

ZH_OBERGERICHT LA230004 vom 28. März 2025

ZH Obergericht, 2025-03-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA230004

FR: ZH_OBERGERICHT LA230004 du 28 mars 2025

IT: ZH_OBERGERICHT LA230004 del 28 marzo 2025

Erwägungen

E. 1

Prozessgeschichte

E. 1.1

Die Klägerin und Berufungsbeklagte (fortan Klägerin) war bei der Beklagten und Berufungsklägerin (fortan Beklagte) ab dem 1. Oktober 2020 als Nanny in einem 100 %-Pensum zu einem monatlichen Salär von Fr. 5'200.– brutto tätig. Am 19. Februar 2021 wurde das Arbeitsverhältnis seitens der Beklagten gekündigt.

- 4 -

E. 1.2

Am 12. Juli 2021 (Datum Poststempel) erhob die Klägerin beim Arbeitsgericht Meilen unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts C._____ vom 8. Juni 2020 (Urk. 1) eine Klage mit den eingangs aufgeführten Rechtsbegehren (Urk. 2). Die Hauptverhandlung fand am 1. Juni 2022 und die Beweisverhandlung am 16. November 2022 statt (Urk. 40 und Urk. 60). Im Übrigen kann betreffend den Verlauf des vorinstanzlichen Verfahrens auf die Erwägungen im angefochtenen Entscheid verwiesen werden (Urk. 66 S. 3 f. = Urk. 75 S. 3 f.). Am 10. Februar 2023 entschied die Vorinstanz über die Klage (Urk. 66 = Urk. 75; Dispositiv vorstehend wiedergegeben).

E. 1.3

Hiergegen erhob die Beklagte am 20. März 2023 rechtzeitig (vgl. Urk. 67/1; Art. 311 Abs. 1 ZPO) Berufung mit den eingangs angeführten Anträgen (Urk. 74). Die Berufungsantwort datiert vom 9. Juni 2023 (Urk. 78). Diese wurde der Beklagten zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 81). Am 10. Januar 2024 reichte die Rechtsvertreterin der Klägerin ihre Honorarnote ein (Urk. 82). Weitere Eingaben sind nicht erfolgt.

E. 1.4

Das Verfahren erweist sich als spruchreif. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-73).

E. 2

Prozessuales

E. 2.1

Die Berufung hemmt die Rechtskraft und die Vollstreckbarkeit des angefochtenen Entscheides im Umfang der Anträge (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Nicht angefochten ist die Abweisung der Klage im Fr. 16'430.60 zuzüglich Zins (Fr. 6'239.60 brutto + Fr. 10'191.00) übersteigenden Betrag gemäss Dispositiv-Ziffer 3 des vorinstanzlichen Urteils (Urk. 74 S.

2 f.; Urk. 78 S. 2). Diesbezüglich ist der Eintritt der Rechtskraft per Ablauf der Frist für die Anschlussberufung (10. Juni 2023) vorzumerken.

E. 2.2

Das Berufungsverfahren stellt keine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens dar, sondern ist nach der gesetzlichen Konzeption als eigenständiges Verfahren ausgestaltet (BGE 142 III 413 E. 2.2.1 m.w.Hinw. auf die Botschaft zur Schweizerischen ZPO, BBl 2006, S. 7374). Mit der Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über unbeschränkte

- 5 - Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A_184/2013 vom 26. April 2013, E. 3.1). In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist bzw. an einem der genannten Mängel leidet. Das setzt (im Sinne einer von Amtes wegen zu prüfenden Eintretensvoraussetzung) voraus, dass die Berufungsklägerin die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die sie anführt, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden bzw. aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht (vgl. BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A_247/2013 vom 15. Oktober 2013, E. 3.2; 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015, E. 2.1). 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. 2.2.4 m.w.Hinw.; BGer 5A_111/2016 vom 6. September 2016, E. 5.3; 4A_258/2015 vom 21. Oktober 2015, E. 2.4.3; 4A_290/2014 vom 1. September 2014, E. 3.1 und E. 5). Insofern erfährt der Grundsatz "iura novit curia" (Art. 57 ZPO) im Berufungsverfahren eine Relativierung (BK ZPO I-Hurni, Art. 57 N 21 und N 39 ff.; Glasl, DIKE-Komm-ZPO, Art. 57 N 22). In diesem Rahmen ist insoweit auf die Parteivorbringen einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (BGE 134 I 83 E. 4.1 m.w.Hinw.).

E. 2.3

Neue Tatsachen und Beweismittel (Noven) können im Berufungsverfahren nur unter den Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO berücksichtigt werden, d.h. wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht wurden (lit. a) und trotz zutunmöglicher Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Wer sich auf (unechte) Noven beruft oder solche vorträgt, hat deren Zulässigkeit darzutun und ihre Voraussetzungen notwendigenfalls zu beweisen (BGE

- 6 - 143 III 42 E. 4.1 S. 43; BGer 5A_86/2016 vom 5. September 2016 E. 2.1 [je m.w.Hinw.]).

E. 3

Ausgangslage

E. 3.1

Die Vorinstanz qualifizierte die von der Beklagten gegenüber der Klägerin ausgesprochene Kündigung als eine unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten einmonatigen Kündigungsfrist ordentliche Kündigung mit (sofortiger) Freistellung (Urk. 75 S. 7-11). In der Folge prüfte die Vorinstanz die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche im Einzelnen (Lohn für den Monat März 2021 und Schadenersatz für den entgangenen BVG-Beitrag; Entschädigung aufgrund missbräuchlicher Kündigung; Entschädigung für nicht bezogene Ferientage; anteiliger 13. Monatslohn; Urk. 75 S. 12-41) sowie die von der Beklagten geltend gemachten "Gegenansprüche" (Ausgaben für eine Notfall-Nanny sowie für Sozialversicherungsbeiträge; Urk. 75 S. 41-44). Im Ergebnis verpflichtete sie die Beklagte zur Bezahlung von Fr. 6'239.60 brutto (Lohnforderung März 2021 [Fr. 5'200.-] und Ferienentschädigung für vier nicht bezogene Ferientage [Fr. 1'039.60]) sowie von Fr. 10'191.- (Entschädigung für missbräuchliche Kündigung [Fr. 10'400.-] abzüglich einer Verrechnungsforderung von Fr. 209.-), jeweils zuzüglich Verzugszins von

E. 3.2

Die Beklagte macht im Berufungsverfahren zusammengefasst geltend, die von ihr ausgesprochene Kündigung sei als gerechtfertigte fristlose Kündigung zu qualifizieren, womit sie der Klägerin nichts schulde. Sollte von einer ordentlichen Kündigung mit Freistellung ausgegangen werden, so sei die Kündigung jedenfalls nicht missbräuchlich erfolgt und die am 31. März 2021 noch nicht bezogenen Ferientage seien als in der Kündigungsfrist kompensiert zu erachten. Zudem seien die aufgrund der Kündigung aufgelaufenen Kosten für eine Notfall-Nanny anzurechnen (Urk. 74). Die Klägerin schliesst sich im Wesentlichen den Erwägungen der Vorinstanz an (Urk. 78).

- 7 - 4. Qualifikation der Kündigung 4.1. Die Vorinstanz erwog nach Darlegung der Parteistandpunkte sowie der rechtlichen Grundlagen, die Klägerin leite ihre Ansprüche zwar aus einer fristlosen Kündigung ab, behaupte indessen, es liege eine ordentliche Kündigung vor. Entsprechend habe sie den Beweis für eine fristlose Kündigung nicht anzutreten. Vielmehr obliege es der Beklagten, die daraus ebenfalls Rechte ableite (Art. 8 ZGB), zu beweisen, dass eine fristlose Kündigung ausgesprochen worden sei. Vorliegend sei weitgehend unsubstantiiert geblieben, was genau der Ehemann der Beklagten am Morgen des 19. Februar 2021, als es zur Kündigung gekommen sei, gesagt habe. Keine Partei habe Behauptungen dazu aufgestellt, was der Ehemann der Beklagten anlässlich des Gesprächs genau gesagt haben solle (mit Verweis auf Urk. 2 Rz. 10, Urk. 15 Rz. 46 ff., Urk. 36 Rz. 35 ff. und Urk. 40 S. 6 f.). Beweisabnahmen seien damit nicht möglich. Das Beweisverfahren diene dazu, substantiierte Tatsachenbehauptungen zu beweisen. Es diene hingegen nicht dazu, fehlende Behauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen. Aus einem konkreten Wortlaut könne die Beklagte daher nichts für eine fristlose Entlassung ableiten. Die Klägerin habe in ihrem Schreiben vom 19. Februar 2021, welches sie nach den Geschehnissen desselben Morgens und nach Erhalt der E-Mail der Beklagten vom Morgen des 19. Februar 2021 verfasst habe, angenommen, ihr sei per 31. März 2021 gekündigt worden. Damit sei vorliegend nicht davon auszugehen, dass die Klägerin die am Tage der Kündigung von der Beklagten bzw. deren Ehemann geäusserte Willenserklärung tatsächlich als fristlose Entlassung verstanden habe. Entsprechend sei die Kündigung nach dem Vertrauensprinzip auszulegen, d.h. so, wie sie eine vernünftige Person in der Situation des Erklärungsempfängers unter Berücksichtigung der gesamten Umstände habe verstehen dürfen und müssen. Zu den Umständen sei Folgendes festzuhalten: Es sei unbestritten,

dass die Klägerin ein ihr vorgelegtes Dokument nicht habe unterzeichnen wollen und aufgefordert worden sei, ihren Schlüssel abzugeben, ihre Sachen zu packen und den Arbeitsplatz zu verlassen. Indes lasse die Aufforderung den Arbeitsplatz zu verlassen oder den Schlüssel zurückzugeben, nicht per se auf eine fristlose Auflösung

- 8 - schliessen. Zudem habe die Beklagte der Klägerin am Morgen des 19. Februar 2021 eine E-Mail gesendet, in welcher sie diverse Gründe für die Kündigung aufgeführt habe. Die E-Mail habe mit der Zeile geendet "from today you are not welcome in our house as the trust that we need has been heavily compromised" (ab heute sind Sie in unserem Haus nicht mehr willkommen, da das nötige Vertrauen stark erschüttert worden ist; mit Verweis auf Urk. 4/8). Eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses werde nicht explizit angesprochen. Der letzte Satz lasse sowohl auf eine Freistellung nach einer ordentlichen Kündigung als auch auf eine fristlose Kündigung schliessen. Die Klägerin sei, wie bereits erwähnt, in ihrer Reaktion vom 19. Februar 2021 von einer ordentlichen Kündigung ausgegangen (mit Verweis auf Urk. 4/10). Im Schreiben – Notice of termination vom 19. Februar 2021 –, das der Klägerin am nächsten Tag zugestellt worden sei, habe die Beklagte festgehalten, das Arbeitsverhältnis werde unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist auf das nächstmögliche Datum, nämlich den 31. März 2021, aufgelöst (mit Verweis auf Urk. 4/9). Zudem sei darauf hinzuweisen, dass die Beklagte den Lohn bis Ende Februar 2021 und nicht bloss bis zur Kündigung am 19. Februar 2021 bezahlt habe. Auch dies spreche dagegen, dass die Beklagte von Anfang an der Meinung gewesen sei, eine fristlose Kündigung ausgesprochen zu haben. Zusammenfassend könne vorliegend weder aus dem nicht behaupteten Wortlaut der mündlich ausgesprochenen Kündigung noch aufgrund der Umstände auf eine fristlose Kündigung geschlossen werden. Der Beklagten gelinge damit der Beweis für eine fristlose Kündigung nicht. Folglich sei von einer ordentlichen Kündigung mit Freistellung auszugehen, die unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten einmonatigen Kündigungsfrist ausgesprochen worden sei (Urk. 75 S. 7 ff.).

4.2. 4.2.1. Die Beklagte moniert in ihrer Berufungsschrift zunächst, die Vorinstanz halte zutreffend fest, dass die Klägerin einerseits Ansprüche wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung geltend mache und andererseits die Behauptung aufstelle, das Arbeitsverhältnis sei mittels ordentlicher Kündigung beendet worden. Mit diesen Widersprüchlichkeiten im Tatsachenvortrag der Klägerin habe sich die Vorinstanz zu Unrecht nicht auseinandergesetzt (Urk. 74 Rz. 12).

- 9 - a) Eine Kündigung hat dem Erfordernis der Eindeutigkeit und Klarheit zu genügen (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 335 N 2). Dies gilt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung in besonderem Masse für die Annahme einer fristlosen Kündigung (vgl. BGer 4A_37/2010 vom 13. April 2010 E. 4.2). Massgebend ist insofern, was der Kündigende erklärt hat. Dies ist – wie die Vorinstanz zutreffend erwogen hat – durch Auslegung der Kündigungserklärung nach dem Vertrauensprinzip zu entscheiden, d.h. wie sie der Empfänger nach Treu und Glauben verstehen durfte und musste (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 335 N 2). Bei der objektivierten Vertragsauslegung nach dem Vertrauensprinzip wird der rechtliche Konsens ermittelt; dementsprechend ist die Auslegung nach dem Vertrauensprinzip eine Rechtsfrage (BGE 135 III 410 E. 3.2, 132 III 626 E. 3.1, je mit Hinweisen). Ebenfalls Rechtsfrage ist, ob die ausgelegte Erklärung rechtlich als ordentliche oder fristlose Kündigung zu qualifizieren ist. Demzufolge ist für die Frage, ob die Klägerin rechtsgenügende Behauptungen aufgestellt hat, ihre eigene rechtliche Einordnung (der

Kündigung) nicht ausschlaggebend. Relevant sind vielmehr die Schilderungen hinsichtlich der Geschehnisse rund um die ausgesprochene Kündigung, welche erst eine Auslegung der Kündigungserklärung erlauben. b) Die Klägerin führte in ihrer begründet eingereichten Klage vom 12. Juli 2021 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in tatsächlicher Hinsicht Folgendes aus (Urk. 2 Rz. 10-14): Am Morgen des 19. Februar 2021 sei ihr nach Betreten der Wohnung von Herrn D._____ umgehend und ohne Erklärung zu dessen Inhalt ein Dokument zur Unterschrift ausgehändigt worden. Nachdem sie sich nach dem Inhalt des Dokuments erkundigt und ihm mitgeteilt habe, dass sie das Dokument vor Unterzeichnung zuerst von einer Vertrauensperson durchsehen lassen wolle, habe sich Herr D._____ so sehr erzürnt, dass er sofort den Wohnungsschlüssel verlangt sowie sie aufgefordert habe, ihre Sachen zu packen und die Wohnung unverzüglich zu verlassen. Als sie gefragt habe, ob sie sich noch von den Kindern verabschieden dürfe, habe er geantwortet, dies sei "not relevant". Eine Stunde nach Verlassen der Wohnung habe sie eine E-Mail der Beklagten mit den Kündigungsgründen erhalten. Diese E-Mail habe mit der Zeile geendet "From today you are not welcome in our house as the trust that we need has been heavily compromised" (mit Verweis auf

- 10 - Urk. 4/8). Tags darauf sei ihr "das eigentliche Kündigungsschreiben" per Einschreiben zugestellt worden (mit Verweis auf Urk. 4/9). Gegen die Kündigung habe sie mit Schreiben vom 19. Februar 2021 Einsprache erhoben und darin auch "klargestellt", dass sie – da ihr der Schlüssel abgenommen und gesagt worden sei, sie solle nicht mehr kommen – davon ausgehe, für den Rest der Kündigungsfrist freigestellt zu sein (mit Verweis auf Urk. 4/10). Am 3. März 2021 habe sie von der Rechtsvertreterin der Beklagten einen Brief erhalten, in dem ausgeführt worden sei, dass es sich bei der Kündigung vom 19. Februar 2021 nicht um eine reguläre, sondern um eine fristlose gehandelt habe, "unabhängig von einer anderweitigen Formulierung in dem in emotionalem Aufruhr verfassten Kündigungsschreiben". In rechtlicher Hinsicht argumentierte die Klägerin auf der Grundlage einer fristlosen Kündigung (Urk. 2 Rz. 17 f.), bestritt das Vorliegen eines hierfür wichtigen Grundes (Urk. 2 Rz. 18 ff.) und machte in erschwerendem Sinne geltend, dass die Kündigung nicht nur ungerechtfertigt gewesen sei, sondern auch eine missbräuchliche Rache Kündigung darstelle (Urk. 2 Rz. 49). In ihrer Replik anlässlich der Verhandlung vom 1. Juni 2022 wich die Klägerin nicht von ihrer Darstellung des Sachverhalts ab und bestritt ausdrücklich, dass eine fristlose Kündigung ausgesprochen worden sei. Am Rande die tatsächlichen Geschehnisse betreffend hielt sie zudem fest, dass angesichts der zeitlichen Abfolge der Geschehnisse offenbar auch die Beklagte am 19. Februar 2021 davon ausgegangen sei, es lägen keine Gründe für eine fristlose Kündigung vor, und die Beklagte erst nach Konsultation ihrer Rechtsvertreterin Gründe für eine fristlose Kündigung konstruiert habe (Urk. 36 Rz. 11; vgl. auch Urk. 40 S. 8). Die Beklagte habe in der von ihr angeführten Textnachricht an ihre Mutter einzig erwähnt, dass die Klägerin ihr drei Tage bereits bezahlte Arbeit schulde und diese Woche fünf Stunden extra bezahlt haben wolle. Jedoch seien mit keinem Wort die Vorfälle erwähnt worden, welche gemäss den Ausführungen der Beklagten derart schlimm gewesen sein sollen, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen sei. Ebenso wenig werde die angebliche Weigerung, englisch zu sprechen, erwähnt. Zudem habe die Beklagte geschrieben, "we are going to terminate her tomorrow", womit erstellt sei, dass der Kündigungsentscheid bereits am Abend des 18. Februar 2021 aufgrund ihrer gestellten Forderung aus dem Arbeitsverhält-

- 11 - nis gefällt worden sei (Urk. 36 Rz. 34). Mit Schreiben vom 19. Februar 2021 sei ihr die ordentliche Kündigung per Ende März 2021 mitgeteilt worden. Der Gemütszustand der Beklagten sei irrelevant. Sie sei auf ihren Aussagen zu behaften und Unklarheiten würden zu Lasten des Verfassers gehen (Urk. 36 Rz. 37). Die mündlich erfolgte Kündigung vom 19. Februar 2021 sei keine fristlose gewesen (Urk. 36 Rz. 43). In rechtlicher Hinsicht argumentierte sie ebenfalls wie bereits in ihrer Klagebegründung (Fehlen eines wichtigen Grundes sowie Vorliegen einer missbräuchlichen Rache Kündigung). In ihrem Schlussvortrag (Urk. 60 S. 33 i.V.m. Urk. 57) führte die Klägerin schliesslich aus, die am 19. Februar 2021 ausgesprochene Kündigung habe sich faktisch wie eine fristlose Kündigung ausgewirkt, selbst wenn sie als ordentliche Kündigung gedeutet werde. Es habe – wie von der Gegenanwältin ausgeführt – keine Freistellungsanordnung gegeben, vielmehr sei die Klägerin per sofort vor die Türe gestellt worden, es sei ihr während der Kündigungsfrist kein Lohn bezahlt worden und dadurch, dass die Beklagte die Kündigung bei der Arbeitslosenkasse als fristlose deklariert habe, sei sie mit 45 Einstelltagen bestraft worden (Urk. 57 Rz. 27). Es sei irrelevant, ob der vorliegende Sachverhalt als ungerechtfertigte fristlose und zugleich missbräuchliche Kündigung oder als ordentliche, missbräuchliche Kündigung mit Auswirkungen einer fristlosen Kündigung bzw. sogar als fristlose Kündigung während der Kündigungsfrist gedeutet werden, in beiden Fällen seien die eingeklagten Forderungen geschuldet (Urk. 57 Rz. 28). Es könne jedenfalls nicht sein, dass die Klägerin schlechter gestellt werde, nur weil von einer ordentlichen Kündigung ausgegangen werde, da ganz offensichtlich die Beklagte von einer fristlosen Kündigung ausgegangen sei und sich die Kündigung auch so auf die Klägerin ausgewirkt habe (Urk. 60 S. 34). c) Wie vorstehende Erwägung erhellt, liegt kein widersprüchlicher Sachverhalt der Klägerin hinsichtlich der Geschehnisse rund um die am 19. Februar 2021 erklärte Kündigung vor. Im Gegenteil erweist sich dieser als in sich kongruent: So behauptet die Klägerin, sie habe die Erklärung als Kündigung per Ende März 2021 verstanden und auch als solche verstehen dürfen bzw. sei die Beklagte selbst von einer solchen ausgegangen, wie ihr Schreiben vom 19. Februar 2021 beweise.

- 12 - Die Beklagte habe erst später – nach Konsultation ihrer Anwältin – eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses per sofort behauptet und sich ihr gegenüber dann auch so verhalten (kein Lohn für den Monat März, Meldung an die Arbeitslosenkasse etc.). Mit ihren tatsächlichen Behauptungen legt die Klägerin – wie die Vorinstanz richtig erkannt hat – vielmehr einen Streit über die Auslegung der Kündigungserklärung offen. Inkonsequent erscheinen die Ausführungen der Klägerin jedoch im Hinblick auf die rechtliche Einordnung der Kündigung. So bezeichnet die Klägerin in der rechtlichen Begründung ihrer geltend gemachten Ansprüche die Kündigung zunächst als fristlos (und missbräuchlich) und hält erst in ihrem Schlussvortrag fest, es sei letztlich unerheblich, ob die Kündigung als ordentlich (und missbräuchlich) oder fristlos (und missbräuchlich) zu qualifizieren sei, da in beiden Fällen die gleichen Forderungen geschuldet seien. Dies schadet indes nicht, zumal die Rechtsanwendung von Amtes wegen erfolgt und ein Rechtsbegehren auf alle möglichen Entstehungsgründe zu beurteilen ist, welche im massgeblichen Sachverhalt Deckung finden (BGE 144 III 462 E. 3.3.2). Eine Beschränkung des Gerichts bei der Rechtsanwendung ergibt sich (nur) aus dem von den Parteien vorgebrachten und unter Beweis gestellten Tatsachenstoff (BGE 142 III 462 E. 4.1) und dem gestellten Rechtsbegehren (BGER 5A_673/2011 vom 11. April 2012 E. 3). Gegenstand der richterlichen Rechtsanwendung ist der Streitgegenstand. Bei der Abgrenzung des Lebenssachverhalts können die Parteien auch rechtliche Wertungen einfließen lassen,

sodass die rechtliche Wertung zu einer engeren Umgrenzung des massgebenden Lebenssachverhalts führt. Umgekehrt ist eine Erweiterung oder Ergänzung des geltend gemachten Rechtsgrunds auf der Basis des behaupteten Lebenssachverhalts stets zulässig, da neue rechtliche Vorbringen keine Noven bzw. Klageänderungen darstellen und damit unabhängig vom Novenrecht stets zulässig sind (vgl. zum Ganzen KUKO ZPO-Oberhammer/Weber, Art. 57 N 3 f. m.w.H.). 4.2.2. Die Beklagte moniert im Weiteren, im vorinstanzlichen Verfahren sei ihre Behauptung, das Arbeitsverhältnis sei mit der Klägerin am 19. Februar 2021 mit sofortiger Wirkung beendet worden, unbestritten geblieben. Dies habe die Vorinstanz gewürdigt, indem sie ausgeführt habe, die Parteien hätten sich übereinstimm-

- 13 - mend geäussert, von einer fristlosen Kündigung auszugehen (Urk. 74 Rz. 14 ff. mit Hinweis auf Urk. 15 Rz. 51). Letzteres trifft, wie sich aus den eigenen Darlegungen der Beklagten in ihrer Berufungsbegründung ergibt (siehe Urk. 74 Rz. 14), nicht zu. Die Vorinstanz hielt im angefochtenen Entscheid lediglich fest, dass sich die Parteien – zumindest teilweise – übereinstimmend geäussert hätten, von einer fristlosen Kündigung auszugehen. Sie wies in der Folge jedoch zu Recht darauf hin, dass dies nicht ausschlaggebend sei, zumal das Gericht nicht an die Rechtsauffassung der Parteien gebunden sei, und hielt fest, dass die Klägerin in tatsächlicher Hinsicht behauptet habe, es liege eine ordentliche Kündigung vor. Im Übrigen hat die Klägerin in ihrer Replik anlässlich der Verhandlung vom 1. Juni 2022 ausdrücklich bestritten, dass "eine mündliche fristlose Kündigung" ausgesprochen worden sei (siehe Urk. 36 Rz. 37 und Rz. 43). 4.2.3. Damit ist die Vorinstanz zu Recht dazu übergegangen, die Gestaltungserklärung der Beklagten auszulegen sowie Überlegungen darüber anzustellen, wem die "Beweislast" für das Vorliegen einer fristlosen Kündigung obliegt. 4.3. 4.3.1. Die Beklagte kritisiert, die Vorinstanz habe der Beklagten – in willkürlicher Abkehr von den bundesrechtlichen Beweislastregeln – pauschal die Beweislast für das Aussprechen einer fristlosen Kündigung zugewiesen. Indes habe die Klägerin zu beweisen, dass ihr der geltend gemachte Anspruch zustehe. Insofern hätte die Vorinstanz prüfen müssen, welche Ansprüche die Klägerin geltend mache, wie sie diese begründe und ob sie den ihr obliegenden Beweis hierfür erbracht habe (Urk. 74 Rz. 13). In diesem Zusammenhang ist der Vorinstanz in der Tat eine Ungenauigkeit vorzuwerfen: Die nicht beweisbelastete Partei kann sich darauf beschränken, die von der beweisbelasteten Partei erhobene Behauptung zu bestreiten. Wenn sie eigene Behauptungen aufstellt, braucht sie diese nicht zu beweisen. Ihr so genannter Gegenbeweis besteht darin, dass sie die Überzeugungskraft der von der Beweisführerin eingebrachten Beweismittel so weit erschüttert, dass das Gericht nicht

- 14 - (mehr) zur ausreichend bestimmten Überzeugung gelangt, die Behauptung der Beweisführerin sei richtig. Nicht erforderlich ist, dass der Richter von der Schlüssigkeit der Gegendarstellung überzeugt wird. Ob die vom Gegenbeweis erfassten Tatsachen geeignet sind, den Hauptbeweis zu erschüttern, ist eine Frage der Beweiswürdigung (vgl. Sutter-Somm, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2017, S. 208; BGE 120 II 393 E. 4b; 130 III 321 E. 3). Auf den vorliegenden Fall bezogen heisst das, dass es der Beklagten einzig (aber immerhin) oblag, genügende Anhaltspunkte für das Vorliegen einer ausserordentlichen Kündigung aufzuzeigen, sodass erhebliche Zweifel für das Vorliegen einer ordentlichen Kündigung bestehen. Dies ist ihr indes – wie die Vorinstanz festhielt und deren Feststellung die Beklagte nicht umzustossen vermag (siehe auch nachfolgende Erwägungen) – nicht gelungen. 4.3.2. Die Beklagte bringt im Weiteren

vor, aus den Akten und den Vorbringen der Parteien gehe hervor, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos gekündigt habe (Urk. 74 Rz. 17 ff.). Dem ist zu widersprechen. Die Beklagte bestritt in ihren Vorträgen den von der Klägerin geschilderten Sachverhalt betreffend die Kündigung weitestgehend nicht. Zudem behauptete sie nicht – auch nicht in den von ihr in der Berufungsschrift angegebenen Aktenstellen (siehe Urk. 74 Rz. 20-26) – explizit, der Ehemann habe anlässlich des Gesprächs am Morgen des 19. Februar 2021 das Arbeitsverhältnis per sofort beendet. Dass das Arbeitsverhältnis am 19. Februar 2021 per sofort gekündigt worden sei, begründete die Beklagte in ihren Vorträgen im Kern einzig damit, dass wichtige Gründe für eine fristlose Entlassung vorgelegen hätten (siehe Urk. 15; Urk. 40 S. 2-8 und S. 11; Urk. 60). Damit vermochte die Beklagte jedoch eine fristlose mündliche Kündigung nicht zu substantiieren. Was die Vorbringen der Klägerin betrifft, kann auf das vorstehend Ausgeführte verwiesen werden. 4.3.3. Die Kritik, die Vorinstanz habe den Ehemann der Beklagten im Zusammenhang mit der Kündigung zu Unrecht nicht einvernommen und die von der Vorinstanz vorgenommene antizipierte Beweiswürdigung stelle eine "offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung im Sinne von Art. 320 lit. b ZPO" dar (Urk. 74 Rz. 20 ff.), ist ebenfalls unbegründet. Die Vorinstanz hat auf die Befragung des Ehemanns der

- 15 - Beklagten nicht in antizipierter Beweiswürdigung verzichtet. Vielmehr hielt sie fest, dass keine genügenden substantiierten Behauptungen vorlägen, über die Beweis abgenommen werden könnte. Ob dies zutrifft oder – wie die Beklagte in ihrer Berufungsschrift hinlänglich moniert – nicht, kann letztlich offenbleiben. Denn bereits die von den Parteien eingereichten Schreiben (Urk. 4/9 und Urk. 4/10) belegen klar, dass beide Parteien am 19. Februar 2021 von einer ordentlichen Kündigung ausgegangen sind. Daran hätte eine Befragung des Ehemanns der Beklagten keine ernsthaften Zweifel zu wecken vermocht. 4.3.4. Ebenso wenig begründet ist die Rüge, die Vorinstanz habe einzig die von der Klägerin vorgelegten Beweismittel gewürdigt, ihrem Entscheid lediglich die Vorbringen der Klägerin zugrunde gelegt, soweit diese der Klägerin nützten, und insbesondere Urk. 4/11 nicht berücksichtigt (Urk. 74 Rz. 31-33). Die Vorinstanz würdigte nicht nur das von der Klägerin verfasste Schreiben vom 19. Februar 2021 (Urk. 4/10), sondern ebenso die von der Beklagten am gleichen Tag verfasste Schreiben (Urk. 4/9 [Brief] und Urk. 4/8 [E-Mail]) sowie die weiteren Umstände (Lohnzahlung/Schlüsselherausgabe). Inwiefern das mehrere Tage nach den Geschehnissen verfasste Schreiben vom 2. März 2021 (Urk. 4/11) hinsichtlich der Frage, wie die Klägerin die von der Beklagten (bzw. deren Ehemann) geäußerte Willenserklärung anlässlich des Gesprächs vom 19. Februar 2021 verstanden haben durfte, aussagekräftig sein soll, legt die Beklagte nicht dar und ist auch nicht ersichtlich. Hinsichtlich der von der Beklagten offerierten Befragung ihres Ehemanns kann auf das in der vorstehenden Ziffer Ausgeführte verwiesen werden. 4.3.5. Die Beklagte bringt im Weiteren vor, die Vorinstanz habe – entgegen ihren anderslautenden Ausführungen – die Umstände des Einzelfalls nicht berücksichtigt. Sie verkenne, dass es sich vorliegend um ein Arbeitsverhältnis in einem Privathaushalt gehandelt habe und der Aufforderung zur Schlüsselrückgabe sowie der Aussage, dass die Klägerin nicht länger im Haus willkommen sei, ein anderes Gewicht zukomme. Auch die Tatsache, dass die Beklagte den Lohn für den gesamten Februar 2021 bezahlt habe, könne nicht "pauschalisiert" betrachtet werden, sondern nur in Gesamtwürdigung der Umstände des konkreten Einzelfalls (Urk. 74 Rz. 34 ff.).

- 16 - Es leuchtet nicht ein und wird auch von der Beklagten nicht näher ausgeführt, weshalb der Aufforderung, den Arbeitsplatz zu verlassen oder den Schlüssel zurückzugeben bei einem Arbeitsverhältnis in einem Privathaushalt ein anderes Gewicht als in einem Betrieb zukommen soll. Auch bei einem Vertrauensverlust in einem von Vertrauen geprägten Arbeitsumfeld ist für den Arbeitgeber einzig von Bedeutung, dass der Arbeitnehmer nicht mehr am Arbeitsplatz erscheint. Dies kann allerdings entweder mittels einer fristlosen Kündigung oder einer Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist mit gleichzeitiger Freistellung sichergestellt werden. Was die Beklagte schliesslich damit meint, dass das Bezahlen des Lohns für den gesamten Monat Februar 2021 nicht "pauschalisiert" betrachtet werden könne, erhellt nicht. Insbesondere legt sie nicht dar, wie dieser Umstand richtigerweise zu würdigen wäre. Abgesehen davon ist nachträgliches Parteiverhalten bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip ohnehin nicht von Bedeutung (BGE 144 III 93 E. 5.2.3; 133 III 61 E. 2.2.2.2; 132 III 626 E. 3.1; BGer 4A_38/2015 vom 25. Juni 2015 E. 3.1.). 4.4. Zusammenfassend vermag die Beklagte damit die vorinstanzlichen Erwägungen im Zusammenhang mit der Qualifikation der Kündigung nicht umzustossen. Es bleibt somit dabei, dass von einer ordentlichen Kündigung mit Freistellung auszugehen ist, die unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten einmonatigen Kündigungsfrist ausgesprochen worden ist. Die Ansprüche der Klägerin sind auf dieser Grundlage zu prüfen.

E. 5

Lohn für den Monat März 2021

E. 5.1

Die Vorinstanz sprach der Klägerin für den Monat März 2021, d.h. für die Dauer der (ordentlichen) Kündigungsfrist, den vereinbarten Lohn in Höhe von Fr. 5'200.– brutto nebst Zins zu 5 % seit 1. April 2021 zu. Sie berechnete die Beklagte, von diesem Betrag die geleisteten Sozialversicherungsabgaben in Abzug zu bringen. Zudem hielt die Vorinstanz fest, der Umstand, dass der Klägerin der Lohn für den Monat März 2021 aufgrund der noch andauernden Kündigungsfrist zugesprochen wird und nicht wie von ihr verlangt als Schadenersatzforderung, stelle keine Verletzung der Dispositionsmaxime dar (vgl. Art. 58 Abs. 1 ZPO), da der Klägerin derselbe Betrag mit einer anderen rechtlichen Begründung zugespro-

- 17 - chen werde. Der Richter sei nicht an die rechtliche Begründung des Anspruchs durch die Parteien gebunden; Die Rechtsanwendung erfolge von Amtes wegen (Art. 57 ZPO; Urk. 75 E. IV./3. S. 12 ff. und Disp. Ziff. 1 des angefochtenen Urteils).

E. 5.2

Die Beklagte macht in ihrer Berufungsschrift einzig geltend, aufgrund der gerechtfertigten fristlosen Kündigung sei kein Lohn "während einer angeblichen Kündigungsfrist" geschuldet (Urk. 74 Rz. 39). Wie bereits vorstehend dargelegt, ist jedoch von einer ordentlichen Kündigung auszugehen. Da die Beklagte keine weiteren Beanstandungen für den Fall erhebt, dass von einer ordentlichen Kündigung auszugehen ist, bleibt es entsprechend beim vorinstanzlichen Entscheid.

E. 6

Entschädigung für missbräuchliche Kündigung

E. 6.1.1

Nach Darlegung der rechtlichen Grundlagen sowie der Parteivorbringen er- wog die Vorinstanz, es sei zwar fraglich, ob die Schreiben der Klägerin vom 19. Fe- bruar 2021 (Urk. 4/10) und 10. März 2021 (Urk. 4/7) als Einsprache im Sinne von Art. 336b OR gegen die missbräuchliche Kündigung qualifiziert werden könnten. Da indes auch das Einreichen eines Schlichtungsgesuchs in der Kündigungsfrist als Einsprache zu qualifizieren sei und die Klägerin im Schlichtungsgesuch vom 17. März 2021 (noch) explizit eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündi- gung verlangt habe, sei vom Vorliegen einer gültigen Einsprache auszugehen. Die formellen Voraussetzungen von Art. 336b OR seien damit erfüllt. Das Arbeitsverhältnis sei am 19. Februar 2021 aufgelöst worden. Aus den Ak- ten gehe hervor, dass die Klägerin am Abend vorher, am 18. Februar 2021, die Auszahlung von fünf Überstunden gefordert habe. Auf Aufforderung der Beklagten hin habe am selben Abend ein Telefonat zwischen der Klägerin und dem Ehemann der Beklagten stattgefunden. Die Darstellung der Klägerin, wonach sie am Telefon gegenüber dem Ehemann der Beklagten die Auszahlung von Überstunden gefor- dert habe und jener wütend das Telefonat beendet habe, sei unbestritten geblieben. Der Kündigungsentscheid sei dann – wie sich aus der Chatunterhaltung der Be- klagten mit ihrer Familie ergebe – am Abend des 18. Februar 2021 gefällt worden. Die Beklagte habe es unterlassen, für ihre bestrittene Behauptung, wonach sie in

- 18 - diesem Chat aus kulturellen Gründen bloss die Tatsache der Überstundenforde- rungen erwähnt habe, einen Nachweis zu offerieren. Auch habe die Beklagte in ihrer Duplik nicht mehr bestritten, dass der Kündigungsentscheid bereits am Abend gefällt worden sei, nachdem sie zuvor in ihrer Klageantwort – indes ohne entspre- chende Beweisofferte – noch behauptet habe, sie und ihr Ehemann seien überein gekommen, am nächsten Morgen zuerst ein Gespräch mit der Klägerin zu suchen und zu kündigen, wenn sie weiterhin feindlich und ablehnend auftreten und sich weigern würde, englisch zu sprechen. Damit hätten die Geschehnisse am Morgen des 19. Februar 2021 keinen Einfluss auf den Kündigungsentscheid haben können, weshalb auf die entsprechenden Ausführungen der Parteien nicht weiter eingegan- gen werden müsse. Bereits "diese" zeitliche Nähe zwischen Geltendmachung von Ansprüchen auf Überstundenentschädigung und der Kündigung stelle ein sehr star- kes Indiz für das Vorliegen eines missbräuchlichen Kündigungsgrunds dar und es sei aufgrund des zeitlichen Ablaufs mit hoher Wahrscheinlichkeit von einem miss- bräuchlichen Kündigungsmotiv auszugehen. Auf die Begründetheit der Forderung komme es hingegen nicht an, weshalb sämtliche in diesem Zusammenhang vorge- brachten Einwendungen der Beklagten ins Leere gehen würden. Damit obliege es der Beklagten zu beweisen, dass die Kündigung auch dann ausgesprochen worden wäre, wenn der missbräuchliche Kündigungsgrund nicht existiert hätte (Urk. 75 E. IV./4.3.2.-4.3.7. S. 17 ff.).

E. 6.1.2

Dies gelinge der Beklagten jedoch nicht (Urk. 75 E. IV./ 4.3.8. S. 19). Die Beklagte habe geltend gemacht, dass die klägerische Leistung nach der Probezeit markant abgenommen habe und es in der Woche der Kündigung – der ersten Wo- che der Sportferien – zu mehreren Vorfällen (jeweils ein Vorfall am 16. Februar 2021 und am 17. Februar 2021 sowie zwei Vorfälle am 18. Februar 2021) gekom- men sei (Urk. 75 E. IV./4.3.9.-4.3.14. S. 19 ff.). Könnte die Beklagte diese Vorfälle beweisen, so wäre unzweifelhaft, dass sie mit der Leistung der Klägerin nicht mehr zufrieden gewesen sei. Es könne denn auch – da die Vorfälle im Grundsatz unbe- stritten geblieben seien –, davon ausgegangen werden, dass

die Beklagte in der ersten Sportferienwoche mit der Leistung der Klägerin nicht mehr zufrieden gewesen sei. Bei mehreren Motiven sei eine Kündigung dann missbräuchlich, wenn der missbräuchliche Grund unmittelbarer Anlass zur Kündigung gewesen sei, mithin - 19 - das "Fass zum Überlaufen" gebracht habe, oder wenn der missbräuchliche Grund mindestens derart wesentlich gewesen sei, dass ohne sein Vorliegen eine Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre. Dies sei vorliegend zu bejahen. Selbst wenn die gesamte Sportferienwoche – so wie von der Beklagten behauptet – betrachtet werde, sei davon auszugehen, dass der Vorfall mit den Überstunden der ausschlaggebende Vorfall gewesen sei, der die ohnehin schon verärgerte Beklagte zum Kündigungsentscheid gebracht habe. Beweisabnahmen – insbesondere die offerierten Zeugenbefragungen – zu den Behauptungen betreffend die Vorfälle in der Kündigungswoche könnten somit unterbleiben, da sie nichts am Ergebnis zu ändern vermöchten, dass der Kündigungsentscheid unmittelbar nach der Überstundenforderung gefällt worden sei und die Forderung damit das ohnehin schon volle Fass zum Überlaufen gebracht habe (Urk. 75 E. IV./4.3.15.-4.3.16. S. 21 f.). Dass die Beklagte in ihrer E-Mail vom 19. Februar 2021 die Vorfälle mit den Kindern erst an sechster Stelle als Kündigungsgrund aufgeführt habe, spreche für sich zwar nicht grundsätzlich dafür, dass die Vorfälle nur von untergeordneter Bedeutung gewesen wären. Indes beträfen die an erster und dritter Stelle erwähnten Vorfälle Lohnzahlungen und Überstunden, was dafür spreche, dass Forderungen der Klägerin bzw. finanzielle Aspekte allgemein bei der Kündigung im Vordergrund gestanden seien. Die Beklagte führe denn auch selbst aus, dass die in der E-Mail aufgelisteten Punkte einmal mehr aufzeigen würden, wie die Klägerin so viel Geld wie möglich aus der Beklagten herauszupressen versucht habe. Dass die Finanzen wiederholt Thema zwischen den Parteien gewesen seien, zeige sich auch anhand der E-Mail vom 13. Februar 2021 (betreffend die im Vorjahr bezogenen Ferientage; Urk. 38) sowie der Ausführungen der Beklagten (mit Verweis auf Urk. 15 Rz. 42 und Rz. 57). Das Argument der Beklagten, wonach es sich bei der Aufzählung in der E-Mail nicht um Kündigungsgründe handle, verfange nicht, ergebe sich doch bereits aus der E-Mail selbst, dass die Beklagte Kündigungsgründe habe aufführen wollen. Dass die Beklagte dabei emotional aufgewühlt gewesen sei, ohne juristische Kenntnisse gehandelt habe und sich den Frust von der Seele habe schreiben wollen, ändere am Gesamtbild ebenso wenig etwas, wie ihr Argument, die Vorfälle seien chronologisch aufgeführt worden. Denn auch der Schwerpunkt, d.h. die Ausführlichkeit der Ausführungen zu den verschiedenen Vorfällen, lasse nicht darauf

- 20 - schliessen, dass die Fahrlässigkeit mit den Kindern ("negligence with our kids") ausschlaggebend gewesen sei. Zu erwähnen sei auch, dass die Rechtsvertreterin der Beklagten erstmals mit Schreiben vom 2. März 2021 geltend gemacht habe, die Kündigung sei (einzig) durch die gehäuften, schlimmen Vorfälle in der ersten Woche der Sportferien und die mangelnde Kommunikationsfähigkeit wegen der Weigerung der Klägerin, englisch zu sprechen, verursacht worden. Auch die weiteren Tatsachenbehauptungen der Beklagten (betreffend Arbeitgeberbescheinigung/Verweigerung Auszahlung von Taggeldern/Anzahl Einstell-tage; Bezahlen des Taxis am 14. Januar 2021; Unterstützung des Lebenspartners der Klägerin bei der Stellensuche) änderten im Ergebnis nichts. Welche Sprache die Klägerin nach der Kündigung für ihre Korrespondenz gewählt habe, spiele ebenfalls keine Rolle (Urk. 75 E. IV./4.3.17.-4.3.21. S. 22 ff.).

E. 6.1.3

Aufgrund der kurzen Anstellungsdauer von weniger als einem halben Jahr, aber der als eher schwer zu qualifizierenden Verfehlung, wegen einer Forderung auf Auszahlung von fünf Überstunden zu kündigen, erschiene eine Entschädigung von einem Monatslohn als angemessen. Ein Mitverschulden der Klägerin sei nicht erkennbar. Dies gälte auch für den Fall, dass ein Missverständnis über die in der betreffenden Woche zu leistenden Überstunden vorgelegen hätte. Die Beklagte sei finanziell viel besser aufgestellt als die Klägerin. Zudem habe die von der Beklagten ausgefüllte Arbeitgeberbescheinigung zu 45 Einstelltagen zulasten der Klägerin geführt, was für die Klägerin in jenem Zeitpunkt finanziell einschneidend gewesen sei. Dies rechtfertige – trotz der relativ kurzen Anstellungsdauer – eine Erhöhung der Entschädigung auf zwei Monatslöhne. Die von der Klägerin geforderte Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen erscheine insbesondere angesichts der kurzen Anstellungsdauer als nicht gerechtfertigt. Nicht ins Gewicht falle, dass die Klägerin mehr als den Mindestlohn verdient habe. Überstunden seien ebenso wie ein 13. Monatslohn nicht zu berücksichtigen. Auszugehen sei von einem Monatslohn von Fr. 5'200.– (brutto) und somit von einer Entschädigung von Fr. 10'400.– (brutto). Diese Entschädigung sei der Klägerin ohne Sozialversicherungsbeiträge als Nettosumme auszubezahlen (Urk. 75 E. IV./ 4.3.23.-4.3.24. S. 24 f.).

- 21 -

E. 6.2.1

Die Beklagte moniert zusammengefasst, die Vorinstanz sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass ein missbräuchlicher Kündigungsgrund vorliege. Sowohl in Urk. 4/6 als auch in Urk. 2 Rz. 9 sei keine Rede davon, dass die Klägerin eine Überstundenentschädigung verlangt und die Beklagte diese verweigert habe. Die klägerische Darstellung des Telefonats am Abend des 18. Februar 2021 sei entgegen der Vorinstanz von der Beklagten bestritten worden. Auch sei "tatsachen- und aktenwidrig", dass der Kündigungsentscheid bereits am Vorabend der Kündigung gefällt worden sei. Die Beklagte habe dies denn auch – entgegen der Vorinstanz – in ihrer Duplik bestritten. Unzutreffend sei überdies, dass die Geschehnisse am Morgen des 19. Februar 2021 keinen Einfluss auf den Kündigungsentscheid gehabt hätten. Gemäss klarem und unbestrittenem Sachverhalt sei der Kündigungsentscheid vielmehr am Vorabend überdacht und "unter Bedingungen" gestellt worden, welche sich "erst am Morgen des 19. Februars 2021 abgespielt" hätten. Auch aus der von der Beklagten eingereichten Chatunterhaltung ergebe sich nicht, dass der Kündigungsentscheid bereits am Vorabend aufgrund der Forderung einer Überstundenentschädigung gefällt worden sei. Ausserdem habe die Klägerin die Thematik der Überstunden bereits in der vorangehenden Woche angesprochen und die Beklagte habe ihr Anliegen in einer E-Mail wohlwollend beantwortet, mithin habe die Beklagte der Klägerin – wie aus den Akten klar hervorgehe – bereits zuvor nicht aufgrund der Geltendmachung einer Überstundenentschädigung gekündigt. Ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen Geltendmachung von Forderung und Kündigung sei abgesehen davon nur ein Indiz und vermag für sich allein auf keinen Fall das Beweismass der hohen Wahrscheinlichkeit zu erfüllen. Ein enger zeitlicher Zusammenhang liege aber ohnehin einzig zwischen den Pflichtverletzungen der Klägerin und der Kündigung vor. Zudem habe die Klägerin vorprozessual nie geltend gemacht, es liege ein missbräuchlicher oder ein anderer verwerflicher Kündigungsgrund vor und habe keine (formelle) Einsprache erhoben, was ein Indiz dafür darstelle, dass kein missbräuchlicher Kündigungsgrund vorliege. Auch dürfe dieser Umstand der Klägerin nicht zum Nachteil gereichen, zumal sich ein Arbeit-

nehmer andernfalls jederzeit vor einer gerechtfertigten Kündigung mit der Behauptung schützen könnte, er hätte eine vermeintliche Forderung aus dem Arbeitsvertrag geltend gemacht. Des Weiteren habe die Beklagte "klar vorgetragen und substantiiert", dass nicht die Geltendmachung von allfälligen Überstunden zur Kündigung geführt habe, sondern die schweren Fürsorgepflichtverletzungen der Klägerin, der damit einhergehende vollständige Vertrauensverlust sowie die Weigerung der Klägerin, englisch zu sprechen. Auf den diesbezüglichen Parteivortrag sei die Vorinstanz nicht eingegangen und habe auch die offerierten Beweise nicht abgenommen, wodurch die Beklagte den Beweis zwangsläufig nicht erbringen können. Die von der Vorinstanz vorgenommene antizipierte Beweiswürdigung erweise sich unter diesen Umständen als unhaltbar. Die Vorinstanz habe verkannt, dass die schwerwiegenden Vorkommnisse sich kumuliert hätten, mithin die für die Betreuung der Kinder wesentliche Vertrauensgrundlage erschüttert worden sei, sodass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte nicht mehr zumutbar gewesen sei. Der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen gebracht habe, sollte es diesen überhaupt gegeben haben, sei die Weigerung der Klägerin gewesen, englisch zu sprechen. Die entsprechenden Vorbringen der Beklagten habe die Vorinstanz in ihrer rechtlichen Würdigung jedoch ignoriert. Die von der Vorinstanz hingegen gewürdigte E-Mail vom 19. Februar 2019 habe die Beklagte in grossem emotionalen Aufruhr geschrieben und chronologisch alles aufgelistet, was ihrer Ansicht nach zum völligen Vertrauensverlust geführt habe. Die aus ihrer Sicht wichtigsten Punkte hätten sich zuletzt ereignet, weshalb sie am Ende aufgenommen worden seien. Die Vorinstanz sei in ihrer Würdigung jedoch einzig auf die finanziellen Aspekte eingegangen und habe nicht das Gesamtbild gewürdigt. Zudem sei falsch, dass die Beklagte erst am 2. März 2021 geltend gemacht habe, aufgrund der Vorkommnisse sowie der Weigerung der Klägerin, in englischer Sprache zu kommunizieren, gekündigt zu haben. Vielmehr habe sie dies – wie sich aus den Akten sowie ihren Ausführungen vor Vorinstanz ergebe – der Klägerin bereits am Tag der Kündigung mitgeteilt sowie in ihrer E-Mail vom 19. Februar 2021 (Ziffern 5 und 6) erwähnt. Es liege auf der Hand, dass ein Arbeitsverhältnis, bei welchem es um die Betreuung von Kindern in einem Privathaushalt gehe, nicht mehr fortgesetzt werden könne, wenn der Arbeitnehmer keine gemeinsame Sprache spreche. Damit sei der vorinstanzliche Entscheid in

- 23 - diesem Punkt wegen unrichtiger Rechtsanwendung aufzuheben (Urk. 74 Rz. 40 ff.).

E. 6.2.2

Die Klägerin sendete am Vorabend der Kündigung um 19.29 Uhr der Beklagten eine SMS, in welcher sie die Beklagte bat, ihr die fünf Überstunden am nächsten Tag bar auszuzahlen (siehe Urk. 4/6, "[...] its possible to pay me the overtime (5 hours) tomorrow in cash, thank you. Have a nice evening"). Damit ist erstellt, dass sie Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hatte. Ob die geltend gemachten Ansprüche tatsächlich begründet sind oder nicht, ist unerheblich, sofern die Arbeitnehmerin die Forderung in gutem Glauben – welcher vermutet wird – geltend gemacht hat (vgl. SHK OR Fancincani/Bazzell, Art. 336 N 35 m.w.H. auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung; Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl., Basel 2014, S. 431). Soweit die Beklagte Gegenteiliges behauptet (Urk. 74 Rz. 61), missversteht sie, dass vorliegend einzig relevant ist, ob aufgrund der Geltendmachung einer Forderung aus dem Arbeitsverhältnis gekündigt worden ist. Ob die Beklagte die Bitte der Klägerin (sofort) abschlägig beantwortet hat oder nicht, ist ebenso wenig relevant. Der Entscheid zur Kündigung erfolgte

sodann am gleichen Abend, hielt die Beklagte im Familienchat doch nachweislich fest, dass sie der Klä- gerin morgen kündigen würden (Urk. 16/7, "we are going to terminate her tomor- row.[...]"). Am Morgen danach, dem 19. Februar 2021, kündigte die Beklagte der Klägerin. Damit ist ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Geltendma- chung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und der Kündigung zu bejahen. Ob ein solcher enger zeitlicher Zusammenhang allein genügt, um ein missbräuch- liches Kündigungsmotiv überwiegend wahrscheinlich zu machen, kann offenblei- ben. Denn vorliegend ist auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte in ihrer E-Mail vom 19. Februar 2021 selbst als Kündigungsgrund (vgl. Urk. 4/8 "[...] The reasons for termination are as follows: [...]" angab, die Klägerin habe "gestern" in ihrer SMS erneut die Auszahlung von fünf Überstunden in bar verlangt (vgl. Urk. 4/8 Ziffer 3: "You did not work on the snow day in Zürich and on Feb 9th and were paid. We asked you to compensate these days later. This week our boys are on Sportferien and you have done 5 hours in overtime. We asked you to compensate this extra time with the two days you did not work. You seemed to have agreed on Monday

- 24 - in a conversation with D._____. Yesterday you sent us a text message to ask us to pay the extra five hours in cash..."). Damit bleibt in diesem Zusammenhang irrelevant, was während des am näm- lichen Abend stattgefundenen Telefonats zwischen Klägerin und Ehemann bespro- chen wurde. Auf die entsprechenden Vorbringen der Parteien braucht nicht weiter eingegangen zu werden und die offerierten Beweisabnahmen können ebenfalls un- terbleiben. Auch auf die Geschehnisse am Morgen des 19. Februar 2021 braucht vor diesem Hintergrund nicht weiter eingegangen zu werden. Des Weiteren wurde von der Beklagten nicht explizit geltend gemacht, dass die in der E-Mail vom 19. Fe- bruar 2021 aufgeführten Kündigungsgründe nicht zutreffen würden oder nur vorge- schoben seien. Dass diese E-Mail in emotionalem Aufruhr und ohne juristische Kenntnisse geschrieben, stellt jedenfalls keine solche Behauptung dar. Auch scha- det nicht, dass die Beklagte die Chatunterhaltung als Beweis für eine andere Be- hauptung ins Recht gelegt hat (Urk. 74 Rz. 71), zumal das vorliegende Verfahren der eingeschränkten (sozialen) Untersuchungsmaxime unterliegt und der Sachver- halt von Amtes wegen festzustellen ist. Der Einwand, die Überstundenthematik sei bereits in der Woche zuvor besprochen worden, ohne dass sie (die Beklagte) der Klägerin gekündigt habe (siehe Urk. 74 Rz. 68 f.), geht ebenfalls ins Leere. Zum einen legt die Beklagte nicht dar, wo sie diese Behauptung bereits vor Vorinstanz vorgebracht hat oder weshalb es sich hierbei um ein zulässiges Novum im Sinne von Art. 317 Abs. 1 ZPO handeln soll, sondern begnügt sich einzig mit einem un- genügenden Verweis auf ein vorinstanzliches Beweismittel (siehe Urk. 74 Rz. 68 mit Verweis auf Urk. 38). Zum anderen bedeutet der Umstand, dass bereits eine Woche zuvor über eine Überstundenforderung gesprochen worden ist und die Be- klagte der Klägerin nicht kündigte, nicht ohne Weiteres, dass die Beklagte nicht eine Woche später aufgrund der (erneuten) Forderung kündigte. Dass die Klägerin vorprozessual nicht vorgebracht hat, die Kündigung sei wegen der Geltendma- chung von Überstunden missbräuchlich, und auch keine sonstigen verwerflichen Gründe für die Kündigung angegeben hat, stellt entgegen der Ansicht der Beklag- ten kein Indiz dafür da, dass keine rechtsmissbräuchliche Kündigung vorliegt (Urk. 74 Rz. 42 und Rz. 74). Bei der Klägerin handelt es sich offensichtlich um eine juristische Laiin, weshalb nicht verlangt werden kann, dass sie die Kündigung un-

- 25 - mittelbar nach deren Aussprache rechtlich einordnet und geltend macht, sie sei missbräuchlich. Zudem teilte die Klägerin mit Schreiben vom 10. März 2021 mit, dass sie die Kündigung als ungerechtfertigt erachte (Urk. 4/7), und reichte noch während der laufenden Kündigungsfrist – und damit zeitnah zur Aussprache der Kündigung – das Schlichtungsgesuch ein, in welchem sie explizit eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung verlangte (siehe Urk. 1). Und schliesslich ist die anwaltlich vertretene Beklagte darauf hinzuweisen, dass es für die (gerichtliche) Zusprechung einer Entschädigung nicht genügt, dass der Arbeitnehmer das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung lediglich behauptet, vielmehr braucht es (in sich stimmige) Vorbringen zu den Geschehnissen rund um die ausgesprochene Kündigung sowie (im Bestreitungsfall) Beweise zu den diesbezüglichen Behauptungen, womit sich eben nicht "jeder Arbeitnehmer mit einer solchen Behauptung vor einer gerechtfertigten Kündigung schützen" kann. Mit Blick auf den engen zeitlichen Zusammenhang zwischen Forderung und Kündigung sowie des Umstands, dass die Beklagte selbst die Forderung nach einer Überstundenentschädigung als Kündigungsgrund aufführte, ist im Ergebnis nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz vom Vorliegen eines missbräuchlichen Kündigungsmotives ausgegangen ist.

E. 6.2.3

Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, muss bei mehreren Kündigungsgründen der missbräuchliche Grund für die Kündigung entscheidend gewesen sein. Stellt unter mehreren Kündigungsmotiven eines den berühmten Tropfen dar, der das Fass zum Überlaufen gebracht hat, so ist nur auf dieses eine letzte Motiv abzustellen, denn ohne es wäre nicht gekündigt worden (Brühweiler, a.a.O., Art. 336 S. 425). Vorliegend teilte die Beklagte ihrer Familie am Vorabend der Kündigung – und nach dem strittigen Telefonat mit der Klägerin (vgl. Urk. 4/6, wonach um 19.49 Uhr ein Telefonat stattfand) – um 20.58 Uhr (8.58 PM) mit, dass die Nanny Probleme verursache, sie ihnen drei Tage Arbeit schulde und nun die Entschädigung von fünf Überstunden fordere, ihr Ehemann eine grosse Diskussion mit ihr gehabt habe und sie nicht wüssten, was sie tun sollten. Um 21.42 Uhr (9.42 PM) erklärte die Beklagte sodann, dass sie der Klägerin morgen kündigen werden (Urk. 16/7 mit Übersetzung). Zutreffend ist zwar, dass sich dem Chat nicht explizit entnehmen lässt, weshalb die Beklagte kündigen will (vgl. Urk. 74 Rz. 72). Der Umstand, dass die Beklagte sich zunächst einzig über die Entschädigungsforderung der Klägerin beklagt und kurz danach mitteilt, sie werde Letzterer kündigen, lässt jedoch keinen anderen Schluss zu, zumal die Beklagte nicht geltend macht, die Chatunterhaltung sei unvollständig eingereicht worden, sie für ihre vor Vorinstanz aufgestellte (und von der Klägerin bestrittene [Urk. 40 S. 10]) Behauptung, sie habe aus kulturellen Gründen "die Gefahr für die Kinder" in jener Textnachricht nicht erwähnt (Urk. 40 S. 5 f.) keinen Nachweis erbringt, und zudem auch nicht vorbringt, die von ihr thematisierte Forderung der Klägerin sei nur vorgeschoben gewesen. Zudem führten – wie sich aus den Akten ergibt und worauf auch die Vorinstanz zu Recht hinwies – finanzielle Aspekte bzw. Forderungen offensichtlich wiederholt zu Diskussionen zwischen den Parteien (vgl. insb. Urk. 15 Rz. 2, Rz. 42 und Rz. 60; Urk. 40 S. 3 und S. 8; Urk. 38). Von den in der E-Mail vom 19. Februar 2021 aufgelisteten sieben Kündigungsgründen betreffen denn auch allein drei Kündigungsgründe finanzielle Aspekte (Urk. 4/8, Ziffer 1: Hinterfragen des Zahlungsprozesses; Ziffer 2: Bezug von Ferientagen; Ziffer 3: Forderung einer Überstundenentschädigung). Dabei fällt auf, dass diejenigen Kündigungsgründe, welche

(finanzielle) Forderungen der Klägerin betreffen, ausführlich mit Daten und selbst mit Uhrzeit begründet werden. Hingegen werden diejenigen Gründe, welche die Beklagte als ausschlaggebend für die Kündigung angibt (Weigerung, englisch zu sprechen, sowie Gefährdung/Vernachlässigung der Kinder), nur sehr kurz gehalten. Dass die Beklagte diese E-Mail angeblich in emotionalem Aufruhr und ohne juristische Kenntnisse geschrieben sowie die Kündigungsgründe in chronologischer Reihenfolge aufgelistet habe, ändert nichts. Im Gegenteil wäre bei einem "emotionalen Aufruhr" zu erwarten gewesen, dass die Beklagte die Weigerung der Klägerin, in englischer Sprache zu kommunizieren, sowie die schwerwiegenden Vorkommnisse in der Sportferienwoche zuerst aufgeführt hätte. Angesichts der zeitlichen Nähe zwischen der Forderung und der ausgesprochenen Kündigung, der Tatsache, dass die Beklagte sich im Familienchat (einzig) über die Forderung der Klägerin beklagte und den Familienmitgliedern unmittelbar im Anschluss daran mitteilte, dass sie der Klägerin kündigen werde, sowie des Umstands, dass finanzielle Forderung wiederholt zu Diskussionen zwischen den Par-

- 27 - teien führten und in der E-Mail vom 19. Februar 2021 (Urk. 4/8) schwerpunktmässig (finanzielle) Forderungen angeführt wurden, ist davon auszugehen, dass die Forderung der Klägerin nach einer Überstundenentschädigung letztlich den Ausschlag für die Kündigung gab. Vor diesem Hintergrund erübrigt sich eine Auseinandersetzung mit den Vorbringen der Beklagten zu den Vorfällen in der Sportferienwoche sowie die Abnahme der diesbezüglich offerierten Beweise, zumal die entsprechenden Umstände – selbst wenn sie von der Beklagten bewiesen werden könnten – nichts am Ergebnis zu ändern vermöchten. Zuzustimmen ist der Beklagten schliesslich zwar insofern, als dass deren Rechtsvertreterin nicht erst mit Schreiben vom 2. März 2021 die Vorkommnisse in der Sportferienwoche sowie die Weigerung der Klägerin, in englischer Sprache zu kommunizieren, als Kündigungsgrund angeben hat (Urk. 74 Rz. 81). Indes hat die Vorinstanz an der von der Beklagten angeführten Stelle offensichtlich festhalten wollen, dass in diesem Schreiben diese Gründe erstmals als einziger Kündigungsgrund angeführt worden sind (siehe Urk. 75 E. IV./4.3.18. S. 23). Hinsichtlich der weiteren Argumente der Beklagten kann auf die zutreffenden (und von der Beklagten im Rechtsmittelverfahren nicht beanstandeten) Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (insb. Urk. 74 E. IV./4.3.19. S. 23).

E. 6.3

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die von der Klägerin am 18. Februar 2021 gestellte Forderung nach einer Überstundenentschädigung unmittelbarer Anlass für die Kündigung gewesen ist, diese Forderung mithin das Fass zum Überlaufen gebracht hat. Damit erweist sich – wie die Vorinstanz zutreffend festgestellt hat – die von der Beklagten am 19. Februar 2021 ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR.

E. 6.4.1

Die Beklagte moniert im Zusammenhang mit der festgelegten Entschädigung, aufgrund des schwerwiegenden und erheblichen Verschuldens der Klägerin sei eine allenfalls geschuldete Entschädigung "auf null" zu reduzieren. Indem die Vorinstanz die Schwere der Verfehlungen der Klägerin nicht berücksichtigt habe, habe sie das Ermessen nicht korrekt ausgeübt. Hierzu sei auf die "vorstehenden Ausführungen in dieser Rechtsschrift" verwiesen, in denen dargelegt worden sei,

- 28 - dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin gerechtfertigt fristlos aufgelöst habe. Angesichts dieser schweren Verfehlungen der Klägerin erscheine es angemessen, keine Pönalentschädigung zuzusprechen. Entgegen der vorinstanzlichen Würdigung sei erstellt, dass das Verschulden der Klägerin hinsichtlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gravierend gewesen sei. Die dies negierenden Ausführungen der Vorinstanz seien völlig unhaltbar. Zudem habe die Anstellung der Klägerin lediglich 4.5 Monate gedauert, womit eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen nicht angemessen sei. Dass die Beklagte finanziell besser gestellt sei, sei bereits bei der Bemessung des Lohns hinreichend berücksichtigt worden und ohnehin "Grundvoraussetzung für die Entstehung eines derartigen Arbeitsverhältnisses". In der Bemessung der Entschädigung dürfe dieser Punkt als "doppelrelevante Tatsache" nicht herangezogen werden. Damit stehe der Klägerin keine Entschädigung wegen einer (angeblich) missbräuchlichen Kündigung zu (Urk. 74 Rz. 85 ff.).

E. 6.4.2

Eine besonders kurze Beschäftigungsdauer – wie sie vorliegend mit 4.5 Monaten unzweifelhaft vorlag – darf nicht als Argument zur (automatischen) Kürzung der Entschädigung dienen (BGE 123 III 246 E. 6a; s.a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 N 3). Die Kritik, die wirtschaftlichen Verhältnisse der Beklagten seien bereits bei der Lohnfestsetzung berücksichtigt worden und könnten daher bei der Festsetzung der Entschädigung nicht nochmals berücksichtigt werden, geht ebenfalls fehl. Bei der Bemessung der Entschädigung kann auch die wirtschaftliche Lage und die Leistungskraft der entschädigungspflichtigen Partei berücksichtigt werden (BGE 123 III 391; 119 II 157 E. 2b). Bei der Entschädigung handelt es sich denn auch nicht um Lohn, sondern um eine Entschädigung sui generis. Sie dient einerseits der Bestrafung der kündigenden Partei und andererseits der Wiedergutmachung für das der gekündigten Arbeitnehmerin widerfahrene Unrecht (SHK OR- Facincani/Bazzell, Art. 336a N 2). Da die Entschädigung somit Strafcharakter hat, bleibt irrelevant, ob bereits bei der Festsetzung des Lohnes die (besseren) wirtschaftlichen Verhältnisse der kündigenden Partei – hier der Beklagten – berücksichtigt worden sind oder nicht. Dass die Vorinstanz von einer zu hohen Leistungskraft ausgegangen ist, macht die Beklagte nicht geltend und ist auch nicht ersichtlich. Zu den weiteren von der Vorinstanz zu Recht berücksichtigten Umständen

- 29 - (Vorliegen einer schweren Verfehlung der Arbeitgeberin und 45 Einstelltage durch missbräuchliche Kündigung) äussert sich die Beklagte nicht. Zu berücksichtigen ist überdies, dass die Beklagte unbestrittenermassen am Tage der Kündigung bei sich zu Hause der Klägerin die Schlüssel abnahm und sie per sofort der Wohnung verwies. Dieses Vorgehen ist insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Klägerin über 4.5 Monate lang wochentags bei der Beklagten zu Hause deren Kinder betreute und damit ein enges Arbeitsverhältnis vorlag, als rücksichtslos zu qualifizieren. Selbst wenn daher der Klägerin ein Mitverschulden an der Kündigung angelastet werden könnte, wäre die von der Vorinstanz festgesetzte Entschädigung von zwei Monatslöhnen angesichts der weiteren Umstände nicht als unangemessen zu erachten. Demzufolge erweist sich die Berufung auch in diesem Punkt als un begründet.

E. 7

Entschädigung für nicht bezogene Ferientage

E. 7.1

Die Vorinstanz erwog nach Darlegung der rechtlichen Grundlagen sowie der Standpunkte der Parteien, das Ferienguthaben der Klägerin habe sich in der Zeit vom 1. Oktober 2020 bis 31. März 2021 auf insgesamt 10 Tage belaufen. Die Behauptung der Klägerin, sie habe davon vier Tage noch nicht bezogen, sei von der Beklagten nicht substantiiert in Frage gestellt worden. Entsprechend stünde einem Ferienanspruch von vier Tagen eine Freistellungszeit vom 19. Februar bis 31. März 2021, die 28 Arbeitstagen entspreche, gegenüber. Da sich der Ferienanspruch auf einen Siebtel der Freistellungszeit belaufe, wäre grundsätzlich von einer Kompensation – welche entgegen der Ansicht der Klägerin keiner expliziten Anordnung des Arbeitgebers bedürfe – auszugehen. Allerdings seien die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und insbesondere die Stellensuche könne einer Erholung des freigestellten Arbeitnehmers entgegenstehen. Die Klägerin habe ihre Bewerbungsbemühungen während des Monats März 2021 im Schlussvortrag und damit rechtzeitig belegt. Aus der ins Recht gelegten Aufstellung für die Arbeitslosenversicherung gehe hervor, dass sich die Klägerin vom 2. bis 31. März 2021 zehn Mal als Nanny beworben habe. Angesichts der Anzahl Bewerbungen, welche die damals beinahe 50jährige Klägerin verschickt habe, sei davon auszugehen, dass sie sich während der einmonatigen Kündigungsfrist nicht habe erholen können. Entspre-

- 30 - chend seien die vier nicht bezogenen Ferientage zu entschädigen. Hierbei sei auf das monatliche Bruttoeinkommen von vorliegend Fr. 5'200.– abzustellen. Das regelmäßige, zu berücksichtigende Überstunden angefallen seien, sei nicht ersichtlich. Ein 13. Monatslohn sei ebenfalls nicht zu berücksichtigen. Damit resultiere eine Entschädigung von Fr. 1'039.60 nebst Zins zu 5 % ab dem 1. April 2021. Die Klägerin sei berechtigt, hiervon geleistete Sozialversicherungsabgaben in Abzug zu bringen (Urk. 75 E. IV./5. S. 26 ff.).

E. 7.2

Die Beklagte rügt, der Klägerin seien nach Rechnung der Vorinstanz 28 Arbeitstage für die Kompensation von vier Ferientagen zugestanden. Nach dem Naturalbezug von vier Ferientagen hätte sie somit noch 24 Arbeitstage, mithin knapp fünf Wochen, Zeit gehabt, um eine neue Stelle zu suchen. Die Vorinstanz komme zum Schluss, dass die von der Klägerin "belegten Bewerbungsbemühungen während des Monats März 2021" einer Erholung entgegenstünden und die Klägerin keine Zeit gehabt habe, sich während der einmonatigen Kündigungsfrist zu erholen. Allerdings habe die Klägerin ihre Suchbemühungen für den Monat März 2021 lediglich mit einer sehr groben und ungenauen Aufstellung für den Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen an die Arbeitslosenversicherung belegt (mit Verweis auf Urk. 58). Dem eingereichten Beleg liessen sich denn auch nur zehn Bewerbungen entnehmen, womit die Klägerin gerade einmal die Minimalvoraussetzungen der Arbeitslosenversicherung für den Bezug von Leistungen erfüllt habe. Zudem betrafen drei der aufgelisteten Bewerbungen eine nicht existente Internetseite "E.____.ch" sowie eine der aufgelisteten Bewerbungen eine ausgeschriebene Stelle mit einem 20 %-Pensum, bei welcher als Absagegrund angegeben worden sei, dass die Klägerin eine Stelle mit einem 100 %-Pensum suche. Bei den letzten drei aufgeführten Bewerbungen sei "F.____" vermerkt. Dabei handle es sich um eine Nanny-Vermittlungsagentur, in deren System die Klägerin bereits erfasst sei. Damit seien zwei Bewerbungen lediglich Schutzbehauptungen und bei vier Bewerbungen sei der Aufwand für die Klägerin minimal gewesen. Zugunsten der Klägerin sei folglich von maximal vier Bewerbungen auszugehen. Für den Februar 2021 habe die Klägerin keine Suchbemühungen nachgewiesen. Selbst wenn die Klägerin daher – wie die Vorinstanz

ausgeführt habe – während des Monats März 2021 keine Erholungszeit gehabt habe, so hätte sie die vier Ferientage im Februar 2021

- 31 - kompensieren können. Auch das Alter der Klägerin sei kein Nachteil gewesen, vielmehr verfüge eine ältere Nanny über "vertiefte Berufserfahrungen". Da das Gericht gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen habe, hätte die Vorinstanz die Urkunde 58 entsprechend würdigen müssen, und nicht ausführen dürfen, aus jener Urkunde gehe hervor, dass die Klägerin während der einmonatigen Kündigungsfrist keine Zeit zur Erholung gehabt habe. Die von der Vorinstanz vorgenommene Sachverhaltsfeststellung und die darauf basierende Rechtsanwendung erwiesen sich daher als willkürlich. Es bestünden keine Anhaltspunkte dafür, der Klägerin eine Entschädigung für Ferientage zuzusprechen. Entsprechend sei die Klage in diesem Punkt abzuweisen (Urk. 74 Rz. 93 ff.). Dem hält die Klägerin entgegen, die Beklagte habe explizit verneint, dass eine Freistellung angeordnet worden sei. Entsprechend habe es keine Freistellung und somit auch keine Kompensation von Ferientagen gegeben. Zudem habe die Beklagte während der Kündigungsfrist keinen Lohn bezahlt, weshalb die Klägerin die 28 Arbeitstage damit verbracht habe, Geld zu beschaffen sowie eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Es sei gerichtsnotorisch, dass in einer derart angespannten Situation der Erholungszweck nicht erreicht werden könne. Dass die Klägerin ihren Suchbemühungen nachgekommen sei, sei durch Urkunde 58 genügend belegt worden. Von der im Kündigungszeitpunkt fast 50jährigen Klägerin könne nicht verlangt werden, dass sie mehr Suchbemühungen tätige als von der Arbeitslosenkasse verlangt werde. Urkunde 58 entspreche den amtlichen Vorgaben und die darin aufgelisteten Suchbemühungen seien von der Arbeitslosenkasse nicht beanstandet worden. Entsprechend müssten sie auch im vorliegenden Verfahren als genügend gelten und den Beweis erbringen, dass die Klägerin den gesamten Monat März für die Stellensuche benötigt habe. Die von der Beklagten in ihrer Berufungsschrift erhobenen Einwendungen würden bestritten. Zudem habe die Beklagte ihre Einwendungen betreffend die Suchbemühungen im Februar 2021 sowie betreffend die Urkunde 58 erstmals im Berufungsverfahren vorgebracht, womit sie ohnehin verspätet seien und unbeachtlich bleiben müssten. Die Würdigung der Vorinstanz sei korrekt, womit vier Ferientage in der Höhe von Fr. 1'039.60 zu entschädigen seien und das angefochtene Urteil insoweit zu bestätigen sei. Sollte das Gericht wider Erwarten von einer Kompensation ausgehen, so hätte nach der "Drit-

- 32 - telsregelung" maximal 1 Tag während der fünf Arbeitstage vom 22. bis 26. Februar 2021 kompensiert werden können (Urk. 78 Rz. 50 ff.; siehe auch Rz. 10).

E. 7.3

Die Vorinstanz stellte fest, dass die Klägerin am 31. März 2021 vier Ferientage noch nicht bezogen hatte. Dies blieb seitens der Parteien unbeanstandet.

E. 7.4

Die Vorinstanz hat im angefochtenen Entscheid unter Verweis auf Lehre und Rechtsprechung dargelegt, wann von einer Kompensation nicht bezogener Ferientage während der Kündigungszeit bei gleichzeitiger Freistellung ausgegangen werden darf und wann nicht bezogene Ferientage entschädigt werden müssen. Auf diese zutreffenden Erwägungen (siehe Urk. 75 E. IV./5.1. S. 26) kann zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen verwiesen werden. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass der Ferienanspruch eines Arbeitnehmers in der Freistellungszeit auch ohne Aufforderung des

Arbeitgebers zum Ferienbezug untergeht, sofern ihm neben dem Ferienbezug genügend Zeit für die Stellensuche bleibt (BGE 128 III 271; Brühwiler, a.a.O., Art. 329c N 5b).

E. 7.5

Der Klägerin ist zuzustimmen, dass die Behauptungen der Beklagten im Zusammenhang mit der Urkunde 58 sowie den Suchbemühungen der Klägerin im Februar 2021 erstmals im Berufungsverfahren erhoben wurden, weshalb sie als unzulässige Noven unbeachtlich zu bleiben haben, soweit sie über eine bloss (von der Vorinstanz abweichende) Würdigung von Urk. 58 im Licht des erstinstanzlich massgeblichen Sachverhalts hinausgehen.

E. 7.6

Die Vorinstanz hat festgestellt, dass die Beklagte in der Zeit vom 19. Februar bis 31. März 2021 während 28 Arbeitstagen freigestellt war. Davon entfielen sechs Arbeitstage auf den Monat Februar 2021 (19. Februar und 22. bis 26. Februar 2021). Für den Monat März 2021 reichte die Klägerin den von der Arbeitslosenkasse verlangten "Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen" ins Recht (Urk. 58). Diesem lässt sich entnehmen, dass sich die Klägerin im März 2021 für insgesamt zehn Stellen als Nanny beworben hatte. Allerdings ist notorisch, dass Arbeitsuchende für einen Leistungsbezug rund zehn verschickte Bewerbungen pro Monat der Arbeitslosenkasse nachweisen müssen und aufgrund dieser Verpflichtung auch von vornherein aussichtslose Bewerbungen – mithin Scheinbewerbungen – eingereicht werden. Vorliegend erfüllte die Klägerin denn auch gerade einmal das geforderte Minimum. Von einer intensiven Arbeitssuche kann nicht zuletzt angesichts der geringen Anzahl von Bewerbungen nicht ausgegangen werden. Weshalb – wie die Klägerin geltend macht – aufgrund ihres Alters nicht mehr Bewerbungen verlangt werden können, leuchtet nicht ein und wird auch von der Klägerin nicht näher dargelegt. Kommt hinzu, dass sich die Klägerin am 1. März 2021 bei der Arbeitslosenkasse angemeldet (vgl. Urk. 4/4) und offenbar erst in diesem Monat mit der Stellensuche begonnen hatte, jedenfalls wird von ihr nichts Gegenteiliges behauptet und geht auch aus den Akten nicht hervor. Im Februar 2021 war sie demnach nicht auf Stellensuche. Die Behauptung der Klägerin, sie habe während der Freistellungszeit aufgrund des Ausbleibens des Lohnes Geld beschaffen müssen, hat sodann als unzulässiges Novum unbeachtlich zu bleiben, da die Klägerin nicht darlegt, wo sie die Behauptung bereits vor Vorinstanz erhoben hatte bzw. inwiefern es sich hierbei um ein zulässiges Novum im Sinne von Art. 317 Abs. 1 ZPO handeln soll. Abgesehen davon geht ihr Einwand auch ins Leere. Der Klägerin wurde der Lohn sowohl für den gesamten Monat Februar 2021 als auch (irrtümlicherweise) für den Monat März 2021 ausbezahlt (vgl. Urk. 4/13; Urk. 2 Rz. 39 und Rz. 46). Zwar musste die Klägerin den ihr ausbezahlten Lohn für den Monat März 2021 nachträglich zurückerstatten (Urk. 4/14; Urk. 2 Rz. 46). Dies ändert aber nichts daran, dass ihr der Lohn vollumfänglich ausbezahlt worden ist und ihr das Geld während der Freistellungszeit zur Verfügung gestanden ist. Das Argument der Klägerin, die Beklagte habe die Anordnung einer Freistellung explizit verneint, weshalb es keine Freistellung und damit keine Kompensation von Ferientagen gebe, ist schliesslich ebenfalls unbehelflich, zumal eine Freistellung konkludent erfolgen kann und die Klägerin selbst von einer Freistellung ausgegangen ist (siehe Urk. 2 Rz. 13; Urk. 4/10 "[...] haben Sie mich für die verbleibende Zeit freigestellt.[...]"). Nach dem Ausgeführten sowie angesichts des Umstands, dass sich das Ferienguthaben auf gerade einmal 1/7 der gesamten Freistellungszeit beläuft, sind vier der insgesamt 28 Freistellungstage als Ferienbezug anzurechnen. Dementsprechend sind

die vier nicht bezogenen Ferientage nicht zu entschädigen. Dass nach der "Drittelsregelung" maximal ein Tag während der fünf Arbeitstage vom 22. bis 26. Februar 2021 kompensiert hätte werden können, trifft nicht zu. Vielmehr

- 34 - ist die gesamte Freistellungszeit zu berücksichtigen. Damit ist die Berufung in diesem Punkt begründet und die Klage in Bezug auf die verlangte Entschädigung für nicht bezogene Ferientage abzuweisen.

E. 8

Ausgaben für Notfall-Nanny

E. 8.1

Die Beklagte stellte vor Vorinstanz die Kosten für eine Notfall-Nanny in Höhe von Fr. 702.– zur Verrechnung. Die Vorinstanz verwarf diese Einrede mit der Begründung, die Beklagte habe zwar die behaupteten Ausgaben belegt. Da indessen weder von einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auszugehen sei, und damit eine solche auch keinen wichtigen Grund haben könne, noch eine andere Rechtsgrundlage für eine Haftung der Klägerin ersichtlich sei und sie insbesondere kein Verschulden treffe, schulde die Klägerin der Beklagten diesbezüglich nichts (Urk. 75 E. IV./7., insbesondere E. IV./7.2.).

E. 8.2

Die Beklagte moniert, sie habe – wie von ihr aufgezeigt – das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis wegen Vorliegens eines wichtigen Grundes gerechtfertigt fristlos gekündigt. Aufgrund des kurzfristigen Ausfalls der Klägerin in der Kinderbetreuung habe sie am 25. und 26. Februar 2021 Kosten für eine Notfall-Nanny in Höhe von Fr. 702.– gehabt. Dies sei vor Vorinstanz hinreichend substantiiert und unter Beweis gestellt worden. Da die Vorinstanz jedoch willkürlich und in unrichtiger Sachverhaltsfeststellung nicht von einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen sei, habe "sie diesen geltend gemachten Anspruch im Urteil mit einem Satz abgewiesen". Das sei unhaltbar und stelle eine unrichtige Rechtsanwendung dar, die zu korrigieren sei. Entsprechend seien "die Kosten der Beklagten zuzusprechen" (Urk. 74 Rz. 111 ff.).

E. 8.3

Wie vorstehend ausgeführt, ist von einer (missbräuchlichen) ordentlichen Kündigung auszugehen. Damit ist der Rüge der Beklagten von vornherein die Grundlage entzogen. Nachdem die Beklagte in diesem Punkt keine (weiteren) Beanstandungen für den Fall vorbringt, dass von einer ordentlichen Kündigung auszugehen ist, bleibt es diesbezüglich beim vorinstanzlichen Entscheid.

- 35 -

E. 9

Fazit Zusammenfassend ist in teilweiser Gutheissung der Berufung Dispositiv-Ziffer 1 des angefochtenen Urteils dahingehend abzuändern, als dass die Beklagte zu verpflichten ist, der Klägerin Fr. 5'200.– brutto (Lohnforderung) nebst Zins zu 5 % seit 1. April 2021 zu bezahlen, und die Klage in Bezug auf die Ferienentschädigung abzuweisen ist. Die Berufung gegen die Dispositiv-Ziffer 2 des angefochtenen Urteils erweist sich hingegen als unbegründet. Entsprechend bleibt es diesbezüglich beim vorinstanzlichen Entscheid.

E. 10

Kosten- und Entschädigungsfolgen

E. 10.1

Das erstinstanzliche Verfahren ist kostenlos. Es bleibt folglich dabei, dass die Kosten für die Übersetzung auf die Gerichtskasse zu nehmen sind (vgl. Urk. 75 Disp. Ziff. 4 des angefochtenen Urteils). Die Höhe der von der Vorinstanz festgesetzten (vollen) Parteientschädigung (Fr. 10'440.– inkl. Mehrwertsteuer und Auslagen; Urk. 75 E. V./2. S. 45 und Urk. 75 Disp. Ziff. 5 des angefochtenen Urteils) blieb unbeanstandet. Die Vorinstanz ging davon aus, dass die Beklagte zu 60 % und die Klägerin zu 40 % unterliegt, und verpflichtete die Beklagte, der Klägerin eine (reduzierte) Parteientschädigung von Fr. 2'088.– (inkl. Mehrwertsteuerzuschlag von 7.7 %) zu bezahlen (Urk. 75 E. V./2. S. 45). Nach der vorliegend vorzunehmenden Korrektur (in Bezug auf die zugesprochene Ferienentschädigung) unterliegt die Beklagte noch zu rund 55 % und die Klägerin zu rund 45 %. Entsprechend ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin für das erstinstanzliche Verfahren eine auf 10 % reduzierte Parteientschädigung von Fr. 1'044.– (inkl. eines Mehrwertsteuerzuschlags von 7.7 %) zu bezahlen.

E. 10.2

Für das Berufungsverfahren sind keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO). Die Beklagte unterliegt im Berufungsverfahren fast vollumfänglich. Sie ist daher zu verpflichten, der Klägerin für das zweitinstanzliche Verfahren eine (volle) Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Diese ist ausgehend von einem Streitwert im Berufungsverfahren von Fr. 16'430.60 in Anwendung von § 13 Abs. 1 und Abs. 2 i.V.m. § 2, § 4 Abs. 1 und 2 sowie § 11 Abs. 1 der Ver-

- 36 -
ordnung über die Anwaltsgebühren vom 8. September 2010 (AnwGebV) inklusive Mehrwertsteuerzuschlag auf Fr. 3'150.– festzusetzen.

E. 10.3.1

Die Klägerin ersucht um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege für das Berufungsverfahren (Urk. 78 S. 2, Ziffer 2 der Anträge). Hierzu macht sie im Wesentlichen geltend, ihr monatliches Einkommen betrage Fr. 4'636.– und ihr monatlicher Bedarf sei auf insgesamt Fr. 4'921.21 zu beziffern. Über Vermögen verfüge sie nicht. Ihre Rechtsbegehren seien überdies nicht aussichtslos, da sie im vorinstanzlichen Verfahren zu 60 % obsiegt habe, und sie sei aufgrund ihrer fehlenden Rechtskenntnisse und des komplexen Sachverhalts auf einen Rechtsbeistand angewiesen. Zudem sei auch die Gegenseite anwaltlich vertreten (Urk. 78 Rz. 60 ff.). Da der Klägerin im Rechtsmittelverfahren keine Gerichtskosten auferlegt werden, ist ihr Gesuch, soweit es sich auf die Befreiung der Gerichtskosten bezieht, zufolge Gegenstandslosigkeit abzuschreiben. Das Gesuch um Bestellung einer unentgeltlichen Rechtsbeistandin darf gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung hingegen nicht schon deshalb als gegenstandslos geworden abgeschrieben werden, weil der bedürftigen Partei eine Parteientschädigung zugesprochen wird. Ein solches Vorgehen ist lediglich dann zulässig, wenn die Solvenz der Gegenpartei ausser Zweifel steht und damit eine Parteientschädigung ohne Weiteres als einbringlich gelten kann. Erweist sich die Zahlungsfähigkeit demgegenüber als unsicher, muss gewährleistet bleiben, dass der Anwalt der bedürftigen Partei nötigenfalls durch den Staat gemäss Art. 122 Abs. 2 ZPO entschädigt wird (BGer 5A_407/2014 vom 7. Juli 2014, E. 2.2. m.w.H.). Da über die Solvenz der Beklagten vorliegend nichts Genaueres bekannt ist, ist über das Gesuch um Bestellung einer

unentgeltlichen Rechtsbeiständin zu befinden, um nichts zu versäumen.

E. 10.3.2

Eine Person hat gemäss Art. 117 ZPO Anspruch auf unentgeltliche Rechts- pflege, wenn sie nicht über die erforderlichen Mittel verfügt (lit. a) und ihr Rechts- begehren nicht aussichtslos erscheint (lit. b). Unter denselben Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf einen unentgeltlichen Rechtsbeistand, soweit dies zur Wahrung der Rechte notwendig ist (Art. 118 Abs. 1 lit. c ZPO). Eine Person gilt als

- 37 - bedürftig, wenn sie die Kosten eines Prozesses nicht aufzubringen vermag, ohne jene Mittel anzugreifen, die für die Deckung des eigenen notwendigen Lebensun- terhalts und desjenigen ihrer Familie erforderlich sind. Die prozessuale Bedürftig- keit beurteilt sich nach der gesamten wirtschaftlichen Situation der gesuchstellen- den Person (BGE 141 III 369 E. 4.1; 135 I 221 E. 5.1; 128 I 225 E. 2.5.1). Dabei sind einerseits sämtliche finanziellen Verpflichtungen und andererseits die Einkom- mens- und Vermögensverhältnisse in Betracht zu ziehen (BGE 124 I 97 E. 3b mit Hinweisen). Zur Glaubhaftmachung ihrer Bedürftigkeit hat die gesuchstellende Partei ihre Einkommens- und Vermögensverhältnisse umfassend darzustellen und soweit möglich auch zu belegen (vgl. Art. 119 Abs. 2 ZPO). Dabei dürfen umso höhere Anforderungen an eine umfassende und klare Darstellung der finanziellen Situation durch die ersuchende Partei selbst gestellt werden, je komplexer diese Verhält- nisse sind. Das Gericht hat allenfalls unbeholfene Rechtssuchende auf die Anga- ben hinzuweisen, die zur Beurteilung des Gesuches benötigt werden (BGE 120 Ia 179 E. 3a; BGer 5A_949/2018 vom 4. Februar 2019 E. 3.2, je m.w.H.). Nur bei voll- ständiger Kenntnis der gesamten finanziellen Verhältnisse kann beurteilt werden, ob und allenfalls in welchem Umfang die Beanspruchung des Vermögens nicht nur möglich, sondern auch zumutbar ist, um die Mittel aufzubringen, welche zur Füh- rung nicht aussichtsloser Prozesse erforderlich sind (BGE 120 Ia 179 E. 3a m.H.). Legt eine Partei ihre finanzielle Situation nicht von sich aus schlüssig dar, obwohl sie um diese Obliegenheit weiss oder wissen muss, kann ihr Gesuch ohne vorgän- gige Ausübung der gerichtlichen Fragepflicht wegen Verletzung der Mitwirkungs- pflicht abgewiesen werden. Das gilt insbesondere bei anwaltlich vertretenen Par- teien, denen das Wissen ihres Rechtsvertreters anzurechnen ist und die deshalb nicht als prozessual unbeholfen gelten können (BGer 5A_949/2018 vom 4. Februar 2019 E. 3.2; 5A_716/2018 vom 27. November 2018 E. 3.2; 5A_536/2016 vom 19. Dezember 2016 E. 4.1.2; 4D_69/2016 vom 28. November 2016 E. 5.4.3).

E. 10.3.3

Die Klägerin veranschlagt – wie erwähnt – ihren monatlichen Bedarf auf insgesamt Fr. 4'921.21. Dabei will sie (unter anderem) eine monatliche Steuerlast von Fr. 469.43 angerechnet wissen (Urk. 78 Rz. 60). Indes lässt sich den hierzu

- 38 - eingereichten Unterlagen entnehmen, dass die monatlichen Steuerbetreffnisse (Kantons- und Gemeindesteuern sowie direkte Bundessteuer) im Jahr 2021 ledig- lich Fr. 247.60 betragen haben (Urk. 80/11). Entsprechend kann lediglich dieser Betrag im Bedarf berücksichtigt werden. Des Weiteren führt die Klägerin Schuldab- zahlungen in Höhe von Fr. 400.– monatlich auf (Urk. 78 Rz. 60). Allerdings bringt sie selbst vor, dass sie Rückzahlungen "wann immer möglich" leiste und sie in den letzten zwei Jahren aufgrund einer Lohnpfändung keine regelmässigen Zahlungen habe leisten können (Urk. 78 Rz. 61). Bei den Akten liegen denn auch lediglich Be- lege für zwei Zahlungen vom 19. September 2019 über Fr. 450.– bzw. vom 19. Fe- bruar 2020 über Fr. 400.– an "G._____" (Urk. 80/12).

Da die Klägerin damit keine regelmässigen Schuldabzahlungen glaubhaft zu machen vermag, ist hierfür kein Betrag im Bedarf zu berücksichtigen (vgl. Wuffli/Fuhrer, Handbuch unentgeltliche Rechtspflege im Zivilprozess, 2019, N 339). Bereits nach Korrektur dieser beiden Bedarfspositionen resultiert bei einer Gegenüberstellung des von ihr glaubhaft gemachten monatlichen Einkommens von Fr. 4'636.– sowie des von ihr (im Übrigen) geltend gemachten Bedarfs ein Überschuss von Fr. 336.60 pro Monat (Fr. 4'636.– ./ Fr. 4'299.38). Mit diesem Überschuss dürfte es der Klägerin ohne Weiteres möglich sein, die ihr im Berufungsverfahren anfallenden – für ein Verfahren wie das vorliegende aussergewöhnlich hohen – (eigenen) Anwaltskosten unter zusätzlicher Berücksichtigung des Aufwands für das Studium des Entscheids von maximal Fr. 7'500.– (vgl. Urk. 83) innert zwei Jahren zu tilgen. Gerichtskosten fallen im Berufungsverfahren keine an (siehe vorstehende Ziffer). Folglich ist das Gesuch mangels ausgewiesener Bedürftigkeit abzuweisen.

E. 10.3.4

Hinzu kommt Folgendes: In ihrer Begründung listet die Beklagte im Zusammenhang mit ihrem Bedarf die ihrer Ansicht nach anzurechnenden Positionen auf (siehe Urk. 78 Rz. 60), wobei sie insbesondere den Grundbetrag für einen allein stehenden Schuldner in Haushaltgemeinschaft mit erwachsenen Personen in Höhe von Fr. 1'150.– sowie den vollen Betrag für die Kommunikationskosten (Fr. 120.–) und die Serafe (Fr. 38.–; vgl. Urk. 78 Rz. 60) aufführt. Aus den Akten ergibt sich indes, dass die Klägerin in einem Konkubinat lebt und ihr Lebenspartner Sozialhilfe bezieht (siehe Urk. 78 Rz. 61; Urk. 4/18; Urk. 80/14). Auch wenn notorisch sein dürfte, dass Bezüger von Sozialhilfe lediglich einen

- 39 -
natlichen Betrag für die Bestreitung des Lebensunterhalts erhalten, so wäre es dennoch der Klägerin obliegen, konkret darzulegen, in welchem Umfang sie und ihr Lebenspartner in tatsächlicher Hinsicht für die in ihrem Haushalt anfallenden Kosten aufkommen. Dies hat die Klägerin unterlassen, geschweige denn, dass sie hierzu Belege (wie beispielsweise das Sozialbudget ihres Lebenspartners) eingereicht hat. Vor diesem Hintergrund lässt sich nicht (abschliessend) beurteilen, von welchem (konkreten) Bedarf (insbesondere hinsichtlich des anzurechnenden Grundbetrags, der Kommunikationskosten sowie der Serafe) auf Seiten der Klägerin letztlich auszugehen ist. Insofern wäre der anwaltlich vertretenen und in prozessualer Hinsicht somit nicht unbeholfenen Klägerin vorzuhalten, ihre finanziellen Verhältnisse nicht schlüssig dargelegt und insoweit ihre Mitwirkungspflicht verletzt zu haben. Von einer Nachfristansetzung zur Verbesserung wäre nach dem vorstehend Ausgeführten abzusehen. Entsprechend wäre das Gesuch um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege für das Berufungsverfahren infolge Verletzung ihrer Mitwirkungspflicht abzuweisen. Es wird beschlossen: 1. Es wird vorgemerkt, dass Dispositiv-Ziffer 3 (Abweisung der Klage im Fr. 16'430.60 nebst Zins übersteigenden Umfang) des Urteils des Einzelrichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Meilen vom 10. Februar 2023 am 10. Juni 2023 in Rechtskraft erwachsen ist. 2. Das Gesuch der Klägerin um Bestellung einer unentgeltlichen Rechtsbeistandin für das Berufungsverfahren wird abgewiesen. Im Übrigen wird das Gesuch der Klägerin um Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege abgeschrieben. 3. Schriftliche Mitteilung und Rechtsmittelbelehrung mit dem nachfolgenden Erkenntnis. Es wird erkannt: 1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 5'200.– brutto (Lohnforderung) zzgl. Zins zu 5 % seit 1. April 2021 zu bezahlen.

- 40 - Diese Bruttoforderung reduziert sich um die auf die Klägerin entfallenden Sozialversicherungsleistungen, soweit die Beklagte nachweist, dass sie zu diesen Abzügen gesetzlich oder reglementarisch verpflichtet ist und diese an die zuständige Instanz abgeführt ist. 2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin CHF 10'191.– (Entschädigung missbräuchliche Kündigung ./ Verrechnungsforderung) zzgl. Zins zu 5 % seit 1. April 2021 zu bezahlen. 3. In Bezug auf die Ferienentschädigung (Fr. 1'093.60 brutto) wird die Klage abgewiesen. 4. Die Kosten für das erstinstanzliche Verfahren fallen ausser Ansatz. Die Kosten für die Übersetzung in der Höhe von Fr. 1'005.– werden definitiv auf die Gerichtskasse genommen. 5. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'044.– zu bezahlen. 6. Das Berufungsverfahren ist kostenlos. 7. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 3'150.– zu bezahlen. 8. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein. Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück. 9. Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

- 41 - Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 16'430.60. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 28. März 2025 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Der Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin: lic. iur. A. Huizinga lic. iur. C. Faoro versandt am: ms

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