

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA210029-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender,
Oberrichter lic. iur. M. Spahn und Oberrichterin Dr. S. Janssen
sowie Gerichtsschreiber Dr. O. Hug

Beschluss und Urteil vom 3. November 2022

in Sachen

A._____ AG,

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____,

gegen

B._____,

Klägerin und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y1._____ und / oder
Rechtsanwältin MLaw Y2._____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich,
1. Abteilung, im vereinfachten Verfahren vom 15. Juni 2021 (AH200169-L)**

Rechtsbegehren:

(Urk. 1 S. 2 ff.)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den ausstehenden Lohn für die Monate
- März 2020 in der Höhe von CHF 4'433.55 netto, zzgl. 5% Zins seit 3. April 2020,
- Mai 2020 in der Höhe von CHF 3'195.30 netto, zzgl. 5% Zins seit 18. Juni 2020,
- Juni 2020 in der Höhe von CHF 6'497.05 netto, zzgl. 5% Zins seit 11. Juli 2020,
- Juli 2020 (unter Vorbehalt des Nachklagerechts) in der Höhe von CHF 1'194.60 netto, zzgl. 5% Zins seit 31. Juli 2020,
- sowie den 13. Monatslohn pro rata temporis in der Höhe von CHF 1'707.70 netto, zzgl. 5% Zins seit 31. Juli 2020, zu bezahlen.
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin einen nach Durchführung des Beweisverfahrens zu beziffernden Betrag als Entschädigung für geleistete Überstunden, mindestens aber CHF 1'206.30 netto, zzgl. 5% Zins seit 31. Juli 2020 zu bezahlen.
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin die arbeitgeberseitigen BVG-Beiträge in der Höhe von CHF 839.20 netto, zzgl. 5% Zins seit 31. Juli 2020 zu bezahlen.
4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin einen Nachweis für die Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge (inkl. Pensionskassenbeiträge) seit Beginn des Arbeitsverhältnisses aus- und zuzustellen.
5. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin einen Nachweis zu erbringen, dass sie die erforderlichen Quellensteuern seit Beginn des Arbeitsverhältnisses entrichtet hat.
6. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin unter Androhung der Ungehorsamsstrafe ihrer verantwortlichen Organe gemäss Art. 292 StGB und Art. 343 ZPO folgendes Schlussarbeitszeugnis auszustellen:

A. _____ AG

C. _____-strasse ...
CH-... Zürich

Schweiz
Phone
+411

Arbeitszeugnis

Frau B._____, geboren am tt.01.1980, aus E._____, [Staat in Europa], war vom 1. September 2014 bis zum 31. Juli 2020 in unserem Unternehmen, D._____ in der Filiale an der C._____-strasse ..., ... Zürich als Planner / Buyer mit einem Arbeitspensum von 100% tätig.

In ihrer Position als Sales Planner / Buyer rapportierte Frau B._____ direkt an den Country Manager Schweiz. Sie war verantwortlich für die Planung aller Aktivitäten im Zusammenhang mit den Vertriebszielen für den Schweizer Markt, einschliesslich:

- Merchandising & Einkauf (HQ)
- Bezirksverwaltung (lokal)
- Visual Merchandising (lokal)
- Unternehmensanalyse (lokal)

Frau B._____ plante selbständig die Vertriebsziele für den Schweizer Markt auf Basis der Vorgaben, die von der D'._____ Gruppe (HQ) und vom Country Manager definiert wurden. Die Budgetzahlen kommunizierte sie direkt dem Head Quarter in E._____. Bei Änderungen vom Budget passte sie die Einkaufsplanung selbständig an. Zu ihrer Aufgabe gehörte auch, fortwährend die landesweiten Salesdaten zu analysieren, dynamische Forecasts zu erstellen und wöchentlich die Ergebnisse mit Anpassungsempfehlungen dem Country Manager und dem Head Visual Merchandising zu präsentieren.

Für ihre Arbeit griff Frau B._____ unter anderem auf die folgenden Informationssysteme zurück:

- Managementsystem: F._____
- MicroStrategy Reporting System
- Firmenintranet (D'._____ TV & G._____ TV)

Zusätzlich zu den ihr zugewiesenen Aufgaben als Planner/Buyer übernahm Frau B._____ weitere zentrale Aufgaben im Vertrieb, die massgeblich zum Erfolg der Unternehmung beitrugen: Sie beriet die landesweiten H._____-sale Kunden in der individuellen Kollektionszusammenstellung in drei Sprachen (Deutsch, Italienisch, Französisch), koordinierte die Verkaufskampagnen für den Schweizer Markt, inkludierte Neukunden in den Prozess, erstellte kundenspezifische Forecasts und analysierte die budgetrelevanten Aktivitäten. Daneben war Frau B._____ verantwortlich für die Kundenbetreuung (Customer Care) der H._____-sale Kunden.

Zu ihren Verantwortungsbereichen gehörten insbesondere:

- Teilnahme an den quartalsweisen Kollektion-Präsentation im Headquarter, Einbringung der Anforderungen des Schweizer

Marktes und Erarbeitung eines marktspezifischen Themensortiments in Zusammenarbeit mit den europäischen Agenten.

- Organisation und Koordination der landesweiten Einkaufs- und Verkaufskampagnen
- Beratung der Kunden in der saisonalen Sortimentszusammenstellung unter Berücksichtigung der Vorgaben des Headquarters, der individuellen Kundenbedürfnisse sowie der lokalen Markteigenschaften des jeweiligen Geschäfts
- Verantwortlich für den Einkauf für die eigenen Geschäfte, basierend auf den historischen Salesdaten sowie den Vorgaben des Headquarters
- Gelegentlicher Besuch der Verkaufsstellen und laufende Überprüfung deren Verkaufsleistung gemäss Budgetierung
- Koordination der Marketingaktivitäten für die Kunden und die eigenen Geschäfte

Frau B._____ verfügt über ein hervorragendes produkt- und verkaufsbezogenes Fachwissen, welches sie kontinuierlich erfolgreich erweiterte und zudem stets sehr gekonnt und zielgerecht in der Praxis einsetzte. Ihre sehr guten Fremdsprachenkenntnisse in Wort und Schrift wandte sie bei uns in der täglichen Korrespondenz erfolgreich ein.

Sie verfolgte ihre Tätigkeit jederzeit mit hohem persönlichen Einsatz und setzte sich auch über die geregelte Arbeitszeit hinaus für unser Unternehmen ein. Sie verfügt über eine schnelle Auffassungsgabe und führte ihre Aufgaben stets selbstständig, äusserst zügig und nach klaren Prioritäten zu unserer vollsten Zufriedenheit aus. Auch unter höchster Belastung behielt sie stets die Übersicht und agierte immer zielorientiert.

Speziell erwähnen möchten wir, dass Frau B._____ gleich nach der Gründung dieser Filiale (2014) zu uns gestossen ist. Zudem erreichten wir 2018 und 2019 die Excellence Auszeichnung für das zweitstärkste Umsatzwachstum in Europa. Frau B._____ trug mit ihrem ausserordentlichen und geschätzten Einsatz massgeblich zur Erreichung dieser Auszeichnung bei.

Mit den Leistungen von Frau B._____ waren wir in jeder Hinsicht ausserordentlich zufrieden.

Auch in persönlicher Hinsicht können wir Frau B._____ ein sehr gutes Zeugnis ausstellen. Wir lernten Frau B._____ als ambitionierte und hilfsbereite Mitarbeiterin kennen. Ihr persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Externen war stets zukommend und kooperativ.

Frau B._____ verlässt uns auf eigenen Wunsch per 31. Juli 2020, um sich beruflich weiter zu entwickeln. Wir bedanken uns für die sehr gute Zusammenarbeit und ihre bisherigen ausserordentlichen Leistungen.

A._____ AG

I._____
Geschäftsführer, CEO

Zürich, 31. Juli 2020

7. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu-
lasten der Beklagten."

Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich, 1. Abteilung,
vom 15. Juni 2021:

(Urk. 31 S. 47 ff. = Urk. 36 S. 47 ff.)

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin folgende Beträge zu bezahlen:
 - Fr. 4'433.55 netto, zzgl. 5% Zins seit 3. April 2020,
 - Fr. 3'195.30 netto, zzgl. 5% Zins seit 18. Juni 2020,
 - Fr. 6'497.05 netto, zzgl. 5% Zins seit 11. Juli 2020,
 - Fr. 1'194.60 netto, zzgl. 5% Zins seit 31. Juli 2020,
 - Fr. 1'707.70 netto, zzgl. 5% Zins seit 31. Juli 2020.
2. Rechtsbegehren Ziffer 2 wird abgewiesen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 839.20 netto, zzgl. 5% Zins seit 31. Juli 2020 zu bezahlen.
4. Rechtsbegehren Ziffer 4 wird abgewiesen.
5. Rechtsbegehren Ziffer 5 wird abgewiesen.
6. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin ein Schlussarbeitszeugnis mit nachfolgendem Text aus- und zuzustellen:

A. _____ AG

C. _____-strasse ...
CH-... Zürich
Schweiz
Phone
+411

Arbeitszeugnis

Frau B. _____, geboren am tt.01.1980, aus E. _____, war vom 1. September 2014 bis zum 31. Juli 2020 in unserem Unternehmen, D. _____ in der Filiale an der C. _____-strasse ..., ... Zürich als Planner / Buyer mit einem Arbeitspensum von 100% tätig.

In ihrer Position als Sales Planner / Buyer rapportierte Frau B. _____ direkt an den Country Manager Schweiz. Sie war verantwortlich für die Planung aller Aktivitäten im Zusammenhang mit den Vertriebszielen für den Schweizer Markt, einschliesslich:

- Merchandising & Einkauf (HQ)
- Bezirksverwaltung (lokal)

- Visual Merchandising (lokal)
- Unternehmensanalyse (lokal)

Frau B._____ plante selbständig die Vertriebsziele für den Schweizer Markt auf Basis der Vorgaben, die von der D'._____ Gruppe (HQ) und vom Country Manager definiert wurden. Die Budgetzahlen kommunizierte sie direkt dem Head Quarter in E._____. Bei Änderungen vom Budget passte sie die Einkaufsplanung selbständig an. Zu ihrer Aufgabe gehörte auch, fortwährend die landesweiten Salesdaten zu analysieren, dynamische Forecasts zu erstellen und wöchentlich die Ergebnisse mit Anpassungsempfehlungen dem Country Manager und dem Head Visual Merchandising zu präsentieren. Für ihre Arbeit griff Frau B._____ unter anderem auf die folgenden Informationssysteme zurück:

- Managementsystem: F._____
- MicroStrategy Reporting System
- Firmenintranet (D'._____ TV & G._____ TV)

Zusätzlich zu den ihr zugewiesenen Aufgaben als Planner/Buyer über[nahm Frau B._____ weitere zentrale Aufgaben im Vertrieb. Sie beriet die landesweiten H._____ -sale Kunden in der individuellen Kollektionszusammenstellung in drei Sprachen (Deutsch, Italienisch, Französisch), koordinierte die Verkaufskampagnen für den Schweizer Markt, inkludierte Neukunden in den Prozess, erstellte kundenspezifische Forecasts und analysierte die budgetrelevanten Aktivitäten. Daneben war Frau B._____ verantwortlich für die Kundenbetreuung (Customer Care) der H._____ -sale Kunden.

Zu ihren Verantwortungsbereichen gehörten:

- Teilnahme an der Kollektion-Präsentation und Erstellung der Cluster (Themensortiment für jeden Filialtyp) vor Ort
- Liefert den kommerziellen Kalender an das Netzwerk / Kunden
- Sobald das Budget definiert ist, lehnt der Verkaufsplaner diese Dimension ab, indem er sowohl aus qualitativer Sicht (Produktmix nach Filialtyp) als auch aus historischer Sicht sowie aufgrund seiner eigenen Kenntnis der Verkaufsstellen den Vorgang beendet
- Hochladen von Budget- und Auftragsdaten auf das IT-System
- Überprüft die Verkaufsleistung der Geschäfte
- Besucht gelegentlich die Verkaufsstelle und vergleicht sich täglich mit den Funktionen District Management, Visual Merchandising und Business Analysis
- Verwaltet die vom Netzwerk bereitgestellten Feedback-Aktivitäten zu Sammlungstrends, Best- / Worst-Seller-Artikeln, Produktqualität usw.
- Verwaltet und unterstützt den Einkauf von saisonalen Marketingprodukten für Direkt- und Kundengeschäfte
- Bietet eine angemessene kommerzielle Unterstützung für direkte und indirekte Geschäfte

Frau B._____ verfügt über ein hervorragendes produkt- und verkaufsbezogenes Fachwissen, welches sie kontinuierlich erfolgreich erweiterte und zudem stets sehr gekonnt und zielgerecht in der Praxis einsetzte. Ihre guten Fremdsprachenkenntnisse in Wort und Schrift wandte sie bei uns in der täglichen Korrespondenz erfolgreich ein.

Sie verfolgte ihre Tätigkeit jederzeit mit hohem persönlichen Einsatz und setzte sich auch über die geregelte Arbeitszeit hinaus für unser Unternehmen ein. Sie verfügt über eine schnelle Auffassungsgabe und führte ihre Aufgaben stets selbstständig, äusserst zügig und nach klaren Prioritäten aus. Auch unter höchster Belastung behielt sie stets die Übersicht und agierte immer zielorientiert.

Speziell erwähnen möchten wir, dass Frau B. _____ gleich nach der Gründung dieser Filiale (2014) zu uns gestossen ist. Zudem erreichten wir 2018 und 2019 die Excellence Auszeichnung für das zweitstärkste Umsatzwachstum in Europa. Mit den Leistungen von Frau B. _____ waren wir in jeder Hinsicht ausserordentlich zufrieden.

Wir lernten Frau B. _____ als ambitionierte und hilfsbereite Mitarbeiterin kennen. Ihr persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Externen war stets zuvorkommend und kooperativ.

Frau B. _____ verlässt uns auf eigenen Wunsch per 31. Juli 2020, um sich beruflich weiter zu entwickeln. Wir bedanken uns für die angenehme und erfolgreiche Zusammenarbeit und ihre bisherigen sehr guten Leistungen.

A. _____ AG

I. _____
Geschäftsführer, CEO

Zürich, 31. Juli 2020

Im Mehrumfang wird Rechtsbegehren Ziffer 6 abgewiesen.

7. Es werden keine Kosten erhoben.
8. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 4'662.- (inkl. MwSt.) zu bezahlen.
9. (Schriftliche Mitteilung).
10. (Rechtsmittelbelehrung; Berufung, Frist 30 Tage).

Berufungsanträge:

der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 35 S. 2):

- "1. Dispositiv Ziff. 1 und 3 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich vom 15. Juni 2021 sei[en] aufzuheben und die Rechtsbegehren Ziff. 1 und 3 der Klägerin und Berufungsbeklagten in ihrer Klage vom 29. Oktober 2020 seien abzuweisen;
2. unter Entschädigungsfolgen für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren (zuzüglich Mehrwertsteuer) zulasten der Klägerin und Berufungsbeklagten."

der Klägerin und Berufungsbeklagten (Urk. 41 S. 2):

- "1. Die Berufung sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge (zzgl. MwSt.) zulasten der Berufungsklägerin."

Erwägungen:

I.

(Sachverhalt und Prozessgeschichte)

1.

1.1. Die Beklagte und Berufungsklägerin (fortan Beklagte) bezweckt insbesondere den Betrieb eines Modefachgeschäfts für den Verkauf von Kleidern, Schuhen sowie damit zusammenhängenden Accessoires und anderen Produkten der Marke "D'._____" sowie anderen Marken, welche zur D'._____-Unternehmensgruppe gehören (Urk. 5/3). Die Klägerin und Berufungsbeklagte (fortan Klägerin) war seit dem 1. September 2014 bei der Beklagten als "Merchandising & Buying Supervisor" mit einem 100%-Pensum tätig (Urk. 36 S. 6).

1.2. Mit E-Mail vom 8. März 2020 informierte die Klägerin I.____ von der Beklagten über mehrere Vorfälle am Arbeitsplatz, in denen sie herabsetzend behandelt oder persönlich angegriffen worden sei. Ausserdem verwies sie auf ihre bisherigen Anfragen, ihr Arbeitspensum auf 80% reduzieren zu können, um neben ihrer Tätigkeit bei der Beklagten zusätzlich Pilates-Lektionen erteilen zu können. Zudem hielt sie fest, dass sein Verhalten auf ihre Anfragen vulgär und respektlos gewesen sei. Sie erklärte unter Verweis auf die beigelegte ärztliche Bescheinigung, all das habe dazu geführt, dass es ihr gesundheitlich sehr schlecht gehe und sie morgens beim blossen Gedanken, ins Büro gehen und für ihn und die Beklagte arbeiten zu müssen, unter schweren Panikattacken leide (Urk. 5/6 S. 1 ff.; unbestritten gebliebene Parteiübersetzung: Urk. 12/6 S. 1 ff.). Abschliessend hielt die Klägerin das Folgende fest:

"Per tutti questi motivi, una continuazione del rapporto di lavoro per me è divenuta insostenibile. Considero l'immediata separazione consensuale come l'unica soluzione. Attendo quanto prima un tuo riscontro scritto, al più tardi entro la fine della prossima settimana (venerdì, 13 marzo). Se una separazione consensuale non fosse possibile, mi riserverei espressamente di adire per vie legali" (Urk. 5/6 S. 3).

"Aus all diesen Gründen ist eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für mich untragbar geworden. Ich halte die unverzügliche einvernehmliche Trennung für die einzige Lösung. Ich erwarte schnellstmöglich Deine schriftliche Erwiderung, spätestens bis Ende der nächsten Woche (Freitag, 13. März). Sollte eine einvernehmliche Trennung nicht möglich sein, behalte ich mir ausdrücklich vor, den Rechtsweg zu beschreiten" (Parteiübersetzung: Urk. 12/6 S. 3).

1.3. Am 10. März 2020 bestätigte I. _____ von der Beklagten der Klägerin den Erhalt ihrer E-Mail und erklärte, dass er ihre Wahrnehmung nicht teile. Eine Herabsetzung ihrer Arbeitsbelastung von 100% auf 80% sei nicht machbar. Angesichts ihrer Darlegungen verstehe und akzeptiere er ihre Entscheidung, das Arbeitsverhältnis an dieser Stelle unverzüglich zu beenden. Daher übersende er ihr in der Anlage eine Auflösungsvereinbarung für den Arbeitsvertrag und ersuche sie, diese ordnungsgemäss datiert und unterschrieben zurückzuschicken. Ergänzend fügte er an, es sei ihm am selben Tag (10. März 2020) vorab per E-Mail eine Kopie hiervon zu übersenden (Urk. 5/6 S. 1).

1.4. Während die Beklagte sich auf den Standpunkt stellt, der Arbeitsvertrag sei mittels Aufhebungsvertrag vom 10. März 2020 aufgehoben worden (Urk. 18 S. 3 ff., Prot. I S. 9 ff. und Urk. 35 S. 5 ff.), macht die Klägerin geltend, sie habe das Arbeitsverhältnis am 15. Mai 2020 unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist per 31. Juli 2020 gekündigt (Urk. 1 S. 11 ff., Urk. 24 S. 5 und Urk. 41 S. 10 ff.).

2.

2.1. Am 29. Oktober 2020 (Datum Poststempel) erhob die Klägerin bei der Vorinstanz unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise ..., vom 24. August 2020 (Urk. 3) Klage mit den eingangs wiedergegebenen Rechtsbegehren (Urk. 1). Der weitere Prozessverlauf kann dem angefochtenen Entscheid entnommen werden (Urk. 36 S. 5). Das eingangs wiedergegebene Urteil der Vorinstanz datiert vom 15. Juni 2021 und wurde zunächst in unbegründeter Form (Urk. 28) und danach auf Begehren der Beklagten in begründeter Form den Parteien eröffnet (Urk. 31 = Urk. 36).

2.2. Mit Eingabe vom 31. August 2021 erhob die Beklagte gegen den vorinstanzlichen Entscheid Berufung mit den oben erwähnten Anträgen (Urk. 35 S. 2). Die Berufungsantwort datiert vom 1. März 2022 (Urk. 41) und wurde der Beklagten mit Verfügung vom 17. März 2022 zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 43). Weitere Eingaben oder prozessuale Handlungen erfolgten nicht. Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. (Prozessuale Vorbemerkungen)

1. Nach Eingang der Berufung prüft die Rechtsmittelinstanz von Amtes wegen das Vorliegen der Rechtsmittelvoraussetzungen. Diese sind vorliegend gegeben. Die Berufung ging rechtzeitig, schriftlich begründet und mit konkreten Anträgen versehen bei der Rechtsmittelinstanz ein (Urk. 32/2 und 35). Die Beklagte ist durch das vorinstanzliche Urteil beschwert und zur Rechtsmittelerhebung legitimiert. Für das Rechtsmittel gegen den vorinstanzlichen Entscheid ist das angerufene Obergericht zuständig (§ 48 GOG). Auf die Berufung ist einzutreten.

2. Gegenstand des vorliegenden Berufungsverfahrens sind die Lohnforderungen der Klägerin gegenüber der Beklagten für die Monate März, Mai, Juni und Juli 2020 (Dispositiv-Ziffer 1), die arbeitgeberseitigen BVG-Beiträge für die strittige Zeitspanne zwischen dem 10. März 2020 und 31. Juli 2020 (Dispositiv-Ziffer 3) sowie die Entschädigungsfolgen für das erstinstanzliche Verfahren (Dispositiv-Ziffer 8). Die Dispositiv-Ziffern 2 (Überstundenentschädigung), 4 (Nachweis der geleisteten Sozialversicherungsbeiträge), 5 (Nachweis für die erbrachten Quellensteuern) und 6 (Arbeitszeugnis) blieben unangefochten, weshalb sie in Rechtskraft erwachsen sind (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Dies ist vorzumerken. Bezüglich der ebenfalls unangefochten gebliebenen Kostenlosigkeit des erstinstanzlichen Verfahrens (Dispositiv-Ziffer 7) erfolgt indessen keine Vormerknahme (vgl. Art. 318 Abs. 3 ZPO).

3. Das Berufungsverfahren stellt keine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens dar, sondern ist nach der gesetzlichen Konzeption als eigenständiges

Verfahren ausgestaltet (BGE 142 III 413 E. 2.2.1 m.w.H. auf die Botschaft zur Schweizerischen ZPO, BBl 2006, S. 7374). Mit der Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A_184/2013 vom 26. April 2013, E. 3.1). In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist bzw. an einem der genannten Mängel leidet. Das bedingt, dass der Berufungskläger die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anführt, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden bzw. aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufsungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht (vgl. BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A_247/2013 vom 15. Oktober 2013, E. 3.2; BGer 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015, E. 2.1). Was nicht oder nicht in einer den gesetzlichen Begründungsanforderungen entsprechenden Weise beanstandet wird, braucht von der Rechtsmittelinstanz nicht überprüft zu werden; diese hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der schriftlichen Begründung formgerecht gegen den erstinstanzlichen Entscheid erhoben werden (vgl. BGE 142 III 413 E. 2.2.4 m.w.H.). Insofern erfährt der Grundsatz "iura novit curia" (Art. 57 ZPO) im Berufsungsverfahren eine Relativierung (BK ZPO I-Hurni, Art. 57 N 21 und N 39 ff.; Glasl, DIKE-Komm-ZPO, Art. 57 N 22).

4. Im Berufsungsverfahren sind neue Tatsachen und Beweismittel – resp. über den insoweit zu engen Wortlaut hinaus neue Tatsachenbehauptungen, neue Bestreitungen von Tatsachenbehauptungen, neue Einreden (rechtlicher Art) und neue Beweismittel (ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 317 N 31) – nach Art. 317 Abs. 1 ZPO nur noch zulässig resp. zu berücksichtigen, wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer

Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber für das Berufungsverfahren ein Novenrecht statuiert, das nur unter restriktiven Voraussetzungen ausnahmsweise Noven zulässt. Der ZPO liegt die Idee zugrunde, dass alle Tatsachen und Beweismittel in erster Instanz vorzubringen sind und der Prozess vor dem erstinstanzlichen Gericht grundsätzlich abschliessend zu führen ist. Jede Partei, welche neue Tatsachen geltend macht oder neue Beweismittel benennt, hat zunächst zu behaupten und zu beweisen, dass dies ohne Verzug geschieht. Will eine Partei unechte Noven geltend machen, so trägt sie die Beweislast für die Zulässigkeit der Noven. Sie muss zusätzlich Behauptungen aufstellen und Beweise benennen, aus denen sich ergibt, dass sie umsichtig und sorgfältig gehandelt hat, aber dennoch keine frühere Kenntnis von den neu vorgebrachten Tatsachen und Behauptungen oder Beweismitteln hatte. Der anderen Partei steht der Gegenbeweis offen (vgl. zum Ganzen BGer 5A_330/2013 vom 24. September 2013, E. 3.5.1 m.w.H.).

III. (Lohnforderung)

1.

1.1. Die Vorinstanz erwog zur Lohnforderung der Klägerin, zwischen den Parteien sei strittig, wann das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der Beklagten geendet habe. Die Klägerin sei der Auffassung, es habe bis 31. Juli 2020 gedauert, die Beklagte stelle sich hingegen auf den Standpunkt, das Arbeitsverhältnis sei bereits per 10. März 2020 beendet worden. Die Beklagte stütze ihr Vorbringen, die Klägerin habe per 10. März 2020 eine fristlose Kündigung ausgesprochen bzw. die fristlose Vertragsaufhebung auf dieses Datum hin beantragt, auf deren E-Mail vom 8. März 2020. Da die Klägerin dies bestreite und sich auf den Standpunkt stelle, sie habe lediglich vorgeschlagen, einen Aufhebungsvertrag abzuschliessen, gelte es, den Wortlaut der E-Mail zu analysieren. Am Ende dieser E-Mail habe die Klägerin der Beklagten mitgeteilt, dass für sie eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses untragbar geworden sei. Diese Formulierung beinhalte die Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsvertrages, wie sie für eine frist-

lose Kündigung (neben dem Vorliegen eines wichtigen Grundes) vorgegeben sei. An dieser Stelle habe die Klägerin jedoch nicht erklärt, dass sie (per sofort oder unter Einhaltung der Kündigungsfrist) kündige. Weder schreibe die Klägerin von einer Kündigung noch nenne sie ein Enddatum. Eine Willenserklärung, welche auf eine einseitige sofortige Vertragsaufhebung abziele, liege nicht vor (Urk. 36 S. 19 ff.).

1.2. Mangels Kündigungserklärung stehe lediglich das Vorliegen eines Aufhebungsvertrages im Raum. Die Beklagte behaupte, die Klägerin habe ultimativ gefordert, das gesamte Arbeitsverhältnis sei unverzüglich, also per sofort zu beenden. Dem sei mit Blick auf den Wortlaut nicht zuzustimmen. Von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei nicht die Rede. Die Klägerin schreibe weit unspezifischer, sie halte eine unverzügliche Trennung für die einzige Lösung. Damit mache sie deutlich, dass aus ihrer Sicht die Trennung ohne Verzug geschehen müsse. Entgegen der Ansicht der Beklagten schreibe die Klägerin aber nicht, das *Arbeitsverhältnis* müsse unverzüglich beendet werden. Sie schreibe nur von einer *Trennung* und führe unmissverständlich aus, dass ihr eine *einvernehmliche* Trennung vorschwebe. Die Klägerin schlage mit anderen Worten vor, die Parteien sollten eine zeitnahe Einigung über die einvernehmliche Beendigung des gesamten Arbeitsverhältnisses erzielen. Dies werde dadurch verdeutlicht, dass sie der Beklagten nicht etwa den 10. März 2020 oder sonst ein Enddatum vorschlage, sondern eine schnelle schriftliche Erwiderung erwarte und der Beklagten dafür eine Frist von mehreren Tagen bis zum 13. März 2020 ansetze. Aus der Bemerkung der juristisch nicht versierten Klägerin, wenn eine einvernehmliche Trennung nicht möglich sei, behalte sie sich vor, den Rechtsweg zu beschreiten, könne die Beklagte nichts für sich ableiten. Diese Passage sei dahingehend zu verstehen, dass die Klägerin ihren Worten Nachdruck habe verleihen wollen. Denn hier wiederhole die Klägerin einmal mehr ihren Wunsch nach einer einvernehmlichen Trennung, was sich selbstverständlich nicht nur auf ein formelles Beendigungsdatum beziehe, sondern auch die Einigung über die übrigen Vertragsbedingungen (Freistellung, Überstunden, Ferien etc.) beinhalte. Wie die Klägerin zutreffend festgehalten habe, sei sie am 8. März 2020 bereits zu 100% arbeitsunfähig gewesen, weshalb für sie keine Veranlassung bestanden habe, auf arbeitsrechtlichen

Schutz (Lohnfortzahlung während der zweimonatigen Kündigungsfrist, Bonusauszahlung) zu verzichten. Bereits diese Ausgangslage spreche dagegen, dass die Klägerin sich auf ein Enddatum habe festlegen wollen, ohne dass eine Einigung über die Nebenfolgen zustande gekommen sei (Urk. 36 S. 22 f.).

1.3. Dem Wortlaut der E-Mail lasse sich bloss eine Aufforderung gegenüber der Beklagten entnehmen, sie solle der Klägerin ein Angebot bezüglich einer Aufhebungsvereinbarung unterbreiten. Dass die Beklagte diese Aufforderung ebenfalls so verstanden habe, zeige der Umstand, dass sie hernach eine detaillierte Aufhebungsvereinbarung zu sämtlichen zu regelnden Themen entworfen und der Klägerin zugestellt habe. Im Vorschlag finde sich u.a. folgende Formulierung: "Dies vorausgeschickt, vereinbaren die Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die damit verbundenen Nebenfolgen wie folgt zu regeln: (...)". Die Beklagte sei also ebenfalls davon ausgegangen, dass alle Beendigungsmodalitäten (nicht nur das Enddatum) einvernehmlich zu regeln gewesen seien. Es sei somit die Beklagte gewesen, welche der Klägerin einen konkreten Vorschlag unterbreitet habe, wie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit allen Nebenfolgen aus ihrer Sicht vereinbart werden solle. Eine Kündigung auf einen bestimmten Zeitpunkt oder gar die sofortige Beendigung des Vertrages, wie von der Beklagten behauptet, könne aus der E-Mail vom 8. März 2020 nicht abgeleitet werden. Andernfalls hätte die Klägerin der Beklagten weder mitgeteilt, sie erwarte ihre schriftliche Erwiderung, noch Frist angesetzt. Vielmehr hätte sie erklärt, sie schlage vor, man beende den Vertrag per 10. März 2020 und könne sich über die Nebenfolgen später noch einigen. Dies habe sie nicht getan, sondern bei der Beklagten nachgefragt, wie diese sich zu einer zeitnahen einvernehmlichen Trennung stelle (Urk. 36 S. 23).

1.4. Dass die Parteien sich in Vertragsverhandlungen befunden hätten, zeige auch der Umstand, dass die Klägerin den vorgeschlagenen Auflösungsvertrag sorgfältig habe prüfen wollen und dass sie der Beklagten alsdann einen Gegenvorschlag unterbreitet habe mit den Konditionen, zu denen sie bereit gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden. Die Klägerin habe hinzugefügt, dass ihr Gegenvorschlag unter anderem ihre vertraglichen Rechte (zwei-

monatige Kündigungsfrist, Bonus etc.) berücksichtige, und dass es essenziell sei, dass der Auflösungsvertrag die Interessen beider Parteien berücksichtige und ausgewogen sei (mit Verweis auf Urk. 5/8 bzw. Urk. 12/8). Damit habe die Klägerin das Angebot der Beklagten klar abgelehnt und sich damit auch implizit gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 10. März 2020 ausgesprochen. Auf den Gegenvorschlag der Klägerin habe die Beklagte nicht mehr reagiert. Damit sei klar, dass bezüglich eines Aufhebungsvertrages kein Konsens zwischen den Parteien zustande gekommen sei. Infolgedessen habe das Arbeitsverhältnis weiterbestanden, bis die Klägerin dieses am 15. Mai 2020 per 31. Juli 2020 ordentlich gekündigt habe (mit Verweis auf Urk. 5/11; Urk. 36 S. 23 f.).

2.

2.1. Die Beklagte moniert zusammengefasst, die Klägerin habe mit ihrer E-Mail vom 8. März 2020 die unverzügliche Vertragsauflösung verlangt, der sie mit E-Mail vom 10. März 2020 entsprochen habe. Die E-Mail der Klägerin vom 8. März 2020 könne nur dahingehend ausgelegt werden, dass mit der unverzüglichen einvernehmlichen Trennung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint gewesen sei, was sie auch so habe verstehen dürfen. Letzteres umso mehr, als die Klägerin bereits angekündigt habe, ab dem 1. März 2020 lediglich im Umfang von 80% arbeiten zu wollen. Ab diesem Zeitpunkt habe die Klägerin aufgrund ihrer zusätzlichen Verpflichtungen als Pilates-Instruktorin nicht mehr zu 100% für die Beklagte arbeiten wollen und können. Die Klägerin habe daher ein dringendes eigenes Interesse gehabt, das Arbeitsverhältnis unverzüglich zu beenden, was auch dem Wortlaut der E-Mail vom 8. März 2020 zu entnehmen sei. Die von ihr (der Beklagten) hierzu offerierten Beweise habe die Vorinstanz nicht abgenommen (Urk. 35 S. 7 ff. Rz. 15 ff.).

2.2. Sodann sei der Klägerin nur deshalb eine Aufhebungsvereinbarung unterbreitet worden, um die Nebenfolgen der ausserterminlichen Beendigung zu regeln (Urk. 35 S. 15 Rz. 21 und 23).

3. Die Klägerin hält dagegen und bringt zusammengefasst vor, sie gehe davon aus, die Beklagte habe ihre Willenserklärung in ihrer E-Mail vom 8. März 2020, das heisst die blossе Aufforderung zu möglichst unverzüglich stattfinden-

den Vergleichsgesprächen, richtig verstanden, ansonsten sie ihr nicht eine umfassende Aufhebungsvereinbarung zugesandt hätte. Folglich habe zum massgeblichen Zeitpunkt auf beiden Seiten lediglich die Absicht zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung vorgelegen. Die Vorinstanz habe richtigerweise das Vorliegen eines tatsächlichen Konsenses verneint und unter Anwendung des Vertrauensprinzips das Vorliegen eines normativen Konsenses geprüft (Urk. 41 S. 7 Rz. 18).

4.

4.1. Das Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer jederzeit wieder aufgehoben werden (sog. Aufhebungsvertrag). Der Aufhebungsvertrag hat weder im Arbeitsvertragsrecht noch im Allgemeinen Teil des Obligationenrechts eine ausdrückliche Regelung erfahren (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 335 N 27). Zum Abschluss des Aufhebungsvertrages ist die übereinstimmende gegenseitige Willensäusserung der Parteien erforderlich (Konsens; Art. 1 Abs. 1 OR). Dabei hat sich die übereinstimmende Willenserklärung auf alle wesentlichen Vertragspunkte sowie den Abschlusswillen zu erstrecken (Art. 2 Abs. 1 OR; Gauch/Schluep/Schmid, OR AT I, S. 62 Rz. 308 und S. 70 Rz. 341). Die objektiv wesentlichen Vertragspunkte des Aufhebungsvertrages umfassen gemäss Zobl im Sinne eines notwendigen Mindestinhalts die *Tatsache der Einvernehmlichkeit der Auflösung* sowie den *Auflösungszeitpunkt* (Christoph Zobl, Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag, 2017, S. 14 ff.).

4.2. Da beim Aufhebungsvertrag die Gefahr besteht, dass dem Arbeitnehmer zwingender Sozialschutz wie Lohn oder Kündigungsschutz während einer Arbeitsverhinderung entzogen wird, darf die Aufhebung eines bestehenden Rechtsverhältnisses nicht leichthin angenommen werden. Vielmehr hat zweifelsfrei festzustehen, dass sich beide Parteien aus dem Vertrag lösen wollen. Aus diesem Grund darf der Arbeitgeber nach Treu und Glauben nur dann von einem Aufhebungswillen des Arbeitnehmers ausgehen, wenn dieser klar und unwiderlegbar aus dessen Verhalten hervorgeht (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 335 N 28; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-

362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 335 OR N 10 S. 906 ff.). Selbst in Fällen, in denen der Wortlaut eines Aufhebungsvertrages eindeutig erscheint und der Arbeitnehmer darin gewisse Vorteile erkennt, ist zu prüfen, ob beim Arbeitnehmer ein substantieller Geschäfts- bzw. Rechtsfolgewille zur einvernehmlichen Aufhebung vorgelegen hat (Zobl, a.a.O., S. 38). Herrscht Unklarheit über den Vertragswillen, ist unter anderem zu prüfen, ob der Arbeitnehmer ein vernünftiges Interesse am Abschluss des Aufhebungsvertrages hatte (Zobl, a.a.O., S. 39; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 335 N 31).

5.

5.1. Gestützt auf den Umstand, dass die Beklagte der Klägerin eine detaillierte Aufhebungsvereinbarung zu sämtlichen zu regelnden Themen entworfen und der Klägerin am 10. März 2020 zugestellt hat, kommt die Vorinstanz zum Schluss, die Beklagte habe die Klägerin dahingehend verstanden, sie solle ihr eine Offerte bezüglich einer Aufhebungsvereinbarung unterbreiten (Urk. 36 S. 23 E. IV.3.5). Im Weiteren legt die Vorinstanz dar, dass die Parteien sich in Vertragsverhandlungen befanden (Urk. 36 S. 23 f. E. 3.6 f.), und hält kurz darauf fest, dass bezüglich eines Aufhebungsvertrages kein Konsens zwischen den Parteien zustande gekommen sei (Urk. 36 S. 24 E. 3.7.).

5.2. Hierzu rügt die Beklagte, die Vorinstanz habe den Sachverhalt fehlerhaft gewürdigt. Sie (die Beklagte) habe vorinstanzlich ausgeführt, für die Klägerin habe kein Grund für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bestanden (unter Verweis auf Prot. I S. 9). Trotzdem habe die Klägerin eine unverzügliche einvernehmliche Trennung erzwingen wollen, weshalb sie diese ihr gegenüber als einzige Lösung bezeichnet habe. Sie (die Beklagte) habe der unverzüglichen Trennung mit E-Mail vom 10. März 2020 zugestimmt, womit sich die Parteien auf den Endzeitpunkt geeinigt hätten, wobei die der Klägerin unterbreitete Aufhebungsvereinbarung der Regelung der Nebenfolgen gedient habe (Urk. 35 S. 15).

5.3. Damit wiederholt die Beklagte lediglich ihre vorinstanzlichen Behauptungen (Prot. I S. 9 f.), ohne sich näher mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinanderzusetzen. Die Beklagte hätte anhand dieser Erwägungen aufzeigen müssen, inwiefern resp. aus welchem Grund die Vorinstanz zu Unrecht eine tat-

sächliche Willensübereinstimmung auf Aufhebung per 10. März 2020 verneinte. Dies unterlässt sie. Folglich kommt die Beklagte ihrer Begründungsobliegenheit nicht nach (vgl. vorstehend E. II.3.) und es bleibt bei der vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellung, wonach die Beklagte die Klägerin dahingehend verstanden hat, sie solle ihr eine Vertragsofferte für einen Aufhebungsvertrag unterbreiten.

6.

6.1. Selbst wenn aber davon ausgegangen würde, die Beklagte hätte am 10. März 2020 einen Aufhebungsvertrag abschliessen wollen, vermag sie dadurch die vorinstanzliche Erwägung, die Klägerin habe bloss eine Aufforderung zur Stellung einer Offerte abgegeben, nicht umzustossen.

6.2. Die Beklagte moniert zwar, die Klägerin habe in ihrer Antwortmail vom 11. März 2020 mit keinem Wort geltend gemacht, dass sie mit dem Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses, dem 10. März 2020, nicht einverstanden sei (Urk. 35 S. 15). Sie legt aber nicht dar, wann sie diese Behauptung bereits vorinstanzlich vorgebracht haben will. Hinzu kommt, dass die Klägerin der Beklagten mitteilte, die ihr unterbreitete Aufhebungsvereinbarung sorgfältig prüfen zu wollen (Urk. 5/8 bzw. 12/8), und so zu erkennen gab, lediglich in Vertragsverhandlungen zu stehen (Urk. 36 S. 23). Damit läuft die Rüge der Beklagten ins Leere.

6.3. Weiter bringt die Beklagte vor, die Klägerin habe aufgrund ihrer Tätigkeit als Pilates-Instruktorin die unverzügliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gefordert, weil sie nicht in der Lage gewesen sei, neben der Vollzeitbeschäftigung bei der Beklagten ihren zusätzlich eingegangenen Verpflichtungen nachzukommen (Urk. 35 S. 6 ff.). Auch hierzu führt die Beklagte in ihrer Berufungsschrift nicht aus, wann sie diese Behauptung bereits im vorinstanzlichen Verfahren geltend gemacht hat. Anhand der weiteren Rüge, die Vorinstanz habe die von ihr hierzu offerierten Beweismittel nicht geprüft (Urk. 35 S. 6 ff.), lässt sich zwar indirekt schliessen, dass sie dabei auf ihre Replik vom 7. Januar 2021 Bezug nimmt (Urk. 18 S. 5 ff. Rz. 13-16). Besagter Stelle kann aber die vorstehende Behauptung der Beklagten ebenfalls nicht entnommen werden, weshalb ihre Rüge nicht hinreichend begründet ist (vgl. vorstehend E. II.3.). Abgesehen davon ist das Vorbringen der Beklagten aber auch irrelevant, denn wenn die Parteien einander rich-

tig verstanden hatten, wovon wie dargelegt auszugehen ist, spielt das Motiv, aus welchem die Klägerin ihre Arbeitstätigkeit bei der der Beklagten beenden wollte, keine Rolle.

6.4. Aus diesem Grunde konnte die Vorinstanz auch auf eine Abnahme der von der Beklagten offerierten Beweise verzichten. Besagte Beweisofferten betrafen allesamt die Behauptungen der Beklagten, die Klägerin habe mehrere Ausbildungen als Pilates-Instruktorin absolviert, nebst ihrer Tätigkeit bei der Beklagten auch Pilates unterrichtet und den Wunsch gegenüber Mitarbeitern geäussert, alles hinschmeissen und andere Wege zu gehen (Urk 18 S. 5 ff.). Hieraus – und ebenso aus den Behauptungen der Beklagten – lässt sich aber nicht ableiten, die Klägerin habe der Beklagten die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten.

7.

7.1. Schliesslich ist der Beklagten entgegenzuhalten, dass selbst wenn ein rechtlicher Konsens in Bezug auf einen allfälligen Aufhebungsvertrag vom 10. März 2020 zu prüfen wäre, dieser zu verneinen wäre.

7.2. Die Klägerin bestreitet nicht, dass sie ein eigenes Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte (Urk. 41 S. 14). In ihrer E-Mail vom 8. März 2020 listete sie auch die Gründe auf, aufgrund derer für sie eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses untragbar geworden sei (Urk. 5/6). Wie sich aus dem massgeblichen italienischen Text ergibt, offerierte die Klägerin der Beklagten aber nicht die sofortige und demzufolge vorbehaltlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr gab sie ihre Ansicht wieder, eine unverzügliche einvernehmliche Trennung für die einzige Lösung zu halten (*Considero l'immediata separazione consensuale come l'unica soluzione*). Hierzu erwartete sie eine schnellstmögliche schriftliche Erwiderung der Beklagten, spätestens bis zum 13. März 2020. Eine Kündigung oder eine Offerte zur Vertragsauflösung gab die Klägerin der Beklagten somit nicht kund, sondern nur ihre persönliche Meinung, eine einvernehmliche Trennung für die einzige Lösung zu halten. Die Klägerin drohte der Beklagten zwar mit rechtlichen Schritten, sofern keine einvernehmliche Trennung (*separazione consensuale*) erfolgen sollte. Sie forderte jedoch keine sofortige Trennung,

was auch die Vorinstanz in ihren Erwägungen festhielt (Urk. 36 S. 22). Entsprechend konnte die Beklagte auch nicht nach Treu und Glauben von einer Offerte der Klägerin zu einem Auflösungsvertrag ausgehen (vgl. vorstehend E. III.4.2.).

8. Zusammengefasst obliegt es der Beklagten, darzulegen, inwiefern die vorinstanzlichen Erwägungen nicht zutreffen und ein Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien zustande gekommen sein sollte. Stattdessen stellt sie über weite Teile ihrer Berufung Behauptungen auf, ohne darzutun, wann sie diese im vorinstanzlichen Verfahren bereits vorgebracht hat. Damit gelingt es ihr nicht, den Schluss der Vorinstanz, am 10. März 2020 sei zwischen den Parteien kein Aufhebungsvertrag zustande gekommen, zu Fall zu bringen. Folglich vermag ihre Berufung in Bezug auf den vorinstanzlichen Entscheid betreffend Lohn (Dispositiv-Ziffer 1) nicht zu überzeugen und ist abzuweisen.

IV. (BVG-Beiträge)

1. Zur Forderung der Klägerin betreffend Nachzahlung der arbeitgeberseitigen Pensionskassenbeiträge bis zum 31. Juli 2020 im Betrag von Fr. 839.20 (Fr. 209.80 pro Monat x 4 Monate [April bis Juli 2020]) nebst Zins erwog die Vorinstanz, das Arbeitsverhältnis habe bis zum 31. Juli 2020 weiter andauert. Die Klägerin hätte somit Anspruch auf die Einzahlung der Pensionskassenbeiträge im Betrag von monatlich Fr. 209.80 gehabt (mit Verweis Art. 331 Abs. 3 OR i.V.m. Art. 2 Abs. 1 und Art. 10 Abs. 1 BVG sowie auf Urk. 5/5 bzw. Urk. 12/5). Die Beklagte habe die Klägerin demnach unberechtigtweise bei der Pensionskasse abgemeldet und die Einzahlung der Beiträge unterlassen, weshalb die Klägerin im Zeitraum dieser vier Monate (April bis und mit Juli 2020) im beantragten Betrag zu Schaden gekommen sei (mit Verweis auf Art. 97 Abs. 1 OR). Der beantragte Zins sei in zeitlicher und quantitativer Hinsicht ausgewiesen. Folglich sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 839.20 netto zuzüglich 5% Zins seit 31. Juli 2020 zu bezahlen (Urk. 36 S. 35).

2. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, sie müsse für die Klägerin keine arbeitgeberseitigen Pensionskassenbeiträge bis zum 31. Juli 2020 nach-

zahlen, weil das Arbeitsverhältnis per 10. März 2020 beendet worden sei (Urk. 35 S. 17 Rz. 25).

3. Bei Streitigkeiten eines Arbeitnehmers und seines ehemaligen Arbeitgebers bezüglich Beitragszahlungen des Arbeitgebers an die Pensionskasse geht es um eine spezifische Frage der beruflichen Vorsorge (vgl. Art. 66 und 73 BVG). Das Bundesgericht hielt hierzu fest, bei Rügen der versicherten Person bezüglich der Abrechnungspflicht des Arbeitgebers (z.B. unterlassene Abrechnung des ganzen Lohnes oder bestimmter Lohnbestandteile) sei ausschliesslich dieser passivlegitimiert. Demgegenüber sei alleine die Vorsorgeeinrichtung passivlegitimiert, soweit sich das Begehren der versicherten Person auf die konkrete Ausrichtung einer Leistung oder die unzutreffende Höhe der von der Vorsorgeeinrichtung anhand der (unbestrittenen) Beiträge berechneten Leistungen beziehe. Sofern der Versicherungs- oder Freizügigkeitsfall bereits eingetreten sei, stehe es aufgrund der Dispositionsmaxime im Belieben der klagenden Partei, ob sie die Klage gegen den Arbeitgeber auf Leistung von Beiträgen oder gegen die Vorsorgeeinrichtung auf (höhere) Leistungen unter Einbezug der nicht abgerechneten Entgelte einreichen wolle (BGE 135 V 23 E. 3.2).

4. Die Klägerin richtet ihre Klage gegen ihre Arbeitgeberin, wobei sie die Zahlung an sich selbst verlangt (Urk. 1 S. 2 Rechtsbegehren Ziffer 3). Als Rechtsgrundlage führt sie Art. 97 Abs. 1 OR i.V.m. Art. 331 Abs. 3 OR an (Urk. 1 S. 25). Dabei verkennt sie aber, dass die obligatorische Versicherungspflicht gemäss BVG erst mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 10 Abs. 2 lit. b BVG). Massgebend ist dabei nicht das faktische Niederlegen der Arbeitstätigkeit, sondern ausschliesslich die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BGE 118 V 35 E. 2a). Nachdem das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit ihrer Kündigung vom 15. Mai 2020 per 31. Juli 2020 endete (Urk. 5/11), schuldet die Beklagte der Klägerin bis zu diesem Zeitpunkt einerseits den Nettolohn. Andererseits hat die Beklagte für diese Zeit auch die Vorsorgebeiträge der Klägerin entsprechend den einschlägigen gesetzlichen und vertraglichen Regelungen an die Vorsorgeeinrichtung zu leisten. Vor diesem Hintergrund hat die Klägerin keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte ihr (persönlich) die arbeitgeberseitigen Vorsorgebeiträge vom

April bis Juli 2020 nebst dem Nettolohn ausbezahlt, weshalb die Berufung hinsichtlich Dispositiv-Ziffer 3 des vorinstanzlichen Urteils gutzuheissen und die Klage im Umfang von Fr. 839.20 netto zuzüglich 5% Zins seit 31. Juli 2020 abzuweisen ist.

V.

(Kosten- und Entschädigungsfolgen)

1. Das Berufungsverfahren ist aufgrund des Fr. 30'000.– unterschreitenden Streitwertes kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).

2. Die Beklagte hat der Klägerin Lohn in Höhe von insgesamt Fr. 17'028.20 (netto) zu bezahlen anstelle der erstinstanzlich festgesetzten Beträge von insgesamt Fr. 17'867.40 (netto). Entsprechend unterliegt sie im Berufungsverfahren fast vollständig. Es rechtfertigt sich daher, die Beklagte in Anwendung von Art. 106 Abs. 1 ZPO und § 4 Abs. 1 i.V.m. § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV zu verpflichten, der Klägerin eine Parteientschädigung von Fr. 1'792.– zuzüglich Fr. 138.– (7.7% Mehrwertsteuer; vgl. Urk. 41 S. 2) und damit gesamthaft Fr. 1'930.– für das Berufungsverfahren zu bezahlen.

3. Die Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren ist nach Obsiegen und Unterliegen in der Hauptsache festzusetzen. Die sich aus dem vorliegenden Entscheid ergebende geringfügige Anpassung wirkt sich kaum auf das diesbezüglich von der Vorinstanz festgehaltene Verhältnis aus (Urk. 36 S. 47). Entsprechend ist das vorinstanzliche Entschädigungsdispositiv (Dispositiv-Ziffer 8) zu bestätigen.

Es wird beschlossen

1. Es wird davon Vormerk genommen, dass die Dispositiv-Ziffern 2, 4, 5 und 6 des Urteils des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich, 1. Abteilung, vom 15. Juni 2021 in Rechtskraft erwachsen sind.
2. Mitteilung und Rechtsmittelbelehrung mit nachfolgendem Erkenntnis.

Es wird erkannt:

1. Die Berufung gegen Dispositiv-Ziffer 1 des Urteils des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich, 1. Abteilung, im vereinfachten Verfahren vom 15. Juni 2021 wird abgewiesen, und Dispositiv-Ziffer 1 wird bestätigt.
2. Im Mehrbetrag (Rechtsbegehren Ziffer 3) wird die Klage abgewiesen.
3. Das erstinstanzliche Kosten- und Entschädigungsdispositiv (Dispositiv-Ziffern 7 und 8) wird bestätigt.
4. Das Berufungsverfahren ist kostenlos.
5. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 1'930.– zu bezahlen.
6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

7. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert **30 Tagen** von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit arbeitsrechtlicher Natur. Der Streitwert beträgt Fr. 17'867.40.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 3. November 2022

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. A. Huizinga

Dr. O. Hug

versandt am:
st