

ZOR.2023.16
(OZ.2020.5)
Art. 28

Entscheid vom 23. August 2023

Besetzung Oberrichter Brunner, Präsident
 Oberrichter Holliger
 Ersatzrichter Schneuwly
 Gerichtsschreiber Tognella

Klägerin und **A.**_____,
Widerbeklagte [...]

Beklagte und **B.**_____,
Widerklägerin [...]
 vertreten durch MLaw Simone Kessler, Rechtsanwältin,
 [...]

Gegenstand Ordentliches Verfahren betreffend Forderung aus Arbeitsvertrag

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

Die Beklagte und Widerklägerin (im Folgenden Beklagte) war in den Jahren 2018–2019 als Arbeitnehmerin für die Klägerin und Widerbeklagte (im Folgenden Klägerin) tätig.

2.

2.1.

Mit Klage vom 10. März 2020 stellte die Klägerin beim Bezirksgericht Muri, Arbeitsgericht, im Verfahren VZ.2020.3 folgende Rechtsbegehren:

- " 1.
Die Beklagte sei zu verurteilen der Klägerin den Betrag in Höhe von CHF 19'250.00 laut der Schlussabrechnung September 2019, zuzüglich 5 % Verzugszins ab 26. September 2019, zu bezahlen.
2.
Die Beklagte sei zu verurteilen, die ungerechtfertigten Betreibungen Nr. aaa vom 30. Oktober 2019 und Nr. bbb vom 4. November 2019 beide beim Betreibungsamt in Q. zu löschen.
3.
Es sei der Rechtsvorschlag im Umfang von CHF 19'250.00 in der Betreibung Nr. ccc des Betreibungsamtes R. in 5630 Muri AG aufzuheben.
4.
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten Partei."

2.2.

Mit Klage vom 28. Mai 2020 stellte die Beklagte beim Bezirksgericht Lenzburg, Arbeitsgericht, im Verfahren OZ.2020.8 folgende Rechtsbegehren:

- " PROZESSANTRAG:
Es seien die Verfahren VZ.2020.3 vor dem Arbeitsgericht Muri und die vorliegende Klage in Anwendung von Art. 127 Abs. 1 ZPO von einem der beiden angerufenen Gerichte gemeinsam zu verhandeln und zu beurteilen.

ANTRÄGE:

1.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 17'321.85 netto (entspricht CHF 18'954.95 brutto) zuzüglich Zins von 5 %

- auf CHF 91.40 (entspricht CHF 100.00 brutto) seit dem 01.08.2018
- auf CHF 5'240.10 (entspricht CHF 5'733.45 brutto) seit dem 15.03.2019
- auf CHF 8'225.50 (entspricht CHF 9'000.00 brutto) seit dem 15.10.2019

- auf CHF 3'764.85 (entspricht CHF 4'121.50 brutto) seit dem 01.12.2019 zu bezahlen.

2.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 237.25 zuzüglich Zins von 5 % seit dem 1. Dezember 2019 zu bezahlen.

3.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 14'625.00 zuzüglich Zins von 5 % seit dem 30. September 2019 zu bezahlen.

4.

4.1

Es sei der Rechtsvorschlag der Beklagten in den Betreibungen Nr. aaa des Betreibungsamtes Q. im Umfang von CHF 4'500.00 nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Oktober 2019 zuzüglich der Betreibungskosten zu beseitigen.

4.2

Es sei der Rechtsvorschlag der Beklagten in den Betreibungen Nr. bbb des Betreibungsamtes Q. im Umfang von CHF 4'500.00 nebst Zins zu 5 % seit dem 1. November 2019 zuzüglich der Betreibungskosten zu beseitigen.

5.

Die Beklagte sei unter Androhung der Bestrafung gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, der Klägerin ein Arbeitszeugnis auszustellen.

6.

Die Beklagte sei unter Androhung der Bestrafung gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, der Klägerin ihr vollständiges Personaldossier auszuhändigen.

7.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

2.3.

2.3.1.

Mit Verfügung vom 30. Juni 2020 überwies das Bezirksgericht Lenzburg, Arbeitsgericht, das bei ihm anhängig gemachte Verfahren OZ.2020.8 (Klage der Beklagten vom 28. Mai 2020) an das Bezirksgericht Muri, Arbeitsgericht.

2.3.2.

Mit Verfügung vom 14. September 2020 vereinigte das Bezirksgericht Muri, Arbeitsgericht, die beiden Verfahren VZ.2020.3 und OZ.2020.8 unter der gemeinsamen Verfahrensnummer OZ.2020.5. Die Klage der Klägerin wurde als Hauptklage und die Klage der Beklagten als Widerklage behandelt.

2.4.

Mit Klageantwort vom 26. Oktober 2020 beantragte die Beklagte, die Hauptklage sei unter Kosten- und Entschädigungsfolgen abzuweisen.

2.5.

Mit Replik und Widerklageantwort vom 4. Januar 2021 hielt die Klägerin an ihren Klagebegehren fest und beantragte, die Widerklage sei kostenfällig abzuweisen.

2.6.

Mit Duplik und Widerklagereplik vom 15. März 2021 hielt die Beklagte an ihren bisherigen Rechtsbegehren fest.

2.7.

Mit Widerklageduplik vom 18. Mai 2021 hielt die Klägerin an ihren bisherigen Rechtsbegehren fest.

2.8.

Am 22. März 2022 fand vor dem Bezirksgericht Muri, Arbeitsgericht, die Hauptverhandlung statt, anlässlich derer die Parteien und die Zeugin C. befragt wurden.

2.9.

Mit Entscheid vom 22. März 2022 erkannte das Bezirksgericht Muri, Arbeitsgericht, wie folgt:

" 1.
Die Klage wird vollumfänglich abgewiesen.

2.

2.1.

In teilweiser Guttheissung der Widerklage

2.1.1.

wird die Klägerin und Widerbeklagte verpflichtet, der Beklagten und Widerklägerin Lohn in der Höhe von netto

- Fr. 9'096.35 zuzüglich 5 % Zins ab 25. September 2019 (mittlerer Verfalltag),
 - Fr. 4'112.75 zuzüglich 5 % Zins ab 1. Oktober 2019 sowie
 - Fr. 4'112.75 zuzüglich 5 % Zins ab 1. November 2019
- zu bezahlen;

2.1.2.

wird die Klägerin und Widerbeklagte verpflichtet, der Beklagten und Widerklägerin Fr. 4'500.00 zuzüglich 5 % Zins ab 1. Dezember 2019 zu bezahlen;

2.1.3.

wird der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. aaa des Betreibungsamtes Q. im Umfang von Fr. 4'112.75 zuzüglich 5 % Zins ab 1. Oktober 2019 beseitigt;

2.1.4.

wird der Rechtsvorschlag in der Betreibungsnummer bbb des Betreibungsamtes Q. im Umfang von Fr. 4'112.75 zuzüglich 5 % Zins ab 1. November 2019 beseitigt;

2.1.5.

wird die Klägerin und Widerbeklagte unter Androhung der Bestrafung nach Art. 292 StGB im Widerhandlungsfall verpflichtet, der Beklagten und Widerklägerin ein Arbeitszeugnis auszustellen; Art. 292 StGB lautet wie folgt:

' Wer der von einer zuständigen Behörde oder einem zuständigen Beamten unter Hinweis auf die Strafdrohung dieses Artikels an ihn erlassenen Verfügung nicht Folge leistet, wird mit Busse bestraft.'

2.1.6.

wird die Klägerin und Widerbeklagte unter Androhung der Bestrafung nach Art. 292 StGB im Widerhandlungsfall verpflichtet, der Beklagten und Widerklägerin ihr vollständiges Personaldossier auszuhändigen; Art. 292 StGB lautet wie folgt:

' Wer der von einer zuständigen Behörde oder einem zuständigen Beamten unter Hinweis auf die Strafdrohung dieses Artikels an ihn erlassenen Verfügung nicht Folge leistet, wird mit Busse bestraft.'

2.2.

Im Übrigen wird die Widerklage abgewiesen.

3.

Die Klägerin und Widerbeklagte wird verpflichtet, der Beklagten und Widerklägerin 3/5 ihrer richterlich genehmigten Anwaltskosten in der Höhe von Fr. 10'875.30 (inkl. 7.7 % MWST von Fr. 777.55), also den Betrag von Fr. 6'525.20 zu bezahlen.

4.

4.1.

4.1.1.

Die Entscheidgebühr von Fr. 4'600.00 wird zu 4/5 mit Fr. 3'680.00 der Klägerin und Widerbeklagten und zu 1/5 mit Fr. 920.00 der Beklagten und Widerklägerin auferlegt.

4.1.2.

Die gemäss Ziff. 4.1.1 verlegten Gerichtskosten werden wie folgt liquidiert:

Der von der Beklagten und Widerklägerin geleistete Kostenvorschuss von Fr. 3'200.00 wird verrechnet. Die Klägerin und Widerbeklagte wird verpflichtet, der Beklagten und Widerklägerin den nicht von ihr zu tragenden Differenzbetrag von Fr. 2'280.00 direkt zu ersetzen.

Die Klägerin und Widerbeklagte wird verpflichtet, die nicht durch Verrechnung beglichenen Gerichtskosten in der Höhe von Fr. 1'400.00 an die Gerichtskasse Muri zu bezahlen.

4.2.

Die Klägerin und Widerbeklagte wird verpflichtet, der Beklagten und Widerklägerin Fr. 210.00 an die Kosten des Schlichtungsverfahrens zu bezahlen."

3.

3.1.

Gegen diesen ihr am 15. Februar 2023 zugestellten, vollständig begründeten Entscheid erhob die Klägerin am 17. März 2023 fristgerecht Berufung mit den Anträgen:

" 1.

Es sei der Entscheid des Bezirksgerichts Muri vom 22. März 2022 aufzuheben. Die Klage gutzuheissen und die Widerklage abzuweisen.

2.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Berufungsbeklagten."

3.2.

Mit Berufungsantwort vom 15. Mai 2023 beantragte die Beklagte, die Berufung sei kostenfällig abzuweisen, soweit auf diese einzutreten sei.

3.3.

Es folgte eine Reihe unaufgefordert erstatteter Eingaben der Parteien, am 30. Mai, 27. Juni und 27. Juli 2023 durch die Klägerin, am 9. Juni und 6. Juli 2023 durch die Beklagte.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

1.1.

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

1.2.

Hinsichtlich des zweitinstanzlichen Prozessgegenstands und der Berufsbegehren sind folgende ergänzende Bemerkungen anzubringen:

Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die Berufung schriftlich und begründet einzureichen. In der Berufungseingabe sind Rechtsbegehren zu stellen. Im Rechtsbegehren bringt die Partei zum Ausdruck, welche Rechtsfolge sie im Berufungsverfahren anstrebt. Das Rechtsbegehren muss so bestimmt sein, dass es im Falle der Gutheissung unverändert zum Urteil erhoben werden kann. Aus diesen Grundsätzen folgt, dass der Berufungskläger grundsätzlich ein (reformatorisches) Begehren in der Sache stellen muss. Auf Geldzahlung gerichtete Begehren sind zu beziffern. Ein ungenügendes Rechtsbegehren ist kein im Sinn von Art. 132 Abs. 1 ZPO verbesserlicher Mangel; daher ist die Berufungsinstanz nicht verpflichtet, die Berufung zur Verbesserung zurückzuweisen. Auf formell mangelhafte Rechtsbegehren tritt die Rechtsmittelinstanz nicht ein. Die Zulässigkeit des Rechtsbegehrens ist indes nicht an diesem selbst zu messen, sondern an den vorgetragenen Beanstandungen. Wie alle Prozesshandlungen sind auch Rechtsbegehren nach Treu und Glauben auszulegen. Prozessklärungen dürfen nicht buchstabengetreu ausgelegt werden, ohne zu fragen, welcher Sinn ihnen vernünftigerweise beizumessen sei. Überspitzt formalistisch wäre es, eine Partei auf der unglücklichen Formulierung oder einem unbestimmten Wortlaut ihres Rechtsbegehrens zu behaften, wenn sich dessen Sinn unter Berücksichtigung der Begründung, der Umstände des zu beurteilenden Falls oder der Rechtsnatur der Hauptsache ohne Weiteres ermitteln lässt (BGE 5A_342/2022 E. 2.1 m.w.N.).

In ihrem formellen Rechtsmittelantrag verlangt die Klägerin, es sei der angefochtene Entscheid aufzuheben, ihre Klage gutzuheissen und die Widerklage abzuweisen. Der Begründung des Rechtsmittels lässt sich entnehmen, dass sie an den von ihr vor Vorinstanz gestellten Klagebegehren (betreffend Schadenersatzforderung und Pönale) vollumfänglich festhält und ferner die Abweisung der auf Geldzahlung lautenden Widerklagebegehren (betreffend Lohn, Pönale und Überstundenentschädigung) der Beklagten verlangt, soweit diese nicht von der Vorinstanz bereits abgewiesen wurden (insoweit, als eine Abweisung der Widerklage erfolgte, fehlte es der Klägerin für eine Anfechtung an der Rechtsmittelvoraussetzung der Beschwer). Keinerlei Begründung enthält die Berufung, wenn und soweit die Klägerin mit ihrem Rechtsmittelantrag auch die Aufhebung der Dispositivziffern 2.1.5 und 2.1.6 betreffend ihre Verpflichtung zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses und zur Aushändigung des Personaldossiers anfechten wollte. Insofern wäre auf die Berufung mangels Begründung nicht einzutreten (REETZ/THEILER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2016, Art. 311 N. 38).

2.

2.1.

2.1.1.

Mit der Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO).

Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die Berufung zu begründen. In seinen Ausführungen hat sich der Berufungskläger mit der Begründung im erstinstanzlichen Entscheid im Einzelnen und sachbezogen auseinanderzusetzen (REETZ/THEILER, a.a.O., Art. 311 N. 36). Begründen bedeutet aufzuzeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid als fehlerhaft erachtet wird. Hierfür muss die Berufung hinreichend klar abgefasst sein, was insbesondere eine genaue Bezeichnung der beanstandeten Passagen sowie der Aktenstücke, auf welche sich die Kritik stützt, bedingt (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1, 5A_466/2016 E. 2.3). Allgemeine Kritik am vorinstanzlichen Entscheid genügt nicht (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1, 5A_466/2016 E. 2.3, 4A_651/2012 E. 4.2; OGer ZH, LB180064 E. 1.2; SEILER, Die Berufung nach ZPO, 2013, N. 896; HURNI, Der Rechtsmittelprozess der ZPO, ZBJV 2020, S. 76). Auch mit blossen Wiederholungen der eigenen Vorbringen vor erster Instanz, die von dieser bereits abgehandelt wurden, wird dem Begründungserfordernis nicht Genüge getan (BGE 141 III 569 E. 2.3.3, 138 III 374 E. 4.3.1, 5A_466/2016 E. 2.3, 4A_651/2012 E. 4.2; OGer ZH, LB180064 E. 1.2; REETZ/THEILER, a.a.O.; HUNGERBÜHLER/BUCHER, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2016, N. 31 zu Art. 311 ZPO; SEILER, a.a.O.; HURNI, a.a.O., S. 75 f.). Der Berufungskläger hat dem angefochtenen Entscheid vielmehr eine Gegenargumentation entgegenzustellen (HURNI, a.a.O., S. 74 und 75 ff.). Die Rechtsmittelinstanz ist nicht gehalten, von sich aus alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Sie kann sich grundsätzlich auf die Beurteilung der in der Berufung und der Berufungsantwort gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen beschränken (BGE 144 III 394 E. 4.1.4, 142 III 413 E. 2.2.4). Sie ist aber inhaltlich weder an die Argumente, welche die Parteien zur Begründung ihrer Beanstandungen vorbringen, noch an die Erwägungen der ersten Instanz gebunden; sie wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO) und verfügt über freie Kognition in Tatfragen (BGE 144 III 394 E. 4.1.4). Sie kann deshalb die Berufung auch mit einer anderen Begründung gutheissen oder diese auch mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen (BGE 4A_397/2016 E. 3.1).

Neue Tatsachen und Beweismittel werden im Berufungsverfahren nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten

(Art. 317 Abs. 1 ZPO), wofür die Partei, die solche Neuerungen geltend macht, die Substantiierungs- und Beweislast trägt (BGE 5A_266/2015 E. 3.2.2).

Eine Nachreichung der Begründung nach Ablauf der Rechtsmittelfrist ist unzulässig. Selbst die Ausübung des sog. Replikrechts, gestattet nicht, die Berufungsschrift nachzubessern oder gar zu ergänzen. Ein – sich im Rahmen des Streitgegenstands bewegendes – neues juristisches Argument kann gegebenenfalls vorgetragen werden, wenn der Prozessgegner zulässigerweise neue Tatsachen oder Beweismittel in das Berufungsverfahren eingebracht hat. Ansonsten kommt eine Nachbesserung nur bei behebbaren formalen Mängeln wie der fehlenden Unterschrift infrage. Sie erlaubt aber niemals die inhaltliche Ergänzung einer Eingabe (BGE 5A_7/2021 E. 2.2 m.w.N.).

2.1.2.

Mit Blick auf die im letzten Absatz der vorstehenden Erwägung 2.1.1 gemachten Ausführungen ist auf die von der Klägerin in ihren – unaufgefordert nachgereichten – Eingaben vom 27. Juni und 17. Juli 2023 neu vorgebrachten prozessualen Rügen von vornherein nicht weiter einzugehen, dies umso weniger, als nicht einsichtig ist, was die Klägerin davon abgehalten hat, diese bereits in erster Instanz vorzubringen (vgl. BGE 5A_647/2022 E. 3.3.2 m.w.N., wonach formelle Rügen sofort vorgetragen werden müssen und sie, wenn sie erst bei einem für die betroffene Partei ungünstigem Prozessausgang erhoben werden, nicht zu hören sind).

2.2.

Das Obergericht kann ohne Verhandlung aufgrund der Akten entscheiden (Art. 316 Abs. 1 ZPO).

3.

3.1.

Die Vorinstanz erwog – soweit vorliegend von Interesse – was folgt: Die Klägerin mache von der Beklagten einen Betrag von Fr. 19'250.00 als Schadenersatz und Konventionalstrafe bzw. als Pönale geltend. Der Schaden sei gemäss der Klägerin entstanden, weil die Beklagte unentschuldigt am Arbeitsplatz gefehlt und kein Ersatzpersonal organisiert habe. Durch das unentschuldigte Fernbleiben habe die Beklagte ihre Arbeitsstelle zudem fristlos i.S.v. Art. 337d Abs. 1 OR verlassen (angefochtener Entscheid E. 2.1 und 3.1.1).

In tatsächlich Hinsicht hielt die Vorinstanz fest, dass die Beklagte vom **21.–24. September 2019** zwar nicht am Arbeitsplatz erschienen sei. Sie habe mit einem Arztzeugnis (Klageantwortbeilage 4) jedoch belegen können, in dieser Zeit krank und zu 100 % arbeitsunfähig gewesen zu sein, was mittlerweile auch die Klägerin eingesehen habe. Es sei weiter unbestritten,

dass die Beklagte auch am **25. und 26. September 2019** nicht zur Arbeit erschienen sei. Dass sie an diesen beiden Tagen Ferien gehabt habe, habe die Klägerin aber nicht bestritten. Demnach sei der Vorwurf der Klägerin, die Beklagte habe am 25. und 26. September 2019 unentschuldigt bei der Arbeit gefehlt, falsch. Unbestritten sei sodann, dass die Beklagte am **28. und 29. September 2019** gearbeitet habe, bzw. nicht nachgewiesen sei, dass sie an diesen Tagen gefehlt habe. Im Übrigen habe die Klägerin auf Befragung hin selber ausgeführt, die Beklagte am 29. September 2019 im Pausenraum angetroffen und deren Frage, ob sie ihre Ferien ab dem 30. September 2019 beziehen könne, bejaht zu haben. Demnach sei die Klägerin per 29. September 2019 keineswegs davon ausgegangen, dass die Beklagte ihre Arbeitsstelle endgültig verlassen habe, andernfalls nicht über den Bezug von Ferien hätte diskutiert werden müssen. Die Behauptung der Klägerin, wonach die Beklagte ihre Arbeitsstelle erst dadurch i.S.v. Art. 337d OR fristlos verlassen habe, dass sie **nach ihren Ferien** nicht mehr zur Arbeit erschienen sei, sei erst anlässlich der Hauptverhandlung sinngemäss und damit verspätet geltend gemacht worden. Abgesehen davon sei diese Behauptung aktenwidrig, da die Klägerin der Beklagten, als diese ihre Arbeit nach den Ferien wieder angeboten hatte, mitgeteilt habe, sie habe das Arbeitsverhältnis bereits früher aufgelöst, weil sie nicht zur Arbeit erschienen sei (angefochtener Entscheid E. 3.1.3). Demnach hätten für die Klägerin keine objektiven Anhaltspunkte bestanden, um nach Treu und Glauben davon auszugehen, die Beklagte habe ihre Arbeitsstelle definitiv i.S.v. Art. 337d Abs. 1 OR verlassen. Der Klägerin stehe daher kein Anspruch nach Art. 337d OR zu (angefochtener Entscheid E. 3.1.5). Im Übrigen sei auch eine Haftung nach Art. 321e OR abzulehnen: Eine schadensunabhängige Pönale habe in Art. 321e OR keine Grundlage und sei bereits deshalb nicht geschuldet. Der von der Klägerin geltend gemachte Schaden (Kosten für das Ersatzpersonal) sei sodann nicht kausal auf die der Beklagten und vorgeworfene Vertragsverletzung – kein Organisieren von Ersatzpersonal während der krankheitsbedingten Abwesenheit – zurückzuführen. Die Lohnkosten seien vielmehr unvermeidlich gewesen. Auch wenn die Beklagte Ersatzpersonal organisiert hätte, hätte dieses bezahlt werden müssen (angefochtener Entscheid E. 3.2). Die Klage sei daher abzuweisen (angefochtener Entscheid E. 3.3).

Mit ihrer Widerklage mache die Beklagte unter anderem diverse Lohnforderungen für die Monate September–November 2019, Überstundenlohn und eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung geltend. Begründet werde dies mit dem Umstand, wonach die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit ordentlicher, aber missbräuchlicher Kündigung vom 26. September 2019 (Widerklagebeilage 9) per Ende November 2019 gekündigt habe. Der Einwand der Klägerin, die Beklagte habe die Arbeitsstelle ihrerseits per 30. September 2019 fristlos i.S.v. Art. 337d Abs. 1 OR verlassen, sei bereits entkräftet. Effektiv habe das Arbeitsverhältnis am 30. November 2019

geendet. Die Lohnforderungen seien in ihrer Höhe unbestritten und der Beklagten daher zuzusprechen (angefochtener Entscheid E. 5.1.1 f.). Betreffend die Überstunden erwog die Vorinstanz, die Beklagte mache 96.96 geleistete Überstunden geltend. Die Anzahl der geleisteten Überstunden sei von der Klägerin genauso wenig bestritten worden wie der daraus abgeleitete Lohnanspruch der Beklagten. Die Überstundenforderung sei daher zuzusprechen (angefochtener Entscheid E. 5.3). Was die Missbräuchlichkeit der Kündigung vom 26. September 2019 anbelange, so erwog die Vorinstanz, habe die Klägerin nicht bestritten, dass sie der Beklagten darum gekündigt habe, weil diese einige Tage krankheitshalber nicht zur Arbeit erschienen sei. Eine derartige Kündigung sei nach Art. 336 Abs. 1 lit. e [gemeint wohl: lit. d] OR missbräuchlich (angefochtener Entscheid E. 5.6.2). Aufgrund der konkreten Umstände rechtfertige sich eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in der Höhe von einem Monatslohn (angefochtener Entscheid E. 5.6.3).

3.2.

3.2.1.

Die Klägerin bringt gegen den angefochtenen Entscheid vor, die Beklagte habe ab dem 26. September 2019 nicht mehr gearbeitet. Sie sei unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen (Berufung Rz II.2 f. und II.6). Damit habe die Beklagte das Arbeitsverhältnis selber und zwar fristlos aufgelöst. Zudem habe sie der Klägerin am 1. Oktober 2019 ein Einschreiben mit der Arbeitgeberbescheinigung für die Arbeitslosenversicherung zukommen lassen (Berufung Rz II.7; Eingabe vom 27. Juni 2023). Was den 26. und 27. September 2019 betreffe, so habe die Klägerin die Beklagte am 25. September 2019 angerufen und ihr mitgeteilt, sie habe zur Arbeit zu erscheinen (Berufung Rz. II.2). Was den 4.–7. Oktober 2019 anbelange, so habe die Beklagte dann keine Ferien gehabt. Vielmehr habe die Beklagte ab dem 30. September 2019 längst keine Arbeitsstelle mehr gehabt. Sie habe gemäss der Widerklagebeilage 11 (Dienstplan Oktober 2019) genau gewusst, dass sie vom 4.–7. Oktober 2019 hätte arbeiten müssen. Daher habe sie D. in ihrer SMS vom 18. Oktober 2019 auch gefragt, ob sich das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin aufgelöst habe, weil sie genau gewusst habe, dass sie ab dem 30. September 2019 unentschuldigt nicht mehr zur Arbeit erschienen sei (Berufung Rz. 6 und 9). Die Beklagte sei also ab dem 30. September 2019 der Arbeitsstelle wissentlich und willentlich unentschuldigt ferngeblieben (Berufung Rz. II.10). Sie lüge, wie sie es immer tue, wenn sie behaupte, ihre Arbeit am 18. Oktober 2019 angeboten zu haben (Berufung Rz. II.10).

3.2.2.

Nach Art. 337d Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht sowie auf Ersatz weiteren Schadens, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle fristlos verlässt. Dabei

setzt ein fristloses Verlassen der Arbeitsstelle voraus, dass der Arbeitnehmer die weitere Erbringung seiner Arbeitsleistung bewusst, absichtlich und endgültig verweigert. Liegt diesbezüglich keine eindeutige Erklärung des Arbeitnehmers vor, ist darauf abzustellen, ob der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der gesamten Umstände nach dem Vertrauensgrundsatz davon ausgehen durfte, der Arbeitnehmer habe die Arbeitsstelle definitiv verlassen. Muss der Arbeitgeber nach Treu und Glauben erkennen, dass die Abwesenheit des Arbeitnehmers mit behaupteten gesundheitlichen Problemen zusammenhängt, darf er, selbst wenn der Arbeitnehmer nicht sofort ein Arztzeugnis beibringt, daraus allein nicht auf ein Verlassen der Arbeitsstelle schliessen. Er muss vielmehr die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass der Arbeitnehmer es lediglich versäumt hat, seiner Pflicht zur Einreichung des Arztzeugnisses nachzukommen oder dazu nicht in der Lage war. Erst wenn diesbezüglich durch die Aufforderung zur Einreichung des Arztzeugnisses beziehungsweise zur Wiederaufnahme der Arbeit oder aufgrund weiterer zur blossen Abwesenheit hinzutretender Umstände Klarheit besteht, erscheint der Schluss auf ein Verlassen der Arbeitsstelle gerechtfertigt (BGE 4A_204/2020 E. 2.1 m.w.N.).

3.2.3.

Chronologisch betrachtet gilt, was folgt:

Was die Absenzen vom **26. und 27. September 2019** betrifft, so bringt die Klägerin in ihrer Berufung erstmals vor, der Beklagten am 25. September 2019 telefonisch mitgeteilt zu haben, sie müsse am 26. und 27. September 2019 zur Arbeit erscheinen (Berufung Rz. II.2). Da sie jedoch jegliche Ausführung darüber unterlässt, weshalb es ihr trotz zumutbarer Sorgfalt nicht möglich gewesen sein sollte, diese Behauptung bereits im vorinstanzlichen Verfahren vorzubringen – und solches auch nicht ersichtlich ist –, handelt es sich um ein im Berufungsverfahren nach Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO unzulässiges Novum (vgl. oben E. 2.1.1). Weitere Gründe, weshalb die Beklagte am 26. und 27. September 2019 unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen sein soll – die Vorinstanz ging von einem rechtmässigen Ferienbezug aus (vgl. angefochtener Entscheid E. 3.1.3) – bringt die Klägerin nicht vor. Es ist daher davon auszugehen, dass die Beklagte ihrer Arbeitsstelle am 26. und 27. September 2019 nicht unentschuldigt fernblieb.

Betreffend den **28. und 29. September 2019** bringt die Klägerin vor, die Beklagte habe ab dem 26. September 2019 nicht mehr gearbeitet (Berufung Rz. II.3 und II.6). Damit widerspricht sie der vorinstanzlichen Feststellung, wonach unbestritten sei, dass die Beklagte am 28. und 29. September 2019 tatsächlich gearbeitet hat bzw. nicht nachgewiesen sei, dass sie gefehlt hat (angefochtener Entscheid E. 3.1.3 S. 8). Die Klägerin begründet ihre anderslautende Ansicht nicht, sodass sie damit den Anforderungen an

eine Berufungsbegründung nicht genügt (vgl. oben E. 2.1.1). Es bleibt somit bei der vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellung, wonach die Beklagte am 28. und 29. September 2019 gearbeitet hat.

Was die Zeit ab dem **30. September 2019** anbelangt, so weilte die Beklagte nach den Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz ab diesem Datum in den Ferien (angefochtener Entscheid E. 3.1.3). Für die Dauer vom 30. September 2019 bis und mit 3. Oktober 2019 lässt sich der Berufung keine Begründung entnehmen, weshalb diese Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz falsch sein soll, sodass darauf nicht weiter einzugehen ist. Für die Dauer vom 4. Oktober 2019 bis zum 7. Oktober 2019 behauptet die Klägerin immerhin, die Beklagte habe gemäss dem Dienstplan für den Monat Oktober 2019 keine Ferien gehabt, weshalb sie zur Arbeit hätte erscheinen müssen. Diese Behauptung widerspricht aber offensichtlich ihrer eigenen Aussage an der Hauptverhandlung vom 22. März 2022, wonach die Beklagte ab dem 30. September 2019 drei Wochen Ferien gehabt habe (act. 120 f.), sodass auch darauf nicht näher einzugehen ist. Ob die Klägerin mit ihrem erstmaligen Vorbringen anlässlich der Hauptverhandlung vom 22. März 2022, wonach die Beklagte ihre Arbeitsstelle erst durch die fehlende Rückkehr an den Arbeitsplatz nach den angeblichen Ferien i.S.v. Art. 337d OR fristlos verlassen habe, nicht verspätet sei (so angefochtener Entscheid E. 3.1.3 letzter Absatz, was in der Berufung Rz. II.3 moniert wird), kann vor diesem Hintergrund offengelassen werden. Es ist auch für die Zeit nach den Ferien nicht von einem fristlosen Verlassen der Arbeitsstelle durch die Beklagte auszugehen. Vielmehr bot die Beklagte ihre Arbeit sowohl in ihrer SMS vom 18. Oktober 2019 (Klageantwortbeilage 10) als auch im Schreiben ihres damaligen Rechtsvertreters vom 18. Oktober 2019 (Klageantwortbeilage 9) explizit an. D. – Verwaltungsratspräsident der Klägerin – antwortete per SMS bloss, es sei die Beklagte gewesen, die den Arbeitsvertrag aufgelöst habe, was die Vorinstanz zu Recht als Verzicht auf die Arbeitsleistung der Beklagten wertete (vgl. angefochtener Entscheid E. 5.1.2) und was die Klägerin auch nicht als falsch rügt.

Nach dem Gesagten ist die Beklagte nicht unentschuldigt ihrer Arbeitsstelle ferngeblieben. Es verhält sich also nicht so, dass sie die weitere Erbringung ihrer Arbeitsleistung bewusst, absichtlich und endgültig verweigert hätte. Es liegen auch keine Umstände vor, wonach die Klägerin nach Treu und Glauben davon ausgehen durfte, dass die Beklagte die Arbeitsstelle definitiv verlassen hätte. Der Tatbestand von Art. 337d Abs. 1 OR ist somit nicht erfüllt.

Soweit die Klägerin in diesem Zusammenhang vorbringt, die Beklagte habe den Dienstplan für den Monat Oktober 2019 gemäss der Klageantwortbeilage 8 absichtlich verfälscht, um das Gericht durch Täuschung zu veranlassen, zum Nachteil der Klägerin zu entscheiden (Berufung Rz. II.6 und

II.9), so handelt es sich auch hierbei um ein unzulässiges Novum. Die Klägerin hat solches vor der Vorinstanz nicht vorgetragen; weder werden Entschuldigungsgründe vorgebracht noch sind solche ersichtlich und zudem wurden weder konkrete Anhaltspunkte behauptet noch sind solche auszumachen, die den Schluss einer Verfälschung nahelegen. Letztlich ist auch nicht ersichtlich, inwiefern der Dienstplan für den Monat Oktober 2019 relevant sein sollte, da die Klägerin selber aussagte, die Beklagte habe ab dem 30. September 2019 drei Wochen Ferien gehabt (act. 120 f.).

Was den SMS-Verkehr zwischen D. und der Beklagten anbelangt (vgl. Klageantwortbeilage 10), so sind die diesbezüglichen Ausführungen der Klägerin in ihrer Berufung nicht verständlich: Sie zitiert die SMS-Nachricht der Beklagten nur unvollständig. Die Beklagte schrieb D. nämlich am 18. Oktober 2019 und fragte darin, ob es noch aktuell sei, dass sie "morgen" – d.h. am 19. Oktober 2019 – Frühdienst leisten oder ob sie nicht mehr kommen solle. Daraus kann die Klägerin offensichtlich nicht ableiten, die Beklagte habe gewusst, vom 4.–7. Oktober 2019 keine Ferien gehabt zu haben. Auch die Nachfrage der Beklagten in derselben SMS, ob sich das Arbeitsverhältnis zur Klägerin aufgelöst habe, ist nicht darauf zurückzuführen, dass sie gewusst hätte, ab dem 30. September 2019 unentschuldigt der Arbeitsstelle ferngeblieben zu sein (so aber Berufung Rz. II.6). Diese Nachfrage ist vielmehr vor dem Hintergrund der Korrespondenz der Klägerin zu sehen. Zwischenzeitlich hatte die Beklagte nämlich sowohl die vom 26. September 2019 datierende Kündigung der Klägerin (Klagebeilage 10) als auch das Schreiben vom 27. September 2019 (Klagebeilage 11) erhalten. Darin wurde der Beklagten mitgeteilt, dass sie erneut unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen sei und es sich um eine ungerechtfertigte, fristlose Kündigung des Arbeitnehmers handle, wenn für die Absenz keine wichtigen Gründe vorliegen sollten. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die Beklagte D. nach der Rückkehr aus ihren Ferien fragte, ob das Arbeitsverhältnis noch bestehe oder mittlerweile aufgelöst worden sei.

Schliesslich ist betreffend die Berufsbeilage 1 noch anzumerken, dass es sich dabei um ein angebliches Schreiben der Beklagten vom 1. Oktober 2019 handelt. Dieses Schreiben wurde im vorinstanzlichen Verfahren nicht eingereicht. Da die Klägerin keine Ausführungen darüber macht, weshalb es ihr trotz zumutbarer Sorgfalt nicht möglich gewesen sein sollte, diese Beilage bereits im vorinstanzlichen Verfahren einzureichen – und solches auch nicht ersichtlich ist –, handelt es sich um ein im Berufungsverfahren nach Art. 317 Abs. 1 ZPO unzulässiges Novum. Auf die Berufsbeilage 1 ist daher nicht weiter einzugehen.

Dementsprechend ist ein fristloses Verlassen der Arbeitsstelle durch die Beklagte i.S.v. Art. 337d Abs. 1 OR nicht dargetan. Das Arbeitsverhältnis endete dennoch, und zwar aufgrund der Kündigung der Klägerin vom 26. September 2019 (Klagebeilage 10) per Ende November 2019.

3.3.

Die Klägerin macht geltend, die Kündigung vom 26. September 2019 (Klagebeilage 10) sei auch ohne die Angabe von Gründen rechtmässig erfolgt, was die Beklagte mit ihrem Einschreiben vom 1. Oktober 2019 bestätigt habe. Die Kündigung sei nicht missbräuchlich und eine Entschädigung sei nicht geschuldet (Berufung Rz. II.7 i.f. und II.9 f.).

Damit argumentiert die Klägerin am angefochtenen Entscheid vorbei. Richtig ist zwar, dass die Angabe des Kündigungsgrunds für die Wirksamkeit einer Kündigung nicht erforderlich ist (BGE 136 III 513 E. 2.3). Demgemäss ist von vornherein ohne Belang, ob die Kündigung vom 26. September 2019 (Klagebeilage 10) einen Kündigungsgrund enthielt oder nicht. Entscheidend ist alleine, dass die Klägerin im vorinstanzlichen Verfahren nicht bestritten hatte – was sie in ihrer Berufung nicht als falsch rügt –, der Beklagten einzig wegen des krankheitsbedingten Nichterscheins auf der Arbeitsstelle gekündigt zu haben. Eine solche Kündigung würdigte die Vorinstanz als missbräuchlich i.S.v. Art. 336 Abs. 1 OR, was die Klägerin nicht als falsche Rechtsanwendung bemängelt. Ergänzend sei erwähnt, dass es vorliegend nicht um einen Fall geht, in dem einem Arbeitnehmer wegen dessen Krankheit, die in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht, gekündigt wurde, was nach Art. 336 Abs. 1 lit. a OR wohl nicht missbräuchlich wäre (vgl. hierzu BGE 4A_215/2022 E. 4.1 m.w.N.). Vielmehr hatte die Klägerin nur deshalb gekündigt, weil die Beklagte aufgrund ihrer nur wenige Tage andauernden und nachgewiesenen Krankheit nicht zur Arbeit erschienen ist. Ist ein Arbeitnehmer krank und arbeitsunfähig, so ist er an der Arbeitsleistung verhindert und braucht grundsätzlich – weil es für ihn unmöglich oder unzumutbar ist – nicht zur Arbeit zu erscheinen. Vielmehr steht ihm trotz unterlassener Arbeitsleistung ein Lohnanspruch zu (Art. 324a OR). Demnach macht ein Arbeitnehmer, der aufgrund einer nachgewiesenen Krankheit i.S.v. Art. 324a OR nicht zur Arbeit erscheint, nach Treu und Glauben von seinem Recht Gebrauch, nichts Unmögliches bzw. Unzumutbares leisten zu müssen und sich erholen zu dürfen. Eine einzig darauf gestützte Kündigung erscheint daher nach Art. 336 Abs. 1 lit. d OR missbräuchlich. Dementsprechend ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz die Kündigung vom 26. September 2019 (Klagebeilage 10) als missbräuchlich taxierte und der Beklagten gestützt darauf eine Entschädigung nach Art. 336a Abs. 1 OR zusprach.

3.4.

Die Klägerin macht geltend, anders als die Vorinstanz es ausführe, sei es die Beklagte, die die Leistung von Überstunden nachweisen müsse, dass die Klägerin hiervon Kenntnis gehabt habe und dass die Überstunden betriebsnotwendig gewesen seien. Diesen Nachweis habe die Beklagte nicht erbracht. Sodann müssten Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet werden, was nicht der Fall gewesen sei. Auch das unterzeichnete Personalreglement besage, dass Überstunden vom Vorgesetzten angeordnet oder

nachträglich innert einem Monat anerkannt werden müssten, was nicht geschehen sei. Dass die Klägerin die angeblichen Überstunden nicht bestritten habe, stimme nicht, weil sie die Überstunden umfassend bestritten habe (Berufung Rz. II.8).

Damit argumentiert die Klägerin erneut am vorinstanzlichen Entscheid vorbei: Aus Rz. II.18 ihrer Widerklage ergibt sich, dass die Beklagte neben der Anzahl geleisteter Überstunden auch behauptete, dass die Überstunden angeordnet, betriebsnotwendig und genehmigt worden seien. Demnach lag in Bezug auf die Überstundenentschädigung ein schlüssiger Tatsachenvortrag vor. Die Vorinstanz führte aus, die Klägerin habe weder die Anzahl der geleisteten Überstunden noch den Anspruch auf Entschädigung der Überstundenarbeit bestritten. Dass dies nicht zutreffe, behauptet die Klägerin in ihrer Berufung zwar. Sie führt aber nicht aus, wo im vorinstanzlichen Verfahren sie die Überstundenarbeit bestritten hatte. Solches ist auch nicht ersichtlich. Insbesondere führt die Klägerin auch nicht aus, bereits im vorinstanzlichen Verfahren geltend gemacht zu haben, von den geleisteten Überstunden keine Kenntnis gehabt zu haben bzw. dass solche nicht betriebsnotwendig gewesen wären. Da sie zudem jegliche Ausführung darüber unterlässt, weshalb es ihr trotz zumutbarer Sorgfalt nicht möglich gewesen sein sollte, diese Bestreitungen bereits im vorinstanzlichen Verfahren vorzubringen – und solches auch nicht ersichtlich ist –, handelt es sich um im Berufungsverfahren nach Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO unzulässige Noven. Über unbestrittene Tatsachen braucht jedoch kein Beweis geführt zu werden (vgl. Art. 150 Abs. 1 ZPO; BAUMGARTNER, Kurzkommentar ZPO, 3. Aufl. 2021, N. 4 zu Art. 150 ZPO), sodass die Beklagte – entgegen der Argumentation der Klägerin in ihrer Berufung – im vorinstanzlichen Verfahren betreffend ihre Überstundenforderung auch keine Tatsachen nachzuweisen hatte.

3.5.

3.5.1.

Die Klägerin macht weiter geltend, entgegen der vorinstanzlichen Ausführungen (angefochtener Entscheid E. 3.1.3) leite sich die Pflicht zum Erstellen der Dienstpläne aus Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV 1 ab und obliege daher der Klägerin. Der Entscheid, an welchen Tagen die Beklagte zu arbeiten gehabt habe, habe daher bei der Klägerin und nicht bei dieser gelegen (Berufung Rz. II.2).

Was die Klägerin damit geltend machen will, ist nicht nachvollziehbar: Soweit die Klägerin mit ihren Ausführungen geltend zu machen scheint, es sei sie gewesen, die den Zeitpunkt des Ferienbezugs der Beklagten habe bestimmen können, so trifft dies nach Art. 329c Abs. 2 OR zwar grundsätzlich zu. Daraus lässt sich indessen nichts hinsichtlich der entscheidrelevanten (Tatsachen-) Frage ableiten, wann die Beklagte gearbeitet hat. Diesbezüg-

lich wurde bereits aufgezeigt, dass davon auszugehen ist, dass die Beklagte am 26. und 27. September 2019 sowie ab dem 30. September 2019 nicht unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben war, sondern (rechtmässig) Ferien bezogen hatte (vgl. vorne E. 3.2.3).

3.5.2.

Was die angebliche Haftung der Beklagten nach Art. 321e OR anbelangt (vgl. Berufung Rz. II.6 i.f.), so ist darauf nicht weiter einzugehen. Die Vorinstanz stellte fest, dass der von der Klägerin geltend gemachte Schaden nicht kausal auf das Verhalten der Beklagten zurückgeführt werden kann (angefochtener Entscheid E. 3.2.4), was die Klägerin nicht als falsch rügt. Ob der Beklagten ein pflichtverletzendes Verhalten nach Art. 321e OR vorgeworfen werden kann, spielt mangels eines Kausalzusammenhangs daher keine Rolle.

4.

Ausgangsgemäss wird die Klägerin für das Berufungsverfahren kostenpflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Bei einem Kostenstreitwert im Berufungsverfahren von Fr. 41'071.85 (Fr. 19'250.00 [gem. klägerischem Rechtsbegehren] + Fr. 17'321.85 [gem. Dispositivziffer 2.1.1 des angefochtenen Entscheids] + Fr. 4'500.00 [gem. Dispositivziffer 2.1.2 des angefochtenen Entscheids]) sind die Gerichtskosten (Entscheidgebühr) auf gerundet Fr. 3'754.30 festzusetzen (§ 11 Abs. 1 VKD i.V.m. § 7 Abs. 1 VKD) und werden mit dem von der Klägerin in der Höhe von Fr. 4'000.00 geleisteten Kostenvorschuss verrechnet (Art. 111 ZPO).

Die Klägerin ist zudem zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung für das Berufungsverfahren zu bezahlen. Die Grundentschädigung gemäss § 3 Abs. 1 lit. a AnwT beträgt beim vorliegenden Kostenstreitwert Fr. 7'518.62. Dem Abzug von 20 % für die entfallene Verhandlung (§ 6 Abs. 2 AnwT) stehen Zuschläge von 10 % und 5 % für die Eingaben der Beklagten vom 9. Juni und 6. Juli 2023 und gegenüber (§ 6 Abs. 3 AnwT). Unter Berücksichtigung des Rechtsmittelabzugs von 25 % (§ 8 AnwT) sowie einer Auslagenpauschale von Fr. 50.00 und der Mehrwertsteuer, ist die der Beklagten zustehende zweitinstanzliche Parteientschädigung somit auf gerundet Fr. 5'825.00 (= [Fr. 7'518.62 x 0.95 x 0.75 + Fr. 50.00] x 1.077) festzusetzen.

Das Obergericht erkennt:

1.

Die Berufung der Klägerin und Widerbeklagten wird abgewiesen.

2.

Die obergerichtliche Entscheidgebühr von Fr. 3'754.30 wird der Klägerin und Widerbeklagten auferlegt und mit dem von ihr in der Höhe von Fr. 4'000.00 bezahlten Kostenvorschuss verrechnet.

3.

Die Klägerin und Widerbeklagte wird verpflichtet, der Beklagten und Widerklägerin für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 5'825.00 (inkl. MwSt.) zu bezahlen.

Zustellung an:
[...]

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Aarau, 23. August 2023

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Brunner

Tognella