

ZH_ARBEITSGERICHT AH240114 vom 23. Mai 2025

Zh Arbeitsgericht, 2025-05-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_arbeitsgericht_AH240114

FR: ZH_ARBEITSGERICHT AH240114 du 23 mai 2025

IT: ZH_ARBEITSGERICHT AH240114 del 23 maggio 2025

Erwägungen

E. 12

März 2025 erstatteten die Parteien ihre Parteivorträge (Prot. S. 7 ff.). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

- 3 - II. Prozessuales 1.1. Die Beklagte brachte anlässlich der Hauptverhandlung sinngemäss vor, das Rechtsbegehren 1 der Klägerin sei nicht hinreichend bestimmt und es sei demzufolge nicht darauf einzutreten. In der Klage habe dies ganz anders ausgesehen, ohne September; dies sei unklar. Ein bestimmtes Rechtsbegehren sehe anders aus (Prot. S. 16). 1.2. Die Klägerin führt sinngemäss aus, dass das Rechtsbegehren 1 unverändert sei, da immer noch der Betrag von Fr. 24'900.– unter Vorbehalt des Nachklagerrechts gefordert werde, was bei der alternativen Klagehäufung gemäss der neuen bundesgerichtlichen Rechtsprechung zulässig sei, da nicht dargelegt werden müsse, wie dieser Betrag sich zusammensetze (Prot. S. 13, 16). 2. Gemäss Art. 244 Abs. 1 lit. b ZPO enthält die vereinfachte Klage ein Rechtsbegehren. Das Rechtsbegehren umschreibt den Streitgegenstand und ist deshalb so präzise zu formulieren, dass es bei Gutheissung der Klage ohne Weiteres zum Urteilsdispositiv erhoben werden kann. I.d.R. ergeben sich bei bezifferten Leistungsklagen keine Probleme mit der hinreichenden Bestimmtheit des Rechtsbegehrens. Sollte ein Rechtsbegehren unklar sein, so ist es nach seinem objektiven Sinngehalt und nach dem Grundsatz von Treu und Glauben gemäss Art. 52 ZPO auszulegen (KUKO ZPO-RICHERS/NAEGELI, Art. 221 N 14a). Dabei kann das Gericht auch auf die Klagebegründung abstellen (BGE 137 III 617 E.6.2) und u.U. durch Ausübung der richterlichen Fragepflicht gemäss Art. 56 ZPO eine Klärung herbeiführen (BK ZPO-KILLIAS, Art. 221 N 15 m.w.H.). 3.1. Bei der vorliegenden Konstellation (Teilklage mit objektiver Klagehäufung) ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung lediglich zu verlangen, dass die klagende Partei hinreichend substantiiert behauptet, es bestehe eine den eingeklagten Betrag übersteigende Forderung. Dabei hat sie jeden einzelnen (Teil-)Anspruch gemäss den allgemeinen Substanziierungsanforderungen schlüssig vorzutragen, so dass das Gericht durch Subsumtion unter die einschlägigen Gesetzesbestimmungen die Begründetheit beurteilen und die beklagte Partei sich dagegen verteidigen kann (BGE 144 III 452 E. 2.4).

- 4 - 3.2. Das Gericht hat die Klägerin in Ausübung der richterlichen Fragepflicht aufgefordert, sich zur Zusammensetzung ihrer Teilklage gemäss Rechtsbegehren 1 zu äussern (Prot. S. 13). Die Klägerin ist dieser Aufforderung nachgekommen (Prot. S. 13). Aufgrund der Klageschrift und des Vorbringens der Klägerin anlässlich der Hauptverhandlung lässt sich folgendes Rechtsbegehren 1 feststellen: Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin unter Vorbehalt des Nachklagerrechts Fr. 24'900.00 (brutto) zu bezahlen. Dieses Rechtsbegehren umfasse einerseits die Überstundenforderung von Fr. 20'191.20, Lohnansprüche für Juli und August 2024 von Fr. 8'672.50 sowie den Lohn für den

September 2024 von Fr. 5'100.–, wobei mit dieser Teilklage der Betrag von Fr. 24'900.– brutto gefordert werde (Prot. S. 13, 16). 3.3. Somit ist das Rechtsbegehren 1 der Klägerin hinreichend bestimmt, zumal es sich vorliegend um eine bezifferte Leistungsklage handelt. Die vorerwähnten Voraussetzungen gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung sind erfüllt. Die Beklagte hat ihren Einwand im Übrigen nicht weiter begründet. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist auf die Klage betreffend Rechtsbegehren 1 einzutreten. III. Unbestrittener Sachverhalt Die Parteien schlossen am 1. März 2024 einen Arbeitsvertrag, mit dem die Klägerin im Betrieb der Beklagten als medizinische Masseurin und stellvertretende Geschäftsführerin angestellt wurde mit einem Arbeitspensum von 60% und einem monatlichen Lohn von Fr. 5'100.– brutto (act. 5/4). Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 5. Juni 2024 und stellte die Klägerin sogleich frei (act. 5/5). IV. Lohnforderungen 1. Parteivorbringen 1.1. Klägerin Betreffend den Lohn macht die Klägerin im Wesentlichen geltend, die Beklagte habe den Lohn für die Zeit ihrer Freistellung, d.h. Juli und August 2024, nicht be-

- 5 - zahlt. Entsprechend habe die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung von Fr. 10'200.– brutto (act. 1 Rz. 6, 8). Die Klägerin habe ab dem 1. August 2024 im Schönheitssalon "C._____" an der D._____-strasse 1, in E._____, jeweils am Samstag gearbeitet. Während dem Zeitraum vom 1. bis 31. August 2024 habe die Klägerin ein Einkommen von Fr. 1'527.50 erzielt, was von ihrem Lohnanspruch gegenüber der Beklagten abzuziehen sei. Die Lohnforderung betrage somit Fr. 8'672.50 (= 10'200 abzgl. 1'527.50) (act. 21 Rz. 12, 20; Prot. S. 15). Weiter habe die Klägerin Anspruch auf den Lohn für den Monat September 2024 in der Höhe von Fr. 5'100.– brutto, da die Klägerin vom 23. bis 29. August 2024 krank gewesen sei und sich das Arbeitsverhältnis auf den 30. September 2024 verlängert habe (act. 21 Rz. 20). Auf weitere Vorbringen der Klägerin ist – soweit relevant – in der Würdigung einzugehen. 1.2. Beklagte Die Beklagte bringt vor, dass die Klägerin grundsätzlich Anspruch auf Lohn für die Monate Juni bis August 2024 habe. Den Lohn für Juni 2024 habe die Beklagte bezahlt. Die Beklagte gehe davon aus, dass die Klägerin während ihrer Freistellung ein Erwerbseinkommen erzielt habe, welches ihre Lohnansprüche übersteige. Erwerbseinkommen, welches die Klägerin während der Freistellung generiert habe, habe sie sich anrechnen zu lassen. Die Klägerin habe spätestens ab 7. Juli 2024 ein eigenes Beautystudio unter dem Namen C._____ betrieben und habe ihre Dienstleistungen über die Plattform "F._____" angeboten. Dieses Einkommen habe sie sich anrechnen zu lassen. Entsprechend schulde die Beklagte der Klägerin keinen Lohn für die Monate Juli und August 2024 (act. 8 Rz. 22; Prot. S. 11 f.). Die Forderung betreffend Lohn für September 2024 sei abzuweisen (Prot. S. 8). Auf weitere Vorbringen der Beklagten ist – soweit relevant – in der Würdigung einzugehen. 2. Rechtliches 2.1. Freistellung Mit einer Freistellung entbindet ein Arbeitgeber freiwillig den Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht, ohne dass der Lohnanspruch dahinfällt. Die juristische Einord-

- 6 - nung der Freistellung ist umstritten (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, N 13 zu Art. 324 OR). Stimmt der Arbeitnehmer der Freistellung zu, dürfte von einem Erlassvertrag im Sinne von Art. 115 OR auszugehen sein, wobei sich in diesem Fall der Arbeitnehmer einen Ersatzverdienst während der Freistellung nur anrechnen lassen muss, wenn dies vereinbart ist. Stimmt der Arbeitnehmer der Freistellung nicht zu, dürfte ein Annahmeverzug des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 OR vorliegen, wobei in diesem Fall ein Ersatzverdienst während der Freistellung gemäss Art. 324 Abs. 1 OR anzurechnen ist, sofern der Arbeitgeber nicht

darauf verzichtet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 13 zu Art. 324 OR, m.w.H.). Nach einhelliger Auffassung ist ein Nebenverdienst, der schon vor der Freistellung neben der nunmehr ausgefallenen Arbeitstätigkeit erzielt wurde, nicht anzurechnen; ein solcher Nebenverdienst wäre auch ohne Freistellung erzielt worden und darf daher nicht als anrechenbares Ersatzeinkommen zufolge Freistellung berücksichtigt werden (Urteil des OG ZH vom 14. Mai 2014, LA130006, E.4.1, mit Literaturhinweisen). Die Beweislast für das Ersatzeinkommen liegt beim Arbeitgeber (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 12 zu Art. 324 OR).

2.2. Verlängerung Kündigungsfrist aufgrund Krankheit Gemäss Art. 336c Abs. 2 OR wird der Ablauf der Kündigungsfrist während einer der in Art. 336c Abs. 1 OR festgesetzten Sperrfristen unterbrochen und erst nach deren Beendigung fortgesetzt. Während einer Krankheit des Arbeitnehmers steht die Kündigungsfrist demzufolge still und läuft nach Beendigung der Krankheit dort weiter, wo sie vorher stillgestanden ist. Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin (Art. 336c Abs. 3 OR).

2.3. Behauptungs- und Beweislast Gemäss der allgemeinen Beweislastregel in Art. 8 ZGB hat derjenige das Vorhandensein einer Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Rechtserzeugende (rechtsbegründende) Tatsachen hat daher zu beweisen, wer im Prozess ein Recht oder Rechtsverhältnis geltend macht, rechtshindernde und rechtsvernichtende (rechtsaufhebende) Tatsachen, wer sie behauptet. Bei der Verteilung der Be-

- 7 - weislast kommt es somit nicht auf die Parteirollen an (LARDELLI/VETTER, in: GEISER/FOUNTOULAKIS [Hrsg.], Basler Kommentar Zivilgesetzbuch I, 7. Auflage, Basel 2022, Art. 8 ZGB N 38, 41, 56 und 58). Inwieweit Tatsachen zu behaupten und zu substantiieren sind, ergibt sich einerseits aus den Tatbestandsmerkmalen der angerufenen Norm und andererseits aus dem prozessualen Verhalten der Gegenpartei (BGE 127 III 365 E. 2b; BGer 4A_57/2014 vom 8. Mai 2014, E. 1.3.3; je m.w.H.). Eine Tatsachenbehauptung hat nicht alle Einzelheiten zu enthalten. Es genügt, wenn die Tatsachen, die unter die das Begehren stützenden Normen zu subsumieren sind, in einer den Gewohnheiten des Lebens entsprechenden Weise in ihren wesentlichen Zügen oder Umrissen behauptet werden (BGE 136 III 322 E. 3.4.2; BGer 4A_591/2012 vom 20. Februar 2013, E. 2.1). Ein solchermassen vollständiger Tatsachenvortrag wird als schlüssig bezeichnet, da er bei Unterstellung, er sei wahr, den Schluss auf die angebehrte Rechtsfolge zulässt (BGer 4A_210/2009 vom 7. April 2010, E. 3.2; vgl. auch BGE 127 III 365 E. 2b). Die Behauptungs- und Substantiierungslast zwingt die damit belastete Partei nicht, sämtliche möglichen Einwände der Gegenpartei vorweg zu entkräften (BGer 4A_591/2012 vom 20. Februar 2013, E. 3.2). Nur soweit der Prozessgegner den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei bestreitet, greift eine über die Behauptungs- last hinausgehende Substantiierungslast. Die Vorbringen sind in diesem Fall nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann (BGE 127 III 365 E. 2b). Fehlt es bereits an entsprechenden Behauptungen, besteht auch kein Anspruch der behauptungs- und beweisbelasteten Partei auf Abnahme der von ihr offerierten Beweismittel, da das Beweisverfahren nicht dazu dient, fehlende Behauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen, sondern solche vielmehr voraussetzt (vgl. BGer 4A_338/2017 vom 24. November 2017, E. 2.1., m.w.H.). Als Gegenstück zur Behauptungslast trifft die beweisfreie Partei die Bestreitungslast. Sie hat im Einzelnen

darzutun, welche Tatsachen anerkannt und welche bestritten werden. Pauschale Bestreitungen genügen dafür nicht; auch diesbezüglich sind substantiierte Ausführungen zu verlangen. Die Anforderungen dürfen jedoch nicht so hoch angesetzt werden, dass daraus eine Umkehr der Beweislast resultieren würde; die behauptungspflichtige Partei kann

- 8 - sich folglich nicht mit Verweis auf unsubstantiierte Bestreitungen von ihren Substantiiierungslasten befreien. Es ist lediglich zu verlangen, dass die Bestreitungen einer bestimmten Tatsachenbehauptung zugeordnet werden könne (WALTER, in: Hausheer/Walter [Hrsg.], Berner Kommentar, Einleitung und Personenrecht, Art. 1-9 ZGB, Bern 2012, N 191 ff. zu Art. 8). 3. Würdigung 3.1.1. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin mit Schreiben vom 5. Juni 2024 per 31. August 2024 (act. 5/5), räumte ihr somit eine verlängerte Kündigungsfrist ein, während der die Beklagte freigestellt war. Mit der Stellungnahme zur Klage reichte die Beklagte ein ihr von der Klägerin zugestelltes Arztzeugnis ein, das der Klägerin eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vom 23. bis 29. August 2024 bescheinigte (act. 11/9 S. 3). Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin während der betreffenden Zeit arbeitsunfähig gewesen sei (act. 8 Rz. 21) und geht von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. August 2024 aus (act. 8 Rz. 19, 22). Die Klägerin macht dagegen replicando geltend, die Kündigungsfrist sei durch die Krankheit der Klägerin unterbrochen worden, weshalb das Arbeitsverhältnis per 30. September 2024 aufgelöst worden sei (act. 21 Rz. 20). 3.1.2. Die Vorbringen der Klägerin zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind widersprüchlich, somit unklar und deshalb nicht schlüssig. In der Klage hatte die Klägerin noch geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei auf den 31. August 2024 beendet worden (act. 1 Rz. 8). In der Replik wurde eingangs betreffend Sachverhalt auf die Klage verwiesen (act. 21 Rz. 1), mithin am Beendigungszeitpunkt 31. August 2024 festgehalten. Es wurde auch an den gestellten Rechtsbegehren festgehalten (act. 21 Rz. 1), damit auch an Rechtsbegehren 3, mit dem die Aus- und Zustellung von Lohnabrechnungen bis August 2024 verlangt wurde, nicht aber für den Monat September 2024. Mit dem Vorbringen, dass zwischen der Freistellung am 5. Juni 2024 und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 12 Wochen liegen (act. 21 Rz. 11), wurde ebenfalls zum Ausdruck gebracht, dass das Arbeitsverhältnis per Ende August 2024 beendet wurde. Schliesslich bezeichnete die Klägerin auch betreffend das von ihr erzielte Er-

- 9 - satzeinkommen die Monate Juli und August 2024 als "relevanten Zeitraum" (act. 21 Rz. 20). Wäre die Klägerin tatsächlich von einem Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses per 30. September 2024 ausgegangen, hätte sie sich auch zum von ihr im Monat September 2024 erzielten Einkommen geäussert und auch eine Lohnabrechnung für diesen Monat verlangt. Beides war jedoch nicht der Fall. In der Gesamtwürdigung ist der klägerische Standpunkt zum Beendigungszeitpunkt unklar, weshalb vom Datum gemäss Kündigungsschreiben – 31. August 2024 – auszugehen ist (act. 5/5). 3.1.3. Selbst wenn entgegen der vorliegend vertretenen Auffassung von einem schlüssig behaupteten Beendigungszeitpunkt per Ende September 2024 ausgegangen würde, könnte die Klägerin damit nichts zu ihren Gunsten herleiten, weil die Berufung auf die Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 2 OR als rechtsmissbräuchlich einzustufen ist. Die Beklagte hatte der Klägerin eine gegenüber der vertraglich vereinbarten Dauer – ein Monat im ersten Dienstjahr (act. 5/4 S. 2) – deutlich verlängerte Kündigungsfrist gewährt (fast drei Monate, vom 5. Juni bis 31. August 2024). Die Klägerin war während der verlängerten Kündigungsfrist freigestellt. Hinzu kommt, dass die Klägerin ab August 2024 und damit während der Freistellung eine

neue Erwerbstätigkeit aufnahm (act. 21 Rz. 12). Schliesslich fällt ins Gewicht, dass die Klägerin während der ihr bescheinigten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gearbeitet hat (act. 11/9 S. 3 i.V.m. act. 23/3 S. 3 vorne). Bei diesen Umständen ist der Sperrfristenschutz nicht am Platz. 3.1.4. Die Klägerin hat somit keinen Anspruch auf Lohn für den Monat September 2024. 3.2. Zur Lohnforderung der Klägerin für die Monate Juli und August 2024 3.2.1. Wie erwähnt wurde die Klägerin mit der Kündigung vom 5. Juni 2024 freigestellt, und die Beklagte teilte ihr mit, dass ab sofort auf die weitere Arbeitstätigkeit der Klägerin verzichtet werde (act. 5/5). Da die Freistellung eine Art des Arbeitgeberverzugs darstellt, hat die Beklagte der Klägerin für diese Zeit den üblichen Lohn auszurichten, auch wenn die Klägerin nicht mehr tätig war; die Beklagte verzichtete freiwillig auf die Arbeitsleistung der Klägerin.

- 10 - 3.2.2. Die Beklagte macht geltend, dass die Klägerin grundsätzlich Anspruch auf Lohn für diese beiden Monate hätte, dass der Lohn aber nicht geschuldet sei, weil die Klägerin während der Freistellung ein Einkommen generiert habe, welches ihre Lohnansprüche übersteige (act. 8 Rz. 22). Dem entgegnet die Klägerin replicando, dass sie in diesem Zeitraum gemäss den eingereichten Belegen (act. 23/3) nur ein Einkommen von Fr. 1'527.50 erzielt habe, das auf ihre Lohnansprüche anzurechnen sei, weshalb ihr der Betrag von Fr. 8'672.50 für die Monate Juli und August 2024 zustehe (act. 21 Rz. 12, 20). Diese Vorbringen wurden von der Beklagten nur pauschal bestritten (Prot. S. 9), die im Übrigen reichlich vage ausführte, dass davon ausgegangen werde, dass die Klägerin nahtlos in einem 100%-Pensum – wenn nicht sogar mehr – gearbeitet habe und sich diese während der Freistellung generierten Einkünfte anrechnen lassen müsse (Prot. S. 11 f.). In der folgenden Stellungnahme brachte die Klägerin vor, dass sie zum Ersatzverdienst alle vorhandenen Dokumente eingereicht habe und dass sie über keine weiteren verfüge (Prot. S. 15). In der letzten Stellungnahme der Beklagten liess es diese bei einer erneuten Pauschalbestreitung bewenden (Prot. S. 16). 3.2.3. Nachdem die Klägerin der allgemein gehaltenen Behauptung der Beklagten zum während der Freistellung erzielten Einkommen konkrete Behauptungen zum Ersatzverdienst (punkto Dauer, erzieltem Einkommen) entgegensetzte und entsprechende Belege einreichte, wäre es an der Beklagten gewesen, den eigenen Tatsachenvortrag zu substantiieren, sprich die eigenen Vorbringen in Einzeltatsachen zergliedert umfassend und klar darzulegen. Dazu hätte gehört, dass sich die Beklagte konkret zu den Ausführungen der Klägerin betreffend Dauer der Ersatzstätigkeit, zum dabei erzielten Verdienst und zu den als vollständig bezeichneten Belegen äussert, was sie nicht tat. Die pauschale Bestreitung sämtlicher Vorbringen der Klägerin ist nicht rechtsgenügend. Entsprechend sind die Behauptungen der Beklagten zum von der Klägerin während der Freistellung erzielten Einkommen nicht substantiiert. Mangels substantiiertter Behauptungen der behauptungs- und beweisbelasteten Beklagten ist ihr Editionsbegehren (act. 8 Rz. 19; Prot. S. 12) abzuweisen.

- 11 - 3.2.4. Der vertraglich vereinbarte Monatslohn beträgt unbestrittenenmassen Fr. 5'100.– brutto. Der von der Klägerin während der Freistellung erzielte Ersatzverdienst beläuft sich auf Fr. 1'527.50. Entsprechend hat die Klägerin Anspruch auf Lohn für die Monate Juli und August 2024 in der Höhe von Fr. 8'672.50 ($2 \times 5100 = 10'200$ abzgl. 1'527.50). 3.3. Somit ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 8'672.50 als Lohn für Juli und August 2024 zu bezahlen. Die Klage ist betreffend Rechtsbegehren 1 insoweit abzuweisen, als die Klägerin für den Monat September 2024 eine Lohnforderung von Fr. 5'100.– geltend macht. Zur Verrechnungseinrede der Beklagten ist auf nachfolgende

Erwägungen zu verweisen (vgl. hinten Ziff. VI.). V. Überstunden 1. Parteivorbringen 1.1. Klägerin Betreffend Überstunden macht die Klägerin zusammengefasst geltend, sie habe stets mehr als ihr vertraglich vorgesehenes Arbeitspensum von 60% gearbeitet, insbesondere da sie als einzige Angestellte krankenkassenanerkant gewesen sei und ihre Leistungen entsprechend rückvergütet worden seien. Die Beklagte habe Kenntnis davon gehabt, dass die Klägerin weitaus mehr als 60% gearbeitet habe und habe dies auch ausdrücklich begrüsst. Aus dem Auszug des Behandlungssystems der Beklagten ergebe sich, dass die Klägerin während dem Zeitraum ab Beginn ihrer Anstellung bis zum 22. Mai 2024 (d.h. während total 12 Arbeitswochen) insgesamt 582 Stunden und 45 Minuten geleistet habe. Aufgrund ihres Pensums habe sie indessen 288 Stunden leisten müssen (12 Arbeitswochen à 24 Stunden). Insofern habe die Klägerin am 22. Mai 2024 über einen Überstundensaldo im Umfang von 294 Stunden und 45 Minuten verfügt (act. 21 Rz. 9). Die Klägerin habe aufgrund der Arbeitslast gar nie die Möglichkeit gehabt, Überstunden zu kompensieren. Einer Kompensation während der Freistellung habe die Klägerin nicht zugestimmt (act. 21 Rz. 11). Im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe sie ein Überstundensaldo im Umfang von 345.74 Stunden gehabt. Die Be-

- 12 - klagte habe dies mit E-Mail vom 6. Juli 2024 anerkannt. Entsprechend sei der Überstundensaldo der Klägerin mit einem Zuschlag von 25% auszubezahlen. Die Klägerin habe einen Anspruch von Fr. 20'191.20 aufgrund der Überstunden (Stundenlohn Fr. 46.70; Stundenlohn mit 25% Zuschlag Fr. 58.40; act. 1 Rz. 5, 9, 10). Auf weitere Vorbringen der Klägerin ist – soweit relevant – in der Würdigung einzugehen. 1.2. Beklagte Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin im behaupteten Umfang Überstunden geleistet habe. Für die Zeit ihrer Anstellung vom 1. März 2024 bis zu ihrer Freistellung am 3. Juni 2024, d.h. während drei Monaten, bei durchschnittlich 21.75 Arbeitstagen im Monat, würde dies bedeuten, dass die Klägerin täglich 15,86 Überstunden geleistet haben solle, dies während sie neben ihrer Tätigkeit bei der Beklagten bei der G._____ GmbH einer Erwerbstätigkeit mit einem Pensum von 40% sowie der selbständigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sei. Bestritten werde auch die Anordnung dieser Überstunden und dass die Klägerin diese gemeldet habe. Sinngemäss machte die Beklagte geltend, die E-Mail-Bestätigung sei irrtümlich erfolgt, weil sie die Angaben der Klägerin nicht hinterfragt habe und nicht davon ausgegangen sei, dass sie von der Klägerin mit falschen Informationen versorgt werde. Selbst wenn die Klägerin Überstunden in diesem Umfang geleistet hätte, hätte sie keinen Anspruch auf Auszahlung, da allfällige Überstunden gemäss Arbeitsvertrag kompensiert und nicht ausbezahlt werden. Auch sei die Klägerin bei ihrer Freistellung damit einverstanden gewesen, allfällige Überstunden und Ferien während der Freistellung zu kompensieren bzw. zu beziehen (act. 8 Rz. 12 ff.; Prot. S. 9 f.). Auf weitere Vorbringen der Beklagten ist – soweit relevant – in der Würdigung einzugehen. 2. Rechtliches 2.1. Überstunden 2.1.1. Art. 321c Abs. 1 OR definiert Überstunden als die über die im Arbeits-, Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag fixierte, im Betrieb geltende oder in der Branche übliche Stundenzahl hinaus geleisteten Stunden (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RU-

- 13 - DOLPH, a.a.O., N 4 zu Art. 321c OR). Verlangt ein Arbeitnehmer eine Entschädigung für geleistete Überstunden, hat er nachzuweisen, dass er die Überstunden leistete und dass diese angeordnet oder betrieblich notwendig waren (BGE 129 III 171 E. 2.4). Wenn der Arbeitgeber von der Leistung der Überstunden Kenntnis hatte oder hätte haben müssen, dagegen nicht einschreitet und sie damit genehmigt, wird dies einer förmlichen Anordnung der Überstunden gleichgesetzt (BGer 4A_42/2011 vom 15.7.2011 E. 5.2),

wobei eine solche Genehmigung etwa auch bei der Entgegennahme von Arbeitszeittabellen des Arbeitnehmers angenommen wird (Kantonsgericht des Kantons St. Gallen in JAR 2009 S. 609, E III.3.d; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 321c OR).

2.1.2. Überstunden sind vom Arbeitgeber gemäss Art. 321c Abs. 3 OR mit dem Normallohn und einem Zuschlag von mindestens einem Viertel zu entschädigen sofern die Entschädigung nicht rechtsgültig ausgeschlossen bzw. anders geregelt wurde oder zufolge leitender Tätigkeit entfällt. Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann die Überstundenarbeit von diesem innert eines angemessenen Zeitraumes auch durch Freizeit ausgeglichen werden (Art. 321c Abs. 2 OR). 2.1.3. Wird ein Freizeitausgleich vereinbart und wird dabei über die Modalitäten nichts Abweichendes geregelt, so schreibt Art. 321c Abs. 2 OR vor, dass die Freizeit mindestens die gleiche Dauer wie die geleistete Überstundenarbeit betragen und der Ausgleich innert eines angemessenen Zeitraumes erfolgen muss (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 11 zu Art. 321c OR). Der Ausgleich von Überstundenarbeit durch Freizeit setzt auch nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber und gleichzeitiger Freistellung des Arbeitnehmers dessen Einverständnis voraus (BGE 123 III 84). Das Einverständnis des Arbeitnehmers kann auch generell im Arbeitsvertrag erteilt oder durch eine gesamtarbeitsvertragliche Einigung auf einen Freizeitausgleich ersetzt werden. Bei langandauernder Freistellung kann die Weigerung des Arbeitnehmers zu Kompensation von Überstunden ausnahmsweise rechtsmissbräuchlich sein, jedoch ist gemäss Bundesgerichtlicher Rechtsprechung bei der Annahme einer treuwidrigen Ablehnung eines Kompensationsangebots Zurückhaltung zu üben (BGE 123 III 84 S. 85 E.5). Die Einwilligung zur Kompensation ist vom Arbeitgeber zu beweisen; sie kann auch

- 14 - stillschweigend erfolgen (BGer 4A_611/2012 vom 19. Februar 2013, E.3.2). Ebenso ist der Arbeitgeber dafür beweispflichtig, dass Kompensation stattgefunden hat (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 11 zu Art. 321c OR). 2.1.4. Die Beweislast trägt gemäss Art. 8 ZGB diejenige Partei, die das Vorhandensein von Tatsachen behauptet, aus denen sie Rechte ableitet (BSK ZGB I-LAR-DELLI/VETTER, Art. 8 N 38). Für die Leistung von behaupteten Mehrstunden und deren Notwendigkeit trägt der Arbeitnehmer die Beweislast (BGer 4A_338/2011 vom

E. 14

Dezember 2011 E. 2.2 und BGE 129 III 171 E. 2.4). 2.1.5. Im Grundsatz ist es für die Abgeltung von Überstunden unerheblich, ob sie vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder auf eigene Initiative des Arbeitnehmers geleistet wurden; entscheidend ist, dass sie für den Arbeitgeber objektiv notwendig waren. Der Arbeitnehmer hat Überstunden, die ohne Wissen des Arbeitgebers geleistet werden, immerhin innert nützlicher Frist anzuzeigen, so dass der Arbeitgeber organisatorische Massnahmen zur Verhinderung künftiger Mehrarbeit treffen oder die Überstunden genehmigen kann. Andernfalls riskiert der Arbeitnehmer, sofern nicht besondere Umstände vorliegen, dass sein Anspruch verwirkt ist. Wenn der Arbeitgeber aber weiss oder wissen muss, dass der Arbeitnehmer Arbeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbringt, kann der Arbeitnehmer aus dem Stillschweigen des Arbeitgebers ableiten, dass dieser die Mehrarbeit genehmigt (BGE 129 III 171 E. 2.2 ff.; BGer 4A_403/2018 vom 11. März 2019 E. 4.3.1.). Der Arbeitnehmer muss daher einerseits beweisen, dass er im Vergleich zur vertraglichen Arbeitszeit Mehrarbeit geleistet hat und andererseits, dass diese durch den Arbeitgeber angeordnet oder zumindest genehmigt wurde, sei es auch stillschweigend, indem er Kenntnis hatte bzw.

hätte Kenntnis haben müssen. Wurden die Arbeitszeitrapporte der Arbeitgeberin zur Kenntnis gebracht und erhob diese dagegen keinen Widerspruch, so kann sie die Vergütung nicht im Nachhinein mit der Begründung ablehnen, die rapportierten Stunden seien nicht bekannt bzw. notwendig gewesen (BGE 129 III 171 E. 2.2; BGer 4A_403/2018 vom 11. März 2019 E. 4.3.1. und 4C.133/2000 vom 8. September 2000, E. 3.b; SENTI, Überstunden, in AJP 2003, S. 373 ff., S. 378; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 321c OR).

- 15 - 3. Würdigung 3.1.1. Die Beklagte bestätigte gegenüber der Klägerin mit E-Mail vom 6. Juli 2024, dass sie bis am 4. Juni 2024 345.74 Überstunden geleistet habe (act. 5/6). Diese Zahl wird von der Klägerin vorliegend geltend gemacht (act. 1 Rz. 5), und bei dieser Zahl ist die Beklagte zu behaften. Die sinngemässe Behauptung, die Bestätigung der Anzahl geleisteter Überstunden sei irrtümlich aufgrund der Angaben der Klägerin ausgestellt worden, stellt eine offensichtliche Schutzbehauptung dar. Das Vorbringen ist per se ungläubhaft, da Arbeitgeber nach der allgemeinen Lebenserfahrung nicht unbesehen auf die Angaben der Arbeitnehmer abstellen, erst recht nicht bei geldwerten Ansprüchen nach ausgesprochener Kündigung. Hinzu kommt, dass die Zahl von 345.74 Überstunden per 4. Juni 2024 gar nicht von der Klägerin genannt wurde, sondern von der Beklagten. Die Klägerin hatte nämlich gegenüber der Beklagten in zwei E-Mails am 25. und 27. Juni 2024 geltend gemacht, dass sie bis am 25. Mai 2024 "mehr als 310 Überstunden" und auch danach noch "+ Stunden" geleistet habe (act. 23/4 S. 2, 3). Als Antwort darauf bestätigte die Beklagte in der erwähnten E-Mail die Anzahl Überstunden mit 345.74. Entsprechend kann schlechterdings keine Rede davon sei, die Beklagte habe die Angaben der Klägerin nicht hinterfragt. Schliesslich machte die Klägerin unter Hinweis auf den "Auszug des Behandlungssystems der Beklagten" geltend, dass sie ab Beginn ihrer Anstellung bis zum 22. Mai 2024 mit Wissen der Beklagten insgesamt 582 Stunden und 45 Minuten geleistet habe, obwohl sie aufgrund ihres Pensums nur 288 Stunden hätte leisten müssen (act. 21 Rz. 9 i.V.m. act. 23/1 S. 1). Auch diese Behauptung wurde von der Beklagten nur pauschal bestritten (Prot. S. 9), was nicht rechtsgenügend ist. Die Beklagte hat sich zum von der Klägerin behaupteten Studentotal und zur Behauptung, dieses ergebe sich aus dem Behandlungssystem der Beklagten, nicht geäussert. Die Vorbringen der Klägerin blieben somit unbestritten. Die geleisteten Stunden übersteigen das arbeitsvertraglich vereinbarte Pensum von 60% bei weitem (act. 5/4 S. 2, 8). Da die Stunden unbestrittenermassen in der Zeiterfassung der Beklagten aufgelistet sind, die Beklagte somit davon Kenntnis hatte, ohne dagegen einzuschreiten, gelten die Überstunden als von der Beklagten genehmigt.

- 16 - 3.1.2. Es ist wie erwähnt von 345.74 Überstunden auszugehen. Daran vermögen die Vorbringen der Beklagten nichts zu ändern. Die Tätigkeit der Klägerin für die G._____ GmbH endete vor Aufnahme der Tätigkeit für die Beklagte (act. 21 Rz. 7), was die Beklagte nur pauschal und damit nicht rechtsgenügend bestritten hat. Das Schreiben der H._____ vom 9. April 2024 ist mit Blick auf die von der Klägerin während der Anstellung bei der Beklagten (ab 1. März 2024; act. 5/4 S. 2) geleisteten Überstunden ohne Aussagekraft, da die von der Klägerin vorgenommenen Behandlungen, welche seitens der Krankenkasse hinterfragt wurden, alle im Jahre 2023 erfolgten. 3.2. Mit dem Kündigungsschreiben der Beklagten vom 5. Juni 2024 wurde die Klägerin nicht nur freigestellt, sondern ihr wurde auch mitgeteilt, dass die Überstunden durch die Freistellung abgegolten werden (act. 5/5). Die Klägerin hat nicht behauptet, dass sie sich dagegen zur Wehr gesetzt hat. Geltend gemacht hat sie einzig, dass sie einer Kompensation während

der Freistellung nicht zugestimmt habe (act. 21 Rz. 11). Darauf kommt es jedoch nicht an, da eine Einwilligung zur Kompensation wie erwähnt auch stillschweigend erfolgen kann. Von einer solchen stillschweigenden Einwilligung zur Kompensation ist vorliegend auszugehen. Einerseits war die Kompensation von Überstunden durch Ferien/Freizeit im Arbeitsvertrag vom 1. März 2024 vereinbart (act. 5/4 S. 8), andererseits hat die Klägerin zu keinem Zeitpunkt zum Ausdruck gebracht, dass sie mit der Kompensation der Überstunden während der Freistellung nicht einverstanden sei (vgl. auch act. 23/4). 3.3. Die Freistellung dauerte vom 5. Juni bis 31. August 2024, mithin 12 Wochen (act. 21 Rz. 11; wurde von der Beklagten nur pauschal und damit nicht rechtsgenügend bestritten). Gemäss Klägerin seien die zwei Wochen Ferien, welche sie nicht bezogen habe, abzuziehen (act. 21 Rz. 11), was ebenfalls unbestritten blieb. Zur Wochenarbeitszeit machte die Klägerin unterschiedliche Angaben (act. 1 Rz. 4: 25.2 Stunden; act. 21 Rz. 9, 11: 24 Stunden). Mit Blick auf die Regelung im Arbeitsvertrag (42 Stunden bei 100%, act. 5/4 S. 7) ist festzuhalten, dass die in der Klage berechnete Zahl von 25.2 Stunden korrekt ist. Während der Freistellung wurden somit insgesamt 252 Überstunden (10 x 25.2) kompensiert.

- 17 - 3.4. Zu entschädigen sind somit 93.74 Überstunden (345.74 abzgl. 252). Der von der Klägerin berechnete Stundenlohn von Fr. 46.70 (act. 1 Rz. 4, 10) ist nicht zu beanstanden (5'100 : 4.33 : 25.2) und blieb ohnehin unbestritten. Unter Berücksichtigung des Zuschlags von einem Viertel gemäss Art. 321c Abs. 3 OR ist pro Überstunde somit Fr. 58.40 zu entschädigen (act. 1 Rz. 10; unbestritten). 4. Somit ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 5'474.40 brutto als Überstundenentschädigung zu bezahlen. Ein darüber hinausgehender Anspruch auf Überstundenentschädigung besteht nicht. Zur Verrechnungseinrede der Beklagten ist auf nachfolgende Erwägungen zu verweisen (vgl. hinten Ziff. VI.). VI. Verrechnung Konventionalstrafe 1. Parteivorbringen 1.1. Beklagte Falls das Gericht zur Auffassung gelangen sollte, dass die Beklagte der Klägerin Geldschulde, beantragt die Beklagte die Verrechnung im Umfang der mit Schreiben vom 29. August 2024 fällig gestellten Konventionalstrafen (act. 8 Rz. 25), mithin mindestens Fr. 765'000.– (50 x Fr. 15'300.–; act. 11/8) gemäss dem besagten Schreiben. Die Klägerin habe nach ihrer Freistellung spätestens am 7. Juli 2024 begonnen, die Beklagte mit der Eröffnung des eigenen Beautystudios in unmittelbarer Nähe und mit Anbietung von gleichen Leistungen wie die Beklagte zu konkurrenzieren. Die Klägerin habe Kunden der Beklagten kontaktiert und versucht, über diese an Geld zu gelangen, um ein Beautystudio einzurichten (act. 8 Rz. 15 f.). Mit Schreiben vom 29. August 2024 habe die Beklagte der Klägerin eine schriftliche Abmahnung zukommen lassen und habe die Klägerin darauf aufmerksam gemacht, dass sie durch ihr treuwidriges Verhalten die Konventionalstrafe gemäss Ziff. 9 des Arbeitsvertrags ausgelöst habe. Die Beklagte wisse nicht, wie viele Verletzungshandlungen die Klägerin begangen habe, sie gehe davon aus, dass die Klägerin mindestens eine Person pro Tag behandelt habe und der Beklagte mehrere hundert Tausend Franken an Konventionalstrafen schulde (act. 8 Rz. 20). Auf

- 18 - weitere Vorbringen der Beklagten ist – soweit relevant – in der Würdigung einzugehen. 1.2. Klägerin Die Klägerin bestreitet, dass sie unmittelbar nach ihrer Freistellung damit begonnen habe, die Eröffnung eines eigenen Beautysalons zu planen, mit dem Zweck die Beklagte zu konkurrenzieren. Zutreffend sei, dass die Klägerin ab dem 1. August 2024 im "C._____" tätig gewesen sei, wobei das "C._____" ein Schönheitssalon in E._____" sei, welcher von der Tochter der Klägerin ab dem 1. August 2024 gemietet worden sei. Erst ab

diesem Zeitpunkt sei die Klägerin jeweils am Samstag dort tätig gewesen (act. 21 Rz. 12). Dabei liege keine Konkurrenzierung der Beklagten vor. Die Klägerin habe im Rahmen ihrer Tätigkeit im "C._____" nicht dieselben Leistungen angeboten wie die Beklagte. Die Klägerin sei eine zertifizierte Spezialistin und erbringe medizinische Dienstleistungen. Die Wellness- und Beautydienstleistungen, welche die Beklagte anbiete, biete die Klägerin nicht an. Es handle sich dabei um verschiedene Angebote. Die potenzielle Schädigung der Beklagten sei ebenfalls nicht nachgewiesen (act. 21 Rz. 13 f.). Eine vorgängige Planung der Tätigkeit der Klägerin stelle keine Verletzung des Konkurrenzverbots oder der arbeitnehmerischen Treupflicht dar. Die Klägerin sei nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der gleichzeitigen Freistellung sowie vor dem Hintergrund, dass die Beklagte ab Ende Juni keinen Lohn mehr bezahlt habe, darauf angewiesen gewesen, sich um eine anderweitige Erwerbstätigkeit zu bemühen (act. 21 Rz. 15). Die Hauptung der Beklagten, die Klägerin habe mehrere Treupflichtverletzungen begangen, sei wahrheitswidrig und überdies auch nicht substantiiert (act. 21 Rz. 21). Auf weitere Vorbringen der Klägerin ist – soweit relevant – in der Würdigung einzugehen. 2. Rechtliches 2.1. Treupflicht gemäss Art. 321a OR 2.1.1. Gemäss der allgemeinen Treupflicht nach Art. 321a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer "die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren". Er hat insbesondere alles zu unterlassen, was den Arbeitgeber wirtschaftlich

- 19 - schädigen könnte (BGE 117 II 72 E. 4a). Die Interessenwahrungspflicht des Arbeitnehmers besteht nur so weit, als es um Erreichung und Sicherung des Arbeitserfolges geht, also soweit ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Sie wird begrenzt durch die überwiegenden, berechtigten Eigeninteressen des Arbeitnehmers und ihr Inhalt ist stets das Resultat einer Interessenabwägung (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 321a OR). Der Umfang der Treupflicht hängt stark von der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb ab. Das Mass an Loyalität, das einem leitenden Angestellten abverlangt wird, ist wesentlich grösser als bei einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 321a OR). 2.1.2. Gemäss Art. 321a Abs. 3 OR darf der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treupflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert. Der Begriff der Konkurrenzierung unterscheidet sich bei Art. 321a OR nicht von jenem des nachvertraglichen Konkurrenzverbots nach Art. 340 ff. OR (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 321a OR). Ein Konkurrenzverhältnis liegt vor, wenn die Betroffenen bei ganz oder teilweise übereinstimmendem Kundenkreis gleichartige und folglich unmittelbar das gleiche Bedürfnis befriedigende Leistungen anbieten (BGE 92 II 22; BGER, JAR 1997, 184). Die Gründung einer AG oder Einzelfirma im Hinblick auf die neue Tätigkeit und Inserate zur Anwerbung von Personal sind unbedenklich (BGE 117 II 72 = JdT 1992 I 569 = JAR 1992 S. 109, BGER in SJ 1989 S. 689, weiteres Fallbeispiel in BGE 4C.98/2005 vom 27.7.2005). Die Treupflicht verbietet es hingegen, mit der Konkurrenzierung der Arbeitgeberin zu beginnen oder ihm Angestellte oder Kunden abzuwerben (BGE 138 III 67, E. 2.3.5). 2.2. Konventionalstrafe / Arbeitnehmerhaftung nach Art. 321e OR Gemäss Art. 321e Abs. 1 OR ist der Arbeitnehmer für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt und setzt zwingend Verschulden des Arbeitnehmers voraus. Nach Art. 362 Abs. 1 OR darf durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag von Art. 321e OR nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Der Arbeitnehmer darf somit durch

vertragliche Abmachungen gegenüber der gesetzlichen Regelung nicht schlechter-

- 20 - gestellt werden. Eine Konventionalstrafe zur Sicherung der Einhaltung arbeitsvertraglicher Pflichten darf nicht einer Haftungsverschärfung gleichkommen. Eine vertraglich abgemachte verschuldensunabhängige Konventionalstrafe mit Ersatzcharakter ist unzulässig und nichtig (BGer 4A_581/2017 vom 7. Mai 2018. E.5.1, 5.3.). 2.3.

Verrechnung Art. 120 OR regelt die Voraussetzungen der Verrechnung im Allgemeinen. Demnach können zwei Forderungen verrechnet werden, wenn zwei Personen einander Geldsummen oder andere Leistungen, die ihrem Gegenstande nach gleichartig sind, schulden. Entgegen des engen Wortlauts von Art. 120 Abs. 1 OR, müssen nicht beide Forderungen fällig sein. Es genügt, wenn die Forderungen des Verrechnenden (sog. Hauptforderung) erfüllbar, hingegen die Verrechnungsforderung fällig ist. Eine Verrechnung kann somit nur stattfinden, wenn sich die Verrechnungsforderung gegen den Verrechnungsgegner und die Hauptforderung gegen den Verrechnenden richtet (PETER, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, Basler Kommentar, 5. Auflage, Basel 2011, N 5 zu Art. 120). Das Gesetz bestimmt, dass ein Schuldner die Verrechnung auch geltend machen kann, wenn die Gegenforderung bestritten wird (Art. 120 Abs. 2 OR). Der Verrechnungsgegner kann die Verrechnung grundsätzlich materiell-rechtlich nicht verhindern, indem er die Verrechnungsforderung bestreitet. Jedoch ist prozessrechtlich eine rechtsgenügend vorgebrachte Bestreitung zu berücksichtigen. In den Fällen in denen tatsächlich keine Verrechnungsforderung besteht oder diese nicht durchsetzbar ist (d. h. die Verrechnungsforderung insbesondere nicht fällig oder mit Einreden behaftet ist), entfaltet die Verrechnungserklärung (prozessrechtlich) keine Wirkung (BSK OR I-MÜLLER, Art. 120 N 21). 3. Würdigung 3.1. Ob die von der Beklagten behauptete und von der Klägerin bestrittene Konkurrenzierung zu bejahen ist, muss nicht geprüft werden. Gemäss Art. 340c Abs. 2 OR fällt das Konkurrenzverbot dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat. Die Kündigung wurde von der Beklagten als Arbeitgeberin ausgesprochen. Dass

- 21 - die Klägerin der Beklagten begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hätte, wurde seitens der Beklagten nicht behauptet. Vielmehr waren finanzielle Gründe ausschlaggebend: "Es tut uns leid, aber derzeit ist es für uns finanziell nicht möglich, dich weiterzubeschäftigen" (E-Mail der Beklagten an die Klägerin vom 25. Juni 2024, act. 23/4 S. 1 hinten). Die Kündigung wurde somit ausgesprochen, ohne dass die Klägerin der Beklagten dazu begründeten Anlass im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR gegeben hätte. Eine Konventionalstrafe wegen konkurrenzierender Tätigkeit ist somit nicht geschuldet, weshalb die entsprechende Verrechnungsforderung nicht besteht. 3.2. In der Stellungnahme zur Klage behauptete die Beklagte, die Klägerin habe diverse (massive) Verletzungen der Treupflicht begangen (act. 8 Rz. 15 ff.). Replicando hat die Klägerin diese Vorwürfe bestritten (act. 21 Rz. 15 ff.). Entsprechend oblag es der Beklagten, die in der Stellungnahme noch vagen Vorbringen detailliert darzulegen, die Namen von abgeworbenen Kunden oder Mitarbeitenden anzugeben und die erhobenen Vorwürfe zu konkretisieren. Das war jedoch nicht der Fall (Prot. S. 11), weshalb es an substantiierten Tatsachenbehauptungen seitens der Beklagten fehlt. Eine Konventionalstrafe wegen treuwidrigen Verhaltens ist somit nicht geschuldet, weshalb die entsprechende Verrechnungsforderung nicht besteht. 3.3. Selbst wenn die vorstehenden Erwägungen nicht geteilt würden, wäre die Verrechnungsforderung zu verneinen: 3.3.1. Ziff. 6 des

Arbeitsvertrags weist auf die Treuepflichten gemäss den gesetzlichen Bestimmungen von Art. 321a OR hin und verweist weiter auf Ziff. 9 des Arbeitsvertrags betreffend Verletzung der Treuepflicht und Auslösung einer Konventionalstrafe. Ziff. 9 des Arbeitsvertrags sieht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Konventionalstrafe gemäss den Massgaben von Art. 160 ff. OR für Vertragsverletzungen vor, insbesondere für die Zuwiderhandlung gegen die Treuepflicht gemäss Art. 321a OR: "Diese Konventionalstrafe tritt zu den Schadenersatzansprüchen gemäss Art. 321e OR, die aus einer Vertragsverletzung entstehen, hinzu und ersetzt die Schadenersatzansprüche entsprechend nicht. Die Höhe der Konventionalstrafe wird in Höhe des monatlichen Durchschnittslohns, welcher sich

- 22 - aus den letzten drei Monatslöhnen berechnet, fällig. Sofern die Mitarbeiterin noch keine drei Monate angestellt ist, beträgt die Konventionalstrafe CHF 15'000" (act. 5/4).

3.3.2. Da der Klägerin eine Geldsumme zuzusprechen ist, die von der Beklagten zu leisten ist, kann diese Forderung grundsätzlich mit einer geldwerten Gegenforderung verrechnet werden. Die Beklagte verlangt die Verrechnung der klägerischen Ansprüche mit der Konventionalstrafe von mindestens Fr. 765'000.– (act. 8 Rz. 25 i.V.m. act. 11/8). Gemäss Wortlaut von Ziff. 9 des Arbeitsvertrags darf die Beklagte bei einer Vertragsverletzung durch die Klägerin, insbesondere die Zuwiderhandlung gegen die Treuepflicht nach Art. 321a OR, die Bezahlung der Konventionalstrafe sowie Schadenersatz gemäss Art. 321e OR verlangen. Dies kann nur so verstanden werden, dass mit der Vertragsstrafe (auch) der infolge einer durch die Arbeitnehmerin begangenen Vertragsverletzung entstandene Schaden ersetzt werden soll, was dem Wesen der Konventionalstrafe im Sinne von Art. 160 ff. OR entspricht, wobei der Konventionalstrafe sowohl eine Ausgleichsfunktion vermögensrechtlicher Nachteile als auch Straffunktion zukommt (vgl. BSK OR I-EHRAT/CON-STANTINI/WIDMER, N 1 zu Art. 160 OR). Die vorliegend zwischen den Parteien arbeitsvertraglich vereinbarte Konventionalstrafe ist auf den Ausgleich vermögensrechtlicher Nachteile ausgerichtet und weist insofern Ersatzcharakter auf. Da die Konventionalstrafe die Haftung der Klägerin als Arbeitnehmerin betrifft, fällt sie in den Regelungsbereich von Art. 321e Abs. 1 OR. Die Arbeitnehmerhaftung gemäss Art. 321e OR setzt zwingend den Eintritt eines ersatzpflichtigen Schadens voraus. Die vorliegende vertragliche Abrede verstösst gegen diese Haftungsnorm, da sie zu einer schadensunabhängigen Haftung der Klägerin führt. Da die Klägerin als Arbeitnehmerin höchstens für den verursachten Schaden haftbar gemacht werden kann, ist die Verpflichtung der Klägerin mit der Konventionalstrafe zur Zahlung einer den tatsächlich eingetretenen Schaden übersteigenden Vertragsstrafe unzulässig. Weiter ist die vorliegende Konventionalstrafe unzulässig, da sie kein Verschulden der Klägerin voraussetzt. Ausgelöst wird gemäss der ausdrücklichen vertraglichen Regelung die Pflicht zur Zahlung der Konventionalstrafe durch eine Vertragsverletzung ("Vertragsverletzungen, insbesondere die Zuwiderhandlung gegen die Treuepflicht"). Somit wurde rechtsgeschäftlich eine verschuldensunabhängige Haftung

- 23 - der Klägerin vereinbart, was eine unzulässige Haftungsverschärfung bedeutet und mit Art. 321e OR nicht zu vereinbaren ist. Die im Arbeitsvertrag vereinbarte Konventionalstrafe ist somit nichtig (Art. 362 Abs. 2 OR; vgl. auch BGer 4A_579/2017 vom 7. Mai 2018, E. 5.3 ff.). Entsprechend kann die Beklagte aus der in Ziff. 9 des Arbeitsvertrages vom 1. März 2024 vereinbarten Konventionalstrafe nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die geltend gemachte Verrechnungsforderung besteht nicht. VII.

Arbeitszeugnis & Lohnabrechnungen 1. Parteivorbringen 1.1. Arbeitszeugnis Die Klägerin macht geltend, sie habe Anspruch auf ein Arbeitszeugnis entsprechend den Grundsätzen der Vollständigkeit, Wahrheit und des Wohlwollens; sie habe bis anhin kein Arbeitszeugnis erhalten (act. 1 Rz. 7, 11). Die Beklagte reichte mit ihrer Stellungnahme zur Klage einen Entwurf ein (act. 8 Rz. 26, act. 11/13). Replizand brachte die Klägerin vor, dass das von der Beklagten in Aussicht gestellte Arbeitszeugnis den Grundsätzen der Wahrheit, der Vollständigkeit und des Wohlwollens nicht entspreche. Es sei praxisgemäss von einer guten Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin auszugehen; Abweichungen in negativer Hinsicht seien von der Arbeitgeberseite zu belegen. Die Beklagte behaupte zwar, dass sich die Klägerin diverse Verfehlungen habe zu Schulden kommen lassen. Die entsprechenden Behauptungen seien indessen nicht dargelegt worden. Die Beklagte sei immer ausserordentlich zufrieden mit den Leistungen der Klägerin gewesen und habe dies auch im E-Mail-Verkehr mit der Beklagten betont. Das Arbeitszeugnis sei entsprechend zu formulieren und habe sich insbesondere wohlwollend über Leistung und Verhalten zu äussern (act. 21 Rz. 22). Die Beklagte liess sich in ihrer Duplik nicht dazu vernehmen. 1.2. Lohnabrechnungen Die Klägerin fordert die Aus- und Zustellung der Lohnabrechnungen für Oktober 2023 sowie Mai bis August 2024 (act. 1 Rz. 12). Die Beklagte bringt vor, sie könne für Oktober 2023 der Klägerin keine Lohnabrechnung ausstellen, da die Beklagte - 24 - erst im Januar 2024 gegründet worden sei und sie demzufolge die Klägerin im Oktober 2023 nicht beschäftigt habe. Die Lohnabrechnungen für Mai bis August 2024 werde sie der Klägerin ausstellen, sobald die Klägerin ihren Mitwirkungspflichten nachgekommen sei betreffend Offenlegung ihres Erwerbseinkommens während ihrer Freistellung (act. 8 Rz. 27 f.). 2. Rechtliches 2.1. Arbeitszeugnis Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer auf Verlangen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Der Zweck des Arbeitszeugnisses besteht einerseits darin, das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern und muss deshalb grundsätzlich wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (BGE 136 III 510 E. 4.1). 2.2. Lohnabrechnungen Gemäss Art. 323b Abs. 1 OR ist ein Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen (STREIFF/VON KAENEL/RU-DOLPH, a.a.O. N 2 zu Art. 328b). 3. Würdigung 3.1. Arbeitszeugnis Die Beklagte hat durch die Einreichung eines Entwurfs des Arbeitszeugnisses das Rechtsbegehren der Klägerin betreffend Ausstellung eines Arbeitszeugnisses anerkannt (act. 11/13). Somit ist das Rechtsbegehren 2 der Klägerin betreffend Aus- und Zustellung eines Arbeitszeugnisses gutzuheissen. 3.2. Lohnabrechnungen

- 25 - Da die Klägerin gemäss Arbeitsvertrag erst ab März 2024 bei der Beklagten angestellt war, ist die Beklagte nicht passivlegitimiert betreffend die Lohnabrechnung für den Monat Oktober 2023. Somit ist die Klage insoweit abzuweisen. Betreffend die Lohnabrechnungen für Mai bis August 2024 hat die Beklagte diesen Anspruch grundsätzlich anerkannt. Sie macht deren Ausstellung jedoch von einer Bedingung abhängig, nämlich dass die Klägerin vorher ihr Einkommen während der Freistellung offenzulegen habe. Die Klägerin hat Anspruch auf Aushändigung ihrer Lohnabrechnungen; dies kann nicht von genannter Bedingung abhängig gemacht werden. Im Übrigen hat die Klägerin alle Belege betreffend ihr Einkommen während ihrer Freistellung

eingereicht (act. 23/3; vgl. vorne Ziff. IV.3.2.3.). Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin die Lohnabrechnungen für Mai bis August 2024 aus- und zuzustellen. VIII. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1. Bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.– sind arbeitsrechtliche Verfahren kostenlos (Art. 114 ZPO). Hingegen hat die unterliegende Partei der obsiegenden Partei eine Entschädigung zu bezahlen (Ersatz notwendiger Auslagen, Kosten einer berufsmässigen Vertretung, Umtriebsentschädigung). Obsiegt keine Partei vollständig, regeln sich diese Entschädigungsfolgen nach Massgabe des beidseitigen Unterliegens bzw. Obsiegens (Art. 106 ZPO). 2. Der Streitwert bestimmt sich nach dem Rechtsbegehren (Art. 91 Abs. 1 ZPO). Die Klägerin hat das Rechtsbegehren 1 betreffend Lohn und Überstundenentschädigung mit dem Streitwert von Fr. 24'900.– (teilklageweise) beziffert. Mit Verfügung vom 20. Januar 2025 wurde der Streitwert des Rechtsbegehren 2 betreffend Ausstellung des Arbeitszeugnisses auf Fr. 2'550.– festgesetzt und der Streitwert des Rechtsbegehrens 3 betreffend Ausstellung Lohnabrechnungen mit Fr. 50.– (act. 17). Der Streitwert beträgt insgesamt somit Fr. 27'500.–. Bei diesem Streitwert beträgt die Grundgebühr für eine anwaltliche Vertretung nach der zürcherischen Verordnung über die Anwaltsgebühren in der Regel Fr. 5'108.– (§ 4 Abs. 1 AnwGebV, inkl. 8.1% MwSt.) und ist mit der Erarbeitung der Begründung

- 26 - oder Beantwortung der Klage verdient. Die Gebühr deckt auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). 3. Die Prozesskosten werden der unterliegenden Partei auferlegt. Bei Nichteintreten und bei Klagerückzug gilt die klagende Partei, bei Anerkennung der Klage die beklagte Partei als unterliegend (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Bei teilweisem Obsiegen erfolgt gleichermassen die Zusprechung einer Parteientschädigung nach den Regeln von Art. 106 Abs. 2 ZPO, d.h. die gegenseitigen Entschädigungspflichten sind einander in Bruchteilen gegenüberzustellen und bis zum kleineren Bruchteil zu verrechnen. Dies bedeutet, dass – unabhängig von der effektiv zuzusprechenden Parteientschädigung – vorab die Quoten des Obsiegens zu verrechnen sind und nur dort effektiv die Zusprechung einer Parteientschädigung in Betracht kommt, wo nach Verrechnung ein Überschuss vorhanden ist (vgl. Urteil des Handelsgerichts des Kantons Zürich, HG150248 vom 26. Juni 2018, S. 99). Die Beklagte unterliegt im Umfang von Fr. 16'746.90 (=Fr. 14'146.90 + Fr. 2'550.– + Fr. 50.–; das klägerische Unterliegen betreffend die Lohnabrechnung für Oktober 2023 ist zu vernachlässigen) und somit zu rund 61% (im Umfang von 39% obsiegt sie dementsprechend). Sie hat der Klägerin daher eine auf 22% reduzierte (61% - 39%) Parteientschädigung im Betrag von Fr. 1'123.75 (inkl. 8.1% MwSt.) zu bezahlen. Es wird erkannt:

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