das Recht falsch anwende, wenn sie von einer erhöhten Fürsorgepflicht gegenüber der Berufungsbeklagten ausgehe. Ohnehin sei sie der Berufungsbeklagten gegenüber geradezu überschüssig fürsorglich gewesen. Sie habe ihr das Nichterreichen der Ziele 2017 nicht einfach in die Schuhe geschoben und sofort gekündigt. Sie macht weiter geltend, dass der Berufungsbeklagten auch nicht einfach schriftlich gekündigt worden sei, sondern man ihr die Gründe dafür vorgängig mündlich erläutert habe. Ausserdem habe man ihr in der vorgeschlagenen Freistellungsvereinbarung (Entwurf; KIUrk. 11) eine Weiterbeschäftigung bei der Firma [...] in einer anderen Funktion in Aussicht gestellt. 11.2.1 Die Vorinstanz hat auf den Seiten 35 bis 37 des angefochtenen Urteils ausführlich erläutert, weshalb sie von einer erhöhten Fürsorgepflicht der Berufungsklägerin gegenüber der Berufungsbeklagten ausgeht. Mit diesen Erwägungen setzt sich die Berufungsklägerin nur teilweise auseinander. 11.2.2 Die Behauptung der Berufungsklägerin, die Vorinstanz habe den Sachverhalt bezüglich der Zielvorgaben pro 2018 falsch festgestellt, ist unzutreffend. D.____ beantwortete die Frage, ob man auch für 2018 Zielvorgaben gemacht habe, mit nein (AS 265, Z 241) und hat die Gründe dafür

erläutert. Es ist daher nicht ersichtlich, weshalb die Vorinstanz den Sachverhalt falsch gewürdigt haben soll, als sie davon ausging, dass man offenbar für 2018 keine Zielvorgaben gemacht habe. 11.2.3 Weiter behauptet die Berufungsklägerin, sie habe der Berufungsbeklagten mit der Kündigung eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Position bei der [...] offeriert. Auch das ist aktenwidrig. Die Berufungsklägerin hielt im Entwurf der Freistellungsvereinbarung (KIUrK. 11) wörtlich fest: «Eine weitere Zusammenarbeit in einer anderen Funktion zu geänderten Anstellungsbedingungen steht zur Diskussion, sofern die Arbeitnehmerin einen entsprechenden Vorschlag macht und eine geeignete einvernehmliche Lösung gefunden wird.» Mithin hat die Berufungsklägerin der Berufungsbeklagte keinen konkreten Vorschlag zur Weiterbeschäftigung gemacht, sondern sie hat diese aufgefordert, nach einer geeigneten Aufgabe bei der Firma [...] zu suchen. Zusätzlich wurde eine allfällige Anstellung davon abhängig gemacht, dass «man» eine «geeignete einvernehmliche Lösung» finde. Was damit gemeint ist, geht aus dem Schreiben nicht hervor. Nach dem Gesagten ist nicht davon auszugehen, dass die Berufungsklägerin eine konkrete Vorstellung davon hatte, in welcher Position und mit welchen Aufgaben die Firma [...] die Berufungsbeklagten (weiter)beschäftigen könnte. Mithin kann nicht davon ausgegangen werden, die Berufungsklägerin habe der Berufungsbeklagten eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Position angeboten. 11.2.4 Es kann nach dem Gesagten nicht die Rede davon sein, die Vorinstanz habe den Sachverhalt bezüglich der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht der Berufungsklägerin gegenüber der Berufungsbeklagten falsch festgestellt. Es ist auch keine falsche Rechtsanwendung ersichtlich. Zutreffend hat die Vorinstanz festgestellt, dass die von der Berufungsklägerin im Nachgang zur Kündigung angebotenen Unterstützungsmassnahmen im Zusammenhang mit der Beurteilung der Missbräuchlichkeit der Kündigung unbeachtlich seien. Die Kündigung selbst kann damit nicht (mehr) abgewendet werden. Tatsache ist, dass die Berufungsklägerin die Arbeitnehmerin vor der Kündigung weder mit ihrem angeblich schädigenden Verhalten und den schlechten Zahlen konfrontiert, noch versucht hat, sie zu unterstützen oder eine für sie weniger einschneidende Lösung zu suchen. Bezüglich ihrer Rüge der Berufungsklägerin, die Vorinstanz habe ihr Ermessen bei der Bemessung der Entschädigung «massiv überschritten», bleiben die Vorbringen appellatorisch. Darauf ist nicht einzutreten. 12.1 Die Berufungsklägerin moniert, dass die Berufungsbeklagte bei der Vorinstanz den Text des gewünschten Arbeitszeugnisses nicht in ihr Rechtsbegehren aufgenommen habe. Indem die Vorinstanz sie dennoch verpflichtet habe, ein Schlusszeugnis mit dem Wortlaut des Zwischenzeugnisses auszustellen, habe sie das Recht falsch angewandt. 12.2 Gemäss Art. 330a OR kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Abs. 1). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Abs. 2). Das Bundesgericht hat sich zum Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers noch nie umfassend geäussert (vgl. immerhin Urteil 4C.463/1999 vom 4. Juli 2000, E. 10 nicht publ. in BGE 126 III 395). In BGE 107 IV 38 E. 3 S. 39 hielt es fest, dass der Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers zu den nachwirkenden Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gehöre, die den Arbeitgeber zur Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichteten (vgl. ferner BGE 74 II 44). Dem Arbeitnehmer steht die Möglichkeit zu, ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis zu wählen. Wählt er ein Vollzeugnis, so hat sich dieses sowohl zu seinen Leistungen als auch zu seinem Verhalten

zu äussern (Pra 87/1998 Nr. 72 S. 448, 4P .302/1996). Die Frage, ob die Erfüllungsklage des Arbeitnehmers nur auf Ausstellung eines Zeugnisses gehen kann, was diesen zu zwei Prozessen zwingt, wenn er mit dem erstrittenen Zeugnis nicht einverstanden ist, oder ob er seine Erfüllungsklage mit einem konkreten Zeugnistext verknüpfen kann oder muss, ist ungeklärt. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung wird dahingehend interpretiert, dass zwei Prozesse nötig sind (vgl. Ullin Streiff, Adrian von Kaenel, Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl., Zürich, 2012, N. 5 zu Art. 330 a OR). Das Bundesgericht weist in BGE 129 III 177 E. 3.3. (mit Hinweisen auf die Lehre) ausdrücklich darauf hin, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Ausstellung eines Zeugnisses mit einer entsprechenden Leistungsklage durchsetzbar sei und er, wenn er der Auffassung sei, dessen Inhalt sei unrichtig oder unvollständig, beim zuständigen Gericht eine Berichtigungsklage erheben könne. Es ist unbestritten, dass die Berufungsbeklagte ein Vollzeugnis verlangt hat. Das von der Berufungsklägerin ausgestellte Schlusszeugnis (KIUrK. 36) weicht in einigen relevanten Punkten vom Zwischenzeugnis (KIUrK. 35) ab, obwohl die Arbeitnehmerin in der dazwischenliegenden Zeit freigestellt war, mithin sich weder ihre Leistungen noch ihr Verhalten in dieser Zeit verändert hatten. Um welche Punkte es sich dabei handelt, hat die Berufungsbeklagte in KIUrK. 37 zusammengestellt. Rechtsbegehren sind nach ständiger Praxis des Bundesgerichts im Lichte der Begründung auszulegen (vgl. BGE 137 II 313 E. 1.3, 135 I 119 E. 4, 134 III 235 E. 2, 106 II 175 S. 176). Das gilt auch für die Klage auf Ausstellung bzw. Berichtigung eines Arbeitszeugnisses. Die Berufungsbeklagte hat unter Ziff. 2 ihres Rechtsbegehrens die Ausstellung eines wohlwollenden Arbeitszeugnisses mit dem «Wortlaut gemäss beiliegender Urkunde 35» (Zwischenzeugnis vom 11.1.20219) verlangt. In Beweissatz (BS) 37 hat sie darauf hingewiesen, dass sie die Verschlechterung des Schlusszeugnisses gegenüber dem Zwischenzeugnis korrigiert haben will. Ihren Ausführungen hat sie Urkunde 37 beigelegt, woraus die zu korrigierenden Passagen explizit hervorgehen. Die Vorinstanz hat sich damit unter Ziff. II. A. 3.2 des angefochtenen Urteils ausführlich auseinandergesetzt, so dass daraus für die Berufungsklägerin klar hervorgeht, welchen Wortlaut das auszustellende Schlusszeugnis haben muss. Die Berufungsklägerin macht auch nicht geltend, dass sie nicht verstanden habe, wozu die Vorinstanz sie verpflichtet habe. Es ist aufgrund dessen nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz von einem ausreichenden Rechtsbegehren ausging und die Berufungsklägerin zur Korrektur des Schlusszeugnisses gemäss dem Wortlaut des Zwischenzeugnisses verpflichtet hat. Eine falsche Rechtsanwendung ist darin nicht zu erblicken.

E. 13

Die Berufungsklägerin macht schliesslich geltend, es sei sehr wohl nachvollziehbar, weshalb ihre (erstinstanzlichen) Kosten 65 % höher gewesen seien als diejenigen der Berufungsbeklagten. Die Berufungsbeklagte habe in der Klage und der Replik lapidare Behauptungen aufgestellt, welche sie allesamt habe prüfen und widerlegen müssen.

Ein Rechtsbegehren verbindet die Berufungsklägerin nicht mit diesen Ausführungen, zumal sie lediglich die Klageabweisung beantragt (Rechtsbegehren Ziff. 1). Ebenso wenig geht aus der Begründung unter Ziff. III 2. der Berufungsschrift hervor, ob und welchen Betrag sie unter diesem Titel zugesprochen haben will. Darauf kann folglich nicht eingetreten werden. Ohnehin ist nicht ersichtlich, weshalb die Beklagte einen höheren Aufwand hätte betreiben müssen als die gemäss Art. 8 ZGB hauptsächlich beweispflichtige Klägerin.

III.

1.1 Die unterlegene Partei trägt die Gerichtskosten und die Kosten der Gegenpartei nach Massgabe ihres Unterliegens (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Die Höhe der Gerichtskosten richtet sich nach dem Streitwert, der vorliegend für das erstinstanzliche Verfahren bei rund CHF 51'000.00 liegt. Die Berufungsklägerin ist abgesehen von einer kleinen Korrektur, die sich nicht relevant auf das Ergebnis auswirkt, vollständig unterlegen. Sie hat daher die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens zu bezahlen. diese werden aufgrund des beträchtlichen Aufwandes und der Schwierigkeit des Verfahrens auf CHF 11'000.00 festgesetzt. Sie werden verrechnet, mit dem von der Berufungsklägerin geleisteten Kostenvorschuss.

1.2 Die Berufungsbeklagte macht für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von CHF 8'308.60 geltend. Darin enthalten sind Aufwendungen für Studium des Urteilsdispositives, Besprechungen mit der Klientin und Kontakten mit der Gegenpartei, total fast 2 Stunden, die noch vor der Zustellung der Urteilsbegründung angefallen sind. Dabei handelt es sich um Abschlussarbeiten des vorinstanzlichen Verfahrens. Solche werden praxisgemäss nicht im Berufungsverfahren entschädigt. Die Parteientschädigung ist entsprechend zu kürzen. Sie wird auf CHF 7'886.45 inkl. Auslagen und 7,7 % MWSt. festgesetzt und ist zahlbar durch die Berufungsklägerin.

Demnach widerkannt:

1. In teilweiser Gutheissung der Berufung wird Ziff. 1 des Urteils des Amtsgerichts Bucheggberg-Wasseramt vom 30. November 2020 aufgehoben.
2. Die A.____ hat an B.____ den Betrag von CHF 32'477.75 brutto, abzüglich Sozialversicherungsbeiträge, nebst Zins zu 5 % seit 1. Juni 2019 zu bezahlen.
3. Im Übrigen wird die Berufung abgewiesen, soweit darauf eingetreten werden kann.
4. Die Kosten des Berufungsverfahrens von CHF 11'000.00 hat die A.____ zu bezahlen. Sie werden mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet.
5. Die A.____ hat an B.____, v.d. Rechtsanwalt Tobias Jakob, für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von CHF 7'886.45 (inkl. Auslagen und 7,7 % MWSt.) zu bezahlen.

Rechtsmittel: Der Streitwert beträgt mehr als CHF 30'000.00.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Eröffnung des begründeten Urteils beim Bundesgericht Beschwerde in Zivilsachen eingereicht werden (Adresse: 1000 Lausanne 14). Die Frist wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Schweizerischen Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Für die weiteren Voraussetzungen sind die Bestimmungen des Bundesgerichtsgesetzes massgeblich.

Im Namen der Zivilkammer des Obergerichts

Die Präsidentin

Hunkeler

Der Gerichtsschreiber

Schaller

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