

Arbeitsgericht Zürich

1. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AN230057-L / U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. R. Zefferer Stocker als Vorsitzende, der Arbeitsrichter J. Studer und die Arbeitsrichterin U. Thomas sowie der Gerichtsschreiber MLaw D. Dobler

Urteil vom 1. April 2025

in Sachen

A._____,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. X._____

gegen

B._____ **AG,**

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Y._____

betreffend **Forderung/Zeugnis**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

- " 1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 28'080.00 netto nebst Zins zu 5% seit dem 1. Juli 2023 zu bezahlen;
2. Die Beklagte sei unter Androhung der Bestrafung ihrer Organe gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, der Klägerin innert zehn Tagen ab Rechtskraft und Vollstreckbarkeit des Urteils ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

Arbeitszeugnis

A._____, geboren am tt. Januar 1975, von C.____ ZG / D.____ SG, war vom 1. Oktober 2020 bis 30. Juni 2023 bei der B.____ AG als Leiterin Finanzen, Controlling & IT sowie Mitglied der Geschäftsleitung & Stellvertretende Geschäftsführerin angestellt.

B._____ ist Spezialistin für die schonende Zubereitung und persönliche Lieferung von gesunden, frischen und kindergerechten Menüs. Mit täglich 580 belieferten Mittagstischen von Schulen und Krippen ist B._____ führend in der Kinder- und Jugendverpflegung. Vom verantwortungsvollen Einkauf bis hin zur persönlichen Lieferung kommt bei B._____ alles aus einer Hand. Dabei ist Nachhaltigkeit ein grosses Anliegen: wirtschaftlich, sozial und ökologisch. B._____ ist mit dem Label «Friendly Work Space®» ausgezeichnet und ein Unternehmen der E._____-Gruppe mit 68 Mitarbeitenden mitten in der Stadt Zürich.

A._____ war insbesondere für folgende Aufgabenschwerpunkte verantwortlich:

Finanzen:

- Verantwortlich für Finanzbuchhaltung, Monats- und Jahresabschlüsse, Planrechnungen, Jahresrechnung & Bilanz, Anlagebuchhaltung
- Ansprechpartnerin für externe Anspruchsgruppen (Amtsstellen, Revisionen)
- Verantwortlich für Mehrwertsteuerabrechnungen, Steuererklärungen
- Cash-Management
- Bereitstellung aller finanzrelevanter Informationen bei Submissionen

Controlling:

- Monats- und Quartals- Reporting an die verschiedenen Anspruchsgruppen (E._____, VR, GL, bei Bedarf Mitarbeitende)
- Erstellen Kostenstellenrechnung quartalsweise und Versand an GL-Mitglieder
- Verantwortlich für Deckungsbeitragsrechnungen, Aktualisierung Kalkulationsvorlagen, Preis-Kalkulationen für Kunden / Submissionsofferten, Anpassungen der Verkaufspreise (jährlich)
- Durchführung von Kalkulationen und Auswertungen aller Art
- BI-Berichte erstellen

Strategie:

- Bindeglied zu externen Partnern, Koordination aller Aufgaben
- Wesentliche Unterstützung der obersten Führung in strategischen Fragen
- Bedarfsweise Erstellung von Mehrjahres-Finanzplänen inklusive Simulation verschiedener Varianten

Informatik:

- Gesamtverantwortung für die IT
- Erstellung der ICT Strategie (Support durch externe Spezialisten) inklusive Road-Map alle drei Jahre und deren jährliche rollierende Aktualisierung
- Leitung von IT-Umsetzungs-Projekten (upgrades, Evaluation von IT-Lösungen)
- Bindeglied zu externen ICT-Partnern
- Anlaufstelle für den internen IT-Koordinator und für die Applikationsverantwortlichen Projektarbeit
- Projektleitung und -Mitarbeit bei Projekten im Rahmen der Funktion

Führungsaufgaben:

- Führung einer unterstellten Mitarbeiterin (Sachbearbeitung Finanzen)

Stellvertretende Geschäftsführerin:

- Unterstützung und Vertretung des Geschäftsführers in operativen und strategischen Belangen
- Organisation der Kadermeetings und Durchführung von Kaderworkshops
- Letzte Entscheidungskompetenz bei Abwesenheit / Nicht-Erreichbarkeit des Geschäftsführers, je nach Tragweite in Absprache mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates

Nebenaufgaben:

- Mitarbeit bei der Betreuung und Coaching des kaufmännischen Lernenden während des Einsatzes in der Abteilung FCI
- Erstellen des HR-Reportings während einer längeren Abwesenheit der HR Leiterin, sowie Aufbereitung der Kennzahlen für den Nachhaltigkeitsbericht

Wir lernten A. _____ als sehr selbständige und zuverlässige Kadermitarbeiterin kennen, welche über ein hervorragendes und fundiertes Fachwissen sowie langjährige Erfahrung im Bereich Finanzen und Controlling verfügt. Frau A. _____ setzte erworbene Kenntnisse schnell in die Praxis um und fand sich in neuen und komplexen Aufgabenstellungen zurecht.

Sie beherrschte und führte ihr Kerngebiet rund um Budget, Estimates, Preisanpassungen und Jahresabschlüsse umfassend. Dies belegen auch sämtliche Revisionen, welche die Buchführung bisher ausnahmslos lobten. Besonders erwähnenswert sind zudem die steuerlichen Optimierungen, welche A. _____ bei jedem Jahresabschluss aufgrund ihrer fun-

dierten Fachkenntnisse erzielen konnte. Darüber hinaus implementierte sie zwei Buchhaltungskreise nach OR und nach FER, eine Anlagebuchhaltung sowie neue Kostenstellen im ERP Comarch Enterprise.

A._____ hielt Reporting-Termine stets ein und pflegte einen konstruktiven Austausch mit der Finanzabteilung der E._____-Gruppe. Im Rahmen ihrer Controlling-Aufgaben überwachte sie die Kosteneinhaltung mit den zuständigen Kostenverantwortlichen und reagiert bei Abweichungen frühzeitig. Sie erfüllte ihre anspruchsvollen Aufgaben selbständig, termingerecht und eigenverantwortlich. In der Zusammenarbeit mit verschiedenen Anspruchsgruppen informierte sie dabei rechtzeitig, transparent und vollständig.

An Sitzungen des Verwaltungsrates und an der Generalversammlung nahm A._____ regelmässig teil und präsentierte die Finanzkennzahlen persönlich und souverän.

Für das Projekt F._____ erstellte und aktualisierte A._____ bei Bedarf umfangreiche Mehrjahres-Planrechnungen. Sie beschaffte die notwendigen Kredite für den Standortwechsel selbständig und kompetent sowie zu günstigen Konditionen. Auch weitere finanzielle Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Projekt, wie Mietzinsdepot, Bankgarantie sowie Versicherungen, schloss sie zielführend und erfolgreich ab.

Zu Beginn ihrer Tätigkeit begleitete A._____ die Einführung des neuen ERP Comarch Enterprise, welches auch dank ihrem Einsatz plangemäss im ... 2021 erfolgreich in Betrieb genommen werden konnte. Zudem führte sie die Analytics-Lösung «BI MicroStrategy» ein und programmierte ein Set von aussagekräftigen Reports. Sie leitete intern das Teilprojekt für die Planung und Definition der IT-Prozessabwicklung der betrieblichen Abläufe und zur Klärung der IT-Bedürfnisse am neuen Standort F._____. Interne Projektteilnehmende sowie externe Partner führte sie zielorientiert, erteilte Aufträge strukturiert und überwachte deren Umsetzung bezüglich Funktionalität, Terminen und Kosten.

Für den Bereich der Informatik erarbeitete und implementierte A._____ im Rahmen des Risk Managements ein IT-Notfallkonzept. Im Rahmen ihrer Funktion war A._____ auch verantwortlich für die Einhaltung der anwendbaren Datenschutzvorgaben im Unternehmen. Zur Erhöhung der IT-Sicherheit organisierte sie gemeinsam mit einem externen Partner die Durchführung einer IT Awareness-Schulung für alle PC-Nutzer.

Als Mitglied der Geschäftsleitung brachte sich A._____ in den Geschäftsleitungssitzungen ein und wirkte darüber hinaus auch in unternehmensinternen Projekten mit. Im Rahmen ihrer Funktion als Stellvertretende Geschäftsführerin übernahm sie zudem die Aufgabe zur Planung und Organisation der Kadermeetings.

Verbunden mit diesen Eigenschaften können wir A._____ in qualitativer und quantitativer Hinsicht einen sehr guten Leistungsnachweis bescheinigen.

A._____ verfügt über einwandfreie Umgangsformen sowie ein gepflegtes Erscheinungsbild. Ihr Verhalten zu Mitarbeitenden, Kollegen, Vorgesetzten und Dritten war stets freundlich und hilfsbereit.

A._____ pflegte einen kooperativen Führungsstil und erzielte aufgrund ihrer leistungsorientierten Haltung mit ihrem Team hervorragende Ergebnisse. In ihrer Führungsfunktion verstand es A._____, ihre Mitarbeiterin zu motivieren und anzuspornen. Mit der schrittweisen Übertragung von zusätzlichen Aufgaben förderte sie gezielt das Potential und deren Selbständigkeit.

A._____ verlässt unser Unternehmen per 30. Juni 2023 auf eigenen Wunsch. Wir danken A._____ für ihre wertvolle Mitarbeit und wünschen ihr für die berufliche und private Zukunft alles Gute.

3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, zuzüglich 7.7% MWST, zu Lasten der Beklagten."

I. Prozessuales

1. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 22. November 2023 (elektronisch) reichte die Klägerin die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise 4 und 5, datiert vom 5. Oktober 2023; die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde gewahrt. Mit Beschluss vom 3. Januar 2024 wurde der Klägerin Frist angesetzt, um einen Kostenvorschuss in der Höhe der mutmasslichen Gerichtskosten zu leisten. Dem kam sie binnen Frist nach (act. 6, act. 8). Mit Präsidialverfügung vom 15. Januar 2024 wurde der Beklagten sodann Frist zur Erstattung der schriftlichen Klageantwort angesetzt. Letztere ging binnen Frist hierorts ein (act. 9, act. 11). In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 11. Juni 2024 vorgeladen (act. 15). Am 5. Juni 2024 beantragten die Parteien gemeinsam, das Verfahren schriftlich weiterzuführen und die Klägerin verpflichtete sich, ihre Replik bis spätestens 11. Juni 2024 einzureichen. Gleichzeitig verzichteten die Parteien auf eine mündliche Hauptverhandlung im Sinne von Art. 233 ZPO (act. 18-21). Daraufhin wurden die Ladungen für die Hauptverhandlung vom 11. Juni 2024 abgenommen (act. 22). Mit Eingabe vom 10. Juni 2024 erstattete die Klägerin die Replik mit modifiziertem Arbeitszeugnistext und erhöhtem Mehrwertsteuersatz binnen Frist (act. 23). Mit Präsidialverfügung vom 19. August 2024 wurde der Beklagten Frist zur Duplik angesetzt (act. 28). Diese ging binnen Frist am 10. Oktober 2024 ein (act. 34). Mit Präsidialverfügung vom 15. Oktober 2024 wurde der Klägerin Frist zur Stellungnahme zu allfälli-

gen Noven und zur Ausübung ihres unbedingten Replikrechts angesetzt (act. 38). Binnen erstreckter Frist reichte die Klägerin eine Stellungnahme ein (act. 46). Diese wurde der Beklagten mit Präsidialverfügung vom 25. November 2024 zugestellt (act. 50). Mit Eingabe vom 3. Dezember 2024 reichte die Beklagte ihrerseits eine Stellungnahme ein (act. 52). Diese wurde der Klägerin mit Präsidialverfügung vom 7. Januar 2025 zugestellt (act. 55).

Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

2. Noven / Replikrecht

In der ZPO gilt der Grundsatz, dass die Parteien nach der Begründung und der Beantwortung der Klage in jedem Fall das Recht haben, je ein zweites Mal unbeschränkt Tatsachenbehauptungen und Beweisanträge vorzubringen. Danach kommt es zum Aktenschluss, nach welchem Noven nur noch beschränkt zulässig sind. Nach dem Aktenschluss gilt gemäss Art. 229 aZPO folgendes Novenregime: Zunächst ist erforderlich, dass neue Tatsachen und Beweismittel ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 229 Abs. 1 aZPO). Noven sind dabei grundsätzlich umgehend, d.h. nach einer Überlegungs- und Bearbeitungsfrist von einigen Tagen nach ihrer Entstehung bzw. nach deren Kenntnisnahme vorzubringen. Selbst ohne Verzug vorgebrachte Noven werden jedoch nur berücksichtigt, wenn diese (alternativ) erst nach dem Aktenschluss entstanden sind (echte Noven) oder bereits vor dem Aktenschluss vorhanden waren, aber trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorher vorgebracht werden konnten (unechte Noven). Wer nach Aktenschluss Noven geltend macht, hat sich auch zu den geschilderten Zulässigkeitsvoraussetzungen zu äussern. Sind diese gegeben, so können Noven bis zum Beginn der Urteilsberatung eingebracht werden (GEHRI/JENT-SØERENSEN/SARBACH, ZPO Kommentar, 2. Aufl., Zürich 2015, N 3 ff. zu Art. 229).

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung haben die Parteien gestützt auf Art. 29 Abs. 1 und 2 BV und Art. 6 EMRK einen Anspruch darauf, sich zu jeder Eingabe im Verfahren zu äussern, unabhängig davon, ob sie neue oder wesentliche Vorbringen enthält (sog. Replikrecht; BGE 133 I 100, E. 4.3).

Aufgrund des Replikrechts durfte sich die Klägerin zur Duplik sowie die Parteien zu den weiteren Stellungnahmen äussern. Soweit es sich dabei jedoch um Wiederholungen oder um unzulässige neue Behauptungen handelt, sind die Ausführungen inhaltlich nicht zu berücksichtigen.

3. Klageänderung

Der im Rahmen der Replik modifizierte Arbeitszeugnistext (Rechtsbegehren Ziffer 2) stellt eine Klageänderung dar.

3.1 Rechtliches

Mit der Ausstellung der Klagebewilligung wird der Streitgegenstand fixiert und eine Klageänderung ist nur noch im Rahmen von Art. 227 ZPO zulässig. Unerheblich ist, ob die Klage nach der Ausstellung der Klagebewilligung oder nach Einreichung der Klageschrift geändert wird. Die Zulässigkeit der Klageänderung als Prozessvoraussetzung ist von Amtes wegen zu prüfen. Wird die Zulässigkeit verneint, ist auf die abgeänderte Klage nicht einzutreten und die ursprüngliche Klage zu beurteilen (Basler Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung, Spühler/Tenchio, Infanger (Hrsg.), 4 Aufl., Winterthur/Chur 2024, WILLISEGGER, Art. 227 N 46, N 55).

Eine Klageänderung im Sinne von Art. 227 ZPO ist zulässig, sofern der geänderte bzw. neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist und mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht oder die Gegenpartei ihre Zustimmung dazu abgibt. In Bezug auf die gleiche Verfahrensart ist zu berücksichtigen, dass der geänderte (oder neue Anspruch) in jedem Fall nach der gleichen Verfahrensart wie der ursprüngliche beurteilt werden muss, wobei die Verfahrensart für den Anspruch auf Klageänderung sowie – sofern sich die Verfahrensart nach der Streitwertgrenze richtet (Art. 243 Abs. 1 ZPO) – für die gesamte nachträglich erhöhte Klagesumme zu bestimmen ist (BSK ZPO-WILLISEGGER, Art. 227 N 38 ff.).

3.2 Würdigung

Im Rahmen der Replik modifizierte die Klägerin den von ihr beantragten Arbeitszeugnistext. Die Ansprüche mit dem neu beantragten Zeugnistext sind im ordentlichen Verfahren und damit nach der gleichen Verfahrensart wie die ursprünglichen Rechtsbegehren in der Klageschrift zu beurteilen und stehen in einem sachlichen Zusammenhang zu diesen; beide entspringen dem Arbeitsverhältnis. Die Voraussetzungen von Art. 227 ZPO sind erfüllt. Die Klageänderung betreffend Arbeitszeugnistext ist zulässig.

II. Sachverhaltsübersicht

Die Beklagte bezweckt die Herstellung und den Vertrieb von Lebensmittelprodukten (insbesondere Menüs, Menükomponenten, Auftragsprodukte) alleine sowie in Kombination mit massgeschneiderten Serviceleistungen (act. 5/3).

Mit Arbeitsvertrag vom 29. September 2020 trat die Klägerin per 1. Oktober 2020 als Leiterin Finanzen, Controlling und IT, Mitglied der Geschäftsleitung und stellvertretende Geschäftsführerin unbefristet in die Dienste der Beklagten ein. Die Parteien vereinbarten u.a. einen Monatslohn in der Höhe von brutto Fr. 13'400.–, einen 13. Monatslohn, eine monatliche Spesenpauschale in der Höhe von CHF 400.– sowie eine Kündigungsfrist von 6 Monaten auf das Ende eines jeden Monats (act. 5/4, S. 2 f.).

Am 23. / 24. März 2020 schlossen die Parteien eine Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (nachfolgend: Aufhebungsvereinbarung) per 30. Juni 2023, u.a. mit der Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin für das Geschäftsjahr 2022 eine Erfolgsbeteiligung in der Höhe von Fr. 30'000.– brutto bis spätestens 30. Juni 2023 zu bezahlen. Mit Schreiben vom 24. April 2023 erklärte die Beklagte die Aufhebungsvereinbarung vom 23. / 24. März 2023 infolge absichtlicher Täuschung und Grundlagenirrtums für ungültig (act. 5/6). Mit Schreiben vom 12. Juni 2023 kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nach Ablauf der Sperrfrist ordentlich per 31. Dezember 2023 (act. 14/1).

Mit der vorliegenden Klage verlangt die Klägerin die Bezahlung der Erfolgsbeteiligung für das Geschäftsjahr 2022 gestützt auf die Aufhebungsvereinbarung in der

Höhe von Fr. 28'080.– netto, entsprechend Fr. 30'000.– brutto, sowie die Aus- und Zustellung des von ihr formulierten Arbeitszeugnisses (act. 1 S. 2 ff.).

Die Beklagte schliesst auf vollumfängliche Abweisung des Rechtsbegehrens Ziffer 1 der Klage, eventualiter auf Abweisung des Rechtsbegehrens Ziffer 1 der Klage im Umfang von Fr. 1'628.05 netto sowie auf teilweise Abweisung des Rechtsbegehrens Ziffer 2 der Klage (act. 11 S. 2 f., act. 34 S. 2).

Auf die Vorbringen der Parteien ist nachfolgend einzugehen, soweit sie für den Entscheid relevant sind, wobei nicht zu jedem Argument der Parteien explizit Stellung zu nehmen ist (vgl. BGE 143 III 65 E. 5.2).

III. Zulässigkeit der Aufhebungsvereinbarung

1. Parteistandpunkte

Die Parteien stellen die Zulässigkeit der am 23./24. März 2023 abgeschlossenen Aufhebungsvereinbarung nicht in Frage (act. 1 Rz. 6 ff., act. 34 Rz. 7).

2. Rechtliches

2.1 iura novit curia

Das Gericht wendet das Gesetz von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO).

2.2 Aufhebungsvereinbarung

Ein Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden, sei es durch einen besonderen Vertrag oder im Rahmen eines Vergleichs. Der Aufhebungsvertrag hat weder im Arbeitsvertragsrecht noch im Allgemeinen Teil des Obligationenrechts eine ausdrückliche Regelung erfahren. Seine Zulässigkeit beruht auf der allgemeinen Vertragsfreiheit (Art. 19 OR). Gestützt wird er ferner auch (direkt oder analog) auf Art. 115 OR. Infolge der Formfreiheit des Aufhebungsvertrages (Art 11 und Art. 115 OR) kann dieser auch konkludent geschlossen werden. Wird er aber zum Zweck einer Gesetzesumgehung abgeschlossen, werden die umgangenen Schutzvorschriften trotzdem angewandt.

Art. 361 und Art. 362 OR erklären jede Abweichung von (teil-)zwingenden Gesetznormen zuungunsten der geschützten Partei für nichtig, ohne dass die Voraussetzungen der Gesetzesumgehung erfüllt sein müssen. Um diese Differenz auszugleichen, wendet das Bundesgericht Art. 361 und 362 OR in Fällen echter gegenseitiger Zugeständnisse nicht an (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 335 OR).

Wird ein Aufhebungsvertrag während einer laufenden Sperrfrist i.S.v. Art. 336c OR (z.B. infolge Krankheit) abgeschlossen oder wird auf eine solche verzichtet, misst das Bundesgericht die Zulässigkeit des Vertrages vor allem daran, ob dem Arbeitnehmer als Ausgleich für die Nachteile des Aufhebungsvertrages, insbesondere des entfallenden Sperrfristenschutzes, angemessene Ersatzleistungen zufließen ("echte gegenseitige Zugeständnisse", statt vieler BGer 4A_103/2010 vom 16.3.2010 E.2.2, 4A_376/2010 vom 30.9.2010 E.3 = ARV 2011 S. 28 = JAR 2011 S. 308, ferner BGer 8C_368/2011 vom 25.8.2011 E.2.2).

Unvorhersehbare Umstände, die keiner Partei zugerechnet werden können und nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages, aber noch während der ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages massgebenden Kündigungsfrist auftreten, sind für die Frage der Zulässigkeit bzw. Rechtfertigung des Aufhebungsvertrages auch rückwirkend in die Beurteilung der legitimen Interessenlage miteinzubeziehen. Im Sinne einer Faustregel darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein, als er dies im Falle der Arbeitgeberkündigung gewesen wäre. Dem Arbeitnehmer sind als Ausgleich dieser Nachteile entsprechende Vorteile zu gewähren, damit das Erfordernis der Reziprozität der Konzessionen erfüllt ist. Lohnansprüche, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Sperrfrist und der damit verlängerten Vertragslaufzeit zustehen würden, sind daher vom Arbeitgeber abzugelten (BGer 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.2).

Da es bei der Gültigkeitsbeurteilung nebst beidseitiger Zugeständnisse auf die Interessenlage beider Vertragsparteien ankommt, stellt das Bundesgericht bei der Zulässigkeit einer Aufhebungsvereinbarung u.a. darauf ab, von wem die Initiative für eine Aufhebungsvereinbarung ausging (BGer 4C_397.2004 vom 15. März 2005,

E. 2.2; BGE 118 II 58 = JAR 1994 S. 208 = Pra 1993 Nr.142; STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, N 10 zu Art. 335 OR).

2.3 Sperrfristenschutz

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 im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Die Kündigung, die während der Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist 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).

Diese Regelung des Sperrfristenschutzes ist relativ zwingender Natur, d.h. es darf nicht zuungunsten des Arbeitnehmers davon abgewichen werden. Entsprechende Abreden sind nichtig (Art. 362 Abs. 1 und Abs. 2 OR).

3. Würdigung

Gemäss dem Bericht Plausibilisierung Arbeitsunfähigkeit des Vertrauensarztes Dr. med. G. _____ vom 17. Mai 2023 war die Klägerin seit dem 22. Februar 2023 zu 50 % und per 22. März 2023 bis zum 6. Juli 2023 zu 100 % krankheitsbedingt arbeitsunfähig (act. 5/8 S. 3, 5). Dies ist unbestritten. Mit E-Mail vom 15. März 2023 hat die Klägerin die Beklagte aus gesundheitlichen Gründen gebeten, eine Aufhebungsvereinbarung vorzubereiten (act. 5/9.). In der Folge schlossen die Parteien am 23./24. März 2023 eine Aufhebungsvereinbarung ab (act. 5/5). Die Parteien vereinbarten eine Erfolgsbeteiligung der Klägerin für das Geschäftsjahr 2022 in der Höhe von Fr. 30'000.– brutto; dies zu einem Zeitpunkt als die Klägerin krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Die Regelung des Sperrfristenschutzes ist – wie bereits ausgeführt – relativ zwingender Natur. Es darf nicht zuungunsten des Arbeitnehmers davon abgewichen werden. Entsprechende Abreden sind gemäss Art. 362 OR nichtig. Wird ein Aufhebungsvertrag während einer laufenden Sperrfrist i.S.v.

Art. 336c OR (z.B. infolge Krankheit) abgeschlossen oder wird auf eine solche verzichtet, misst das Bundesgericht die Zulässigkeit des Vertrages vor allem daran, ob dem Arbeitnehmer als Ausgleich für die Nachteile des Aufhebungsvertrags, insbesondere des entfallenden Sperrfristenschutzes, angemessene Ersatzleistungen zufließen.

Gemäss Arbeitsvertrag betrug die ordentliche Kündigungsfrist 6 Monate. Der Monatslohn (inkl. 13. Monatslohnanteil und Fr. 400.– Spesenpauschale) belief sich zuletzt auf Fr. 15'025.– brutto (act. 14/11). Die Klägerin hat am 10. März 2023 einen neuen Arbeitsvertrag mit der H._____ AG, Stellenantritt per 1. Oktober 2023, abgeschlossen (act. 14/8). Das vorliegende streitgegenständliche Arbeitsverhältnis wollte sie per 30. September 2023 beenden und ersuchte die Beklagte um einen entsprechenden Aufhebungsvertrag (act. 1 Rz. 10). Auf Vorschlag der Beklagten wurde das Arbeitsverhältnis mit Aufhebungsvertrag vom 23./24. März 2023 bereits per 30. Juni 2023 beendet. Der Stellentritt bei der H._____ AG wurde sodann mit Vertrag vom 3. April 2023 auf den 1. Juli 2023 vorverlegt (act. 25/46). Wie bereits ausgeführt, war die Klägerin gemäss Bericht des Versicherungsarztes vom 22. März 2023 bis zum 6. Juli 2023 zu 100 % arbeitsunfähig. Sodann wurde eine Arbeitsunfähigkeit zu 100 % bis 13. Juli 2023 prognostiziert (act. 5/8). Hätte die Klägerin ordentlich per 30. September 2023 gekündigt, hätte sie bis zum Ende ihrer Arbeitsunfähigkeit Taggeldleistungen und hernach bis zum 30. September 2023 gegen entsprechende Arbeitsleistung Lohnzahlungen erhalten.

Mit der Aufhebungsvereinbarung wurde der Sperrfristenschutz wegbedungen. Das Arbeitsverhältnis wurde per 30. Juni 2023 beendet. Die Klägerin wurde per 22. März 2023 freigestellt und ihr wurde eine Erfolgsbeteiligung in der Höhe von Fr. 30'000.– brutto zugesagt. Weiter wurde u.a. vereinbart, dass sämtliche Überstunden- und Ferienguthaben mit der Freistellung kompensiert seien. Zudem wurde vereinbart, dass die Klägerin bereits vor Vertragsende berechtigt sei, eine neue Stelle anzutreten (act. 5/5).

Die Ausgewogenheit einer Aufhebungsvereinbarung wird ex post betrachtet, wenn teilzwingende Bestimmungen nach Art. 336c OR wegbedungen werden. Der Anstoss zum Abschluss der Aufhebungsvereinbarung kam von der Klägerin. Zu die-

sem Zeitpunkt hatte sie bereits einen neuen Arbeitsvertrag mit der H._____ AG mit einem höheren Einkommen abgeschlossen. Ihre neue Stelle trat sie unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten an und Letztere verpflichtete sich zur Bezahlung einer Erfolgsbeteiligung in der Höhe von rund zwei Monatslöhnen. Aufgrund der vorstehenden Erwägungen erscheint die Aufhebungsvereinbarung ausgewogen.

4. Fazit

Die Aufhebungsvereinbarung vom 23./24. März 2023 ist zulässig.

IV. Aufhebungsvereinbarung

1. Parteistandpunkte

1.1 Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin macht geltend, die am 23./24. März 2023 abgeschlossene Aufhebungsvereinbarung sei verbindlich und fordert von der Beklagten die vereinbarte Erfolgsbeteiligung für das Geschäftsjahr 2022 in der Höhe von Fr. 28'080.– netto (act. 1 S. 2, Rz. 6 ff.).

Sie bringt zusammenfassend vor, die Zusammenarbeit mit dem Geschäftsführer und ihrem Vorgesetzten I._____ sei äusserst schwierig gewesen. Die Klägerin habe sich durch ihn zunehmend schikaniert und ungerecht behandelt gefühlt. Sie habe den Entschluss gefasst, einen Coach beizuziehen, um die verfahrenere Situation zwischen ihr und I._____ zu entschärfen. I._____ sei seinerseits auf sie zugekommen und habe vorgeschlagen, einen Mediator beizuziehen, um die Zusammenarbeit zu verbessern. Es sei zu mehreren Mediationssitzungen gekommen. Die Mediation habe keine Verbesserung gebracht. Für die geplante Sitzung vom 27. März 2023 mit dem Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten, dem Mediator J._____ sowie I._____ habe die Klägerin eine detaillierte schriftliche Stellungnahme betreffend die Zusammenarbeit mit I._____ vorbereitet, welche sie im Rahmen der Replik ausführte und einreichte (act. 23 Rz. 7, Rz. 10 ff. Rz. 27 ff., act. 25/17). Sie habe sodann mit ehemaligen Geschäftsleitungsmitgliedern der Be-

klagten Kontakt aufgenommen, um herauszufinden, wieso es in der Führung (Stufe Geschäftsleitung) eine so hohe Personalfuktuation gebe. Vier der fünf kontaktierten Personen hätten das problematische Führungsverhalten des Geschäftsführers bestätigt. Die Klägerin habe nachgefragt, ob diese Bestätigungen auch schriftlich für die Sitzung vom 27. März 2023 erfolgen könne. Dafür habe sie selber eine Vorlage erstellt. Weder die Klägerin noch die kontaktierten ehemaligen Mitarbeitenden hätten eine Intention gehabt, mit diesen Informationen an die Öffentlichkeit zu gehen. Im Übrigen sei die Beklagte aufgrund der ihr obliegenden Fürsorgepflicht angehalten gewesen, den Vorwürfen nachzugehen. Die geplante Sitzung vom 27. März 2023 sei seitens der Beklagten jedoch kommentarlos abgesagt worden, nachdem am 23./24. März 2023 die Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet worden sei (act. 1 Rz. 7, act. 23 Rz. 10).

Die Klägerin macht weiter zusammenfassend geltend, sie habe ihre beruflichen Nebentätigkeiten der Beklagten offengelegt. Von August 2019 bis Juni 2020 habe sie am Institut für Psychologie die Coaching- und Supervisionsausbildung absolviert. Dabei sei ihr nahegelegt worden, eine Website zu entwickeln und ein Beratungskonzept öffentlich zu machen. Ihre Website, deren Domainname www.K.____.ch am 10. Juli 2020 registriert worden sei, sei nie fertiggestellt worden, was anhand der Vorlagentexte ersichtlich sei. Terminanfragen würden ins Leere laufen und es sei weder eine Verlinkung mit Facebook noch Instagram vorhanden. Über diese Website seien nie irgendwelche Anfragen eingegangen, die Klägerin habe keinen einzigen Beratungs- oder Coachingtermin gehabt, keine Zeit dafür verwendet, damit kein Einkommen generiert und keine Nebentätigkeit ausgeübt. Es hätten sich keine zeitlichen oder anderweitigen Interessenkonflikte ergeben. Die einzigen registrierten Anfragen seien durch sie und ihren Ehemann am 2. Juni 2024 und am 24. Januar 2021 erfolgt. Es finde sich weder im Arbeitsvertrag noch im Personalreglement eine Bestimmung, wonach sie betreffend die Existenz der streitgegenständlichen Website informations- oder meldepflichtig gewesen wäre. Im Übrigen habe die Klägerin bei der Beklagten im Oktober 2020 zu arbeiten angefangen. Die Webseite sei bereits vorher im Juli 2020 aufgeschaltet gewesen. Wäre die Klägerin tatsächlich nebenamtlich über diese Webseite tätig gewesen, hätte sie auch diese Nebentätigkeit gemeldet wie ihre beiden anderen Nebentätigkeiten als Stiftungsrä-

tin bei der L._____ Stiftung und die Vorstandstätigkeit M._____ Verein (act. 1 Rz. 8, act. 23 Rz. 77 ff., Rz. 113).

Die Klägerin bestreitet sodann, ihre gesundheitliche Situation nur vorgeschoben zu haben. Ab 23. Februar 2023 bis 31. März 2023 sei sie infolge Krankheit zu 50 % und ab dem 1. April 2023 bis zum 30. Juni 2023 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen. Ende 2022 sei bei ihr wieder eine erneute Hautkrebserkrankung aufgetreten. Der Vertrauensarzt Dr. med. G._____ habe aufgrund einer leichten depressiven Episode eine voraussichtliche 100 %-ige Arbeitsunfähigkeit bis 13. Juli 2023 diagnostiziert und aufgrund der konflikthafter Situation am Arbeitsplatz eine Rückkehr dorthin als nicht mehr zumutbar erklärt (act. 1 Rz. 11 f., act. 23 Rz. 30 ff., act. 5/8 S. 6, act 25/19-20).

Abschliessend brachte die Klägerin vor, sie hätte im Zeitpunkt ihrer 100 %-igen Arbeitsunfähigkeit keine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2023 akzeptiert, wenn sie zu diesem Zeitpunkt keine neue Stelle in Aussicht gehabt hätte (act. 1 Rz. 10). Anfangs 2023 habe sie sich bei der H._____ AG auf eine Stelle beworben und am 10. März einen Arbeitsvertrag mit Stellenantritt 1. Oktober 2023 unterschrieben (act. 23 Rz. 36). Die Aufhebungsvereinbarung sei der Beklagten sehr gelegen gekommen, da auch diese ein Interesse gehabt habe, das konfliktbehaftete Arbeitsverhältnis zu beenden, auch wenn sie heute etwas anderes behauptete (act. 23 Rz. 41). Die Klägerin habe die Beklagte durch ihr Verhalten weder absichtlich getäuscht noch liege ein Grundlagenirrtum vor (act. 23 Rz. 112 ff.).

1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte macht geltend, die Aufhebungsvereinbarung vom 23./24. März 2023 sei unverbindlich. Die Forderungsklage in der Höhe von Fr. 28'080.– netto sei vollumfänglich und eventualiter im Umfang von Fr. 1'628.05 netto abzuweisen (act. 11 S. 2, Rz. 4 ff., act. 34 S. 2).

Sie bringt zusammenfassend vor, sie habe mit der Klägerin am 23./24. März 2023 mit Rücksichtnahme auf deren Gesundheitszustand eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen. Diese Vereinbarung sei jedoch nachträglich dahingefallen. Die Klä-

gerin habe die Aufhebungsvereinbarung unter arglistigem Verschweigen wesentlicher Tatsachen und unter Ausnützen eines diesbezüglichen wesentlichen Irrtums der Beklagten erschlichen. Letztere habe Entdeckungen gemacht, bei deren früherer Kenntnis sie der Aufhebungsvereinbarung keinesfalls zugestimmt hätte. Die Beklagte habe sich gezwungen gesehen, am 24. April 2023 einseitige Unverbindlichkeit wegen Willensmängel zu erklären. In der Folge habe sie das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Sperrfrist ordentlich per 31. Dezember 2023 gekündigt (act. 11 Rz. 6 ff., act. 11 Rz. 6 ff., Rz. 43 ff., Rz. 48 ff., act. 34 S. 50).

Die Beklagte macht sodann zusammenfassend geltend, die Klägerin, die als Kamermitglied und insbesondere stellvertretende Geschäftsführerin eine erhöhte Treuepflicht gehabt habe, habe diese in mehrfacher Hinsicht verletzt. So habe sie hinter dem Rücken der Beklagten und während laufender Mediation bei unternehmensexternen Dritten Kritik angebracht und Stimmen gegen den Geschäftsführer der Beklagten gesammelt mit der Absicht, die Beklagte von ihrer Position zu überzeugen, indem sie den ehemaligen Mitarbeitenden die Beschwerden sogar schriftlich vorformuliert habe. Mit ihren Briefvorlagen habe sie bewusst auf den guten Ruf der Beklagten bei Kunden gezielt. Sie habe in Kauf genommen, dass noch weitere ausserhalb des Unternehmens stehende Personen von diesen Briefen Kenntnis nehmen könnten und riskiert, den guten Ruf bei aussenstehenden Dritten massiv zu schädigen. Die replicando vorgelegte schriftliche Stellungnahme, die offensichtlich zur Mediation vorbereitet worden und zur persönlichen Abrechnung nach erfolgreicher Stellensuche gedacht gewesen sei, bilde einen weiteren Grund für die Unverbindlichkeit der Aufhebungsvereinbarung. Wäre der Beklagten dieses illoyale, unehrliche Verhalten bereits bei Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung bekannt gewesen, hätte sie dieser nie zugestimmt (act. 11 Rz. 9 ff., act. 34 Rz. 9, Rz. 77 ff.). Die schriftliche Stellungnahme sei eine reine Parteibehauptung. Wer dieses Dokument wann und mit welchem Zweck verfasst habe, sei offen. Die entsprechenden Behauptungen würden mit Nichtwissen bestritten; das Papier habe keinerlei Beweiswert (act. 34 Rz. 21 ff., act. 34 Rz. 80, Rz. 193 ff.).

Weiter macht die Beklagte zusammenfassend geltend, erst nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung erfahren zu haben, dass die Klägerin eine Website für

Coaching- und Consultingdienste aufgeschaltet habe. Diese trete dort als Geschäftsführerin (CEO) auf und es würden Beratungstermine an jeden Wochentagen angeboten. Gemäss Copyright-Angabe sei die Website im Jahr 2022 erstellt worden, während laufendem Arbeitsverhältnis. Die Klägerin anerkenne, dass sie die auf der Website angebotene Tätigkeit nie habe genehmigen lassen. Dies wäre gemäss Mitarbeitenden-Leitfaden jedoch ihre Pflicht gewesen. Dass die Website im Rahmen der Ausbildung 2019/2020 kreiert worden sei, werde bestritten, sonst wäre sie nicht erst im Jahr 2022 erstellt worden. Zudem fänden sich bei den Kontaktangaben auf der Website die Adresse und Telefonnummer der Klägerin. Ob über die fragliche Website Anfragen eingegangen oder die Klägerin damit Einnahmen erzielt habe, sei nicht von Belang. Die Beklagte hätte der Aufschaltung der Website niemals zugestimmt, sei doch damit der Eindruck entstanden, die Klägerin übe neben ihrer 100 %-Anstellung eine weitere CEO-Tätigkeit aus und widme sich nicht vollumfänglich der Arbeit bei der Beklagten. Bei Kenntnis der unbewilligten Nebentätigkeit hätte die Beklagte der Aufhebungsvereinbarung mit dem gegebenen Inhalt nicht zugestimmt (act. 11 Rz. 20 ff., act. 34 Rz. 121 ff.).

Ferner macht die Beklagte zusammenfassend geltend, die Klägerin sei ab dem 23. Februar 2023 zu 50 % krankgeschrieben gewesen, habe die Mediation am 15. März 2023 einseitig abgebrochen und die Beklagte unter Hinweis auf ihren prekären Gesundheitszustand um Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung mit sofortiger Freistellung gebeten. Der vertrauensärztliche Bericht, der bloss die eigenen Ausführungen der Klägerin über die Konfliktsituation wiedergebe, belege nicht, dass die behauptete Belastungssituation zwischen Oktober 2022 und März 2023 wirklich bestanden habe. Ärztliche Konsultationen und Diagnosen nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung im März 2023 seien für den vorliegenden Prozess ohnehin irrelevant. Dass bei der Klägerin eine Vorstufe zu Hautkrebs diagnostiziert worden sei, habe sie ihrem Vorgesetzten nicht gesagt. Der Wunsch auf Freistellung sei zu einem besonders ungünstigen Zeitpunkt für die Beklagte gekommen, da der Quartalsabschluss unmittelbar bevor gestanden habe. Für die Beklagte habe ein beträchtlicher Mehraufwand bestanden. Zudem habe sich herausgestellt, dass die Klägerin bereits am 10. März 2023 einen anderen Arbeitsvertrag per 1. Oktober 2023 unterschrieben habe bzw. sich dann bereits per 1. Juli 2023 habe anstel-

len lassen. Trotz Krankschreibung sei sie in der Lage gewesen, einen kompletten zeit- und energieintensiven Bewerbungsprozess durchzuführen. Bei der Freistellung habe es sich um ein substantielles Entgegenkommen seitens der Beklagten gehandelt. Hätte die Klägerin selber gekündigt, hätte sie keine Möglichkeit auf Erhalt eines Bonus gehabt (act. 11 Rz. 28 ff., act. 34 Rz. 62 f., Rz. 69 ff., Rz. 126 ff.).

Die Beklagte hält abschliessend zusammenfassend fest, die erwähnten Treuepflichtverletzungen, insbesondere die Rufschädigung bei Dritten, würden schwer wiegen. Sie habe auf dieser Grundlage gar eine fristlose Kündigung, womit der Klägerin auch der Lohn bis zum Vertragsende entgangen wäre, erwogen. Von dieser härtesten Sanktion habe sie jedoch wiederum zugunsten der Klägerin abgesehen, und bloss Unverbindlichkeit der Aufhebungsvereinbarung erklärt (act. 11 Rz. 39). Die Klägerin könne aus der einseitig unverbindlichen Aufhebungsvereinbarung nichts fordern (act. 11 Rz. 54).

2. Rechtliches

2.1 Grundlagenirrtum und Beweislast

Gemäss Art. 23 OR ist der Vertrag für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem wesentlichen Irrtum befunden hat.

Ein Grundlagenirrtum liegt gemäss Art. 24 Abs. 1 Ziff. 4 OR vor, wenn der Irrtum einen bestimmten Sachverhalt betraf, der vom Irrenden im Geschäftsverkehr nach Treu und Glauben als eine notwendige Grundlage des Vertrages betrachtet wurde.

Um von einem Grundlagenirrtum sprechen zu können, ist subjektive und objektive Wesentlichkeit und deren Erkennbarkeit für den Erklärungsgegner erforderlich. Subjektive Wesentlichkeit ist nur gegeben, wenn der Sachverhalt, auf den sich die irrige Vorstellung des Erklärenden bezieht, *conditio sine qua non* für seine Willensbildung gewesen ist. Zur subjektiven Wesentlichkeit muss hinzukommen, dass sich der zugrunde gelegte Sachverhalt auch nach den Anforderungen des loyalen Geschäftsverkehrs als notwendige Grundlage des Vertrages darstellt (objektive Wesentlichkeit). Schliesslich folgt aus dem Grundsatz von Treu und Glauben, dass die Bedeutung des irrtümlich vorgestellten Sachverhalts für die Vertragspartnerin des

Irrenden erkennbar sein muss. Nicht erforderlich ist jedoch, dass sie den Irrtum tatsächlich erkannt hat (Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I (Art. 1-529), Widmer Lüchinger/Oser (Hrsg.), 7. Aufl., Basel/Zürich 2020, SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, Art. 24 N 20 ff.).

Ein Irrtum kann sich auf innerhalb oder ausserhalb des Vertrags liegende Umstände beziehen. Als innerhalb des Vertrags liegende Umstände kommen namentlich körperliche oder rechtliche Eigenschaften des Vertragsgegenstandes wie auch Eigenschaften der Vertragsparteien in Betracht. Ausserhalb des Vertrags liegende Umstände sind vor allem die mit dem Vertrag verfolgten Zwecke und auch ausserhalb des Vertrags liegende Risiken (BSK OR I-SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, a.a.O., Art. 24 N 17).

Ein Irrtum kann sich zunächst auf bei Vertragsschluss gegenwärtige oder vergangene Sachverhalte beziehen. Die Frage, ob auch ein Irrtum über künftige Sachverhalte wesentlich sein kann, wird vom Bundesgericht und der herrschenden Lehre bejaht. Erforderlich ist jedoch, dass sich der Irrtum auf eine bestimmte künftige Tatsache bezieht, die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses objektiv betrachtet als sicher angesehen werden konnte und die Gegenpartei nach Treu und Glauben im Geschäftsverkehr hätte erkennen müssen, dass die Sicherheit des Eintritts des zukünftigen Ereignisses für den Irrenden Vertragsvoraussetzung war. Blosser Hoffnungen, übertriebene Erwartungen oder Spekulationen reichen hingegen nicht aus (BSK OR I-SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, a.a.O., Art. 24 N 18).

Mangels anderer gesetzlicher Bestimmung hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet (Art. 8 ZGB). Im Falle eines Grundlagenirrtums hat somit der Irrende nachzuweisen, dass er sich bei Vertragsabschluss in einem wesentlichen Grundlagenirrtum befunden hat, welcher für diesen kausal war und dies für seinen Vertragspartner erkennbar war (Art. 24 Abs. 1 Ziffer 4 OR i.V.m. Art. 8 ZGB).

2.2 Absichtliche Täuschung und Beweislast

Ist ein Vertragsschliessender durch absichtliche Täuschung seitens des andern zu dem Vertragsabschluss verleitet worden, so ist der Vertrag für ihn auch dann nicht verbindlich, wenn der erregte Irrtum kein wesentlicher war (Art. 28 Abs. 1 OR).

Ein (aktives) täuschendes Verhalten nach Art. 28 OR besteht in einer Vorspiegelung falscher Tatsachen bzw. dem Aufstellen von falschen Behauptungen. Wird dagegen ein Irrtum beim Vertragspartner nicht aktiv hervorgerufen, sondern dieser lediglich durch das Verschweigen von Tatsachen in seinem Irrtum belassen, ist dies nur insoweit – als (passiv) täuschendes Verhalten – verpönt, als eine Aufklärungspflicht besteht; eine solche kann sich aus besonderer gesetzlicher Vorschrift und aus Vertrag ergeben oder wenn eine Mitteilung nach Treu und Glauben und den herrschenden Anschauungen geboten ist. Wann Letzteres zutrifft, bestimmt sich auf Grund der Umstände im Einzelfall. Gegenstand der Täuschung sind Tatsachen, d.h. objektiv feststellbare Zustände oder Ereignisse tatsächlicher oder rechtlicher Natur. Bloss subjektive Werturteile oder Meinungsäusserungen fallen nicht darunter, sofern diese nicht Tatsachenbehauptungen implizieren (BGer 4A_141/2017 vom 4. September 2017, E. 3.1.1). Ein höheres Mass an Aufklärungspflichten trifft denjenigen, der sich in einem besonderen Vertrauensverhältnis (z.B. aufgrund eines Auftrags oder eines Gesellschaftsvertrags) oder in einem Dauerschuldverhältnis zur Gegenpartei befindet, insb. wenn zwischen den Parteien ein Macht- und Informationsgefälle besteht (KUKO OR-BLUMER, Art. 28 OR, N 4; BSK OR I-SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, Art. 28 OR, N 9). Nur die absichtliche (d.h. vorsätzliche oder eventualvorsätzliche) Täuschung führt zur Anfechtbarkeit nach Art. 28 OR (KUKO OR-BLUMER, Art. 28 OR N 5).

Täuschungsabsicht bedeutet, dass der Täuschende weiss, dass er einen Irrtum beim Vertragsgegner hervorruft oder unterhält und dass er diesen so – und sei es auch nur mit Eventualvorsatz – zum Vertragsabschluss verleiten will. Der (Eventual-) Vorsatz muss sich auf die Täuschungshandlung, die Irrtumserregung und die dadurch erfolgende Willensbeeinflussung erstrecken (BGer 4A_141/2017 vom 4. September 2017, E 3.1.2).

Die Täuschung muss für die Abgabe der Willenserklärung kausal gewesen sein, d.h. der Getäuschte hätte die Willenserklärung sonst gar nicht (*dolus causam dans*) oder nicht in dieser Weise (*dolus incidens*) abgegeben (KUKO OR-BLUMER, Art. 28 OR N 8). Daran scheitert es, wenn der Getäuschte den Vertrag auch ohne Täuschung geschlossen hätte. Die Beweislast für die Kausalität der Täuschung trägt der Getäuschte (BGE 129 III 320 E 6.3). Die getäuschte Partei hat somit zu beweisen, dass sie von der Gegenseite absichtlich getäuscht worden ist und insbesondere, dass zwischen Täuschung und Vertragsabschluss ein Kausalzusammenhang besteht (HG 140021-O, Urteil und Beschluss vom 21. Dezember 2015, E. 4.1.2.2. und BGE 129 III 320 E. 6.3).

2.3 Verwirkung

Der Vertrag ist für die getäuschte Partei nur unverbindlich, wenn sie den Willensmangel innert Jahresfrist geltend macht, welche mit Kenntnis der Täuschungshandlung zu laufen beginnt (Art. 31 Abs. 1 OR). Die Frist ist keine Verjährungs-, sondern eine Verwirkungsfrist und ist vom Gericht von Amtes wegen zu berücksichtigen. Dem fruchtlosen Verstreichen der Jahresfrist kommt dieselbe Wirkung wie eine Genehmigung zu (BGE 114 II 141, E. 2b; BGE 108 II 102, E. 2a).

2.4 Treuepflicht

Art. 321a Abs. 3 OR schreibt vor, dass der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten darf, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert. Ein Konkurrenzverhältnis liegt vor, wenn die Betroffenen bei ganz oder teilweise übereinstimmendem Kundenkreis gleichartige und folglich unmittelbar das gleiche Bedürfnis befriedigende Leistungen anbieten (BGE 92 II 22; BGer, JAR 1997, 184).

Die Interessenwahrungspflicht des Arbeitnehmers ist eine beschränkte und deren Umfang hängt stark von der Funktion und Aufgabe des Arbeitnehmers in den betrieblichen Verhältnissen ab, was für jedes Arbeitsverhältnis aufgrund der konkreten Umstände neu bestimmt werden muss. Das Mass an Loyalität, das einem lei-

tenden Angestellten abverlangt wird, ist wesentlich grösser als bei einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung (BGer 4A_32/2008 vom 20. Mai 2008, E. 3.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 321a OR). Die Treuepflicht wird begrenzt durch die überwiegenden, berechtigten Eigeninteressen des Arbeitnehmers, womit ihr Inhalt stets das Resultat einer Interessenabwägung ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 321a OR).

Der Arbeitnehmer verstösst gegen die Treuepflicht, wenn die Nebenbeschäftigung einen solchen Umfang annimmt, dass der Arbeitnehmer dadurch in seiner Leistungsfähigkeit herabgesetzt wird und deshalb ausserstande ist, seine Arbeitspflicht voll zu erfüllen. Auch das Versprechen, seine volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, verpflichtet zur Unterlassung nennenswerter Nebentätigkeit (OGer LU, JAR 1994, 126).

3. Würdigung

3.1 Verwirkungsfrist

Die Beklagte macht geltend, die Aufhebungsvereinbarung vom 23./24. März 2023 sei unverbindlich. Sie beruft sich dabei auf eine absichtliche Täuschung durch die Klägerin sowie auf einen Grundlagenirrtum. Mit Schreiben vom 24. April 2023 hat sie binnen Verwirkungsfrist die einseitige Unverbindlichkeit der Aufhebungsvereinbarung wegen Willensmängel erklärt (act. 5/6).

3.2 Gesundheitszustand der Klägerin

Unbestritten ist, dass sich die Klägerin mit E-Mail vom 15. März 2023 an die Beklagte gewandt hat mit der Bitte, eine Aufhebungsvereinbarung für den 21. März 2023 vorzubereiten mit dem Inhalt: Aufhebung per 30. September 2023, Freistellung, voller Bonus 2023 sowie Anteil Ferien 2023. Unbestritten ist ebenso, dass sie dazu ausführte, ihre Ärztin und Psychotherapeutin hätten ihr nahegelegt, auf die Gesundheit zu achten. Die derzeitigen Umstände beeinträchtigten ihre körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, weshalb sie sich entschlossen habe, die Notbremse zu ziehen (act. 5/9). Unbestritten ist weiter, dass die Beklagte daraufhin mit der Klägerin am 23./24. März 2023 die streitgegenständliche Aufhebungsvereinbarung abschloss, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch der Beklagten bereits auf den 30. Juni 2023 festgelegt wurde, dass mit der Freistellung sämtliche Ferien- und Überstundenguthaben als kompensiert erklärt wurden und sich die Parteien auf eine Erfolgsbeteiligung für das Geschäftsjahr 2022 in der Höhe von Fr. 30'000.– sowie die Schlussformulierung des Arbeitszeugnistextes einigten (act. 5/5).

Festzuhalten ist, dass beide Parteien die streitgegenständliche Aufhebungsvereinbarung aus freien Stücken abgeschlossen haben. Die Klägerin wollte das Arbeitsverhältnis per 30. September 2023 beenden unter Hinweis auf ihre Gesundheit und die derzeitigen Umstände. Sie war ab dem 23. Februar 2023 bis zum 31. März 2023 krankheitsbedingt zu 50 % arbeitsunfähig (act. 25/19). Damit war ihre gesundheitliche Situation nicht vorgeschoben. Dass die Beklagte von einer Hautkrebserkrankung keine Kenntnis gehabt habe, ist vorliegend irrelevant. Zwischen der Klägerin und ihrem Vorgesetzten I._____ bestand zudem eine Konfliktsituation, zu deren Behebung eine Mediation durchgeführt wurde (vgl. nachstehende Erwägungen Ziffer 3.4). Dass es sich dabei um zusätzlich belastende Umstände handelte, die sich auf die Psyche und Gesundheit auswirken können, braucht nicht näher erläutert zu werden. Dass die Klägerin aus dieser Situation hinaus die Beendigung des Arbeitsverhältnisses avisierte, unter dem Hinweis auf ihre Gesundheit und die vorliegenden Umstände, ist nicht zu beanstanden. Ebenso wenig kann ihr zum Vorwurf gemacht werden, dass sie eine neue Arbeitsstelle suchte. Nach Auffassung der Be-

klagten sei die Klägerin spätestens ab November 2022 auf Stellensuche gegangen (act. 34 Rz. 66). Die Klägerin macht geltend, sich anfangs 2023 auf eine Stelle bei der H._____ AG beworben zu haben (act. 23 Rz. 36). Dass die Klägerin während ihrer Krankschreibung einen zeit- und energieintensiven Bewerbungsprozess durchlaufen habe, wird bestritten, ist aber mangels Substantiierung und Beweisofferten nicht erstellbar. Dass sie ihrer Arbeitspflicht wegen ihrer Stellensuche nicht oder nicht genügend nachgekommen sei, wurde nicht geltend gemacht. Es war der Klägerin unbenommen, während des laufenden Arbeitsverhältnisses eine neue Stelle zu suchen, obgleich teilweise zeitgleich ein Mediationsverfahren stattfand. Darüber hatte sie die Beklagte auch nicht zu informieren. Sie unterstand diesbezüglich keiner Informationspflicht. Nachdem die Klägerin den Wunsch geäußert hatte, das Arbeitsverhältnis per 30. September 2023 aufzulösen, musste die Beklagte aufgrund der allgemeinen Erfahrungen und nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge damit rechnen, dass die Klägerin ab diesem Zeitpunkt eine neue Arbeitsstelle in Aussicht hatte. Dass der ursprünglich vorgesehene Stellenantritt per 1. Oktober 2023 nach Abschluss der Aufhebungsverfügung vom 23./24. März 2023 auf den 1. Juli 2023 vorverlegt worden ist, ist vorliegend irrelevant, vereinbarten die Parteien auf Wunsch der Beklagten das Ende des Arbeitsverhältnisses doch bereits per Ende Juni 2023.

Die Klägerin war im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses krank. Wie die Beklagte zutreffend ausgeführt hat, hatte die Klägerin keinen Anspruch auf eine Freistellung von ihrer Arbeitspflicht. Dass die Klägerin diesbezüglich Druck ausgeübt hätte, wurde nicht geltend gemacht. Wäre die Freistellung für die Beklagte wegen des Quartalabschlusses zu einem besonders ungünstigen Zeitpunkt erfolgt, hätte sie diese nicht vereinbaren müssen. Mit der Freistellung konnte sie indessen die unlösbare Konfliktsituation beenden. Entgegen den Behauptungen der Beklagten lag der Abschluss der Aufhebungsvereinbarung auch in ihrem Interesse, sonst hätte sie die Beendigung nicht per 30. Juni 2023 favorisiert und durchgesetzt. Wie sie selber zutreffend ausführte, reduzierte sie dadurch ihre Planungsunsicherheit mit Bezug auf den Zeitpunkt der Kündigung durch die Klägerin sowie mit Bezug auf Ausmass und Dauer der Krankschreibung während der Kündigungsfrist (act. 34 Rz. 135). Diese Planungssicherheit ist allgemein im Geschäftsverkehr für Unter-

nehmen und auch für die Beklagte fundamental und trägt nach der allgemeinen Lebenserfahrung massgeblich zum Abschluss einer einvernehmlichen Lösung wie einer Aufhebungsvereinbarung bei.

3.3 Zwischenfazit

Aufgrund dieser Erwägung war die gesundheitliche Situation der Klägerin nicht vorgeschoben. Die Klägerin hat die Beklagte in diesem Zusammenhang nicht getäuscht. Ein Grundlagenirrtum seitens der Beklagten ist nicht erstellt und erhellt sich nicht.

3.4 Rufschädigung

Unbestritten ist, dass zwischen der Klägerin und ihrem Vorgesetzten I. _____ eine Konfliktsituation bestand. Gemäss den Ausführungen der Beklagten hätten sich insbesondere im Jahr 2022 Vorfälle, bei denen die Zusammenarbeit zwischen der Klägerin und ihrem Vorgesetzten nicht optimal verlaufen seien, gehäuft. Die Klägerin habe Kritik offenbar als persönlichen Angriff verstanden. Der Konfliktsituation versuchte man mit der Durchführung einer Mediation zu begegnen (act. 11 Rz. 4). Unbestritten ist sodann, dass die Klägerin den Führungsstil ihres Vorgesetzten kritisierte, sich diesbezüglich ohne Kenntnis der Beklagten an deren ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder wandte, um den von ihr kritisierten Führungsstil schriftlich durch eine dafür eigens erstellte Vorlage von ihnen bestätigen zu lassen, um diese zusammen mit einer eigenen Stellungnahme, in der sie Vorfälle im Zusammenhang mit ihrem Vorgesetzten ab dem Jahr 2020 aufgriff und dokumentierte, in die geplante Mediationssitzung vom 27. März 2023, die infolge der Aufhebungsvereinbarung vom 23./24. März 2023 mit Freistellung per 22. März 2023 nicht mehr stattfand, einzubringen. Indem sich die Klägerin an ehemalige Geschäftsführer wandte, um sich von diesen Bestätigungen betreffend das Führungsverhalten von I. _____ einzuholen, hat sie sich unangemessen verhalten. Mit ihren Briefvorlagen hat sie – entgegen den Vorbringen der Beklagten – indessen nicht auf den guten Ruf bei Kunden gezielt. Den ehemaligen Geschäftsführern der Beklagten war deren Führungsverhalten hinlänglich bekannt. Hätten sie darüber mit Drittpersonen und Kunden der Beklagten reden wollen, hätten sie dazu vor der Kontaktaufnahme der Klä-

gerin genügend Gelegenheit gehabt. Wie die Briefvorlagen zufällig in andere Hände als in die von der Klägerin kontaktierten ehemaligen Geschäftsführern hätten gelangen sollen, bei welcher Gelegenheit und in wessen Hände, erhellt sich nicht, ebenso wenig dass die Klägerin dies in Kauf genommen habe, war die von ihr erstellte Vorlage doch an sie selber adressiert (act. 14/3). Die Beklagte brachte selber explizit vor, die Klägerin habe Kritik offenbar als persönlichen Angriff verstanden. Dies trug zur Konfliktsituation bei und mündete in einem Mediationsverfahren. Der von der Beklagten vorgeworfene Umgang der Klägerin mit Kritik und das Ausmass des Konfliktes zwischen der Klägerin und ihren Vorgesetzten manifestiert sich in ihrer Stellungnahme, in der sie Vorfälle mit Letzterem ab dem Jahr 2020 dokumentierte. Ob sich diese zugetragen haben, kann vorliegend offen bleiben. Die angeblichen Defizite der Klägerin, die der Beklagten beim Abschluss der Aufhebungsvereinbarung bekannt waren und zur Konfliktsituation beigetragen haben, haben sich durch das behauptete und teilweise unbestrittene Verhalten der Klägerin, das teilweise während laufendem Mediationsverfahren stattfand, bestätigt und nachträglich noch verstärkt. Das nachträglich offenbarte Verhalten der Klägerin, das die bestehende Konfliktsituation verstärkt und untermauert, hat an der Planungsunsicherheit im Zusammenhang mit ihrer gesundheitlichen Situation nichts geändert.

3.5 Zwischenfazit

Die Beklagte konnte eine Kausalität zwischen dem Abschluss der Aufhebungsvereinbarung vom 23./24. März 2023 und dem streitgegenständlichen Verhalten der Klägerin (Kontaktaufnahme mit ehemaligen Geschäftsführern unter Vorlage eines Bestätigungsschreibens und heimliches Verfassen der Stellungnahme) nicht rechtsgenügend darlegen. Um der Planungsunsicherheit im Zusammenhang mit der gesundheitlichen Situation der Klägerin begegnen zu können, hatte die Beklagte beim Abschluss der Aufhebungsvereinbarung zum Ausgleich des entfallenden Sperrfristenschutzes angemessene Ersatzleistungen zu erbringen. Der Betrag von Fr. 30'000.– brutto bei Kompensation sämtlicher Überstunden- und Ferienguthaben durch Freistellung, die der Beendigung des Konfliktes diene, erscheint dabei nicht übermässig.

Aufgrund dieser Erwägungen liegt weder ein Grundlagenirrtum noch eine absichtliche Täuschung durch die Klägerin vor.

3.6 Nebentätigkeit

Unbestritten ist, dass die Klägerin unter der Domain www.K.____.ch die Website für Coaching- und Consultingdienste aufgeschaltet hat. Die Beklagte macht geltend, die Klägerin hätte ihre Nebentätigkeit während laufender Anstellung vorgängig schriftlich genehmigen lassen müssen. Letztere anerkenne, dass sie dies nicht getan habe. Ob über diese Website effektiv Anfragen eingegangen seien oder die Klägerin damit Einnahmen erzielt habe, sei nicht von Belang. Die Beklagte hätte niemals zugestimmt, dass die Klägerin während laufender 100 %-Anstellung nebenbei als CEO eine selbständige Beratungstätigkeit ausübe und damit suggeriere, sich als CFO nicht vollumfänglich ihrer Arbeit bei der Beklagten zu widmen. Dass die Klägerin die Website für ihre Ausbildung habe öffentlich machen müssen, sei lebensfremd. So sei die Ausbildung im Jahr 2020 abgeschlossen gewesen, die Website sei gemäss Copyright-Angabe im Jahr 2022 erstellt worden. Bei Kenntnis der unbewilligten Nebentätigkeit, dieser weiteren Treuwidrigkeit, hätte die Beklagte der Aufhebungsvereinbarung mit gegebenen Inhalt nicht zugestimmt (act. 11 S. 20 ff., act. 35 Rz. 121 ff.). Die Klägerin bestreitet, eine Nebentätigkeit über die streitgegenständliche Website ausgeübt zu haben. Sie macht geltend, die Website, die bereits im Juli 2020 aufgeschaltet gewesen sei, sei nicht fertiggestellt. Sie habe keine einzige Beratungs- oder Coachingstunde über diese angeboten oder absolviert. Weder habe sie ein Nebeneinkommen damit verdient noch Zeit dafür aufgewendet (act. 1 Rz. 8, act. 23 Rz. 77 ff.).

Gemäss Arbeitsvertrag vom 29. September 2020 wurde der Mitarbeitenden-Leitfaden B.____AG ab 2019 zum integrierenden Vertragsbestandteil erklärt (act. 5/4, act. 25/26). Ziffer 3.6 des Mitarbeitenden-Leitfadens und Ziffer 3.8 des Anstellungsreglements 2023 halten fest, dass eine berufliche Nebenbeschäftigung der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Arbeitgeberin bedürfe und insgesamt nicht zu einer Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden (ArG) führen dürfe. Weder der Arbeitsvertrag noch der Mitarbeitenden-Leitfaden noch das Anstellungsreglement enthält eine Bestimmung, wonach das blosses Aufschalten

einer Website informations- oder meldepflichtig ist (act. 5/4, act 14/6, act. 25/26). Der Domainname wurde am 10. Juli 2020 registriert, mithin bevor die Klägerin für die Beklagte tätig war (act. 25/41, act. 5/4). Der von der Beklagten eingereichte Auszug der Website hält unter Impressum Datenschutz AG das Jahr 2022 fest. Als Team aufgeführt sind die Klägerin, N._____ und O._____ (act. 14/5). Das ist unbestritten. Auf der Website sind die Kontaktzeiten, Montag bis Freitag jeweils vormittags und nachmittags, angegeben. Zur Kontaktaufnahme wird dabei nicht nur eine E-Mail-Adresse zur Verfügung gestellt. Vielmehr ist auch eine Mobiltelefonnummer aufgeführt unter Bekanntgabe des Wohnortes der Klägerin. Hätte die Klägerin diese Website lediglich zu Ausbildungszwecken erstellt, hätte keine Grund bestanden, diese persönlichen Angaben zu veröffentlichen. Daran vermag der Umstand, dass als Hausnummer 1 statt 2 aufgeführt ist, nichts zu ändern. Durch das öffentliche Anbieten einer Beratungs- oder Coachingsleistung unter Angabe des persönlichen Wohnortes, einer Mobiltelefonnummer und der Kontaktzeiten hat die Klägerin die Kriterien der Aufnahme einer Nebentätigkeit erfüllt. Gemäss Ziffer 3.6 des Mitarbeitenden-Leitfadens und Ziffer 3.8 des Anstellungsreglements 2023 bedarf eine berufliche Nebenbeschäftigung der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Beklagten. Mitarbeitende, die bereits vor der Anstellung eine berufliche Nebenbeschäftigung ausüben, haben dies dem Vorgesetzten spätestens bei Anstellungsbeginn mitzuteilen. Die Klägerin hat bei der Beklagten weder eine Zustimmung eingeholt noch Letztere bis zum Anstellungsbeginn informiert. Dies ist unbestritten. Indem sie dies unterlassen hat, hat sie eine Treuepflichtverletzung im Sinne von Art. 321a OR begangen. Diese Verletzung ist indessen nicht als gravierend zu qualifizieren. Wie ausgeführt, übte die Klägerin bereits zwei bewilligungspflichtige Nebentätigkeiten (Stiftungsrätin bei der L._____ Stiftung, Vorstandstätigkeit M._____ Verein) aus. Weshalb ihr die Beklagte keine Beratungs- und Coachingstätigkeit bewilligen sollte, unter der Voraussetzung, dass die Nebenbeschäftigungen insgesamt nicht zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden führten, ist nicht ersichtlich. Das Argument, es könnte mit der Website suggeriert werden, dass sich die Klägerin als CFO nicht vollumfänglich ihrer Arbeit bei der Beklagten widme, verfängt nicht. So hat die Beklagte ihr die Vorstandstätigkeit M._____ Verein bewilligt und ist in deren Website unter dem Profil der Klägerin

aufgeführt. Dass mit den bewilligten Nebenbeschäftigungen bereits die Höchst Arbeitszeit erreicht worden sei, wurde nicht geltend gemacht. Zudem unterscheidet sich der auf der streitgegenständlichen Website aufgeschaltete Beratungs- und Coachingdienst von der Tätigkeit bei der Beklagten. Das nachträglich entdeckte, der Klägerin vorgeworfene Verhalten bekräftigt die bereits bestehende Konfliktsituation, deren Beilegung nach Scheitern der Mediation zwecks Planungssicherheit nur mittels Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung samt Freistellung zu erreichen war.

3.7 Zwischenfazit

Die Klägerin hat im Zusammenhang mit der streitgegenständlichen Website zwar ihre Treuepflicht im Sinne von Art. 321a OR verletzt. Diese Verletzung ist jedoch nicht als gravierend zu qualifizieren und ist nicht kausal für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung. Es liegt weder eine absichtliche Täuschung durch die Klägerin noch ein Grundlagenirrtum vor.

4. Fazit

Die Aufhebungsvereinbarung vom 23./24. März 2023 ist verbindlich. Unbestritten ist, dass die Beklagte gemäss besagter Aufhebungsvereinbarung verpflichtet ist, der Klägerin Fr. 30'000.– brutto bzw. Fr. 28'080.– netto zu bezahlen.

V. Verrechnung

1. Parteistandpunkte

1.1 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte macht geltend, dass die Krankentaggelder jeweils erst im Folgemonat abgerechnet würden. Sei jemand im Januar krank, werde zunächst der Januar-Lohn ausbezahlt und im Februar dann das Taggeld für die Januar-Krankentaggelder in Abzug gebracht. Die Klägerin habe Arztzeugnisse bis und mit Juni 2023 vorgelegt. Entsprechend seien Taggeldzahlungen erfolgt. Anfangs Juli 2023 sei die Klägerin andernorts angestellt gewesen. Für Juli 2023 sei daher kein Monatsgehalt mehr überwiesen, aber noch die 21 Krankentaggelder für Juni 2023 in Abrechnung gebracht worden. Daraus würde sich ein Saldo zugunsten der Beklagten in der Höhe von Fr. 1'628.05 netto ergeben. Dieser Abrechnung habe die Klägerin nicht innert vier Wochen widersprochen und diese damit genehmigt. Die Beklagte mache den Betrag von Fr. 1'628.05 netto verrechnungsweise geltend. Sie habe einen Rückforderungsvorbehalt mit E-Mail vom 27. April 2023 angebracht (act. 11 Rz. 55 ff., act. 14/9, act 14/12).

1.2 Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin macht geltend, die Beklagte habe ihr die Lohnabrechnung Juli 2023 nicht zugestellt. Bereits ausbezahlter Lohn für Krankheit könne nicht zurückgefordert werden, wenn die Arbeitgeberin den Lohn vorbehaltlos ausbezahlt. Auf den Lohnabrechnungen finde sich kein entsprechender Vorbehalt (act. 23 Rz. 129).

2. Rechtliches

2.1 Verrechnung

Art. 120 OR regelt die Voraussetzungen der Verrechnung im Allgemeinen. Demnach können zwei Forderungen verrechnet werden, wenn zwei Personen einander Geldsummen oder andere Leistungen, die ihrem Gegenstande nach gleichartig sind, schulden. Entgegen des engen Wortlauts von Art. 120 Abs. 1 OR, müssen nicht beide Forderungen fällig sein. Es genügt, wenn die Forderungen des Verrech-

nenden (sog. Hauptforderung) erfüllbar, hingegen die Verrechnungsforderung fällig ist. Eine Verrechnung kann somit nur stattfinden, wenn sich die Verrechnungsforderung gegen den Verrechnungsgegner und die Hauptforderung gegen den Verrechnenden richtet (BSK OR I-MÜLLER, Art. 120 N 5). Das Gesetz bestimmt, dass ein Schuldner die Verrechnung auch geltend machen kann, wenn die Gegenforderung bestritten wird (Art. 120 Abs. 2 OR). Der Verrechnungsgegner kann die Verrechnung grundsätzlich materiell-rechtlich nicht verhindern, indem er die Verrechnungsforderung bestreitet. Jedoch ist prozessrechtlich eine rechtsgenügend vorgebrachte Bestreitung zu berücksichtigen. In den Fällen in denen tatsächlich keine Verrechnungsforderung besteht oder diese nicht durchsetzbar ist (d.h. die Verrechnungsforderung insbesondere nicht fällig oder mit Einreden behaftet ist), entfaltet die Verrechnungserklärung (prozessrechtlich) keine Wirkung (BSK OR I-MÜLLER, a.a.O., Art. 120 N 21).

2.2 Rechtsnatur Verrechnungserklärung/Verrechnung

Die prozessuale Einwendung der Verrechnung ist von der Verrechnungserklärung gemäss Art. 124 Abs. 1 OR zu unterscheiden: Die Verrechnungserklärung löst materiellrechtlich die Verrechnungswirkung aus, während die Einwendung der Verrechnung im Prozess diese zum Prozessgegenstand macht (BGer 5A_748/2015 vom 3. August 2016, E. 3.4.1.). Erhebt ein Schuldner die Einwendung der Verrechnung nach Art. 82 Abs. 2 SchKG muss er nicht nur Bestand, Höhe und Fälligkeit seiner Gegenforderung glaubhaft machen, sondern auch die erfolgte Verrechnungserklärung, schliesslich erfolgt die Verrechnung nicht ipso iure (Entscheid OG ZH vom 27. Februar 2018 (Geschäfts-Nr: RT180004-O; vgl. auch Basler Kommentar Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs, Honsell/Vogt (Hrsg.), 3. Aufl. Basel 2021, STAEHELIN, Art. 82 N. 93 f.). Eine Verrechnung tritt gemäss Art. 124 Abs. 1 OR nur dann ein, wenn der Schuldner dem Gläubiger zu erkennen gibt, dass er von seinem Recht der Verrechnung Gebrauch machen will. Die Verrechnungserklärung ist eine einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärung des Verrechnenden. Sie kann ausdrücklich oder durch konkludentes Handeln erfolgen und muss den Willen des Verrechnenden in unzweideutiger Weise erkennen lassen. Aus der Erklärung oder aus den gesamten Umständen muss hervorgehen,

welches die zu tilgende Hauptforderung und welches die Verrechnungsforderung ist. Besteht diesbezüglich Unklarheit, ist die Verrechnungserklärung unvollständig und daher wirkungslos (BGer 4A_549/2010 vom 17. Februar 2011, E. 3.3.).

2.3 Beweislast

Beweisbelastet für den Bestand einer Verrechnung ist gemäss Art. 8 ZGB der Schuldner, der die Verrechnungsforderung geltend macht (Urteil des Bundesgerichts 4A_423/2017 vom 15. November 2017 E. 3.4 m.w.H.).

3. Würdigung

Unbestritten ist, dass die Beklagte die Krankentaggelder erst im Folgemonat abgerechnet hat, dass die Klägerin für den Monat Juni 2023 Krankentaggelder erhalten hat, dass die Klägerin ab 1. Juli 2023 anderswo angestellt war, dass die Beklagte in der Lohnabrechnung Juli 2023 21 Krankentaggelder für Juni 2023 in Abrechnung gebracht hat und dass daraus ein Saldo zugunsten der Beklagten in der Höhe von Fr. 1'628.05 netto resultierte (act. 14/12).

Gestützt auf BGer 4A_257/2019 E. 4.4.2. können Forderungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis untergehen, wenn der Arbeitnehmer nach den allgemeinen Regeln des Obligationenrechts über den Vertragsabschluss aus dem Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben auf einen vertraglichen Verzicht nach Art. 115 OR schliessen kann. Der Arbeitnehmer kann von einem Verzicht ausgehen, wenn es der Arbeitgeber unterlässt, Ansprüche, die ihm dem Umfang oder dem Grundsatz nach bekannt sind, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen, insbesondere unter vorbehaltloser Auszahlung des letzten Lohnes. Die Beklagte macht geltend sie habe mit Schreiben vom 27. April 2023 vor Ausstellung der Lohnabrechnung Juli 2023 einen Rückforderungsvorbehalt angebracht (act. 34 Rz. 168).

Mit Schreiben vom 24. April 2023 erklärte die Beklagte betreffend die Aufhebungsvereinbarung vom 23./24. März 2023 die Unverbindlichkeit wegen Willensmängel (act. 5/6). Mit Schreiben vom 25. April 2023 bestritt die Klägerin das Vorliegen von

Willensmängel und die Unverbindlichkeit der Aufhebungsvereinbarung (act. 25/33). Mit E-Mail von 27. April 2023 hielt die Beklagte an ihrer Unverbindlichkeitserklärung fest und ordnete eine vertrauensärztliche Untersuchung an. Gleichzeitig wies sie darauf hin, dass die Taggeldversicherung nicht bezahle bis das Ergebnis der vertrauensärztlichen Untersuchung vorliege. Sie werde der Klägerin einstweilen trotzdem Taggeld für den April 2023 bezahlen; dies aber ausdrücklich ohne Anerkennung der Richtigkeit des vorgelegten Zeugnisses und unter dem ausdrücklichen Vorbehalt späterer Rückforderung für den Fall, dass die vertrauensärztliche Untersuchung ergeben würde, dass die Klägerin nicht arbeitsunfähig gewesen sei. Für die Zukunft würden keine weiteren Zahlungen geleistet, sondern das Ergebnis der vertrauensärztlichen Beurteilung abgewartet (act. 14/9). Damit hat die Beklagte einzig einen Rückforderungsvorbehalt betreffend die Lohnzahlung April 2023 angebracht. Nachdem die Klägerin die Unverbindlichkeit der Aufhebungsvereinbarung nicht anerkannt hat, musste die Beklagte spätestens am 27. April 2023 mit der Möglichkeit rechnen, dass das Arbeitsverhältnis vereinbarungsgemäss per Ende Juni 2023 enden würde. Die Lohnabrechnung für die Periode Juni 2023 stellte sie am 19. Juni 2023 aus. Einen Rückforderungsvorbehalt brachte sie nicht an (act. 14/11 Bl. 2 Rückseite). Aufgrund ihrer Praxis, dass Krankentaggelder erst im Folgemonat abgerechnet werden, musste sie bei einem möglichen Arbeitsvertragsende per Juni 2023 mit einem Saldo zu ihren Gunsten rechnen, da diesfalls kein Monatsgehalt für Juli 2023 zu überweisen, aber die Taggelder für Juni 2023 in Abrechnung zu bringen gewesen wären. Da die Beklagte auf der Lohnabrechnung Juni 2023 keinen Rückforderungsvorbehalt angebracht hat, durfte die Klägerin unter den vorliegenden Umständen von einem Verzicht ausgehen.

4. Fazit

Die Verrechnungserklärung entfaltet keine Wirkung.

VI. Verzugszins

Die Klägerin macht Verzugszins zu 5 % seit dem 1. Juli 2023 geltend. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig (Art. 339 Abs. 1 OR). Erfolgt die Vertragsbeendigung durch Kündigung, so tritt sofortiger Verzug mit dem Vertragsende ein (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O, N 2 zu Art. 339 OR). Das Arbeitsverhältnis endete vorliegend am 30. Juni 2023. Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin Fr. 28'080.– netto, nebst Verzugszins zu 5 % seit 1. Juli 2023, zu bezahlen.

VII. Arbeitszeugnis

1. Parteistandpunkte

1.1 Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin beantragt, die Beklagte unter Androhung der Bestrafung ihrer Organe gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, ihr ein Arbeitszeugnis mit dem in der Replik modifizierten formulierten Wortlaut aus- und zuzustellen (act. 23 S. 2 ff.).

1.2 Standpunkt der Beklagte

Die Beklagte bestreitet den Anspruch der Klägerin auf ein Schlusszeugnis nicht, beantragt jedoch die Abweisung des Zeugnisklagetextes in einigen Punkten (act. 11 S. 2, act. 34 S. 2).

2. Rechtliches

2.1 Allgemeines

Das Arbeitszeugnis hat vollständig, wohlwollend und charakteristisch zu sein. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (WYSS, Arbeitszeugnis, in: Portmann/Von Kaenel (Hrsg.), Fachhandbuch Arbeitsrecht, Expertenwissen für die Praxis, Zürich/Basel/Genf 2018, S. 329 ff.; BSK OR I-PORTMANN, Art. 330a N 4). Das vollständige Zeugnis soll einerseits darüber Auskunft erteilen, welche Funktion

der Arbeitnehmer hatte und welches sein Tätigkeitsfeld war, andererseits soll die Leistung und das Verhalten bewertet werden. Es handelt sich dabei um ein Gesamturteil, in welches alle Aspekte einfließen sollen. Aus der Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, lässt sich herleiten, dass das Arbeitszeugnis von Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmerin geprägt sein muss. Der Gesamteindruck ist massgebend. Liegen keine erheblichen Vorwürfe gegen den Arbeitnehmer vor, gebietet der Grundsatz des Wohlwollens, sein Verhalten als "gut" zu qualifizieren. Dieser geltende Grundsatz des Wohlwollens findet jedoch seine Grenze in der Wahrheitspflicht (JANSSEN, Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 74; BGE 136 III 510 E. 4.1, EGLI, Die Formulierung des Arbeitszeugnisses, in AGer-Z 2002, S. 51ff., S. 60).

Ein Vollzeugnis muss mindestens die Personalien des Arbeitnehmers, die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung des ausstellenden Arbeitgebers und dessen rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum, Beginn und rechtlchem Ende des Arbeitsverhältnisses, eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers sowie deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers und seines Verhaltens enthalten. Die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers müssen dabei so konkret und ausführlich geschildert werden, dass sich ein neuer Arbeitgeber ein aussagekräftiges Bild über dessen Qualifikation machen kann. Weiter gelten für den Inhalt des Zeugnisses die Grundsätze der Wahrheitspflicht, der Verhältnismässigkeit sowie von Treu und Glauben. Der Zweck des Zeugnisses ist es, einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern, andererseits aber auch, ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers zu geben (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3 f. zu Art. 330a OR).

Sämtliche während des Arbeitsverhältnisses ausgeübte Tätigkeiten und Funktionen sind einheitlich in einer Zeugnisurkunde zu beurteilen. Dies gilt namentlich auch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer verschiedene Funktionen innerhalb des Unternehmens nacheinander ausgeübt hat. Eine ausschliessliche Verweisung auf ein bereits ausgestelltes Zwischenzeugnis ist unzulässig.

In einem Arbeitszeugnis dürfen und müssen ferner auch negative Tatsachen erwähnt werden, soweit sie für die Gesamtbeurteilung erheblich sind. Dies trifft z.B. bei einer Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben infrage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3 zu Art. 330a OR).

2.2 Formulierung

Trotz dieser zahlreichen Rahmenbedingungen steht dem Arbeitgeber bei der Schöpfung des Wortlauts ein im Rahmen der Klarheit und des noch Verkehrsüblichen breites Ermessen zu; der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N3b zu Art. 330a OR, m.w.H.).

2.3 Bedeutung eines Zwischenzeugnisses

In der Lehre und Rechtsprechung wird festgehalten, dass ein Zwischenzeugnis die Arbeitgeberin gleich wie ein Schlusszeugnis bindet. Einem Zwischenzeugnis kann demnach nur dann ein verschlechtertes Schlusszeugnis folgen, wenn in der Zwischenzeit derart einschneidende Änderungen eingetreten sind, die eine erheblich schlechtere Beurteilung rechtfertigen (WYSS, a.a.O., Rz. 9.69; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 5a zu Art. 330a OR; AGer-Z 2005 Nr. 11). Der Arbeitnehmer hat hingegen keinen Anspruch darauf, dass im Schlusszeugnis die Formulierungen des Zwischenzeugnisses exakt übernommen werden (BGer 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1). Für das Eintreten solch erheblicher Änderungen ist die Arbeitgeberin behauptungs- und beweispflichtig (AGer-Z 2010 Nr. 10; AGer-Z 2005 Nr. 11). Die Arbeitnehmerin trägt dagegen die Behauptungs- und Beweislast für die ihren Formulierungsanträgen zugrunde liegenden Tatsachen (JANSSEN, a.a.O., S. 161).

2.4 Beweislastverteilung

Die Redaktion des Arbeitszeugnisses ist Sache der Arbeitgeberin (AGer-Z 2002 Nr. 3). Die ungünstige bzw. unterdurchschnittliche Beurteilung stellt Inhalt des vom

Arbeitnehmer beanstandeten Zeugnisses der Arbeitgeberin dar, dessen Richtigkeit von Letzterer nachzuweisen ist. Strebt hingegen der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung an, so trägt er in Anwendung von Art. 8 ZGB die Beweislast für die Umstände, die zur Abänderung des Zeugnissvorschlages der Arbeitgeberin führen sollen (STAEHELIN, Art. 319-330a OR, Der Arbeitsvertrag, Bd. V/2c, Zürcher Kommentar, 4. Aufl., Zürich 2006, Art. 330a OR N 2; PORTMANN, Individualarbeitsrecht, Zürich 2000, Rz. 764). Der Arbeitgeber muss im Prozess bei der Sachverhaltsermittlung mitwirken, indem er die Tatsachen darlegt, die seiner negativen Einschätzung zugrunde gelegen hätten. Tut er dies nicht oder gelingt es ihm nicht, seinen Standpunkt zu rechtfertigen, kann der Richter den Änderungsantrag des Arbeitnehmers als begründet betrachten (BGer 4A_117/2007 und 4A_127/2007 vom 13. September 2007 E.7.1 = JAR 2008 S. 264, STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 5c zu Art. 330a OR, m.w.H.).

3. Würdigung

Die Klägerin beantragt die Ausstellung des von ihr formulierten Arbeitszeugnisses (act. 1 S. 2 ff., act. 23 S. 2 ff.). Die Beklagte anerkennt den Zeugnisanspruch. Ihr obliegt die Hoheit der Textformulierung. Der Klägerin wurde am 2. Mai 2024 ein Zwischenzeugnis ausgestellt (act. 5/11). Dieses bezeichnet sie als subjektiv gefärbt. Festzuhalten bleibt, dass das Arbeitszeugnis von Wohlwollen gegenüber der Klägerin geprägt zu sein hat. Ob das von der Klägerin selbst ausschweifend formulierte, rund drei Seiten umfassende Arbeitszeugnis dem gerecht wird, kann unter Hinweis auf die Dispositionsmaxime dahingestellt bleiben.

Nachfolgend ist auf die umstrittenen Formulierungen des Zeugnistextes einzugehen:

3.1 Beendigungsdatum

Die Aufhebungsvereinbarung vom 23./24. März 2023 ist verbindlich. Das Arbeitsverhältnis dauerte bis 30. Juni 2023.

Die Klägerin hat im Rechtsbegehren den von ihr beantragten Zeugnistext formuliert und dabei die Unterschriftszeile und das Ausstellungsdatum weggelassen. Selbst-

redend hat ein Schlusszeugnis solches zu enthalten. Vorliegend hat als Ausstellungsdatum der 30. Juni 2023 zu gelten. Der Dispositionsmaxime folgend hat in dem im Erkenntnis aufzuführenden zuzusprechenden Zeugnistext die Unterschriftszeile und das Ausstellungsdatum keinen Eingang zu finden.

3.2 "und Durchführung von Kaderworkshops"

Die Beklagte macht geltend, die Kaderworkshops seien inhaltlich immer von internen oder externen Moderatoren durchgeführt worden (act. 11 Rz. 63). Die Klägerin bringt vor, mit Durchführung meine sie nicht die inhaltliche Planung oder Durchführung, sondern die organisatorische, ansonsten eben auch die Planung und Vorbereitung zu erwähnen wären (act. 23 Rz. 134). Die Beklagte anerkennt sodann, dass der Klägerin die Organisation einiger Workshops attestiert werden könne (act. 34 Rz. 172). Somit hat der Text zu lauten: "Organisation der Kadermeetings und von Kaderworkshops".

3.3 Bewertung Selbständigkeit und Zuverlässigkeit: "sehr"

2021 wurde die Klägerin mit "sehr" zuverlässig und selbständig bewertet. Im Zwischenzeugnis vom 2. Mai 2023 wurde die Klägerin als selbständige und zuverlässige Kadermitarbeiterin bezeichnet. Wie die Klägerin zutreffend ausgeführt hat, hat sich die Bewertung über den gesamten Zeitraum zu erstrecken. Sie macht geltend, über mehr als die Hälfte der Zeit ihre Aufgaben sehr selbständig erfüllt zu haben. Welche konkreten Projekte sie sehr selbständig erfüllt habe, welche Bedeutung diese hätten, wie lange diese gedauert hätten etc. führte sie nicht aus. Inwiefern sie sehr zuverlässig gewesen sei, führte sie ebenfalls nicht näher aus. Ein Beweisverfahren ist nicht durchführbar. Bei der Bewertung Selbständigkeit und Zuverlässigkeit ist kein "sehr" aufzunehmen.

3.4 "hervorragendes Fachwissen"

Die Beklagte anerkennt, dass das Fachwissen der Klägerin im Jahr 2021 mit "vollumfänglich erreicht" und im Jahr 2022 mit "übertroffen" bewertet wurde. Die Beklagte bestreitet jedoch, dass das Fachwissen der Klägerin in sämtlichen Bereichen hervorragend gewesen sei. Eine langjährige Berufserfahrung ist nicht mit hervorragendem Fachwissen gleichzusetzen. Inwiefern ihres Fachwissen hervorragend sei, bringt die Klägerin nicht rechtsgenügend vor. Ein Beweisverfahren ist nicht durchführbar. Aufgrund ihrer langjährige Berufserfahrung und der Ausführungen der Beklagten ist der Klägerin ein sehr gutes Fachwissen zu attestierten.

3.5 "findet sich in neuen komplexen Aufgabenstellungen zurecht"

Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin sich in neuen Aufgabenbereichen außerhalb Finanzen und Controlling zurechtgefunden habe. Inwiefern sie sich in neuen komplexen Aufgabenbereichen zurechtgefunden habe, legte die Klägerin nicht rechtsgenügend dar. Um welche neue Aufgaben es sich dabei gehandelt habe etc. führte sie nicht aus. Ein Beweisverfahren ist nicht durchführbar. Der Passus "findet sich in neuen komplexen Aufgabenstellungen zurecht" hat somit keinen Eingang in den Zeugnistext zu finden.

3.6 "stets freundlich und hilfsbereit"

Die Wendung "stets freundlich und hilfsbereit" ist als gut zu qualifizieren im Gegensatz zu stets sehr freundlich und hilfsbereit. "Stets freundlich und hilfsbereit" ist deshalb in den Text aufzunehmen. Der Grundsatz des Wohlwollens gebietet es, das Verhalten als gut zu qualifizieren.

3.7 "erzielte aufgrund ihrer leistungsorientierten Haltung mit ihrem Team hervorragende Ergebnisse"

Der Führungsstil der Klägerin wurde mit kooperativ bewertet. Welche Ergebnisse sie mit ihren ihr unterstellten Mitarbeitern erzielt habe, inwiefern diese hervorragend gewesen seien, worin sich ihre leistungsorientierte Haltung gezeigt habe etc.

brachte die Klägerin nicht rechtsgenügend vor. Ein Beweisverfahren ist nicht durchführbar. Der beantragte Passus ist nicht aufzunehmen.

3.8 "A._____ verlässt unser Unternehmen per 30. Juni 2023 auf eigenen Wunsch, was wir bedauern. Wir danken Frau A._____ für ihre wertvolle Mitarbeit und wünschen ihr für die berufliche und private Zukunft alles Gute."

In der Aufhebungsvereinbarung vom 23./24. März 2023 haben sich die Parteien auf die obige Schlussformulierung geeinigt. Die Aufhebungsvereinbarung ist verbindlich. Der vereinbarte Schlussformulierung hat Eingang in das Arbeitszeugnis zu finden.

3.9 Deklination

Die Präposition "bezüglich" wird in der Regel mit Genetiv verwendet. Entsprechend hat – wie mit Rechtsbegehren der Replik beantragt – der Passus "überwachte deren Umsetzung bezüglich Funktionalität, Termine und Kosten" zu lauten.

3.9 Strafandrohung

Die Klägerin verlangt, die Beklagte sei unter Androhung einer Ungehorsamsstrafe gemäss Art. 292 StGB zur Ausstellung des von ihr beantragten Arbeitszeugnisses zu verpflichten. Weshalb die Beklagte einem Urteil keine Folge leisten würde, wurde jedoch nicht dargetan, weshalb von der Androhung einer Ungehorsamsstrafe abzusehen ist.

4. Fazit

Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin innert 10 Tagen ab Rechtskraft und Vollstreckbarkeit des Urteils ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

Arbeitszeugnis

A._____, geboren am tt. Januar 1975, von C._____ ZG / D._____ SG, war vom 1. Oktober 2020 bis 30. Juni 2023 bei der B._____ AG als Leiterin Finanzen, Controlling & IT sowie Mitglied der Geschäftsleitung & Stellvertretende Geschäftsführerin angestellt.

B._____ ist Spezialistin für die schonende Zubereitung und persönliche Lieferung von gesunden, frischen und kindergerechten Menüs. Mit täglich 580 belieferten Mittagstischen von Schulen und Krippen ist B._____ führend in der Kinder- und Jugendverpflegung. Vom verantwortungsvollen Einkauf bis hin zur persönlichen Lieferung kommt bei B._____ alles aus einer Hand. Dabei ist Nachhaltigkeit ein grosses Anliegen: wirtschaftlich, sozial und ökologisch. B._____ ist mit dem Label «Friendly Work Space®» ausgezeichnet und ein Unternehmen der E._____ -Gruppe mit 68 Mitarbeitenden mitten in der Stadt Zürich.

A._____ war insbesondere für folgende Aufgabenschwerpunkte verantwortlich:

Finanzen:

- Verantwortlich für Finanzbuchhaltung, Monats- und Jahresabschlüsse, Planrechnungen, Jahresrechnung & Bilanz, Anlagebuchhaltung
- Ansprechpartnerin für externe Anspruchsgruppen (Amtsstellen, Revisionen)
- Verantwortlich für Mehrwertsteuerabrechnungen, Steuererklärungen
- Cash-Management
- Bereitstellung aller finanzrelevanter Informationen bei Submissionen

Controlling:

- Monats- und Quartals- Reporting an die verschiedenen Anspruchsgruppen (E._____, VR, GL, bei Bedarf Mitarbeitende)
- Erstellen Kostenstellenrechnung quartalsweise und Versand an GL-Mitglieder
- Verantwortlich für Deckungsbeitragsrechnungen, Aktualisierung Kalkulationsvorlagen, Preis-Kalkulationen für Kunden / Submissionsofferten, Anpassungen der Verkaufspreise (jährlich)
- Durchführung von Kalkulationen und Auswertungen aller Art
- BI-Berichte erstellen

Strategie:

- Bindeglied zu externen Partnern, Koordination aller Aufgaben
- Wesentliche Unterstützung der obersten Führung in strategischen Fragen
- Bedarfsweise Erstellung von Mehrjahres-Finanzplänen inklusive Simulation verschiedener Varianten

Informatik:

- Gesamtverantwortung für die IT
- Erstellung der ICT Strategie (Support durch externe Spezialisten) inklusive Road-Map alle drei Jahre und deren jährliche rollierende Aktualisierung
- Leitung von IT-Umsetzungs-Projekten (upgrades, Evaluation von IT-Lösungen)
- Bindeglied zu externen ICT-Partnern

- Anlaufstelle für den internen IT-Koordinator und für die Applikationsverantwortlichen Projektarbeit
- Projektleitung und -Mitarbeit bei Projekten im Rahmen der Funktion

Führungsaufgaben:

- Führung einer unterstellten Mitarbeiterin (Sachbearbeitung Finanzen)

Stellvertretende Geschäftsführerin:

- Unterstützung und Vertretung des Geschäftsführers in operativen und strategischen Belangen
- Organisation der Kadermeetings und von Kaderworkshops
- Letzte Entscheidungskompetenz bei Abwesenheit / Nicht-Erreichbarkeit des Geschäftsführers, je nach Tragweite in Absprache mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates

Nebenaufgaben:

- Mitarbeit bei der Betreuung und Coaching des kaufmännischen Lernenden während des Einsatzes in der Abteilung FCI
- Erstellen des HR-Reportings während einer längeren Abwesenheit der HR Leiterin, sowie Aufbereitung der Kennzahlen für den Nachhaltigkeitsbericht

Wir lernten A. _____ als selbständige und zuverlässige Kadermitarbeiterin kennen, welche über ein sehr gutes und fundiertes Fachwissen sowie langjährige Erfahrung im Bereich Finanzen und Controlling verfügt. Frau A. _____ setzte erworbene Kenntnisse schnell in die Praxis um.

Sie beherrschte und führte ihr Kerngebiet rund um Budget, Estimates, Preisanpassungen und Jahresabschlüsse umfassend. Dies belegen auch sämtliche Revisionen, welche die Buchführung bisher ausnahmslos lobten. Besonders erwähnenswert sind zudem die steuerlichen Optimierungen, welche A. _____ bei jedem Jahresabschluss aufgrund ihrer fundierten Fachkenntnisse erzielen konnte. Darüber hinaus implementierte sie zwei Buchhaltungskreise nach OR und nach FER, eine Anlagebuchhaltung sowie neue Kostenstellen im ERP Comarch Enterprise.

A. _____ hielt Reporting- Termine stets ein und pflegte einen konstruktiven Austausch mit der Finanzabteilung der E. _____-Gruppe. Im Rahmen ihrer Controlling-Aufgaben überwachte sie die Kosteneinhaltung mit den zuständigen Kostenverantwortlichen und reagiert bei Abweichungen frühzeitig. Sie erfüllte ihre anspruchsvollen Aufgaben selbständig, termingerecht und eigenverantwortlich. In der Zusammenarbeit mit verschiedenen Anspruchsgruppen informierte sie dabei rechtzeitig, transparent und vollständig.

An Sitzungen des Verwaltungsrates und an der Generalversammlung nahm A. _____ regelmässig teil und präsentierte die Finanzkennzahlen persönlich und souverän.

Für das Projekt F. _____ erstellte und aktualisierte A. _____ bei Bedarf umfangreiche Mehrjahres-Planrechnungen. Sie beschaffte die notwendigen Kredite für den Standortwechsel selbständig und kompetent sowie zu günstigen Konditionen. Auch weitere finanzielle Verpflichtungen im

Zusammenhang mit dem Projekt, wie Mietzinsdepot, Bankgarantie sowie Versicherungen, schloss sie zielführend und erfolgreich ab.

Zu Beginn ihrer Tätigkeit begleitete A._____ die Einführung des neuen ERP Comarch Enterprise, welches auch dank ihrem Einsatz plangemäss im ... 2021 erfolgreich in Betrieb genommen werden konnte. Zudem führte sie die Analytics-Lösung «BI MicroStrategy» ein und programmierte ein Set von aussagekräftigen Reports. Sie leitete intern das Teil-Projekt für die Planung und Definition der IT-Prozessabwicklung der betrieblichen Abläufe und zur Klärung der IT-Bedürfnisse am neuen Standort F._____. Interne Projektteilnehmende sowie externe Partner führte sie zielorientiert, erteilte Aufträge strukturiert und überwachte deren Umsetzung bezüglich Funktionalität, Termine und Kosten.

Für den Bereich der Informatik erarbeitete und implementierte A._____ im Rahmen des Risk Managements ein IT-Notfallkonzept. Im Rahmen ihrer Funktion war A._____ auch verantwortlich für die Einhaltung der anwendbaren Datenschutzvorgaben im Unternehmen. Zur Erhöhung der IT-Sicherheit organisierte sie gemeinsam mit einem externen Partner die Durchführung einer IT Awareness-Schulung für alle PC-Nutzer.

Als Mitglied der Geschäftsleitung brachte sich A._____ in den Geschäftsleitungssitzungen ein und wirkte darüber hinaus auch in unternehmensinternen Projekten mit. Im Rahmen ihrer Funktion als Stellvertretende Geschäftsführerin übernahm sie zudem die Aufgabe zur Planung und Organisation der Kadermeetings.

Verbunden mit diesen Eigenschaften können wir A._____ in qualitativer und quantitativer Hinsicht einen guten Leistungsnachweis bescheinigen.

A._____ verfügt über einwandfreie Umgangsformen sowie ein gepflegtes Erscheinungsbild. Ihr Verhalten zu Mitarbeitenden, Kollegen, Vorgesetzten und Dritten war stets freundlich und hilfsbereit.

A._____ pflegte einen kooperativen Führungsstil. In ihrer Führungsfunktion verstand es A._____, ihre Mitarbeiterin zu motivieren und anzuspornen. Mit der schrittweisen Übertragung von zusätzlichen Aufgaben förderte sie gezielt das Potential und deren Selbständigkeit.

A._____ verlässt unser Unternehmen per 30. Juni 2023 auf eigenen Wunsch, was wir sehr bedauern. Wir danken A._____ für ihre wertvolle Mitarbeit und wünschen ihr für die berufliche und private Zukunft alles Gute.

VIII. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Die Kosten- und Entschädigungsfolgen sind ausgangsgemäss zu regeln (Art. 104 und Art. 106 ZPO).

Beim vorliegenden Streitwert von Fr. 45'025.– brutto (Fr. 15'025.– Monatslohn inkl. 13. Monatslohnanteil und Spesenpauschale + Fr. 30'000.–) beträgt die ordentliche Gerichtsgebühr Fr. 5'152.– (§ 4 Abs. 1 und 2 GebV OG). Aufgrund der eingereichten Rechtsschriften und Beilagen ist diese um 20 % zu erhöhen und beträgt somit rund Fr. 6'185.–. Der Grundbetrag der Parteientschädigung beträgt Fr. 7'083.– (inkl. MwSt.). Dieser ist ebenfalls aufgrund der eingereichten Rechtsschriften und Beilagen um 20 % zu erhöhen und beträgt rund Fr. 8'500.– (inkl. 8.1 % MwSt.). Da die Klagebegründung, die im Jahr 2023 erfolgt ist, lediglich 11 Seiten umfasste, die Replik demgegenüber 60 Seiten und noch eine weitere Stellungnahme erfolgte, rechtfertigt es sich vorliegend von einem gesamtheitlichen Mehrwertsteuersatz von 8.1 % auszugehen.

Die Klägerin obsiegt betreffend die Wirksamkeit der Aufhebungsvereinbarung. Ebenso obsiegt sie betreffend Zeugnisanspruch. Der von ihr formulierte Text erfährt nur marginale Änderungen, weshalb bei der Entscheidung über die Kosten- und Entschädigungsfolgen von einem vollumfänglichen Obsiegen der Klägerin in vorliegender Sache auszugehen ist.

Die Gerichtskosten in der Höhe von Fr. 6'185.– sind der Beklagten aufzuerlegen. Die Gerichtskosten sind vorab aus dem von der Klägerin geleisteten Vorschuss zu beziehen (Art. 111 aZPO). Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin den Gerichtskostenvorschuss in der Höhe von Fr. 5'020.– zu ersetzen.

Zu den Gerichtskosten gehören auch die Kosten des Schlichtungsverfahrens (Art. 95 Abs. 2 lit. a ZPO). Die Klägerin hat für das Schlichtungsverfahren Kosten in der Höhe von Fr. 560.– bezahlt (act. 3 S. 5), welche die Beklagte ihr vollumgänglich zu ersetzen hat.

Die Beklagte ist sodann zu verpflichten, der Klägerin eine Parteienentschädigung in der Höhe von Fr. 8'500.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 28'080.– netto, nebst Zins zu 5 % seit 1. Juli 2023, zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin innert zehn Tagen ab Rechtskraft und Vollstreckbarkeit des Urteils ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

Arbeitszeugnis

A._____, geboren am tt. Januar 1975, von C.____ ZG / D.____ SG, war vom 1. Oktober 2020 bis 30. Juni 2023 bei der B.____ AG als Leiterin Finanzen, Controlling & IT sowie Mitglied der Geschäftsleitung & Stellvertretende Geschäftsführerin angestellt.

B._____ ist Spezialistin für die schonende Zubereitung und persönliche Lieferung von gesunden, frischen und kindergerechten Menüs. Mit täglich 580 belieferten Mittagstischen von Schulen und Krippen ist B._____ führend in der Kinder- und Jugendverpflegung. Vom verantwortungsvollen Einkauf bis hin zur persönlichen Lieferung kommt bei B._____ alles aus einer Hand. Dabei ist Nachhaltigkeit ein grosses Anliegen: wirtschaftlich, sozial und ökologisch. B._____ ist mit dem Label «Friendly Work Space®» ausgezeichnet und ein Unternehmen der E._____-Gruppe mit 68 Mitarbeitenden mitten in der Stadt Zürich.

A._____ war insbesondere für folgende Aufgabenschwerpunkte verantwortlich:

Finanzen:

- Verantwortlich für Finanzbuchhaltung, Monats- und Jahresabschlüsse, Planrechnungen, Jahresrechnung & Bilanz, Anlagebuchhaltung
- Ansprechpartnerin für externe Anspruchsgruppen (Amtsstellen, Revisionen)
- Verantwortlich für Mehrwertsteuerabrechnungen, Steuererklärungen
- Cash-Management
- Bereitstellung aller finanzrelevanter Informationen bei Submissionen

Controlling:

- Monats- und Quartals- Reporting an die verschiedenen Anspruchsgruppen (E._____, VR, GL, bei Bedarf Mitarbeitende)
- Erstellen Kostenstellenrechnung quartalsweise und Versand an GL-Mitglieder
- Verantwortlich für Deckungsbeitragsrechnungen, Aktualisierung Kalkulationsvorlagen, Preis-Kalkulationen für Kunden / Submissionsofferten, Anpassungen der Verkaufspreise (jährlich)
- Durchführung von Kalkulationen und Auswertungen aller Art
- BI-Berichte erstellen

Strategie:

- Bindeglied zu externen Partnern, Koordination aller Aufgaben
- Wesentliche Unterstützung der obersten Führung in strategischen Fragen
- Bedarfsweise Erstellung von Mehrjahres-Finanzplänen inklusive Simulation verschiedener Varianten

Informatik:

- Gesamtverantwortung für die IT
- Erstellung der ICT Strategie (Support durch externe Spezialisten) inklusive Road-Map alle drei Jahre und deren jährliche rollierende Aktualisierung
- Leitung von IT-Umsetzungs-Projekten (upgrades, Evaluation von IT-Lösungen)
- Bindeglied zu externen ICT-Partnern
- Anlaufstelle für den internen IT-Koordinator und für die Applikationsverantwortlichen Projektarbeit
- Projektleitung und -Mitarbeit bei Projekten im Rahmen der Funktion

Führungsaufgaben:

- Führung einer unterstellten Mitarbeiterin (Sachbearbeitung Finanzen)

Stellvertretende Geschäftsführerin:

- Unterstützung und Vertretung des Geschäftsführers in operativen und strategischen Belangen
- Organisation der Kadermeetings und von Kaderworkshops
- Letzte Entscheidungskompetenz bei Abwesenheit / Nicht-Erreichbarkeit des Geschäftsführers, je nach Tragweite in Absprache mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates

Nebenaufgaben:

- Mitarbeit bei der Betreuung und Coaching des kaufmännischen Lernenden während des Einsatzes in der Abteilung FCI
- Erstellen des HR-Reportings während einer längeren Abwesenheit der HR Leiterin, sowie Aufbereitung der Kennzahlen für den Nachhaltigkeitsbericht

Wir lernten A. _____ als selbständige und zuverlässige Kadermitarbeiterin kennen, welche über ein sehr gutes und fundiertes Fachwissen sowie langjährige Erfahrung im Bereich Finanzen und Controlling verfügt. Frau A. _____ setzte erworbene Kenntnisse schnell in die Praxis um.

Sie beherrschte und führte ihr Kerngebiet rund um Budget, Estimates, Preisanpassungen und Jahresabschlüsse umfassend. Dies belegen auch sämtliche Revisionen, welche die Buchführung bisher ausnahmslos lobten. Besonders erwähnenswert sind zudem die steuerlichen Optimierungen, welche A. _____ bei jedem Jahresabschluss aufgrund ihrer fundierten Fachkenntnisse erzielen konnte. Darüber hinaus implementierte

sie zwei Buchhaltungskreise nach OR und nach FER, eine Anlagebuchhaltung sowie neue Kostenstellen im ERP Comarch Enterprise.

A._____ hielt Reporting- Termine stets ein und pflegte einen konstruktiven Austausch mit der Finanzabteilung der E._____-Gruppe. Im Rahmen ihrer Controlling-Aufgaben überwachte sie die Kosteneinhaltung mit den zuständigen Kostenverantwortlichen und reagiert bei Abweichungen frühzeitig. Sie erfüllte ihre anspruchsvollen Aufgaben selbständig, termingerecht und eigenverantwortlich. In der Zusammenarbeit mit verschiedenen Anspruchsgruppen informierte sie dabei rechtzeitig, transparent und vollständig.

An Sitzungen des Verwaltungsrates und an der Generalversammlung nahm A._____ regelmässig teil und präsentierte die Finanzkennzahlen persönlich und souverän.

Für das Projekt F._____ erstellte und aktualisierte A._____ bei Bedarf umfangreiche Mehrjahres-Planrechnungen. Sie beschaffte die notwendigen Kredite für den Standortwechsel selbständig und kompetent sowie zu günstigen Konditionen. Auch weitere finanzielle Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Projekt, wie Mietzinsdepot, Bankgarantie sowie Versicherungen, schloss sie zielführend und erfolgreich ab.

Zu Beginn ihrer Tätigkeit begleitete A._____ die Einführung des neuen ERP Comarch Enterprise, welches auch dank ihrem Einsatz plangemäss im ... 2021 erfolgreich in Betrieb genommen werden konnte. Zudem führte sie die Analytics-Lösung «BI MicroStrategy» ein und programmierte ein Set von aussagekräftigen Reports. Sie leitete intern das Teilprojekt für die Planung und Definition der IT-Prozessabwicklung der betrieblichen Abläufe und zur Klärung der IT-Bedürfnisse am neuen Standort F._____. Interne Projektteilnehmende sowie externe Partner führte sie zielorientiert, erteilte Aufträge strukturiert und überwachte deren Umsetzung bezüglich Funktionalität, Termine und Kosten.

Für den Bereich der Informatik erarbeitete und implementierte A._____ im Rahmen des Risk Managements ein IT-Notfallkonzept. Im Rahmen ihrer Funktion war A._____ auch verantwortlich für die Einhaltung der anwendbaren Datenschutzvorgaben im Unternehmen. Zur Erhöhung der IT-Sicherheit organisierte sie gemeinsam mit einem externen Partner die Durchführung einer IT Awareness-Schulung für alle PC-Nutzer.

Als Mitglied der Geschäftsleitung brachte sich A._____ in den Geschäftsleitungssitzungen ein und wirkte darüber hinaus auch in unternehmensinternen Projekten mit. Im Rahmen ihrer Funktion als Stellvertretende Geschäftsführerin übernahm sie zudem die Aufgabe zur Planung und Organisation der Kadermeetings.

Verbunden mit diesen Eigenschaften können wir A._____ in qualitativer und quantitativer Hinsicht einen guten Leistungsnachweis bescheinigen.

A._____ verfügt über einwandfreie Umgangsformen sowie ein gepflegtes Erscheinungsbild. Ihr Verhalten zu Mitarbeitenden, Kollegen, Vorgesetzten und Dritten war stets freundlich und hilfsbereit.

A._____ pflegte einen kooperativen Führungsstil. In ihrer Führungsfunktion verstand es A._____, ihre Mitarbeiterin zu motivieren und anzuspornen.

nen. Mit der schrittweisen Übertragung von zusätzlichen Aufgaben förderte sie gezielt das Potential und deren Selbständigkeit.

A._____ verlässt unser Unternehmen per 30. Juni 2023 auf eigenen Wunsch, was wir sehr bedauern. Wir danken A._____ für ihre wertvolle Mitarbeit und wünschen ihr für die berufliche und private Zukunft alles Gute.

3. Die Entscheidegebühr wird auf Fr. 6'185.– festgesetzt.
4. Die Gerichtskosten werden der Beklagten vollumfänglich auferlegt und vorab aus dem von der Klägerin geleisteten Vorschuss bezogen.

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin den Gerichtskostenvorschuss in der Höhe von Fr. 5'020.– und die Kosten des Schlichtungsverfahrens in der Höhe von Fr. 560.– zu ersetzen.

5. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 8'500.– (inkl. 8.1 % MwSt.) zu bezahlen.
6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
7. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 1. April 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
1. Abteilung

Die Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. R. Zefferer Stocker

MLaw D. Dobler

versandt am:

