

# Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



---

Geschäfts-Nr.: RA200007-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. D. Scherrer, Vorsitzende, Oberrichter Dr. M. Kriech  
und Oberrichterin lic. iur. Ch. von Moos Würgler sowie Gerichtsschreiberin MLaw L. Franceschetti

## Urteil vom 15. Juli 2021

in Sachen

**A.\_\_\_\_\_**,

Klägerin und Beschwerdeführerin

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X.\_\_\_\_\_,

gegen

**Kinderspital B.\_\_\_\_\_ - C.\_\_\_\_\_ -stiftung**,

Beklagte und Beschwerdegegnerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur., LL.M. Y.\_\_\_\_\_,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Beschwerde gegen ein Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren  
am Arbeitsgericht Zürich, 3. Abteilung, vom 30. April 2020 (AH190115-L)**

**Rechtsbegehren der Klägerin:**

(Urk. 1 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 3'350.15 brutto nebst Zins zu 5% seit rechtens zu bezahlen.
2. Unter Entschädigungsfolgen zzgl. MwSt. zulasten der Beklagten."

**An der Hauptverhandlung modifiziertes Rechtsbegehren der Klägerin:**

(Urk. 11 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 2'718.15 brutto nebst Zins zu 5% seit 14. Februar 2019 zu bezahlen.
2. Unter Entschädigungsfolgen zzgl. MwSt. zulasten der Beklagten."

**Verfügung des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht  
Zürich, 3. Abteilung, vom 30. April 2020:**

(Urk. 20 S. 14)

1. Die Klage wird im Umfang von Fr. 632.- als durch Rückzug erledigt abgeschrieben.
2. Über die Entschädigungsfolgen wird im nachfolgenden Erkenntnis entschieden.
3. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Erkenntnis.

**Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Zürich, 3. Abteilung, vom 30. April 2020:**

(Urk. 20 S. 14)

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 902.- (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
4. [Schriftliche Mitteilung]

5. [Rechtsmittelbelehrung: Beschwerde, 30 Tage]

### **Beschwerdeanträge:**

#### **der Klägerin und Beschwerdeführerin (Urk. 19 S. 2):**

- "1. Das Urteil vom 30. April 2020 des Arbeitsgerichts Zürich sei aufzuheben, und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin CHF 2'718.15 brutto nebst Zins zu 5% seit dem 14. Februar 2019 zu bezahlen.
2. Unter Entschädigungsfolgen zzgl. MwSt. zulasten der Beschwerdegegnerin."

#### **der Beklagten und Beschwerdegegnerin (Urk. 25 S. 2):**

- "1. Die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Alles unter Entschädigungsfolgen (zzgl. MWSt) zu Lasten der Beschwerdeführerin."

### **Erwägungen:**

#### **I. Sachverhalt und Prozessverlauf**

##### **1. Sachverhalt**

1.1. Die Klägerin ist diplomierte Pflegefachfrau und seit 2012 in dieser Funktion bei der Beklagten tätig. Bei der Beklagten handelt es sich um den Kinderspital B.\_\_\_\_\_, welcher durch die C.\_\_\_\_\_-stiftung betrieben wird.

1.2. Mit Arbeitsvertrag vom 9. bzw. 20. August 2012 wurde die Klägerin bei der Beklagten ab dem 1. Dezember 2012 als diplomierte Pflegefachfrau in einem Beschäftigungsumfang von 100% angestellt, wobei der Monatsbruttolohn Fr. 6'643.45 betrug (Urk. 13/12). Ein zweiter identischer Arbeitsvertrag wurde von der Klägerin am 29. August 2012 unterzeichnet (Urk. 16/2). Mit Änderung des Arbeitsvertrages vom 17. bzw. 24. April 2013 reduzierten die Parteien das Pensum der Klägerin per 1. Juni 2013 auf 80% und es wurde ein Bruttomonatslohn von Fr.

5'314.75 vereinbart (Urk. 5/3). In der Folge variierte das Pensum der Klägerin zwischen 80% und 100%, wobei das 80%-Pensum der Klägerin jeweils nachträglich erhöht wurde, wenn sie zu viele Überstunden angesammelt hatte (Prot. I S. 13).

1.3. Im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit leistet die Klägerin regelmässig spezielle Dienste an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen sowie am Abend und in der Nacht, für welche sie gemäss Ziff. 10.6 Abs. 5 des Personalreglements der Beklagten Lohnzuschläge erhält (Urk. 5/4 S. 15 Ziff. 10.6, Urk. 16/3 S. 15 Ziff. 10.6). Diese Zuschläge, von den Parteien als "Inkonvenienzentschädigungen/-zulagen" bezeichnet, werden nur für effektive Dienste, nicht jedoch während Ferien, bezahltem Urlaub, Mutterschaftsurlaub, in den ersten 60 Tagen bei Unfall und Krankheit sowie allen anderen bezahlten Absenzen ausgerichtet (Urk. 5/4 S. 15 Ziff. 10.6, Urk. 16/3 S. 15 Ziff. 10.6, Urk. 13/12 S. 2 Ziff. 8 und Urk. 16/2 S. 2 Ziff. 8).

1.4. Gemäss Arbeitsvertrag sowie Art. 10.3 des Personalreglements der Beklagten hat die Klägerin Anspruch auf eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatslohnes. Für die Bemessung gilt der normale Monatslohn ohne jegliche Zuschläge für spezielle Dienste (Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit, etc.). Mit dieser Jahresendzulage sollen zudem die durchschnittlichen Zulagen eines Kalenderjahres für alle speziellen Dienste während des Bezugs der Ferien abgegolten werden. Die Auszahlung der Jahresendzulage erfolgt durch halbjährliche Teilzahlungen jeweils im Juni und im Dezember zusammen mit dem Lohn für diese Monate (Urk. 16/3 S. 14 Ziff. 10.3).

1.5. Mit der vorliegenden Klage verlangt die Klägerin die Zuschläge betreffend spezielle Dienste während der Ferien bzw. den auf diese entfallenden Anteil des Ferienlohnes rückwirkend seit Stellenantritt, soweit diese nicht verjährt sind (Urk. 11 Rz 16 ff.).

## 2. Prozessverlauf

2.1. Am 27. August 2019 reichte die Klägerin bei der Vorinstanz die Klagebewilligung vom 11. April 2019 sowie die Klageschrift ein (Urk. 1 und 3). Der weitere Verfahrensverlauf vor Vorinstanz kann dem angefochtenen Entscheid entnommen werden (Urk. 17 S. 3 = Urk. 20 S. 3).

2.2. Der vorinstanzliche Entscheid vom 30. April 2020 konnte der Klägerin am 11. Mai 2020 (Urk. 18/2) und der Beklagten am 15. Mai 2020 (Urk. 18/1) zugestellt werden. In der Folge erhob die Klägerin mit Schriftsatz vom 10. Juni 2020 rechtzeitig Beschwerde (Urk. 19). Mit Schreiben vom 18. Juni 2020 wurde dem Rechtsvertreter der Beklagten mitgeteilt, dass die Klägerin Beschwerde erhoben habe (Urk. 23). Mit Verfügung vom 31. August 2020 wurde der Beklagten Frist angesetzt, um die Beschwerde zu beantworten (Urk. 24). Die Beschwerdeantwort vom 7. Oktober 2020 wurde der Klägerin mit Verfügung vom 2. November 2020 zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 27). Weitere Eingaben erfolgten nicht.

2.3. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen. Das Beschwerdeverfahren erweist sich als spruchreif.

## **II. Prozessuales**

### 1. Vereinfachtes Verfahren

Der Streitwert der vorliegenden Klage beträgt Fr. 2'718.15, womit das vereinfachte Verfahren zur Anwendung gelangt (Art. 243 Abs. 1 ZPO). In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- stellt das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen fest, d.h. es gelangt die sog. eingeschränkte Untersuchungsmaxime zur Anwendung (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO).

### 2. Beschwerdeverfahren

2.1. Mit der Beschwerde können unrichtige Rechtsanwendung und offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Im Beschwerdeverfahren gilt das Rügeprinzip (ZK ZPO-Freiburghaus/Afheldt, Art. 321 N 15), d.h. der Beschwerdeführer hat im Einzelnen

darzulegen, an welchen Mängeln (unrichtige Rechtsanwendung, offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts) der angefochtene Entscheid seiner Ansicht nach leidet. Das setzt (im Sinne einer Eintretensvoraussetzung) insbesondere voraus, dass der Beschwerdeführer sich konkret mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinandersetzt. Er muss erläutern, welche Erwägung aus welchen Gründen nicht zutreffend ist. Der gerügten Erwägung sind die aus Sicht des Beschwerdeführers zutreffenden Überlegungen gegenüberzustellen und es ist darzutun, zu welchem von jenem der Vorinstanz abweichenden Ergebnis diese führen. Dieser Anforderung genügt insbesondere nicht, wer den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. 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 (BGer 5A\_247/2013 vom 15. Oktober 2013, E. 3; 5A\_82/2013 vom 18. März 2013, E. 3.2 mit Verweis auf BGE 138 III 374; siehe auch *OGer ZH RT120196 vom 11. März 2013, E. II.2*). In diesem Rahmen ist insoweit auf die Parteivorbringen einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (BGE 134 I 83 E. 4.1).

2.2. Neue Anträge, neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel (zum Nachweis des gerügten Mangels) sind im Beschwerdeverfahren ausgeschlossen (Art. 326 Abs. 1 ZPO). Was im erstinstanzlichen Verfahren nicht behauptet oder eingereicht wurde, kann im Beschwerdeverfahren nicht mehr nachgeholt werden. Es herrscht grundsätzlich ein umfassendes Novenverbot sowohl für echte als auch unechte Noven (BGer 5A\_872/2012 vom 22. Februar 2013, E. 3; 5A\_405/2011 vom 27. September 2011, E. 4.5.3 mit weiteren Hinweisen; ZK ZPO-Freiburghaus/Afheldt, Art. 326 N 4; vgl. aber immerhin auch BGE 139 III 466 E. 3.4 S. 471 und BGer 4A\_51/2015 vom 20. April 2015, E. 4.5.1).

### III. Materielles

#### 1. Ausgangslage

1.1. Die Parteien sind sich einig, dass die Zulagen für die von der Klägerin regelmässig geleisteten speziellen Dienste, sogenannten Inkonvenienzzulagen, im Sinne von Art. 10.6 des Personalreglements (Urk. 5/4 S. 15) Lohn darstellen und in die Berechnung des Ferienlohnes der Klägerin einzubeziehen sind (Prot. I S. 4 und Urk. 5/4 S. 14 Ziff. 10.3). Strittig ist die Rechtsfrage, ob es zulässig ist, dass die durchschnittlichen Zulagen für spezielle Dienste während der Ferien in die Jahresendzulage inkludiert und dementsprechend auch nicht separat ausgewiesen werden.

1.2. Die Vorinstanz hielt die rechtlichen Prämissen korrekt fest: Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten (Art. 329d Abs. 1 OR). Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer wirtschaftlich so zu stellen, wie wenn er gearbeitet hätte (Grundprinzip des Anspruchs auf den hypothetischen Verdienst, vgl. BGE 134 III 399 E. 3.2.4.2.; BGE 129 III 493 E. 3.1. und BGE 129 III 664 E. 7.3. = Pra 2004 Nr. 67). Zum Ferienlohn gehören auch schwankende Lohnbestandteile wie Provisionen, regelmässig geleistete Überstunden oder regelmässig während einer gewissen Dauer ausgerichtete Schichtzuschläge etc. (BGE 138 III 107 E. 3 und BGE 132 III 172 E. 3.1). Das Bundesgericht lässt indes Ausnahmen vom Verbot der Abgeltung des Ferienlohnes mit dem laufenden Lohn zu, wenn zwei Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind. So muss die laufende Auszahlung einerseits objektiv notwendig sein, da die Ferienberechnung von vornherein auf erhebliche Schwierigkeiten stösst, was vor allem bei sehr unregelmässiger Teilzeitarbeit oder sehr kurzem Arbeitseinsatz der Fall ist. In materieller Hinsicht wird also verlangt, dass sich die Berechnung des Ferienlohns wegen unregelmässiger Beschäftigung als schwierig erweist. In formeller Hinsicht ist erforderlich, dass sowohl der Arbeitsvertrag als auch die einzelnen Lohnabrechnungen klar darüber Aufschluss geben, welcher Teil des Grundlohns auf die Ferien entfällt (BK-Rehbinder N 15 zu Art. 329d OR; BGE 129 III 493 E.2; Urteil des Bundesgerichts 4A\_72/2015 vom 11. März 2015 E.3.2.; Urteil des Bundesgerichts 4C.219/2006 vom 24. Januar 2007 E.2.2.; Urk. 20 S. 6 f.).

1.3. Die Vorinstanz kam zusammenfassend zum Schluss, dass beiden Parteien bewusst gewesen sei, dass der Anteil des Ferienlohnes, welcher sich aus den durchschnittlichen Zulagen für besondere Dienste zusammensetze, die während des Ferienbezugs naturgemäss nicht geleistet werden könnten, mit der Jahresendzulage ausbezahlt werde. Dies sei im Personalreglement vereinbart worden, welches einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages darstelle. Die Gefahr des vorzeitigen Verbrauchs des Feriengeldes, welcher letztlich den Erholungszweck der Ferien beeinträchtigen würde, habe nicht bestanden. Die Klägerin habe ihre Ferien beziehen können und es seien ihr auch die finanziellen Mittel zur Verfügung gestanden, da ihr der vertraglich vereinbarte Monatslohn auch beim Ferienbezug bezahlt worden sei. Sie habe aus den laufenden Lohnzahlungen keine Rückstellung für die Ferien bilden müssen. Die von Art. 329d OR zu schützenden Interessen seien gewahrt worden (Urk. 20 S. 10 Ziff. 3.8.).

1.4. Die Klägerin macht beschwerdeweise die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts und eine Verletzung von Art. 329d Abs. 1 OR durch die Vorinstanz geltend, indem diese zum Schluss gekommen sei, dass die Klägerin während der Ferien nicht schlechter gestellt sei, als wenn sie arbeiten würde (Urk. 19 S. 6 ff. lit. A). Weiter rügt sie eine Verletzung von Art. 322 i.V.m. Art. 322a Abs. 2 und 4 OR, weil die Inkonvenienzzulagen in der Lohnabrechnung für die Jahresendzulage nicht ausgewiesen würden (Urk. 19 S. 9 lit. B). Sie rügt sodann eine Verletzung des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 BV), weil sich die Vorinstanz nicht damit auseinandergesetzt habe, dass die Klägerin einen Anspruch auf Prüfung der Bestandteile ihres Lohnes habe (Urk. 19 S. 11). Die Klägerin macht weiter geltend, dass die Abgeltung der Zuschläge für die Dauer der Ferien durch die Jahresendzulage unzulässig sei, und macht in diesem Zusammenhang eine Verletzung von Art. 329d Abs. 1 OR und Art. 328 OR sowie Art. 28a ZGB geltend (Urk. 19 S. 12 lit. C).

1.5. Nachfolgend ist detailliert auf die einzelnen Rügen der Klägerin einzugehen, soweit diese entscheidrelevant sind.

2. Keine Auszahlung der Inkonvenienzentschädigung während der Ferien: Rüge der offensichtlich unrichtigen Feststellung des Sachverhaltes und der Verletzung von Art. 329d Abs. 1 OR

2.1. Die Vorinstanz erwog, die der Klägerin ausbezahlten Zulagen für die speziellen Dienste hätten sich über das Anstellungsverhältnis hinweg auf Fr. 3'937.65 bis Fr. 5'447.25 brutto pro Jahr belaufen, womit der aus diesen durchschnittlichen Zulagen zusammengesetzte Anteil des Ferienlohnes basierend auf fünf Wochen Ferien pro Jahr rund Fr. 418.- bis Fr. 640.- brutto betrage (entsprechend 10.64% von Fr. 3'937.65 bis Fr. 5'447.25). Mit der Jahresendzulage, welche im Umfang von einem Monatslohn ausbezahlt worden sei, sei der Klägerin dieser Anteil des Ferienlohnanspruches somit in jedem Anstellungsjahr vollumfänglich ausbezahlt worden. Sie mache deshalb zu Recht auch nicht geltend, die ihr zustehenden Ferienlohnansprüche seien nicht bzw. nicht vollumfänglich abgegolten worden. Die Klägerin habe demzufolge keine ferienbedingten Einkommenseinbussen befürchten müssen, welche sie vom Ferienbezug abgehalten hätten. Sie sei sich in Anbetracht der genannten vertraglichen Regelung im Gegenteil bewusst gewesen, dass sie - ungeachtet des tatsächlichen Ferienbezugs und der in einem bestimmten Jahr konkret geleisteten speziellen Dienste - die Jahresendzulage in der Höhe eines Monatslohnes in jedem Fall ausbezahlt erhalten und somit für ihr als Teil des Ferienlohnes zustehende durchschnittliche Zulagen für spezielle Dienste, welche sie während der Ferien nicht habe leisten können, auch während des Ferienbezugs entschädigt werden würde. Durch die vorliegende Vereinbarung in Ziff. 10.3 des Personalreglements (Urk. 5/4 S. 14, Urk. 16/3 S. 14) sei die Klägerin während der Ferien somit nicht schlechter gestellt, als wenn sie arbeiten würde. Vielmehr sei sie durch die Regelung, dass anstelle der Ferienprozente auf den Inkonvenienzentschädigungen eine Jahresendzulage im Umfang eines Monatslohnes ausbezahlt werde, bessergestellt, als wenn ihr lediglich der aus den durchschnittlichen Inkonvenienzzulagen zusammengesetzte Anteil des Ferienlohnes ausbezahlt würde. Anstelle von diesem habe sie aufgrund der genannten Regelung nämlich jährlich eine im Schnitt rund zehnmal so hohe Zahlung in Form der Jahresendzulage erhalten. In Anbetracht dieser Verhältnisse sei es dem Gericht auch ohne betragsmässige oder prozentuale Angabe des auf die durchschnittlichen Inkonvenienzentschädigungen entfallenden Anteils des Ferienlohnes im Ar-

beitsvertrag und in den Lohnabrechnungen zur Jahresendzulage ohne weiteres möglich, zu überprüfen, ob Art. 329d Abs. 1 OR eingehalten worden sei. Dies sei mit Blick auf die vorstehende Berechnung in jedem Jahr und unabhängig von der exakten Höhe des auf die durchschnittlichen Inkonvenienzentschädigungen entfallenden Teils des Ferienlohnes während des gesamten Arbeitsverhältnisses stets der Fall gewesen. Eine solche die Arbeitnehmerin letztlich begünstigende Vereinbarung sei mit Blick auf die teilzwingende Bestimmung von Art. 329d Abs. 1 OR als zulässig zu beurteilen (Urk. 20 S. 11 f.).

2.2. Die Klägerin macht beschwerdeweise geltend, dass diese Feststellung der Vorinstanz in doppelter Hinsicht offensichtlich falsch sei (Art. 320 lit. b ZPO): Würde man die Inkludierung des Ferienlohns für die Inkonvenienzzulagen in die Jahresendzulage zulassen, würde die Klägerin den Ferienlohn prima vista zwar für das gesamte Jahr erhalten. Sie sei aber, erstens, während der Ferien schlechter gestellt, weil sie während der Ferien den Ferienlohn für die Inkonvenienzen nicht erhalte. Und hätte sie, zweites, während der Ferien gearbeitet, hätte sie die Inkonvenienzzulagen für diese Zeit mit dem Monatslohn erhalten und wäre ihre Jahresendzulage dementsprechend nicht um ihre Inkonvenienzzulagen gekürzt worden (weil diese bei bereits erfolgter Auszahlung nicht mehr in der Jahresendzulage inkludiert wären). Die Feststellung der Vorinstanz (E. 3.9), wonach die Klägerin während der Ferien nicht schlechter gestellt sei, als wenn sie arbeiten würde, sei damit offenkundig falsch. Die Sachverhaltsermittlung der Vorinstanz sei nicht einfach lediglich zweifelhaft oder fraglich, sondern qualifiziert unkorrekt. Die Klägerin sei schlechter gestellt, weil sie die Inkonvenienzzulagen während der Ferien nicht erhalte. Und das Jahreseinkommen, zu welchem die Jahresendzulagen als Lohn gehöre, sinke, wenn die Klägerin die Ferien beziehe. Hätte die Vorinstanz den Sachverhalt richtig festgestellt, hätte sie erkannt, dass die Regelung der Beklagten, die Inkonvenienzzulagen pauschal mit der Jahresendzulage abzugelten, Art. 329d Abs. 1 OR verletze, weil die Klägerin mit Bezug der Ferien schlechter gestellt sei, als wenn sie gearbeitet hätte. Dies hätte zur Gutheissung der Klage führen müssen (Urk. 19 S. 8 f. Rz 17 f.). Die Vorinstanz führe aus, dass der Klägerin der vertraglich vereinbarte Monatslohn auch beim Ferienbezug bezahlt worden sei (gemeint sein dürfte der vertraglich vereinbarte Monatslohn ohne

Inkonvenienzzulagen). Die Klägerin hätte aus den laufenden Lohnzahlungen keine Rückstellungen für die Ferien bilden müssen (E. 3.8). Das möge zutreffen. Es ändere aber nichts daran, dass die Klägerin während der Ferien schlechter gestellt sei, als wenn sie arbeiten würde, und dass sie mit dem Bezug der Ferien insgesamt ein niedrigeres Jahreseinkommen erziele, als dass sie es ohne Bezug der Ferien erzielen würde. Gleichzeitig stehe die Argumentation der Vorinstanz mit dem Zweck der Ferienregelung nach Art. 328d Abs. 1 OR im Widerspruch, der gemäss Bundesgericht darin bestehe, dass der Arbeitnehmer während der Ferien jenen Betrag erhalte, den er gemäss Lohnabrechnung für diese Periode erhalten würde, wenn er arbeiten würde. Die Vorinstanz habe damit Art. 329d Abs. 1 OR verletzt (Urk. 19 S. 9 Rz 19 f.).

2.3. Die Beklagte führt in der Beschwerdeantwort aus, dass sie natürlich den Anspruch der Klägerin anerkenne und dieser solche Inkonvenienzentschädigungen für die Dauer der Ferien auch ausbezahle (Urk. 25 S. 5 Rz 17). Zu Recht anerkenne die Klägerin, dass ihr die Inkonvenienzentschädigungen während Ferien "zweimal jährlich - im Juni und Dezember - zusammen mit dem Lohn für Juni und Dezember ausbezahlt" werden. Die Klägerin bemängle aber den Zeitpunkt der Auszahlung, d.h. dass sie nur zweimal jährlich kumuliert erfolge und nicht beim jeweiligen Ferienbezug (Urk. 25 S. 5 Rz 18). Die Regelung der Beklagten führe je nach Zeitpunkt des Ferienbezugs tatsächlich dazu, dass die Inkonvenienzentschädigungen während Ferien nicht im Zeitpunkt des Bezugs der Ferien (bzw. nicht mit der entsprechenden monatlichen Lohnzahlung) ausbezahlt würden, sondern erst später. Auch wenn der Ferienlohn gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung grundsätzlich im Zeitpunkt zu bezahlen sei, in dem die Ferien bezogen würden (BGE 129 III 664, E. 7.2), seien Ausnahmen zulässig. Mit Blick auf Art. 329d Abs. 1 OR sei es daher zulässig, dass ein Teil des Ferienlohns - nämlich die (hypothetischen) Inkonvenienzentschädigungen während Ferien - nicht im Zeitpunkt des Bezugs der Ferien, sondern monatlich, quartalsweise oder wie vorliegend halbjährlich ausbezahlt würden. Dies gelte umso mehr, als die effektiv ausbezahlten Inkonvenienzentschädigungen weniger als 10% des Bruttomonatslohns ausmachten. Die Klägerin werde durch die bestehende Regelung denn auch nicht

schlechter gestellt, als wenn sie während der Ferien arbeiten würde (Urk. 25 S. 5 Rz 19).

2.4. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte und von den Parteien nicht beanstandet wird, beliefen sich die der Klägerin ausbezahlten Zulagen für die speziellen Dienste über das Anstellungsverhältnis hinweg auf Fr. 3'937.65 bis 5'447.25 brutto pro Jahr, womit der aus diesen durchschnittlichen Zulagen zusammengesetzte Anteil des Ferienlohnes basierend auf fünf Wochen Ferien pro Jahr rund Fr. 418.- bis 640.- brutto betrug (Urk. 20 Ziff. 3.9. S. 10 f.). Mit der Jahresendzulage, die einen vollen Monatslohn beträgt, wurden diese Anteile, auch bei einem Arbeitspensum von 80%, vollumfänglich abgegolten. Die vorinstanzliche Feststellung, wonach die Klägerin mit dieser Regelung sogar besser gestellt sei, als wenn sie arbeiten würde, erweist sich damit als zutreffend. Die Argumentation der Klägerin beruht auf der Prämisse, dass sie einen vollen Monatslohn in Form der Jahresendzulagen erhalte, auch wenn sie für die Ferien die Zuschläge separat vergütet erhalten würde. Dies ist grundsätzlich richtig, widerspricht aber der vertraglichen Abmachung zwischen den Parteien. Eine Verletzung von Art. 329d Abs. 1 OR liegt demnach nicht vor.

3. Die Inkonvenienzzulagen werden in der Lohnabrechnung für die Jahresendzulage nicht ausgewiesen / Verletzung von Art. 322 i.V.m. Art. 322a Abs. 2 und 3 OR

3.1. Die Klägerin macht beschwerdeweise geltend, die Vorinstanz habe sich nicht mit dem Argument auseinandergesetzt, dass sie einen Anspruch auf Prüfung der Bestandteile ihres Lohns habe. Damit habe die Vorinstanz das rechtliche Gehör der Klägerin verletzt (Art. 29 Abs. 2 BV). Die Klägerin könne nicht überprüfen, wie hoch der Ferienlohn, welcher auf die Inkonvenienzzulagen entfalle und erst mit der Jahresendzulage ausbezahlt werde, tatsächlich sei und ob er korrekt berechnet worden sei. Die Klägerin erhalte damit nicht nur weniger Lohn während der Ferien (und während des gesamten Jahres), als wenn sie arbeiten würde; sie müsse es auch hinnehmen, dass die Inkonvenienzen "irgendwie" abgegolten seien, ohne diese überprüfen zu können (Urk. 19 S. 11 Rz 25 und 27).

3.2. Die Beklagte bestreitet einen Anspruch der Klägerin, dass aus der Abrechnung der Jahresendzulage hervorgehen müsse, welcher Teil den Ferienlohnanspruch (d.h. die Inkonvenienzentschädigungen während Ferien) betreffe (Urk. 25 S. 7 Rz 26). Sie lässt dazu in der Beschwerdeantwort ausführen, der Hauptgrund, wieso die Inkonvenienzentschädigungen während Ferien in der Jahresendzulage inkludiert seien, liege gerade darin, dass deren korrekte Berechnung (und nicht bloss Schätzung) äusserst aufwendig sei. Aus praktischen, sachlichen Gründen habe sich die Beklagte daher entschieden, die Inkonvenienzentschädigungen während Ferien nicht separat zu berechnen und auszuweisen (Urk. 25 S. 6 f. Rz 25). Dem Arbeitnehmer sei gemäss Art. 323b Abs. 1 OR eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben. Die Lohnabrechnung sei so zu gestalten, dass Brutto- und Nettolohn sowie Zuschläge und Lohnabzüge klar und ausreichend detailliert daraus hervorgingen und dass der Arbeitnehmer überprüfen könne, ob beispielsweise der Lohn oder die Sozialabzüge korrekt berechnet worden seien. Vor diesem Hintergrund sei nicht ersichtlich, weshalb die Inkonvenienzentschädigungen während Ferien separat ausgewiesen werden sollten. Die Höhe der Jahresendzulage sei nicht abhängig vom Betrag der Inkonvenienzentschädigungen während Ferien, sondern betrage fix einen Monatslohn. Wie die Vorinstanz richtig festgestellt habe (E. 3.9) und von der Klägerin nicht bestritten werde, sei der Betrag der Inkonvenienzentschädigungen während Ferien wesentlich kleiner als die Jahresendzulage und sei in jedem Fall vollumfänglich ausbezahlt worden. Folglich würde eine separate Berechnung dieser Inkonvenienzentschädigungen keinen Mehrwert für die Klägerin bringen, da sich an der Jahresendzulage nichts ändere (Urk. 25 S. 7 Rz 27).

3.3. Gemäss Art. 323b Abs. 1 OR ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Aus der Abrechnung müssen der Brutto- und Nettolohn sowie alle Zulagen und Abzüge vollständig und - vor allem auch für den Arbeitnehmer - verständlich hervorgehen (Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, Basel 2014, Art. 323b N 6; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl., 2012, Art. 323b N 2 S. 371 f.; BK-Rehbinder, N 4 zu Art. 323b; OGer ZH JAR 1989 S. 132). Über den Zeitpunkt der Übergabe der Abrechnung schweigt sich das Gesetz aus. Der Arbeitnehmer soll

bei jeder Lohnzahlung wissen, wie sich sein Lohn zusammensetzt (BK-Rehbinder N 5 zu Art. 323b mit Hinweis auf die Botschaft 327). Damit der Arbeitnehmer im richtigen Zeitpunkt weiss, welches Geld für den Zeitabschnitt der Ferien gespart ist, ist es nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung auch notwendig, dass der auf die Ferien entfallende Teil der Zahlungen genau ausgewiesen wird (BGE 134 III 399 E. 3.2.4.1.). Das Spezifikationsprinzip verlangt, dass der Ferienlohn dem Betrage oder Prozentsatz nach bestimmt sein muss (BGer, JAR 1995 96 ff.). Bei fehlender Spezifikation ist die Forderung von Ferienlohn nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer erwiesenermassen die Berechnungsweise des im Lohn eingeschlossenen Feriengeldanteils kannte (BK-Rehbinder N 15 zu Art. 329d OR;

3.4. Es ist unbestritten, dass die Inkonvenienzentschädigungen während der Ferien auf den von der Beklagten erstellten Lohnabrechnungen nicht separat ausgewiesen werden. Die Parteien haben vereinbart, dass der Anteil der Inkonvenienzentschädigung während Ferien in der Jahresendzulage inkludiert ist und dass diese Jahresendzulage zweimal jährlich - im Juni und im Dezember - zusammen mit dem laufenden Lohn ausbezahlt wird. Wie die Beklagte zutreffend ausführt, ist mit dieser Regelung eine separate Auflistung dieses Anteils nicht notwendig, weil er ohnehin in der Jahresendzulage inkludiert ist, und zwar unabhängig von der Höhe des jeweiligen Betrages. Die Klägerin hat denn auch nicht bestritten, dass sie diesen Abrechnungsmodus kennt und sie mit der Jahresendpauschale auf jeden Fall das volle Feriengeld auch für die Inkonvenienzen erhält. Es fehlt ihr demnach am Rechtsschutzinteresse für eine separate Auflistung des entsprechenden Anteils. Die Klägerin hat in ihrer Klage auch kein diesbezügliches Begehren gestellt, wie die Beklagte zu Recht vorbringt (Urk. 25 S. 7 Rz 28), weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist.

3.5. Der Vollständigkeit halber sei aber darauf hingewiesen, dass eine komplizierte Berechnung, wie sie von der Beklagten geltend gemacht wird (Urk. 25 S. 3 f. Rz 11-13), allein nicht der Grund sein kann, solche Zulagen während der Ferien nicht auszuweisen. Hätten die Parteien vereinbart, dass die Ausrichtung der Inkonvenienzentschädigungen während der Ferien fort dauert und nicht in der Jah-

resendzulage inkludiert ist, müsste der entsprechende Betrag auf den jeweiligen Lohnabrechnungen separat aufgeführt werden. Die Berechnung des Ferienlohns bei variablen Lohnbestandteilen erfolgt grundsätzlich nach dem sog. Referenzperiodenprinzip. Danach ist auf den Durchschnittswert der im letzten Jahr oder in einer anderen geeigneten Zeitspanne verdienten Einkünfte abzustellen (KUKO OR-Pietruszak, Art. 329d N 2 mit Hinweis auf BGE 129 III 664 E. 7.3).

4. Abgeltung der Zuschläge für die Dauer der Ferien durch die Jahresendzulage ist unzulässig / Verletzung von Art. 329d Abs. 1 OR und Art. 328 OR sowie Art. 28a ZGB

4.1. Die Vorinstanz erwog, dass hier gerade kein 13. Monatslohn vereinbart worden sei, sondern die vorliegende Jahresendzulage, welche gemäss der klaren vertraglichen Abrede der Parteien eben auch den aus den durchschnittlichen Zulagen für spezielle Dienste entfallenden Anteil des Ferienlohnes beinhalten solle. Es bestehe kein gesetzlicher Anspruch auf einen 13. Monatslohn, weshalb die Klägerin auch keinen grundsätzlichen Anspruch darauf habe, dass ihr ein solcher ungeschmälert bzw. ohne Inkludierung des genannten Anteils des Ferienlohnes ausbezahlt werde. Vereinbarungen über einen Lohnbestandteil wie die vorliegend in Frage stehende Jahresendzulage sowie dessen Ausgestaltung unterstünden der Autonomie der Parteien, soweit sie nicht gegen zwingendes oder teilzwingendes Recht verstiesse (Urk. 20 S. 8 Ziff. 3.4.).

4.2. Die Klägerin führt in ihrer Beschwerde aus, sie habe vor Vorinstanz geltend gemacht, dass es sich bei der Jahresendzulage um einen 13. Monatslohn handeln würde. Es handle sich bei der Jahresendzulage um einen Lohn, denn er werde voraussetzungslos in einer festgelegten Höhe bezahlt. Ein Lohn sei auszubezahlen, er dürfe nicht zur Deckung von Zulagen verwendet werden, die ohnehin zu bezahlen seien. Sie habe auch geltend gemacht, dass die Inkludierung der Inkonvenienzzulagen, die während der Ferien hätten bezahlt werden müssen, in der Jahresendzulage zu einer Ungleichheit der Mitarbeitenden führe, die sachlich nicht gerechtfertigt sei. Diejenigen Mitarbeitenden, die viele spezielle Dienste geleistet hätten, erhielten die gleiche Jahresendzulage wie diejenigen Mitarbeitenden ohne spezielle Dienste, was im Ergebnis zu einem Verlust der Zulagen für die

Ferien führe. Die Jahresendzulage werde allen Mitarbeitenden ausgerichtet, also z.B. auch dem Sekretariatspersonal, das keine speziellen Dienste leiste. Nicht nur dieses, sondern auch die Pflegefachfrauen und -männer, die weniger spezielle Dienste als die Klägerin leisteten, würden im Ergebnis besser fahren als die Klägerin. Es liege eine Ungleichbehandlung der Klägerin vor. Die Vorinstanz habe sich mit dieser Argumentation kaum auseinandergesetzt (Urk. 19 S. 12 f. Rz 30f.). Richtig sei, dass im Bereich des Lohns Vertragsfreiheit bestehe. So könne der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen Lohn verhandeln. Im vorliegenden Fall gehe es aber nicht darum, dass die Beklagte mit dem einzelnen Arbeitnehmer möglichst günstige Lohnbedingungen ausgehandelt hätte. Sondern die Beklagte habe mit Ziff. 10.3 Abs. 1 des Personalreglements eine gesamte Personalkategorie (die Schichtarbeitenden, die spezielle Dienste leisteten) gegenüber denjenigen Mitarbeitenden schlechter gestellt, die keine speziellen Dienste leisteten, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gebe (Urk. 19 S. 14 Rz 34).

4.3. Die Beklagte macht in ihrer Beschwerdeantwort geltend, es handle sich bei der vereinbarten Jahresendzulage nach dem klaren Wortlaut und Sinn und Zweck von Ziff. 4 des Arbeitsvertrags i.V.m. Ziff. 10.3 Abs. 1 des Personalreglements jedenfalls bei der Klägerin nicht um einen 13. Monatslohn. Da die Jahresendzulage (jedenfalls im Umfang des Anteils, der nicht die Inkonvenienzentschädigung betreffe) bloss einen (dispositiv) arbeitsvertraglichen Anspruch der Klägerin betreffe, ohne dass ein (zwingender) gesetzlicher oder anderer Anspruch bestehe, könnten die Parteien im Vertrag frei über die Modalitäten der Jahresendzulage bestimmen. Entsprechend sei es zulässig, dass bei der Klägerin der Teil der Jahresendzulage, der nicht die Inkonvenienzentschädigung betreffe, keinen vollen Monatslohn betrage, bei anderen Mitarbeitenden (insbesondere denjenigen, die keine Inkonvenienzentschädigungen erhielten) hingegen schon. Dies möge zwar zu einer Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Mitarbeitenden (oder verschiedenen Kategorien von Mitarbeitenden) führen, doch sei eine solche Ungleichbehandlung nicht per se unzulässig. Die Klägerin mache denn auch zu Recht nicht geltend, sie sei z.B. wegen ihres Geschlechts von der Beklagten diskriminiert worden. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz von Art. 328 OR verbiete lediglich die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer. Hierbei werde

verlangt, dass einzelne Arbeitnehmer im Vergleich zu einer Vielzahl anderer Angestellter deutlich schlechter gestellt würden, ohne dass hierfür sachliche Gründe vorlägen. Zudem gehe dem Gleichbehandlungsgrundsatz die Vertragsfreiheit vor, die auch beim Aushandeln der Arbeitsbedingungen gelte. Wie die Klägerin selber ausführe, werde nicht nur sie, sondern würden sämtliche Mitarbeitenden, die sog. spezielle Dienste leisteten, gegenüber den anderen Mitarbeitenden ungleich behandelt. Auch gebe es einen sachlichen Grund für diese Ungleichbehandlung, nämlich die äusserst aufwändige konkrete Berechnung der Inkonvenienzentschädigungen während Ferien. Zudem habe die Klägerin dieser Ungleichbehandlung mit Vertragsunterzeichnung ausdrücklich zugestimmt. Somit werde der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz von Art. 328 OR nicht verletzt (Urk. 125 S. 8 Rz 33-36).

4.4. Der allgemeine Persönlichkeitsschutz gemäss Art. 27 ff. ZGB wird im Arbeitsrecht durch Art. 328 Abs. 1 OR dahin konkretisiert, dass der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen hat (BK OR-Rehbinder, N 4 zu Art. 328). Diese Pflicht des Arbeitgebers ist der Rechtsgrund für die Geltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebots. Übt der Arbeitgeber seine Rechtsposition missbräuchlich aus, indem er einzelne Arbeitnehmer desselben Betriebes willkürlich schlechterstellt (Art. 2 Abs. 2 ZGB), so stellt dies eine Kränkung des Betroffenen dar, die dieser nach Art. 328 Abs. 1 OR nicht hinzunehmen braucht (BK OR-Rehbinder, N 7 zu Art. 328 OR). Der Anwendungsbereich dieses allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist allerdings nach Lehre und Rechtsprechung stark eingeschränkt. So geht der Grundsatz der Vertragsfreiheit dem Gleichbehandlungsgebot vor (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 328 N 30; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362, Art. 328 N 12 S. 535; BGE 128 III 276 E. 3.1 = JAR 2003 S. 221). Das Aushandeln schlechterer Arbeitsbedingungen ist kein Missbrauch einer Rechtsposition nach Art. 2 Abs. 2 ZGB und daher in den Grenzen von Art. 27 Abs. 2 ZGB erlaubt (BK OR-Rehbinder, N 7 zu Art. 328).

Das Bundesgericht hat in BGE 129 III 276 E. 3.1 festgehalten, dass auch eine unsachliche und willkürliche Entscheidung des Arbeitgebers nur dann eine Persön-

lichkeitsverletzung und damit einen Verstoss gegen das individuelle Diskriminierungsverbot darstellen kann, wenn darin eine den Arbeitnehmer verletzende Geringschätzung seiner Persönlichkeit zum Ausdruck kommt. Daraus folgt, dass eine nach Art. 328 OR rechtlich relevante Ungleichbehandlung von vornherein nur vorliegen kann, wenn ein einzelner Arbeitnehmer oder allenfalls eine kleine Gruppe einzelner Arbeitnehmer gegenüber dem Gros der Belegschaft diskriminiert wird. Sind dagegen grössere Gruppen oder ganze Mitarbeiterkategorien von der Benachteiligung betroffen, fehlt es am vom Bundesgericht vorausgesetzten Element der willkürlichen, individuellen Diskriminierung (BGE 129 III 276 E. 3.1 = JAR 2003 S. 221; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 328 N 12 mit Hinweis auf OGer ZH in ZR 2005 Nr. 34 E. 3.2. = JAR 2006 S. 546).

Der Arbeitgeber kann also mit verschiedenen Arbeitnehmern unterschiedliche Arbeitsbedingungen vereinbaren, auch wenn sie gleichartige Arbeit verrichten, eine vergleichbare Ausbildung besitzen und gleichwertige Leistungen erbringen. Beschränkungen der diesbezüglichen Vertragsfreiheit können sich jedoch aus anderen Grundsätzen ergeben, so namentlich aus dem Diskriminierungsverbot des Gleichstellungsgesetzes oder dem Verbot sittenwidriger Vereinbarungen (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 328 N 30 mit Hinweisen). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nicht die Besserstellung einer Minderheit von Arbeitnehmern im Betrieb. Solange nicht die Mehrzahl vergleichbarer Arbeitnehmer bessergestellt ist, liegt keine Schlechterstellung des einzelnen Arbeitnehmers vor. Die Besserstellung einzelner Arbeitnehmer ist selbst dann zulässig, wenn für die Begünstigung keine objektiven Gründe bestehen (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 328 N 31; Portmann/Wildhaber, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Auflage, Zürich 2020, S. 125 N 424). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verhindert auch nicht die Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber der Mehrheit im Betrieb, sofern dafür sachlich vertretbare Gründe bestehen (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 328 N 32).

4.5. Der Klägerin ist zu folgen, dass mit der vereinbarten Inkludierung die Jahresendzulage faktisch um den Anteil der auf die Ferien entfallenden Inkonvenienzschädigungen gekürzt wird. Diese Inkludierung war der Klägerin allerdings

bei Vertragsschluss mit der Beklagten bekannt und gilt zudem bei allen Mitarbeitenden, die spezielle Dienste leisten. Die Beklagte ist gemäss eigener Website (<https://www...ch/de/...>, zuletzt aufgerufen am 6. Juli 2021) das grösste pädiatrische und kinderchirurgische Zentrum der Schweiz und erbringt mit seinen rund 2300 Mitarbeitenden anspruchsvolle Dienstleistungen in der stationären Akutmedizin, im Notfall, in der Rehabilitation sowie im ambulanten Bereich. Aufgrund der beschriebenen Funktionen ist davon auszugehen, dass ein grosser Teil der Mitarbeitenden der Beklagten spezielle Dienste zu erbringen hat, ansonsten der 24-Stundenbetrieb gar nicht gewährleistet werden könnte. Alle diese Mitarbeitenden erhalten für das Leisten spezieller Dienste eine Inkonvenienzentschädigung, die dazu dient, die mit Nacht- und Sonntagseinsätzen verbundenen Einschränkungen in Freizeit und Sozialleben auszugleichen. Alle Mitarbeitenden, die spezielle Dienste leisten, unterstehen auch der entsprechenden Regelung bei der Jahresendzulage und werden damit gleich behandelt. Es liegt somit keine Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes von Art. 328 OR vor, weshalb die entsprechende Rüge der Klägerin ins Leere zielt.

#### 5. Ergebnis

Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist deshalb abzuweisen.

### **IV. Kosten und Entschädigungsfolgen**

1. Das Beschwerdeverfahren ist kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).
2. Hingegen richten sich die Entschädigungsfolgen nach Obsiegen und Unterliegen der Parteien (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Ausgehend von einem Streitwert im Beschwerdeverfahren von Fr. 2'718.15 brutto ist die Klägerin zu verpflichten, der Beklagten für das Beschwerdeverfahren eine auf zwei Drittel herabgesetzte Parteientschädigung von Fr. 500.- (inkl. 7.7% MWSt.) zu bezahlen (§ 4 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV).

#### **Es wird erkannt:**

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. Das Beschwerdeverfahren ist kostenlos.
3. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten für das Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 500.- zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien und an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Die erstinstanzlichen Akten gehen nach unbenütztem Ablauf der Rechtsmittelfrist an die Vorinstanz zurück.

5. 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) Art. 82 ff. (Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten) 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 arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 2'718.15.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG

Zürich, 15. Juli 2021

Obergericht des Kantons Zürich  
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. D. Scherrer

MLaw L. Franceschetti

versandt am:

Im