

**ZOR.2022.39**  
(OZ.2020.6)  
Art. 12

**Entscheid vom 28. März 2023**

Besetzung      Oberrichter Brunner, Präsident  
                     Oberrichter Holliger  
                     Ersatzrichter Schneuwly  
                     Gerichtsschreiber Tognella

Klägerin        **A.**,  
                     [...]  
                     vertreten durch lic. iur. Christine Boutellier, Rechtsanwältin,  
                     [...]

Beklagte        **B.**,  
                     [...]

Gegenstand    Ordentliches Verfahren betreffend Arbeitsvertrag

---

## Das Obergericht entnimmt den Akten:

### 1.

Die Klägerin war in den Jahren 2016–2019 als Arbeitnehmerin für die Beklagte tätig.

### 2.

#### 2.1.

Mit Klage vom 14. Mai 2020 stellte die Klägerin beim Bezirksgericht Lenzburg, Arbeitsgericht, folgende Rechtsbegehren:

" 1.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von mindestens CHF 37'386.95 brutto resp. CHF 35'946.60 netto nebst Zinsen zu 5% ab dem 03.06.2019 zu bezahlen und auf dem Betrag von CHF 23'138.50 brutto die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung abzuliefern. Eine Rektifikation auf Grund des Beweisergebnisses und das richterliche Ermessen werden ausdrücklich vorbehalten.

2.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin die Monatsblätter für die Jahre 2016 – 2017 und 2019, die Lohnabrechnungen für die Monate März, April und Juni 2019, die Stundenabrechnung für die Monate Januar – April 2019 sowie den Lohnausweis 2019 sowie die korrekte Abrechnung der Ferien und Überstunden, Überzeitstunden und Nachtarbeitsstunden auszuhändigen. Es sei der Klägerin nach Erhalt der fehlenden Unterlagen Gelegenheit einzuräumen, ihre Rechtsbegehren anzupassen.

3.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin ein Arbeitszeugnis mit folgendem Text auszustellen:

**„Arbeitszeugnis**

*Frau A., geb. tt.mm.jjjj, hat vom 1. Juni 2016 bis am 31. Mai 2019 in unserer Bäckerei-Konditorei in der warmen und kalten Konditorei gearbeitet.*

*Anfänglich war sie als Produktions-Mitarbeiterin und später als selbständige Konditorin tätig.*

*Die Hauptaufgaben von Frau A. waren:*

- *Herstellen von Teigen und Backen von Patisserie- und Tortenböden aller Art*
- *Herstellen von Cremen, Füllungen und Dekorationen aller Art*
- *Herstellen sämtlicher Patisserie*
- *Herstellen von Geburtstags- und Hochzeitstorten sowie Spezialtorten nach Kundenwünschen*
- *Herstellen von Backwaren aller Art (Cakes, Kekse, Guetzli inkl. Weihnachtsguetzli, Tee- und anderem Gebäck und sämtlichen süssen Backwaren)*

- Herstellen von Sandwiches, Canapes und verschiedenen Salaten
- Bedienung unserer verschiedenen Backöfen und sämtlicher Maschinen
- Pflege und Reinigung sämtlicher Maschinen
- Verantwortung für Hygiene und Reinigung der Produktionsräume (ab Februar 2018 alleine)
- Rohstoff- und Materialbewirtschaftung der Abteilung (ab Februar 2018 alleine)

Frau A. war in unserer Produktion in Q. tätig. Dort werden unsere Konditoreiwaren sowie Sandwiches, Canapes und Salate für alle unsere Filialen hergestellt. Anfänglich wurden 3, später 5 Filialen, beliefert. Zu Beginn der Tätigkeit von Frau A. waren 5 Mitarbeitende in der Abteilung Konditorei tätig, ab Februar 2018 fertigte Frau A. die gesamten Waren der Konditorei selbständig und praktisch alleine an.

Frau A. trat ohne professionelle Fachausbildung bei uns ein. Dank ihrer Lernfreudigkeit, ihrer hohen Motivation und ihrer guten Auffassungsgabe sowie ihrem manuellen Geschick eignete sie sich alle notwendigen Fachkenntnisse rasch an und setzte sie jederzeit erfolgreich in die Praxis um. Ab Februar 2018 arbeitete sie selbständig und praktisch alleine als Konditorin und war alleine für die ganze Produktion verantwortlich.

Wir haben Frau A. als sehr belastbare, einsatzfreudige und effiziente sowie loyale Mitarbeiterin kennen gelernt. Sie war auch jederzeit bereit, Mehrarbeit zu leisten. Dank ihrer überdurchschnittlichen Leistungsbereitschaft, Eigeninitiative und Effizienz war sie auch grösstem Arbeitsanfall stets gewachsen. Wir konnten uns dank ihrer zuverlässigen und termingerechten Arbeitsweise immer auf sie verlassen. Frau A. arbeitete kostenbewusst und legte Wert auf nachhaltigen Umgang mit den Ressourcen. In Bezug auf Qualität und Quantität lagen ihre Leistungen weit über dem Durchschnitt.

Es ist Frau A. leichtgefallen, sich auch in einem multikulturellen Umfeld zu bewegen und mit unterschiedlichsten Partnern zu kooperieren. ihr Auftreten war durchwegs freundlich, ihre Umgangsformen und ihr Verhalten vorbildlich. Vorgesetzte, Mitarbeitende und Kunden schätzten und achteten sie sehr

Frau A. verlässt uns per 31. Mai 2019, was wir sehr bedauern. Wir danken ihr für ihre sehr wertvolle Mitarbeit und ihren ausserordentlichen Einsatz und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

R., 31. Mai 2019

..... (Unterschrift Arbeitgeberin)“

4.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen mit MWSt zu Lasten der Beklagten."

## 2.2.

Mit Klageantwort und Widerklage vom 12. Juni 2020 (Datum Postaufgabe: 13. Juni 2020) stellte die Beklagte folgende Rechtsbegehren:

- " 1.  
Die Klägerin und Widerbeklagte sei zu verurteilen, an die Beklagte 18 x 400 CHF für zu viel bezahlte Monatslöhne seit September 2017 bis Februar 2019 und 2 x 400.- CHF vom 13. Monatslohn für die Jahre 2017 und 2018, gesamthaft **8 000.- CHF zzgl. 5 % Zins** seit dem 01. Juni 2016 zurückzubezahlen.
2.  
Die Klägerin und Widerbeklagte sei zu verurteilen, an die Beklagte 630 Mahlzeiten x 6.50 CHF pro vertraglich vereinbarter Mahlzeit, gesamthaft **4 095.- CHF zzgl. 5 % Zins** seit dem 01. Juni 2016 zu bezahlen. Vertraglich vereinbart waren 10 CHF, verrechnet wurden jedoch lediglich 3.50 CHF pro Mahlzeit.
3.  
Die Klägerin und Widerbeklagte sei zu verurteilen, an die Beklagte Schadenersatz und Genugtuung in der Höhe von 6 Monatslöhnen zu je 3 600.- CHF, gesamthaft **21 600 CHF zzgl. 5 % Zins** seit 01. Juni 2016 zu bezahlen, da die Klägerin und Widerbeklagte mit Eingabe vom 19. Dezember 2019 (Eingang Bezirksgericht Lenzburg 20. Dezember 2019) mit einem „Entwurf des Arbeitszeugnisses“, schriftlich bestätigt, dass diese die Verantwortung für die Hygiene und die Reinigung der Produktionsräume, die korrekte Lagerung und die Pflege und Reinigung der Maschinen **alleine** übernommen hat.
- Da die Staatsanwaltschaft Lenzburg gegen mehrere ehemalige Mitarbeiter / innen der B. aus dieser Zeit ermittelt, im Falle der „Mehrfachen Widerhandlung gegen das Lebensmittelgesetz in der Zeit vom 25. Januar 2017 bis zum 04. Juli 2018“ unter Verfahrens-Nr. STA1 ST.2018.6090 und die Klägerin und Widerbeklagte gemäss eigener Aussage während ihrer Anstellung und ab Februar 2018 alleine für die Hygiene der Produktionsräume und Lagerkontrolle verantwortlich war, ist die Klägerin und Widerbeklagte in dieser Strafsache, Schuldig! Das Schuldanerkenntnis liegt hiermit vor. Die Klägerin und Widerbeklagte ist unter Strafandrohung aufzufordern, sich sofort als Schuldige in dieser Strafsache bei einer Polizeistelle zu melden und als alleinige Verantwortliche auszusagen. Die Klägerin und Widerbeklagte [sic] hat der Beklagten und Widerklägerin den daraus entstandenen Schaden vollumfänglich zu ersetzen.
4.  
Die Klägerin und Widerbeklagte sei zu verurteilen, an die Beklagte und Widerklägerin das bis heute verursachte Anwaltshonorar aus dem Strafverfahren Lebensmittelgesetz 2018 in der Höhe von **737.00 CHF zzgl. 5 % Zins** seit dem 04. Januar 2020 zu bezahlen.
5.  
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin und Widerbeklagten."

### 2.3.

Mit Replik und Widerklageantwort vom 11. August 2020 stellte die Klägerin folgende Rechtsbegehren:

- " 1.  
An den Rechtsbegehren der Klage wird festgehalten.

Die Rechtsbegehren 1 und 3 werden präzisiert: die Beklagte sei zu verpflichten, die Zahlungen und die Zustellung des Arbeitszeugnisses spätestens innert 10 Tagen seit Eintritt der Rechtskraft des Urteils auszuführen.

2.  
Die Widerklägerin sei zu verpflichten, der Widerbeklagten für ihre Parteikosten Sicherheit zu leisten.

3.  
Die Widerklage sei vollumfänglich abzuweisen.

4.  
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten / Widerklägerin."

## **2.4.**

### **2.4.1.**

Mit Teilentscheid vom 10. März 2021 trat das Bezirksgericht Lenzburg, Arbeitsgericht, auf die Widerklage der Beklagten mangels Leistung der auf klägerischen Antrag hin verfügten Sicherstellung der Parteikosten in der Höhe von Fr. 7'457.00 nicht ein.

### **2.4.2.**

Mit Entscheid vom 9. Juni 2021 wies das Obergericht die dagegen geführte Berufung der Beklagten ab (ZOR.2021.21).

## **2.5.**

Mit Duplik vom 17. Dezember 2021 (Postaufgabe 28. Dezember 2021) stellte die Beklagte folgende Rechtsbegehren:

- " 1.  
Es sei auf die Klage nicht einzutreten, abzuweisen bzw. gegenstandslos abzuschreiben.
2.  
Eventualiter, sei die Nichtigkeit der Verfügung vom 16. Juni 2020 (OZ.2020.6), vom 27. August 2020 (OZ.2020.6) vom 28. September 2020 (OZ.2020.6), vom 09. November 2020 (OZ.2020.6) und des Entscheids vom 10. März 2021 (OZ.2020.6) festzustellen.
3.  
Subeventualiter, sei die Einrede der Verrechnung mit Gegenansprüchen (Guthaben der Beklagten) **in Höhe von CHF 19'428.00** gutzuheissen. Mit diesem Anspruch wird die Aufrechnung erklärt.
4.  
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin. Der Beklagten ist eine angemessene Parteientschädigung auszurichten."

## **2.6.**

Am 18. Mai 2022 fand vor dem Bezirksgericht Lenzburg, Arbeitsgericht, die Hauptverhandlung statt, anlässlich derer die Parteien befragt wurden und abschliessend Schlussvorträge hielten.

## **2.7.**

Mit Entscheid vom 18. Mai 2022 erkannte das Bezirksgericht Lenzburg, Arbeitsgericht, wie folgt:

### **" 1.**

#### **1.1.**

Die Beklagte wird verpflichtet, innert 10 Tagen nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils der Klägerin CHF 31'613.30 netto nebst Zinsen zu 5 % ab dem 3. Juni 2019 zu bezahlen und auf dem Betrag von CHF 23'138.50 brutto die Arbeitgeber und Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen abzuliefern.

#### **1.2.**

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin den Lohnausweis 2019 auszuhändigen.

#### **1.3.**

##### **1.3.1.**

Die Beklagte hat anerkannt, der Klägerin innert 10 Tagen seit Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Urteils ein Arbeitszeugnis mit nachfolgendem Text auszustellen:

### **Arbeitszeugnis**

Frau A., geb. tt.mm.jjjj, hat vom 1. Juni 2016 bis am 31. Mai 2019 in unserer Bäckerei-Konditorei in der warmen und kalten Konditorei gearbeitet.

Anfänglich war sie als Produktions-Mitarbeiterin und später als selbstständige Konditorin tätig.

Die Hauptaufgaben von Frau A. waren:

- Herstellen von Teigen und Backen von Patisserie- und Tortenböden aller Art
- Herstellen von Cremen, Füllungen und Dekorationen aller Art
- Herstellen sämtlicher Patisserie
- Herstellen von Geburtstags- und Hochzeitstorten sowie Spezialtorten nach Kundenwünschen
- Herstellen von Backwaren aller Art (Cakes, Kekse, Guetzli inkl. Weihnachtsguetzli, Tee- und anderem Gebäck und sämtlichen süssen Backwaren)
- Herstellen von Sandwiches, Canapes und verschiedenen Salaten
- Bedienung unserer verschiedenen Backöfen und sämtlicher Maschinen
- Pflege und Reinigung sämtlicher Maschinen
- Verantwortung für Hygiene und Reinigung der Produktionsräume (ab Februar 2018 alleine)
- Rohstoff- und Materialbewirtschaftung der Abteilung (ab Februar 2018 alleine)

Frau A. war in unserer Produktion in Q. tätig. Dort werden unsere Konditoreiwaren sowie Sandwiches, Canapes und Salate für alle unsere Filialen hergestellt. Anfänglich wurden 3, später 5 Filialen, beliefert. Zu Beginn der Tätigkeit von Frau A. waren 5 Mitarbeitende in der Abteilung Konditorei tätig, ab Februar 2018 fertigte Frau A. die gesamten Waren der Konditorei selbständig und praktisch alleine an.

Frau A. trat ohne professionelle Fachausbildung bei uns ein. Dank ihrer Lernfreudigkeit, ihrer hohen Motivation und ihrer guten Auffassungsgabe sowie ihrem manuellen Geschick eignete sie sich alle notwendigen Fachkenntnisse rasch an und setzte sie jederzeit erfolgreich in die Praxis um. Ab Februar 2018 arbeitete sie selbständig und praktisch alleine als Konditorin und war alleine für die ganze Produktion verantwortlich.

Wir haben Frau A. als sehr belastbare, einsatzfreudige und effiziente sowie loyale Mitarbeiterin kennen gelernt. Sie war auch jederzeit bereit, Mehrarbeit zu leisten. Dank ihrer überdurchschnittlichen Leistungsbereitschaft, Eigeninitiative und Effizienz war sie auch grösstem Arbeitsanfall stets gewachsen. Wir konnten uns dank ihrer zuverlässigen und termingerechten Arbeitsweise immer auf sie verlassen. Frau A. arbeitete kostenbewusst und legte Wert auf nachhaltigen Umgang mit den Ressourcen. In Bezug auf Qualität und Quantität lagen ihre Leistungen weit über dem Durchschnitt.

Es ist Frau A. leichtgefallen, sich auch in einem multikulturellen Umfeld zu bewegen und mit unterschiedlichsten Partnern zu kooperieren. ihr Auftreten war durchwegs freundlich, ihre Umgangsformen und ihr Verhalten vorbildlich. Vorgesetzte, Mitarbeitende und Kunden schätzten und achteten sie sehr.

Frau A. verlässt uns per 31. Mai 2019, was wir sehr bedauern. Wir danken ihr für ihre sehr wertvolle Mitarbeit und ihren ausserordentlichen Einsatz und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

R., 31. Mai 2019  
..... (Unterschrift Arbeitgeberin)

#### **1.3.2.**

Das Verfahren wird in diesem Umfang als durch Anerkennung erledigt von der Kontrolle abgeschrieben.

#### **1.4.**

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen bzw. als durch Rückzug erledigt von der Kontrolle abgeschrieben, soweit darauf eingetreten wird.

#### **2.**

Die Rechtsbegehren der Beklagten werden abgewiesen, soweit drauf eingetreten wird.

**3.**

**3.1.**

Die Kosten des Schlichtungsverfahrens (SC.2019.58) von CHF 600.00 werden der Beklagten auferlegt und mit den Vorschüssen bzw. Zahlungen der Parteien von je CHF 300.00 verrechnet, so dass die Beklagte der Klägerin CHF 300.00 direkt zu ersetzen hat.

**3.2.**

Die Gerichtskosten von CHF 4'056.20, bestehend aus Entscheidgebühr von CHF 3'800.00 sowie Dolmetscherkosten von CHF 256.20, werden der Beklagten auferlegt. Sie werden mit dem Vorschuss der Klägerin von CHF 3'900.00 verrechnet, so dass die Beklagte der Klägerin CHF 3'900.00 direkt zu ersetzen und der Gerichtskasse CHF 156.20 zu bezahlen hat.

**4.**

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Parteientschädigung von CHF 11'211.90 (inkl. Kosten des Schlichtungsverfahrens sowie 7.7 % MWST im Betrag von CHF 801.60) zu bezahlen."

**3.**

**3.1.**

Gegen diesen ihr am 24. August 2022 zugestellten, vollständig begründeten Entscheid erhob die Beklagte am 2. September 2022 fristgerecht Berufung mit den Anträgen:

- " 1.  
Es sei der Entscheid des Bezirksgerichts Lenzburg vom 18. Mai 2022 aufzuheben.
2.  
Es sei die Klage vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann.
3.  
Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Berufungsbeklagten."

**3.2.**

Auf ein entsprechendes von der Klägerin am 21. September 2022 gestelltes Gesuch hin wurde die Beklagte mit instruktionsrichterlicher Verfügung vom 2. November 2022 verpflichtet, eine Parteikostensicherheit für das Berufungsverfahren in der Höhe von Fr. 5'750.00 zu leisten. Auf eine von der Beklagten gegen diese Verfügung gerichtete Beschwerde in Zivilsachen trat das Bundesgericht mit Urteil vom 13. Dezember 2022 nicht ein (4A\_521/2022).

**3.3.**

Mit Berufungsantwort vom 10. Februar 2023 beantragte die Klägerin, die Berufung sei kostenfällig abzuweisen.



---

## **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 Beklagte 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 Beklagte sowohl den Gerichtskostenvorschuss (Art. 98 ZPO) als auch die Parteikostensicherstellung (Art. 99 ZPO) fristgerecht geleistet hat, steht einem Eintreten auf ihre Berufung nichts entgegen.

#### **1.2.**

Hinsichtlich des zweitinstanzlichen Prozessgegenstands sind folgende ergänzenden Bemerkungen anzubringen:

##### **1.2.1.**

In dem Umfang, wie die Vorinstanz die Klage abgewiesen hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 5.4.6, wo die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung auf zwei Bruttomonatslöhne, d.h. Fr. 8'666.70, statt wie eingeklagt auf drei Bruttomonatslöhne bzw. Fr. 13'000.00 festgesetzt wurde) und auf die von der Klägerin an der Hauptverhandlung vorgenommene Klageerhöhung um Fr. 337.00 (act. 183) nicht eingetreten ist (angefochtener Entscheid E. 3), hat die insoweit beschwerte Klägerin weder Berufung noch Anschlussberufung erhoben, sodass der vorinstanzliche Entscheid insoweit in Rechtskraft erwachsen ist (Art. 315 Abs. 1 ZPO).

##### **1.2.2.**

Ferner hat die Vorinstanz das Verfahren im Umfang, als mit der Klage die Ausstellung eines von der Klägerin vorformulierten Arbeitszeugnisses verlangt worden war, zufolge Anerkennung abgeschrieben (angefochtener Entscheid Dispositiv-Ziffer 1.3). Insoweit macht die Beklagte in ihrer Berufung (Rz. 23) geltend, es treffe entgegen der gegenteiligen Feststellung der Vorinstanz (angefochtener Entscheid E. 5.2) nicht zu, dass sie das Arbeitszeugnis – über die Verpflichtung zur Ausstellung hinaus – im beantragten Umfang anerkannt habe (Berufung Rz. 23). Die Frage, ob die (auch teilweise) Abschreibung eines Verfahren zufolge Anerkennung eines eingeklagten Anspruchs (oder zufolge Klagerückzugs oder Vergleichs) mit Berufung oder Beschwerde (statt mit Revision, vgl. dazu BGE 139 III 133) angefochten werden kann, wenn nicht die zivilrechtliche Unwirksamkeit des Entscheidsurrogats im Vordergrund steht, sondern die erhobenen Bean-

standungen auf die Prozesserledigung als solche abzielen, hat das Bundesgericht – erneut – offengelassen (BGE 5A\_425/2020 und BGE 5A\_435/2020 E. 2.6.4). Sie braucht auch vorliegend nicht entschieden zu werden, nachdem die Rüge der Beklagten aufgrund der Verfahrensakten, welche die Beklagte inhaltlich nicht beanstandet, nicht nachvollziehbar ist. Nachdem die Vorinstanz die Beklagte anlässlich der Hauptverhandlung gefragt hatte, wie sie zum klägerischen Entwurf des Arbeitszeugnisses stehe, antwortete nämlich deren Vertreter, die Beklagte stelle die Arbeitszeugnisse jeweils so aus, wie sie gewünscht würden, da sie so auch eingeklagt werden könnten. Auf die Nachfrage der Vorinstanz hin, ob die Beklagte mit dem Arbeitszeugnis einverstanden sei, antwortete er, das sei kein Problem, Arbeitszeugnisse hätten keinen Wert mehr in der heutigen Zeit, es sei eine Routineübung (act. 175). Im Übrigen opponierte die Beklagte (bzw. ihr Vertreter) nicht, als der vorinstanzliche Gerichtspräsident daraufhin festhielt, das Arbeitszeugnis sei anerkannt (act. 176 f.). Vor diesem Hintergrund ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz annahm, die Beklagte habe die klägerische Forderung auf Ausstellung des von ihr beantragten Arbeitszeugnis anerkannt, und gestützt darauf das Verfahren insofern zufolge Anerkennung abschrieb.

## **2.**

### **2.1.**

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, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2016, Art. 311 N. 36). Zu 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/BU-

CHER, 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).

## **2.2.**

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

## **3.**

Die Beklagte bringt verschiedene Rügen formeller Natur vor, die vorab zu behandeln sind.

### **3.1.**

Die Beklagte rügt, die Vorinstanz hätte das Verfahren mit Verfügung vom 27. August 2020 nicht zunächst auf die beantragte Sicherstellung der Parteikosten beschränken dürfen, da eine Aufteilung der Replik nicht zulässig sei. Vielmehr sei die vorliegende Streitigkeit mit dem Entscheid der Vorinstanz vom 10. März 2021 und mit dem entsprechenden Entscheid des Obergerichts vom 9. Juni 2021 bereits abgeurteilt (Berufung Rz. 2, 6 und 11).

Dem ist entgegenzuhalten, dass der Teilentscheid der Vorinstanz vom 10. März 2021 einzig deren Nichteintreten auf die von der Beklagten im vorliegenden Verfahren erhobene Widerklage betraf, nachdem diese die

verfügte Sicherstellung der klägerischen Parteientschädigung nicht geleistet hatte. Der Entscheid des Obergerichts vom 9. Juni 2021 betrifft das entsprechende Berufungsverfahren. Über die klägerischen Forderungen wurde damit noch nicht entschieden, weshalb diesbezüglich auch keine res iudicata vorliegt (zu den von der Beklagten – zumindest teilweise – als Verrechnungsforderungen aufrechterhaltenen Widerklageforderungen, vgl. unten E. 4.5). Dass eine Beschränkung des Verfahrens auf einzelne Fragen oder Rechtsbegehren – und damit deren Beurteilung in einem Teilentscheid – zulässig ist, ergibt sich ohne Weiteres aus Art. 125 lit. a ZPO. Demnach durfte die Vorinstanz das Verfahren zunächst auf die Frage der Sicherstellung der Parteikosten für eine Widerklage beschränken und bei deren Nichtleistung in einem Teilentscheid auf die Widerklage nicht eintreten, wodurch die Klage in keiner Weise berührt wurde, sondern rechtshängig blieb.

Dass die Klägerin damit viermal (im Schlichtungsbegehren, in der Klage, in der Replik vom 11. August 2020 sowie in der unzulässigen Replik vom 18. Mai 2022) unbeschränkt habe Tatsachen vortragen können, wie es die Beklagte geltend macht (Berufung Rz. 2), ist ebenfalls falsch: Das Schlichtungsbegehren vom 25. November 2019 ist im Klageverfahren nicht als Tatsachenvortrag zu berücksichtigen. Bei der von der Beklagten als "Replik" vom 18. Mai 2022 bezeichneten Äusserungsmöglichkeit der Klägerin handelt es sich sodann – bei genauer Betrachtung und entgegen dem insofern missverständlichen Hinweis in Ziff. 11 des Aktenzusammenzugs im angefochtenen Entscheid – bloss um deren anlässlich der Hauptverhandlung vom 18. Mai 2022 gehaltenen Schlussvortrag (act. 180 ff.), der in Art. 232 Abs. 1 ZPO vorgesehen ist und der aufgrund des bereits eingetretenen Aktenschlusses (vgl. Art. 229 ZPO) der Klägerin gerade keine uneingeschränkte Äusserungsmöglichkeit bot. Demnach konnte sich die Klägerin im vorliegenden Verfahren – wie nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung vorgesehen (vgl. BGE 146 III 55 E. 2.3.1) – zur Sache nur zweimal unbeschränkt äussern: das erste Mal in ihrer Klage vom 14. Mai 2020, das zweite Mal in ihrer Replik und Widerklageantwort vom 11. August 2020.

### **3.2.**

Weiter bringt die Beklagte vor, die Vorinstanz habe sich nicht im Geringsten mit der vorliegenden Sache auseinandergesetzt (Berufung Rz. 8). Was sie damit vorbringen will, ist nicht verständlich:

Die Beklagte meint, ihre Widerklage habe mit der Einreichung der Klage als eingereicht zu gelten, zumal sie die Widerklage bereits im Schlichtungsverfahren gestellt habe (Berufung Rz. 8). Inwiefern das vorliegend von Relevanz sein sollte, ist nicht ersichtlich, da mangels Leistung der verfügbaren Parteikostensicherstellung durch die Beklagte mittlerweile rechtskräftig auf die Widerklage der Beklagten nicht eingetreten wurde.

Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern die Vorinstanz dadurch, dass sie in Bezug auf die Widerklage der Beklagten einen Teilentscheid fällte, obwohl die Klägerin keine Teilklage eingereicht hatte, die Dispositionsmaxime verletzt haben soll (vgl. Berufung Rz. 6, 8 und 11). Ein Teilentscheid setzt keine Teilklage voraus. Mit einer Teilklage nach Art. 86 ZPO wird nur ein Teil eines teilbaren Anspruchs eingeklagt. Mit einem Teilentscheid wird demgegenüber nur über einen Teil des Prozessgegenstands (hier Widerklage, die – naturgemäss, d.h. weil von der beklagten Partei erhoben – nicht Teil der Klage ist) entschieden.

Die Vorinstanz wies die Beklagte sodann zutreffend darauf hin, dass das Erheben einer *Widerklage* in der Duplik nicht mehr zulässig sei (Art. 224 Abs. 1 ZPO; angefochtener Entscheid E. 2). Entgegen den Ausführungen der Beklagten (vgl. Berufung Rz. 7 f.) folgt daraus aber nicht, dass die *Änderung der Klage bzw. von Klagebegehren* in der Replik nicht zulässig wäre. Vielmehr werden die entsprechenden Voraussetzungen in Art. 227 ZPO aufgeführt. Soweit sich die Beklagte zur Verrechnung äussert (vgl. Berufung Rz. 7 und 9), so wurde die Verrechnungserklärung der Beklagten von der Vorinstanz nicht für unzulässig erachtet, sondern geprüft, in der Sache aber verworfen (vgl. angefochtener Entscheid E. 5.6).

### **3.3.**

Drittens bringt die Beklagte in formeller Hinsicht vor, es habe keine zulässige Hauptverhandlung stattgefunden (Berufung Rz. 13). Weshalb dies so sein soll, erläutert die Beklagte indessen nicht und ist auch nicht ersichtlich. Darauf ist nicht weiter einzugehen.

### **3.4.**

Viertens macht die Beklagte eine Verletzung der Dispositionsmaxime aus, indem die Vorinstanz der Klägerin etwas anderes zugesprochen habe, als diese in der unterzeichneten Klagebeilage 36 verlangt habe (Berufung Rz. 4 und 20 f. und 62 f.).

Bei der Klagebeilage 36 handelt es sich um den Vorschlag zum Abschluss eines Teilvergleichs anlässlich der Schlichtungsverhandlung im dem vorliegenden Klageverfahren vorangegangenen Schlichtungsverfahren SC.2019.58 vom 10. Februar 2020 (vgl. auch Berufungsantwort S. 4). Dieser Teilvergleich wurde einzig von der Klägerin, nicht aber von der Beklagten unterzeichnet und ist damit nicht zustande gekommen. Ein gescheiterter Vergleichsvorschlag gilt nicht als Schuldanerkennung (MÜLLER, Berner Kommentar, 2018, N. 23 zu Art. 17 OR). Demnach kann die Beklagte aus der Klagebeilage 36 nichts zu ihren Gunsten ableiten. Im Übrigen orientiert sich die Frage der Verletzung der Dispositionsmaxime nach Art. 58 Abs. 1 ZPO nicht am Inhalt einzelner Klagebeilagen, sondern an den gestellten

Rechtsbegehren. Indem die Vorinstanz der Klägerin Forderungen zusprach, die über den Inhalt von Klagebeilage 36 hinausgehen, liegt demnach keine Verletzung der Dispositionsmaxime vor.

### **3.5.**

Schliesslich bringt die Beklagte mehrfach vor, die Vorinstanz sei voreingenommen und befangen gewesen. Insoweit diese Vorwürfe nicht weiter begründet wurden (vgl. Berufung Rz. 2 und 46), ist darauf nicht weiter einzugehen. Soweit die Vorwürfe mit falschen Entscheiden bzw. Verfahrensmängeln der Vorinstanz begründet werden (vgl. bspw. Berufung Rz. 39), so liegen diese nicht vor, wie noch zu zeigen sein wird. Eine Befangenheit der Vorinstanz scheidet daher bereits aus diesem Grund aus.

## **4.**

### **4.1.**

In der Sache erwog die Vorinstanz zusammengefasst, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien habe am 31. Juli 2019 geendet (angefochtener Entscheid E. 5.3). Die Kündigung sei eine missbräuchliche Racheekündigung gewesen (angefochtener Entscheid E. 5.4.1, 5.4.4 und 5.4.5). Demnach werde die Beklagte nach Art. 336a OR entschädigungspflichtig. Es rechtfertige sich eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen (Fr. 8'666.70) (angefochtener Entscheid E. 5.4.6). Ferner habe die Klägerin im Detail geltend gemacht, gegenüber der Beklagten eine Forderung auf ausstehenden Lohn in der Höhe von Fr. 9'872.60, von Überstundenentschädigungen in der Höhe von Fr. 8'642.30, von Zuschlägen für Nachtarbeit in der Höhe von Fr. 3'617.60 sowie eine Ferienentschädigung in der Höhe von Fr. 1'006.00 (je brutto), total Fr. 23'138.50, zu haben. Abzüglich der Sozialversicherungsabgaben in der Höhe von 6.225 % und zuzüglich ungerechtfertigter Lohnabzüge in der Höhe von Fr. 1'248.45 ergebe sich eine noch offene Lohnsumme von Fr. 22'946.60 (angefochtener Entscheid E. 5.5.1). Demnach sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 31'613.30 (Fr. 8'666.70 + Fr. 22'946.60) (netto) nebst Zinsen zu 5 % p.a. ab dem 3. Juni 2019 zu bezahlen und auf den Betrag von Fr. 23'138.50 (brutto) die entsprechenden Sozialversicherungsabgaben abzuliefern. Ferner sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Lohnausweis 2019 auszuhändigen (angefochtener Entscheid E. 5.8).

## **4.2.**

### **4.2.1.**

Zur Beendigung des Arbeitsvertrags erwog die Vorinstanz, die Beklagte habe das seit dem 1. Juni 2016 bestehende Arbeitsverhältnis (angefochtener Entscheid E. 5.1) am 25. Februar 2019 ordentlich per 30. April 2019 gekündigt. Die Klägerin sei indessen vom 8. März 2019 bis zum 2. Juni 2019 vollständig arbeitsunfähig und ab dem 3. Juni 2019 noch arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig gewesen. Das Arbeitsverhältnis habe daher am 31. Juli 2019 geendet (angefochtener Entscheid E. 5.3).

#### **4.2.2.**

Die Beklagte bringt zunächst vor, das Arbeitsverhältnis habe nicht bis zum 31. Juli 2019 gedauert, sondern habe per 30. April 2019 (so Kündigungsschreiben vom 25. Februar 2019 [Klagebeilage 6], klägerisches Bestätigungsschreiben vom 5. März 2019 [Replikbeilage 1], sowie Schreiben von C. vom 6. März 2019 [Klageantwortbeilage 5]) bzw. "viel früher" (Schreiben der D. vom 15. Mai 2019 [Klagebeilage 20], Taggeldabrechnungen der E. [Repliksammlungbeilage 2], klägerisches Anwaltsschreiben vom 12. November 2019 [Klagebeilage 35] und dem Schreiben vom 10. Februar 2020 [Klagebeilage 36]) geendet (Berufung Rz. 15 und 19). Im Übrigen habe die Klägerin gegenüber der D. ihr direktes Forderungsrecht nach Art. 87 VVG [neu: Art. 95a VVG] in Anspruch genommen, womit ihr die Beklagte seit dem 9. Mai 2019 so oder anders nichts mehr geschuldet hätte, da sie von ihrer Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR befreit gewesen sei (Berufung Rz. 18 und 25; Klagebeilage 20; Duplikbeilage 13 ff.). Sodann hätten sowohl die Beklagte als auch die D. die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin umfassend bestritten. Es existiere kein Arztzeugnis über den 30. April 2019 hinaus. Ab dem 1. Juni 2019 sei die Klägerin voll vermittelbar, einsetzbar und arbeitsfähig gewesen (Berufung Rz. 26 f.).

Weiter führt die Beklagte aus, über sie sei am 29. April 2019 der Konkurs eröffnet worden. Das Konkursamt sei in das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nicht eingetreten. Ein Arbeitsverhältnis über den 30. April 2019 hinaus habe somit nicht bestanden, was mit dem Konkursentscheid vom 29. April 2019 bereits rechtskräftig entschieden worden sei (Berufung Rz. 16). Demnach hätte die Klägerin allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis beim Konkursamt anmelden müssen, was sie unterlassen und womit sie ihre Ansprüche verwirkt habe. Ausschliesslich das Konkursamt entscheide über das Arbeitsverhältnis der Klägerin. Weder das Konkursamt noch F. privat seien in das Arbeitsverhältnis der Klägerin eingetreten. Vielmehr sei das Arbeitsverhältnis seit dem 1. Mai 2019 nicht mehr weitergeführt und nach Aufhebung des Konkurses auch nicht rückabgewickelt worden, was das Konkursamt mit Schreiben vom 16. Mai 2019 bestätigt habe (Berufung Rz. 17, 28 f.; Berufsbeilage 8).

#### **4.2.3.**

##### **4.2.3.1.**

Ein Gläubiger kann unter Umständen ohne vorgängige Betreuung beim Gericht die Konkurseröffnung verlangen, so wenn dieser seine Zahlungen eingestellt hat (Art. 190 Abs. 1 SchKG). Das Konkursgericht widerruft demgegenüber den Konkurs und gibt dem Schuldner das Verfügungsrecht über sein Vermögen zurück, unter anderem dann, wenn er von jedem Gläubiger eine schriftliche Erklärung über den Rückzug seiner Konkurseingabe vorlegt (Art. 195 Abs. 1 Ziff. 2 SchKG). Wird der Konkurs widerrufen, so erhält der Gemeinschuldner das Verfügungsrecht über sein Vermögen zurück

und der frühere Rechtszustand wird wiederhergestellt. Die Befugnisse der Konkursverwaltung und des Gläubigerausschusses erlöschen und sämtliche materiellen und formellen Wirkungen des Konkurses fallen dahin (BRUNNER/BOLLER/FRITSCHI, Basler Kommentar, Bd. 2, 3. Aufl. 2021, N. 11 zu Art. 195 SchKG).

Die Wirkungen des Konkurses auf die Rechte der Gläubiger werden in Art. 208 ff. SchKG geregelt. Nach Art. 211 SchKG werden Forderungen, die nicht eine Geldzahlung zum Gegenstande haben, in Geldforderungen von entsprechendem Wert umgewandelt (Abs. 1). Die Konkursverwaltung hat indessen das Recht, zweiseitige Verträge, die zur Zeit der Konkurseröffnung nicht oder nur teilweise erfüllt sind, anstelle des Schuldners zu erfüllen. Der Vertragspartner kann verlangen, dass ihm die Erfüllung sichergestellt werde (Abs. 2). Vorbehalten bleiben die Bestimmungen anderer Bundesgesetze über die Auflösung von Vertragsverhältnissen im Konkurs (Abs. 3). Ansprüche aus Dauerschuldverhältnissen können ab der Konkurseröffnung als Konkursforderung höchstens bis zum nächsten möglichen Kündigungstermin oder bis zum Ende der festen Vertragsdauer geltend gemacht werden. Der Gläubiger muss sich allfällige Vorteile, die er für diese Dauer erlangt hat, anrechnen lassen (Art. 211a Abs. 1 SchKG). Soweit die Konkursmasse die Leistungen aus dem Dauerschuldverhältnis in Anspruch genommen hat, gelten die entsprechenden Gegenforderungen, die nach der Konkurseröffnung entstanden sind, als Masseverbindlichkeiten (Art. 211a Abs. 2 SchKG). Vorbehalten bleibt die Weiterführung eines Vertragsverhältnisses durch den Schuldner persönlich (Art. 211a Abs. 3 SchKG). Demnach regeln Art. 211 f. SchKG, wie Verträge im Rahmen eines Konkursverfahrens zu behandeln sind (FISCHER, Basler Kommentar, Bd. 2, 3. Aufl. 2021, N. 13 zu Art. 211 SchKG).

Keine Frage des Insolvenzrechts, sondern des materiellen Rechts, ist demgegenüber jene nach dem Bestand, der Dauer und der allfälligen Beendigung von Verträgen. Die Konkurseröffnung bewirkt daher grundsätzlich gerade nicht die Beendigung eines Dauerschuldverhältnisses. Es gibt auch keine allgemeine materiellrechtliche Bestimmung, wonach Verträge mit der Konkurseröffnung der einen Vertragspartei beendet würden (FISCHER, a.a.O., N. 11 und 13 zu Art. 211 SchKG; STAEHELIN/FISCHER, Basler Kommentar, Bd. 2, 3. Aufl. 2021, N. 3 zu Art. 211a SchKG; LORANDI, Dauerschuldverhältnisse in der Insolvenz, AJP 6/2020, S. 784 ff., 785). Eine besondere materiellrechtliche Bestimmung über die Auflösung eines Arbeitsvertrags im Konkurs i.S.v. Art. 211 Abs. 3 SchKG existiert ebenfalls nicht. D.h. die Konkurseröffnung über eine Arbeitgeberin führt nicht automatisch zur Auflösung der von ihr abgeschlossenen Arbeitsverträge (LORANDI, Arbeitsverträge im Konkurs des Arbeitgebers, SJZ 96/2000, S. 150 ff., 152).



#### **4.2.3.2.**

Aus dem Gesagten folgt: Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wurde mit der ordentlichen Kündigung vom 25. Februar 2019 der Beklagten grundsätzlich per 30. April 2019 gekündigt (Klagebeilage 6). Mit Entscheid des Bezirksgerichts Lenzburg, Präsidium des Zivilgerichts, vom 29. April 2019 (SG.2019.16) wurde am 29. April 2019 per 11:42 Uhr der Konkurs über die Beklagte eröffnet. Diese Konkurseröffnung hatte indessen nicht zur Folge, dass das bereits gekündigte Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf einen neuen oder anderen Termin hin aufgelöst worden wäre. Vielmehr richtet sich die Auflösung des gekündigten Arbeitsverhältnisses alleine nach dem materiellen Recht. Eine besondere vertragliche Vertragsauflösung zufolge Konkurseröffnung behauptet die Beklagte jedenfalls nicht.

Von vornherein irrelevant ist demgegenüber, ob die Klägerin ihre arbeitsvertraglichen Forderungen gegenüber dem Konkursamt angemeldet hatte bzw. ob das Konkursamt in das gekündigte Arbeitsverhältnis mit der Klägerin eingetreten war. Denn solche Handlungen entfalten Wirkung einzig im Vollstreckungsverfahren, das im Fall der Beklagten ohnehin mit Entscheid des Obergerichts des Kantons Aargau vom 15. Mai 2019 (ZSU.2019.111) durch den Widerruf des Konkurses endete, womit das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Massgabe des materiellen Rechts fortbestand, und zwar – mangels durchgeführten Konkurses – inkl. der Ansprüche, wie sie bis zum Widerruf des Konkurses nach materiellem Recht entstanden waren.

#### **4.2.4.**

Es stellt sich damit die Folgefrage, per wann das umstrittene Arbeitsverhältnis nach den materiellrechtlichen Bestimmungen beendet wurde.

##### **4.2.4.1.**

Nach Art. 335 Abs. 1 OR kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis kann im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten gekündigt werden (Art. 335c Abs. 1 OR). Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr während 90 Tagen (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Die Kündigung, die während einer solchen Unzeit erklärt wird, ist nichtig; ist die Kündigung vor Beginn einer Unzeit erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie

das Ende eines Monats, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin (Art. 336c Abs. 3 OR).

#### **4.2.4.2.**

Vorliegend wurde das unbefristete Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Schreiben vom 25. Februar 2019 durch die Beklagte gekündigt (Klagebeilage 6). Die Kündigung ging der Klägerin noch am 25. Februar 2019 zu (Klagebeilage 14). Zu diesem Zeitpunkt galt keine Sperrfrist i.S.v. Art. 336c OR, sodass die Kündigung nicht nichtig ist.

Die ordentliche Kündigung wurde per 30. April 2019 ausgesprochen (Klagebeilage 6). Die Klägerin war indessen per 8. März 2019 nahtlos bis zum 2. Juni 2019 wegen Krankheit arbeitsunfähig (angefochtener Entscheid E. 5.3; Klagebeilagen 10 und 12). Ob die Klägerin gar bis zum 27. Juni 2019 i.S.v. Art. 336c OR krank war (vgl. Berufungsantwort S. 8), dies aufgrund einer lediglich arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit (vgl. dazu PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, 7. Aufl. 2020, Nr. 6 zu Art. 336c OR m.w.N.), kann angesichts der nachfolgenden Ausführungen offenbleiben. Die vertragliche Kündigungsfrist betrug unstreitig zwei Monate, wobei jeweils nur auf Ende eines Monats gekündigt werden konnte (Klagebeilage 2).

Nachdem die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Unzeit i.S.v. Art. 336c OR durch Rückwärtsrechnung zu bestimmen ist (vgl. PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., Nr. 12 zu Art. 336c OR m.w.N.), begann die Kündigungsfrist am 1. März 2019 zu laufen. Die Sperrfrist i.S.v. Art. 336c OR begann am 8. März 2019 zu laufen und dauerte bis zum 2. Juni 2019 (87 Tage). Dementsprechend wurde die Kündigungsfrist am 3. Juni 2019 fortgesetzt, wobei sieben Tage (1. März 2019–7. März 2019) bereits abgelaufen waren und 54 Tage übrigblieben. Die Kündigungsfrist endete demnach am 26. Juli 2019, weshalb das Ende des Arbeitsverhältnisses auf das Ende des Monats Juli 2019 fiel, wie die Vorinstanz im Ergebnis korrekt erwogen hat (angefochtener Entscheid E. 5.3).

Was die Beklagte hiergegen vorbringt, überzeugt nicht: Dass die Kündigung per Ende April 2019 ausgesprochen wurde (Klagebeilage 6) – und im Schreiben der Beklagten vom 5. März 2019 bestätigt wurde (Replikbeilage 1) –, ist zwar korrekt, ändert aber nichts an der Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum 31. Juli 2019 aufgrund einer Sperrfrist i.S.v. Art. 336c OR. Auch das Schreiben des vormaligen Vertreters der Klägerin vom 6. März 2019 an die Beklagte bzw. dessen Anhang (Klageantwortbeilage 5) ändert daran nichts. Beim Anhang handelt es sich offensichtlich um eine Vergleichsofferte der Klägerin. Die Beklagte behauptet nicht, diese angenommen zu haben, sodass die Klägerin wieder frei wurde (Art. 5 OR). Ein gescheiterter Vergleichsvorschlag gilt auch nicht als Schuldanerkennung

(vgl. bereits vorne E. 3.4). Dasselbe gilt für die Klagebeilage 36, wobei es sich um den von der Beklagten nicht angenommen Vergleichsvorschlag anlässlich der Schlichtungsverhandlung handelt. Im Schreiben der Rechtsvertreterin der Klägerin an die Beklagte vom 12. November 2019 ist sodann bloss die Rede von dem "bis mindestens am 31. Mai 2019" laufenden Arbeitsverhältnis. Darin kann kein Verzicht auf arbeitsvertragliche Forderungen ab dem 1. Juni 2019 erblickt werden. Was schliesslich das Schreiben der D. vom 15. Mai 2019 (Klagebeilage 20) sowie die Taggeldabrechnungen der E. seit dem 1. Juni 2019 (Replikbeilage 2) anbelangt, so betreffen diese beiden Schreiben nur die Krankentaggeldversicherungs- und die Arbeitslosenversicherungsleistungen. Es versteht sich von selbst, dass weder eine Krankentaggeldversicherung noch eine Arbeitslosenkasse rechtswirksam zwischen den vorliegenden Parteien über die zivilrechtliche Frage des Beendigungszeitpunkts ihres Arbeitsverhältnisses entscheiden können. Der Beklagten gelingt es mit diesen Schreiben auch nicht, die vorinstanzliche Erwägung, wonach die Klägerin mindestens bis zum 2. Juni 2019 krank war, als falsch darzustellen. Im Übrigen weist die Klägerin in ihrer Berufungsantwort (S. 7) zu Recht darauf hin, dass sie Drittleistungen (Taggelder von Versicherungen) bei ihrer Forderungsberechnung in Abzug gebracht hatte (vgl. act. 12), was die Beklagte nicht bestreitet. Irrelevant ist vor diesem Hintergrund auch, ob sich die Klägerin gegenüber der Krankentaggeldversicherung auf ihr direktes Forderungsrecht berufen hatte.

#### **4.3.**

##### **4.3.1.**

Gemäss den vorinstanzlichen Erwägungen macht die Klägerin geltend, die Kündigung der Beklagten vom 25. Februar 2019 sei missbräuchlich gewesen. Da die Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche der Klägerin mit Schreiben vom 13. Februar 2019 (Klagebeilage 5) und die Kündigung durch die Beklagte vom 25. Februar 2019 (Klagebeilage 6) in einem engen zeitlichen Zusammenhang stünden, die Beklagte die Klägerin gleichzeitig abgemahnt habe, sich die Beklagte dabei auf das Schreiben der Klägerin vom 13. Februar 2019 und deren Forderungen bezogen und diese aufs Schärfste verurteilt und Vertragsverletzungen in den Raum gestellt habe (Klagebeilage 7), erscheine die Annahme einer Rachekündigung geradezu evident, zumindest jedoch höchst wahrscheinlich (angefochtener Entscheid E. 5.4.1, 5.4.4 und 5.4.5). Die Beklagte habe jedenfalls nicht nachweisen können, dass sie der Klägerin auch dann gekündigt hätte, wenn diese ihre vertraglichen Ansprüche nicht geltend gemacht hätte. Die Kündigung erweise sich somit als missbräuchlich (angefochtener Entscheid E. 5.4.5). Demnach werde die Beklagte nach Art. 336a OR entschädigungspflichtig. Da insgesamt von einem leichten Verschulden der Beklagten auszugehen sei, rechtfertige sich eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen. Praxisgemäss sei auf den Bruttomonatslohn abzustellen, der Fr. 4'000.00 betragen habe, womit die Entschädigung inkl. 13. Monatslohn Fr. 8'666.70 betrage. Im darüber hinausgehenden Umfang von

Fr. 4'333.30 (Fr. 13'000.00 - Fr. 8'666.70) sei die Klage somit abzuweisen (angefochtener Entscheid E. 5.4.6).

#### **4.3.2.**

Die Beklagte rügt, die Kündigung sei nicht missbräuchlich gewesen, was sich bereits aus dem rechtskräftigen Konkursentscheid vom 29. April 2019 ergebe (Berufung Rz. 28). Die Kündigung vom 25. Februar 2019 sei nachweislich vielmehr aus wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen erfolgt (Berufung Rz. 30). Für das Kündigungsmotiv "wirtschaftliche Gründe" habe die Beklagte den vollen Beweis erbracht (Berufung Rz. 31). Damit sei hinreichend bewiesen, dass es der Beklagten aus wirtschaftlichen Gründen nicht zuzumuten gewesen sei, die Klägerin weiter zu beschäftigen, und dass sie diese auch bei fehlender Geltendmachung ihrer ungerechtfertigten Ansprüche ausschliesslich aus wirtschaftlichen Gründen entlassen hätte (Berufung Rz. 32).

#### **4.3.3.**

Der Beklagten kann nicht gefolgt werden: Der Konkurseröffnungsentscheid vom 29. April 2019 hat nichts mit der Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung vom 25. Februar 2019 zu tun, sodass diesbezüglich keine res iudicata vorliegt. Mit den weiteren Ausführungen zu den behaupteten wirtschaftlichen Gründen für die Kündigung ist die Beklagte nicht zu hören, da sich diese auf die Behauptung des Gegenteils der Erwägungen der Vorinstanz (vgl. insb. angefochtener Entscheid E. 5.4.5) beschränken, ohne sich mit diesen auseinander zu setzen und darzulegen, warum diese falsch sein sollen (vgl. vorne E. 2.1). Insbesondere führt die Beklagte nicht aus, wieso ihr der Nachweis der betrieblichen Gründe für die Kündigung gelungen sein soll. Alle Lebenserfahrung spricht dafür, dass eine Arbeitgeberin bei Vorliegen von zwei (oder mehr) Kündigungsgründen denjenigen angibt, der unter dem Gesichtspunkt der Missbräuchlichkeit zu keinen oder zumindest weniger Bedenken Anlass gibt (hier wirtschaftliche Gründe). Tut sie dies nicht, sondern nennt ausgerechnet und nur den verpönten Kündigungsgrund, gibt sie zu erkennen, dass dieser für die Kündigung ausschlaggebend war (vgl. dazu STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., 2012, N. 20 zu Art. 336 OR). Aus der Verfügung vom 28. September 2020 im vorinstanzlichen Verfahren (vgl. Berufung Rz. 31) kann die Beklagte jedenfalls bereits aus chronologischen Gründen nicht den Nachweis von betrieblichen Motiven für die Kündigung vom 25. Februar 2019 ableiten.

#### **4.4.**

##### **4.4.1.**

Die Vorinstanz erwog, die Klägerin habe im Detail geltend gemacht, gegenüber der Beklagten eine Forderung auf ausstehenden Lohn in der Höhe von Fr. 9'872.60, von Überstundenentschädigungen in der Höhe von Fr. 8'642.30, von Zuschlägen für Nachtarbeit in der Höhe von Fr. 3'617.60

sowie eine Ferienentschädigung in der Höhe von Fr. 1'006.00 (je brutto) zu haben. Abzüglich der Sozialversicherungsabgaben in der Höhe von 6.225 % resultiere ein Zwischentotal von Fr. 21'698.15. Zuzüglich ungerechtfertigter Lohnabzüge in der Höhe von Fr. 1'248.45 ergebe sich eine noch offene Lohnsumme von Fr. 22'946.60. Da die Beklagte mit ihren mehrheitlich pauschalen Bestreitungen nicht zu hören sei, könne nur bedingt auf ihre Argumente eingegangen werden (angefochtener Entscheid E. 5.5.1).

Falsch sei jedenfalls der Hinweis der Beklagten, der Monatslohn der Klägerin habe nur Fr. 3'600.00 betragen, zumal jene hinsichtlich der von dieser aufgestellten Behauptung betreffend eine mündliche Vertragsanpassung eine Bestreitung unterlassen habe. An der Sache vorbei gehe auch der Einwand der Beklagten, der GAV für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe sei nicht allgemeinverbindlich anwendbar, nachdem dieser vertraglich einbezogen worden sei (Klagebeilage 2 Ziff. 11). Der 13. Monatslohn (vgl. Art. 13 GAV) sei somit geschuldet. Der klägerische Anspruch von Fr. 9'873.60 sei erstellt (angefochtener Entscheid E. 5.5.2).

Da die Beklagte auch nicht bestritten habe, die Zeiterfassung der Klägerin nachträglich manipuliert zu haben, sei auf den Sachverhaltsvortrag der Klägerin abzustellen und ihre Entschädigungsforderung für 290.4 geleistete Überstunden und Überzeit in der Höhe von Fr. 8'642.30 sei geschuldet (angefochtener Entscheid E. 5.5.3).

Auch die beklagtischen Bestreitungen betreffend die Nachtarbeit der Klägerin erschöpften sich in allgemeinen Ausführungen zum Arbeitsverhältnis oder seien widersprüchlich. Es sei daher auf die substantiierten Ausführungen der Klägerin abzustellen, wonach sich die für die Nachtarbeit geschuldeten Lohnzuschläge auf Fr. 3'617.60 beliefen (angefochtener Entscheid E. 5.5.4).

Ebenso wenig sei der Anspruch auf Ferienentschädigung von der Beklagten hinreichend bestritten worden, womit auf die substantiierten Behauptungen der Klägerin abzustellen und von einer Forderung in der Höhe von Fr. 1'006.00 auszugehen sei (angefochtener Entscheid E. 5.5.5).

Die Beklagte habe sodann die Pensionskassenabzüge unstreitig nicht in vollem Umfang an die Pensionskasse weitergeleitet. Demnach sei der unberechtigte Rückbehalt von Fr. 1'248.45 der Klägerin auszubezahlen (angefochtener Entscheid E. 5.5.6).

#### **4.4.2.**

##### **4.4.2.1.**

Die Beklagte bringt vor, die Vorinstanz habe willkürlich, widersprüchlich und in Verletzung der Dispositionsmaxime geurteilt, als sie erwog, der Arbeitsvertrag sei mündlich angepasst worden. Denn noch nicht einmal die Klägerin habe dies behauptet. Es habe keine mündliche Abmachung gegeben. Zudem habe die Vorinstanz hierfür die Replikbeilage 1 beigezogen, worin stehe, dass der Lohn nur unter der Bedingung der Vorlage einer Ausbildungsbestätigung als Konditorin angepasst werde, was die Klägerin unterlassen habe (Berufung Rz. 36, 41 ff. und 54). So habe sich die Beklagte seit diesem Schreiben vom 5. März 2019 (Replikbeilage 1) denn auch in einem Irrtum befunden und habe Anspruch auf Rückzahlung in Höhe von Fr. 15'333.00 aufgrund ungerechtfertigter Bereicherung der Klägerin (Berufung Rz. 37 und 54). Die korrekte Lohnabrechnung für das Jahr 2019 sei mit der Duplikbeilage 22 eingereicht worden, die von der Klägerin nicht beanstandet und somit akzeptiert worden sei (Berufung Rz. 43).

Dass die Klägerin als Arbeitnehmerin ohne Fähigkeitszeugnis oder Berufsattest keinen Anspruch auf einen 13. Monatslohn habe, habe die Vorinstanz im Übrigen bereits im Verfahren VZ.2018.16 rechtskräftig entschieden (Berufung Rz. 38).

Wenn die Vorinstanz erwäge, die Klägerin habe Fr. 9'873.60 (brutto) belegt, so könne ihr nicht gefolgt werden, da sie dies mit keinem Wort begründe, sondern einfach auf die Behauptungen der Klägerin abstelle. Es sei kein Lohn geschuldet (Berufung Rz. 39).

##### **4.4.2.2.**

Richtig ist zwar, dass die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag (Klagebeilage 2) unterschrieben haben, der einen Lohn von Fr. 3'600.00 (brutto) vorsieht. Indessen behauptete die Klägerin vor Vorinstanz, die Parteien hätten mündlich einen Lohn von Fr. 4'000.00 vereinbart, weshalb die Beklagte der Klägerin auch regelmässig Fr. 4'000.00 (brutto) ausbezahlt habe. Der erst lange Zeit nach Stellenantritt ausgestellte und entgegen dem Willen der Klägerin rückdatierte schriftliche Arbeitsvertrag widerspiegle nicht die mündliche Abmachung der Parteien (act. 9 f.). Vor diesem Hintergrund ist es zwar missverständlich, wenn die Vorinstanz von einer nachträglichen mündlichen Vertragsanpassung spricht, welche die Klägerin in der Tat nicht behauptet hatte. Es ist aufgrund der klägerischen Behauptungen im Ergebnis aber nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz von einem mündlich bzw. konkludent vereinbarten Monatslohn von Fr. 4'000.00 (brutto) ausging. Die Beklagte zeigt in ihrer Berufung jedenfalls nicht auf, dass sie die entsprechenden klägerischen Behauptungen – entgegen den Erwägungen der Vorinstanz (E. 5.5.2) – im vorinstanzlichen Verfahren hinreichend bestritten hätte, sodass diese zu Recht von einem unbestrittenen

Tatsachenvortrag der Klägerin ausging. Daran ändert auch die Replikbeilage 1 nichts, zumal die Beklagte nicht darlegt, inwiefern sie die darin aufgeführte Abhängigkeit der Lohnerhöhung von der Vorlage einer Ausbildungsbestätigung – entgegen den Erwägungen der Vorinstanz (E. 5.5.2) – bereits im vorinstanzlichen Verfahren thematisiert hatte. Es handelt sich daher um ein im Berufungsverfahren unzulässiges Novum. Zudem datiert die Replikbeilage 1 vom 5. März 2019, also zu einem Zeitpunkt, in dem die mündliche Lohnvereinbarung längstens abgeschlossen gewesen war, weshalb ihre Behauptung, sie habe sich *seit* jenem Schreiben in einem Irrtum befunden (Berufung Rz. 37), keinen Sinn ergibt. Nicht zutreffend ist sodann der Hinweis der Beklagten, die Klägerin habe die eingereichte Lohnabrechnung 2019 (Duplikbeilage 22) nicht bestritten. Die Bestreitung durch die Klägerin erfolgte – im Sinne einer Behauptung des Gegenteils – durch die Behauptung von Tatsachen betreffend eine in bestimmter Höhe bestehenden Lohnforderung für das Jahr 2019.

Was den 13. Monatslohn anbelangt, so ist die Berufung nicht verständlich: Das Verfahren VZ.2018.16 ist dem hiesigen Gericht nicht bekannt und die Beklagte behauptet auch nicht, dieses betreffe die Klägerin. Von einer *res iudicata* kann somit nicht ausgegangen werden. Dass der GAV für das Schweizerische Bäckerei-, Konditoren- und Confiseurgewerbe im vorliegenden Arbeitsverhältnis zufolge privatrechtlicher Vereinbarung (und nicht zufolge Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Bundesrat) Anwendung fand, rügt die Beklagte – zu Recht (vgl. Klagebeilage 2 Ziff. 11) – nicht als falsch. Gemäss Art. 13 des GAV 2015 steht das Recht auf einen 13. Monatslohn sodann in keinem erkennbaren Zusammenhang zur Vorlage eines Fähigkeitszeugnisses oder eines Berufsattests (vgl. auch Art. 6 Abs. 7 des GAV), wie es die Beklagte vorbringt (vgl. Berufung Rz. 38). Im Übrigen argumentiert die Beklagte am vorinstanzlichen Entscheid vorbei, zumal die Vorinstanz auch in diesem Punkt davon ausging, die klägerischen Behauptungen seien unbestritten geblieben, was die Beklagte in ihrer Berufung nicht als falsch rügt. Nicht zuletzt widerspricht der von der Beklagten im vorliegenden Verfahren eingenommene Standpunkt ihrem noch im Schreiben vom 5. März 2019 vertretenen, wonach die Klägerin Anspruch auf einen 13. Monatslohn habe (Replikbeilage 1).

Schliesslich wirft die Beklagte der Vorinstanz vor, die klägerische Lohnforderung in der Höhe von Fr. 9'873.60 (recte Fr. 9'872.60) (brutto) nicht begründet zu haben. In der Tat lässt sich der Erwägung 5.5.2 des angefochtenen Entscheids nicht entnehmen, wie sich die klägerische Lohnforderung in der Höhe von Fr. 9'873.60 zusammensetzt. Indessen verwies die Vorinstanz auf die entsprechenden Behauptungen der Klägerin im vorinstanzlichen Verfahren (act. 10–13 und 61–64), die von der Beklagten nicht genügend konkret bestritten wurden (vgl. angefochtener Entscheid E. 5.5.1 f.), was die Beklagte nicht als falsch rügt, und worauf die Vor-

instanz deshalb abstellte. Es ergibt sich somit aus dem angefochtenen Entscheid, dass sich die Vorinstanz die Behauptungen der Klägerin mangels Bestreitung zu eigen machte.

Aus act. 10 ff. und Klagebeilagen 21 f. ergibt sich im Detail, wie sich die offene Lohnforderung in der Höhe von Fr. 9'872.60 (brutto) zusammensetzt: Im Jahr 2016 habe die Beklagte der Klägerin dreimal Fr. 400.00 zu wenig und den anteiligen 13. Monatslohn (Fr. 1'876.35) überhaupt nicht überwiesen, was Fr. 3'076.35 ausmache. Im Jahr 2017 habe die Beklagte achtmal Fr. 400.00 sowie einmal Fr. 267.00 (Fr. 3'733.00 statt Fr. 4'000.00) zu wenig überwiesen, was einem Fehlbetrag von Fr. 3'467.00 entspreche. Im Jahr 2018 habe die Beklagte den Lohn korrekt überwiesen. Im Jahr 2019 habe die Beklagte unterschiedliche und teilweise nicht nachvollziehbare Lohnbeträge überwiesen. Insbesondere habe die Beklagte den Lohn aufgrund diverser Arbeitsunfähigkeiten der Klägerin falsch berechnet (vgl. im Detail zu den einzelnen Monaten act. 11 f.). Der 13. Monatslohn habe vollständig gefehlt. Zusammenfassend mache dies für das Jahr 2019 einen Fehlbetrag von Fr. 3'329.25 aus. Der Betrag von Fr. 9'872.60 setzt sich somit aus den drei Teilbeträgen von Fr. 3'076.35 (2016), Fr. 3'467.00 (2017) und Fr. 3'329.25 (2019) zusammen. Dass der vorinstanzliche Entscheid damit hinreichend begründet war, zeigen auch die Ausführungen der Beklagten in ihrer Berufung (Rz. 41 ff.), die sich mit den Lohnforderungen der einzelnen Jahre auseinandersetzen. Einzig im Umfang von Fr. 1.00 (Fr. 9'873.60 anstatt Fr. 9'872.60) liegt ein offensichtlicher Verschieb der Vorinstanz in E. 5.5.2 vor (vgl. demgegenüber angefochtener Entscheid E. 5.5.1, wo der korrekte Betrag genannt ist, der ins Urteilsdispositiv Eingang fand).

#### **4.4.3.**

##### **4.4.3.1.**

Die Beklagte macht geltend, entgegen der vorinstanzlichen Erwägungen habe sie die Zeiterfassungsblätter nicht manipuliert oder verfälscht (Berufung Rz. 45). Demnach sei auch keine Entschädigung von Fr. 8'642.30 für Überstunden und Überzeit geschuldet. Solche seien weder angeordnet noch von der Klägerin geleistet worden (Berufung Rz. 46). Zudem seien allfällige Überstunden gemäss Ziff. 6 des Personalreglements durch Freizeit zu kompensieren und innert einem Kalenderjahr zu beziehen (Berufung Rz. 47). Nachtarbeit sei sodann keine geleistet worden (Berufung Rz. 48).

##### **4.4.3.2.**

Mit ihren Ausführungen übersieht die Beklagte, dass die klägerische Behauptung, wonach die Beklagte wiederholt die Zeiterfassungsblätter der Klägerin im Computer manipuliert habe, gemäss vorinstanzlicher Feststellung unbestritten blieb (angefochtener Entscheid E. 5.5.3). Dass diese Feststellung nicht zutrifft, wird in der Berufung nicht geltend gemacht. Da über unbestrittene Tatsachen kein Beweis geführt zu werden braucht (vgl.



Art. 150 Abs. 1 ZPO; BAUMGARTNER, Kurzkommentar ZPO, 3. Aufl. 2021, N. 4 zu Art. 150 ZPO), hat die Vorinstanz zu Recht auf die klägerischen Ausführungen abgestellt. Dass die erstmalige Bestreitung der Beklagten anlässlich der Hauptverhandlung zu spät erfolgte und daher im vorinstanzlichen Verfahren ein unzulässiges Novum darstellte (angefochtener Entscheid E. 5.5.3), rügt die Beklagte ebenfalls nicht als falsch.

Was die fehlende Anordnung von Überstunden und die Verpflichtung gemäss Personalreglement, diese zu kompensieren, anbelangt, so zeigt die Beklagte in der Berufung nicht auf, dass und wo sie Entsprechendes vor Vorinstanz vorgebracht hat (vgl. vorstehende E. 2.1). Auch wenn man zugunsten der Beklagten entsprechende Stellen (Klageantwort, act. 42, und Duplik, act. 88 f.) berücksichtigen wollte, weil sich die Vorinstanz damit nicht auseinandergesetzt hat, kann daraus nichts zu ihren Gunsten abgeleitet werden, weil nur vorgebracht wurde, Überstunden lägen keine vor, weil sie nicht bewilligt und nicht notwendig gewesen seien. Allerdings ist Überstundenarbeit nicht nur dann zu entschädigen, wenn sie von der Arbeitgeberin angeordnet worden ist; vielmehr muss der Arbeitnehmer von sich aus Überstunden leisten, wenn er die betriebliche Notwendigkeit ebensolcher erkennt, wobei er die Überstunden, die er leistet, ohne dass die Arbeitgeberin davon Kenntnis haben *konnte*, dieser unverzüglich melden muss, damit diese allenfalls angezeigte arbeitsorganisatorische Massnahmen treffen kann (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 321c OR). Die Klägerin hatte im vorinstanzlichen Behauptungsverfahren substantiiert einen bei der Beklagten praktisch durchgehend herrschenden Personalmangel behauptet (Klage, act. 14 f., Replik, act. 66 ff.), der als solcher in der Klageantwort (act. 42) überhaupt nicht und in der Duplik (act. 89), wenn, dann zumindest ungenügend substantiiert bestritten wurde (vgl. Art. 222 Abs. 2 ZPO). Demgemäss darf und muss davon ausgegangen werden, dass bei der Beklagten in der Tat praktisch konstant Personalmangel herrschte (Art. 150 Abs. 1 ZPO). Da aber ein solcher der Beklagten nicht entgangen sein kann *und sie dennoch keine arbeitsorganisatorischen Massnahmen ergriff, um den chronischen Anfall von Überstunden zu verhindern*, erscheint es treuwidrig, wenn sie nun der Klägerin im vorliegenden Verfahren entgegenhält, es seien keine Überstunden angeordnet gewesen und die Klägerin hätte gemäss dem Personalreglement die Überstunden durch Freizeit kompensieren müssen.

#### **4.4.4.**

##### **4.4.4.1.**

Betreffend die Ferienentschädigung rügt die Beklagte, die Klägerin habe alle Ferien bezogen. Sodann wäre eine Kürzung des Ferienanspruchs von einem Zwölftel ab dem zweiten vollen Abwesenheitsmonat zulässig gewesen (Berufung Rz. 50).

#### **4.4.4.2.**

Auch diesbezüglich übersieht die Beklagte, dass die Vorinstanz von einer nur pauschalen Bestreitung seitens der Beklagten ausging (angefochtener Entscheid E. 5.5.5) und daher zu Recht auf die Tatsachenbehauptungen der Klägerin abstellte. Die Beklagte zeigt jedenfalls nicht auf, dass sie die klägerischen Behauptungen bereits im vorinstanzlichen Verfahren *konkret* bestritten hätte, bzw. sie – als bezüglich dieser rechtsaufhebenden Tatsache beweis- und damit auch behauptungsbelastete Partei – dargelegt hätte, wann die Klägerin die Ferientage bezogen haben soll (vgl. act. 89). Im Übrigen ging die Beklagte in ihrem Schreiben vom 5. März 2019 selber von einem noch offenen Ferienanspruch der Klägerin in der Höhe von zehn Tagen aus (Replikbeilage 1). Dass der Ferienanspruch der Klägerin zufolge ihrer Arbeitsunfähigkeit gekürzt wurde, hat die Klägerin in ihrer Berechnung im Übrigen bereits berücksichtigt (act. 19 f.), sodass an der vorinstanzlichen Erwägung kein Fehler auszumachen ist, wenn sie der Klägerin eine Ferienentschädigung für vier noch nicht bezogene Ferientage zusprach.

#### **4.4.5.**

##### **4.4.5.1.**

Die Beklagte macht betreffend die Abzüge für die berufliche Vorsorge geltend, die Klägerin sei vom 1. Juni 2016 bis zum 31. August 2016 als Praktikantin angestellt gewesen. Als solche sei die Klägerin während der Probezeit aber nicht beitragspflichtig. BVG-Beiträge seien erst ab dem 1. September 2016 zu bezahlen gewesen. Der Betrag berechne sich aus dem gemeldeten Jahreslohn von Fr. 43'200.00 oder Fr. 3'600.00 pro Monat. Die Beiträge würden von der jeweiligen Pensionskasse berechnet und nicht von der Beklagten (Berufung Ziff. 52).

##### **4.4.5.2.**

Damit argumentiert die Beklagte erneut am vorinstanzlichen Entscheid vorbei: Die Vorinstanz hielt fest, die Beklagte habe nicht bestritten, die Abzüge für die berufliche Vorsorge nicht in vollem Umfang an die Pensionskasse weitergeleitet zu haben. Thema des vorinstanzlichen Verfahrens war somit nicht, ob die BVG-Abzüge korrekt berechnet wurden, sondern, dass die Beklagte getätigte Abzüge der Pensionskasse nicht vollständig weiterleitete (vgl. auch act. 21 ff.). Hierzu äussert sich die Beklagte in ihrer Berufung nicht. Demnach setzt sich die Beklagte nicht in nachvollziehbarer Weise mit dem angefochtenen Entscheid auseinander, womit sie den Begründungsanforderungen einer Berufung nicht nachkommt.

#### **4.5.**

##### **4.5.1.**

Hinsichtlich der von der Beklagten geltend gemachten, aber bestrittenen Verrechnungsforderungen (gemäss Duplik noch Fr. 19'428.00, sich zusammensetzend aus in der Zeit der Anstellung 2016-2019 zu viel bezahltem

Monatslohn [Fr. 4'000.00 statt Fr. 3'600.00], 2017 und 2018 zu Unrecht bezahlten 13. Monatslöhnen, sowie einem Betrag von Fr. 4'095.00 für 630 bezogene Mahlzeiten, für die die Klägerin bloss je Fr. 3.50 statt Fr. 10.00 bezahlt habe) führte die Vorinstanz Folgendes aus: Da der vereinbarte Lohn Fr. 4'000.00 und nicht Fr. 3'600.00 betragen habe sowie ein 13. Monatslohn geschuldet sei, bestehe in diesem Umfang keine Verrechnungsforderung der Beklagten. Was die Mahlzeiten anbelange, so gehe aus den nicht substantiierten Behauptungen der Beklagten nicht hervor, um was für Mahlzeiten es sich gehandelt haben soll. Die Klägerin mache demgegenüber geltend, die Beklagte habe ihr für die Morgenessen jeweils Fr. 3.50 vom Lohn abgezogen. Für Mittagessen seien zwar Fr. 10.00 vereinbart gewesen, diese habe die Klägerin indessen nie bezogen (angefochtener Entscheid E. 5.6).

#### **4.5.2.**

Die Beklagte bringt diesbezüglich vor, ihre Forderung sei nachweislich belegt. Zudem habe die Vorinstanz ihre Forderung als verjährt bezeichnet und damit deren Bestand ausdrücklich anerkannt und gutgeheissen. Eine Verjährung liege indessen nicht vor, da die Beklagte ihre Forderung erst mit Schreiben vom 5. März 2019 (Replikbeilage 1) geltend gemacht habe und diese in der Klagebewilligung vom 10. Februar 2020 (Klagebeilage 4) enthalten sei und mit dem vorliegenden Verfahren geltend gemacht werde (Berufung Rz. 55).

Was die Mahlzeiten anbelange, so habe die Vorinstanz richtig festgestellt, dass die Klägerin solche eingenommen habe und diese eben je Fr. 10.00 kosten würden (Klagebeilage 2). Dies betreffe 630 Mahlzeiten, wobei für diese bisher erst je Fr. 3.50 bezahlt worden seien (Berufung Rz. 56).

#### **4.5.3.**

Was zunächst den angeblich zu viel bezahlten Lohn (Bruttolohn von Fr. 3'600.00 anstelle von Fr. 4'000.00) sowie den 13. Monatslohn anbelangt (Berufung Rz. 54), kann auf die vorstehenden Erwägung verwiesen werden (vgl. vorne E. 4.4.2.2).

Was die Forderung wegen der Mahlzeiten betrifft, so setzt sich die Beklagte nicht mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinander. Die Vorinstanz kam zum Schluss, die Beklagte habe ihre Behauptungen nicht substantiiert. Die Klägerin habe demgegenüber substantiiert vorgebracht, zwar 630 Mahlzeiten eingenommen zu haben, jedoch nicht Mittag-, sondern nur Morgenessen und diese hätten eben nicht Fr. 10.00, sondern bloss Fr. 3.50 gekostet (angefochtener Entscheid E. 5.6). Diesen Ausführungen hält die Beklagte nichts entgegen, weshalb auf ihre Rüge nicht weiter einzugehen ist. Im Übrigen ergibt sich bereits aus dem Arbeitsvertrag, dass der Preis von Fr. 10.00 nur für Mittagessen und nicht auch für Morgenessen galt (Klagebeilage 2).

Soweit die Beklagte letztlich aus einer Formulierung der Vorinstanz betreffend die Verjährung ihrer Forderung abzuleiten versucht, damit habe die Vorinstanz ihre Verrechnungsforderung anerkannt, kann ihr ebenfalls nicht gefolgt werden: Die Vorinstanz hat klar erwogen, eine entsprechende Verrechnungsforderung der Beklagten wegen zu viel bezahlten Lohns bestehe nicht (angefochtener Entscheid E. 5.6). Der weitere Hinweis im angefochtenen Urteil: "Im Übrigen wäre sie auch grösstenteils verjährt [...]" ist bereits im Konjunktiv gehalten und stellt bloss eine Eventualbegründung dar. Auf diese braucht nicht weiter eingegangen zu werden, zumal die Beklagte die Hauptbegründung nicht als falsch auszuweisen vermochte.

#### **4.6.**

Die Beklagte ist der Ansicht, sie schulde der Klägerin keinen Verzugszins (Berufung Rz. 60). Sie begründet dies einzig damit, dass die Forderungen der Klägerin nicht bestünden. Nachdem der vorinstanzliche Entscheid hinsichtlich der zugesprochenen Beträge aber nicht zu beanstanden ist, erweist sich auch diese Rüge als unbegründet.

#### **5.**

Ausgangsgemäss wird die Beklagte für das Berufungsverfahren kostenpflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Bei einem Kostenstreitwert im Berufungsverfahren von Fr. 37'387.00 (Fr. 42'057.30 [vgl. angefochtener Entscheid E. 5.5.1] – Fr. 4'333.30 – Fr. 337.00 [vgl. oben E. 1.2.1]) sind die Gerichtskosten (Entscheidgebühr) auf gerundet Fr. 3'530.00 festzusetzen (§ 11 Abs. 1 VKD i.V.m. § 7 Abs. 1 VKD) und werden mit dem von der Beklagten in derselben Höhe geleisteten Kostenvorschuss verrechnet (Art. 111 ZPO).

Die Beklagte ist zudem zu verpflichten, der Klägerin eine Parteientschädigung für das Berufungsverfahren zu bezahlen. Die Grundentschädigung gemäss § 3 Abs. 1 lit. a AnwT beträgt Fr. 7'076.45. Dem Abzug von 20 % für die entfallene Verhandlung (§ 6 Abs. 2 AnwT) stehen Zuschläge von 15 % für die Eingabe der Klägerin vom 21. September 2022 sowie je 5 % für die Eingabe vom 12. Oktober 2022 und 4. November 2022 gegenüber (§ 6 Abs. 3 AnwT). Unter Berücksichtigung des Rechtsmittelabzugs von 25 % (§ 8 AnwT) sowie einer Auslagenpauschale von Fr. 75.00 und der Mehrwertsteuer, ist die der Klägerin zustehende zweitinstanzliche Parteientschädigung somit auf insgesamt Fr. 6'082.60 (= [Fr. 7'076.45 x 1.05 x 0.75 + Fr. 75.00] x 1.077) festzusetzen. Insoweit die Klägerin mit ihrer Kostennote vom 10. Februar 2023 eine höhere Parteientschädigung von Fr. 11'487.40 fordert, ist erstens festzustellen, dass jene einen offenkundigen Rechnungsfehler enthält, indem der Rechtsmittelabzug von Fr. 1'380.70 gemäss § 8 AnwT addiert statt subtrahiert wurde. Zweitens unterblieb der Abzug für die entfallene Verhandlung (§ 6 Abs. 2 AnwT). Drittens ist nicht ersichtlich und wird auch nicht begründet, weshalb die Eingabe ihrer Berufungsantwort besonders aufwändig war und deshalb einen

geringeren Rechtsmittelabzug als den gemäss obergerichtlicher Praxis im Normalfall gewährten in der Höhe 25 % rechtfertigen soll. Schliesslich erscheint eine Auslagenpauschale im vorliegenden Verfahren mit Fr. 75.00 angemessen.

---

### **Das Obergericht erkennt:**

#### **1.**

Die Berufung der Beklagten wird abgewiesen.

#### **2.**

Die obergerichtliche Entscheidgebühr von Fr. 3'530.00 wird der Beklagten auferlegt und mit dem von ihr in derselben Höhe bezahlten Kostenvorschuss verrechnet.

#### **3.**

##### **3.1.**

Die von der der Beklagten der Klägerin für das Berufungsverfahren geschuldete Parteientschädigung wird auf Fr. 6'082.60 festgesetzt.

##### **3.2.**

Die Obergerichtskasse wird angewiesen, der Klägerin nach Eintritt der Rechtskraft des vorliegenden Entscheids die von der Beklagten geleistete Parteikostensicherstellung in der Höhe von Fr. 5'750.00 auszubezahlen.

##### **3.3.**

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin die Differenz von Fr. 332.60 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).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 37'387.00**.

---

Aarau, 28. März 2023

**Obergericht des Kantons Aargau**

Zivilgericht, 1. Kammer

Der Präsident:

Der Gerichtsschreiber:

Brunner

Tognella