

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA210032-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender,
Oberrichterin Dr. D. Scherrer und Oberrichter Dr. M. Kriech
sowie Gerichtsschreiberin MLaw D. Frangi

Urteil und Beschluss vom 17. August 2022

in Sachen

A. _____,

Klägerin und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X. _____

gegen

B. _____ GmbH,

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Y. _____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich,
4. Abteilung, im vereinfachten Verfahren vom 5. August 2021 (AH200168-L)**

modifiziertes Rechtsbegehren:

(Urk. 47 S. 1)

" Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 14'925.50, abzüglich die von der Klägerin zu entrichtenden Beiträge für Sozialversicherung, zuzüglich 5% Zins seit 16. April 2020, zu bezahlen;

unter Entschädigungsfolgen, zuzüglich Mehrwertsteuer, zu Lasten der Beklagten."

Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 5. August 2021:

(Urk. 54 S. 14 f. = Urk. 62 S. 14 f.)

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin CHF 2'334.90 netto nebst Zins zu 5 % seit 16. April 2020 zu bezahlen.
2. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 2'390.– zu bezahlen.
5. [Schriftliche Mitteilung]
6. [Rechtsmittel]

Berufungsanträge:

der Klägerin und Berufungsklägerin (Urk. 61 S. 2):

- " 1. Es sei das Urteil des Einzelgerichtes im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Zürich, 4. Abteilung, vom 5. August 2021 aufzuheben, soweit damit die Forderung der Klägerin und Berufungsklägerin im Mehrbetrag von CHF 2'334.90 netto nebst Zins zu 5 % seit 16. April 2021 abgewiesen wurde, und stattdessen sei die Beklagte und Berufungsbeklagte zu verpflichten, der Klägerin und Berufungsklägerin insgesamt CHF 14'629.00, abzüglich die von der Klägerin und Beru-

fungsklägerin zu entrichtenden Beiträge für Sozialversicherung, zuzüglich 5 % Zins seit 16. April 2020, zu bezahlen;

2. Eventualiter sei die Sache an das Arbeitsgericht Zürich, 4. Abteilung, zwecks Durchführung eines Beweisverfahrens und zur Neubeurteilung zurückzuweisen;
3. Es sei der Klägerin und Berufungsklägerin für das Berufungsverfahren in der Person des unterzeichnenden Rechtsanwaltes ein unentgeltlicher Rechtsbeistand zu bestellen;

unter Entschädigungsfolgen für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren, zuzüglich Mehrwertsteuer, zu Lasten der Beklagten und Berufungsbeklagten."

der Beklagten und Berufungsbeklagten (Urk. 67 S. 2):

- " 1. Es seien die Rechtsbegehren der Klägerin und Berufungsklägerin vollumfänglich abzuweisen und das vorinstanzliche Urteil vom 5. August 2021 zu bestätigen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich MWSt.) zulasten der Klägerin und Berufungsklägerin."

Erwägungen:

I.

1. Die Klägerin und Berufungsklägerin (fortan Klägerin) arbeitete ab dem 15. März 2019 in einer Kinderkrippe der Beklagten und Berufungsbeklagten (fortan Beklagte). Mit Schreiben vom 15. April 2020 kündigte sie den vom 6. März 2019 datierten Arbeitsvertrag wieder (Urk. 4/5).

2. Mit Eingabe vom 27. bzw. 28. Oktober 2020 reichte die Klägerin unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts C._____ vom 19. August 2020 bei der Vorinstanz die vorliegende arbeitsrechtliche Klage ein (Urk. 1; Urk. 1a; Urk. 2). Der weitere Prozessverlauf kann dem angefochtenen Entscheid vom 5. August 2021 entnommen werden (Urk. 54 S. 2 f. = Urk. 62 S. 2 f.).

3. Gegen den Entscheid erhob die Klägerin am 14. September 2021 innert Frist (Urk. 55/1) Berufung mit den eingangs zitierten Begehren und beantragte in prozessualer Hinsicht, ihr sei in der Person von Rechtsanwalt Dr. iur. X._____ ein

unentgeltlicher Rechtsbeistand zu bewilligen (Urk. 61 S. 2). Am 15. Oktober 2021 (*recte*: 15. November 2021) erstattete die Beklagte innert angesetzter Frist die Berufungsantwort (Urk. 66; Urk. 67). Gleichzeitig stellte sie den Antrag, die Klägerin sei zur Leistung einer Sicherheit für die Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren wie auch das Berufungsverfahren zu verpflichten; im Falle der Nichtleistung sei auf die Berufung nicht einzutreten (Urk. 67 S. 2). Nachdem der Klägerin daraufhin mit Verfügung vom 24. November 2021 Frist angesetzt worden war, um sich zum Sicherstellungsgesuch der Beklagten zu äussern (Urk. 70), verlangte sie mit Stellungnahme vom 6. Dezember 2021 die Abweisung des Gesuchs und eventualiter die Gewährung der vollumfänglichen unentgeltlichen Rechtspflege. Ferner stellte sie das sinngemässe Gesuch, ihr sei Frist zur Wahrung des Replikrechts zur Berufungsantwort anzusetzen (Urk. S. 2). Daraufhin wurde den Parteien je Frist zur Wahrung des Replikrechts angesetzt, der Beklagten betreffend das Gesuch um Sicherstellung und der Klägerin betreffend die Berufungsantwort (Urk. 74). Mit Eingabe vom 12. Januar 2022 nahm die Klägerin und mit Eingabe vom 13. Januar 2022 die Beklagte ihr Replikrecht wahr (Urk. 75; Urk. 76). Am 2. Februar 2022 wurde der Klägerin die unentgeltliche Rechtspflege bewilligt und in der Person von Rechtsanwalt Dr. iur. X. _____ ein unentgeltlicher Rechtsbeistand im Berufungsverfahren bestellt. Das Gesuch der Beklagten um Sicherheitsleistung der Parteientschädigung wurde abgeschrieben, soweit darauf eingetreten wurde (Urk. 77 S. 7). Weitere Eingaben erfolgten nicht.

4. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1–60). Das Verfahren ist spruchreif.

II.

1.1. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache, mithin über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A_184/2013 vom 26. April 2013, E. 3.1). In der schriftlichen Berufungsbe-

gründung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist bzw. an einem der genannten Fehler leidet (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGE 142 I 93 E. 8.2). Die Berufungsklägerin muss sich dazu mit den Erwägungen des angefochtenen Entscheids auseinandersetzen (BGer 5A_573/2017 vom 19. Oktober 2017, E. 3.1; BGer 4A_291/2019 vom 20. August 2019, E. 3.2). Man darf von der Berufungsinstanz nicht erwarten, dass sie von sich aus in den Vorakten die Argumente zusammensucht, die zur Berufungsbegründung geeignet sein könnten (BGer 5A_438/2012 vom 27. August 2012, E. 2.4; OGer ZH LY130013 vom 06.08.2013, E. I.4.). Das obere kantonale Gericht hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der Berufungsschrift in rechtsgenügender Weise erhoben werden (BGE 142 III 413 E. 2.2.4). In diesem Rahmen ist insoweit auf die Parteivorbringen einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (BGE 134 I 83 E. 4.1).

1.2. Neue Tatsachen und Beweismittel sind im Berufungsverfahren nur noch zulässig resp. zu berücksichtigen, wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Die Berufungsinstanz soll zwar den erstinstanzlichen Entscheid umfassend überprüfen, nicht aber alle Sach- und Rechtsfragen völlig neu aufarbeiten und beurteilen. Alles, was relevant ist, ist grundsätzlich rechtzeitig in das erstinstanzliche Verfahren einfließen zu lassen (ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 317 N 10). Jede Partei, welche neue Tatsachen und Beweismittel vorbringt, hat zunächst zu behaupten und zu beweisen, dass dies ohne Verzug geschieht. Will eine Partei unechte Noven geltend machen, so trägt sie die Beweislast für deren Zulässigkeit (BGer 5A_330/2013 vom 24. September 2013, E. 3.5.1; Steininger, DIKE-Komm-ZPO, Art. 317 N 7). Werden Tatsachenbehauptungen oder Beweisanträge im Berufungsverfahren bloss erneuert, ist unter Hinweis auf konkrete Aktenstellen aufzuzeigen, dass und wo sie bereits vor Vorinstanz eingebracht wurden; andernfalls gelten sie als neu.

1.3. Das vorliegende Verfahren hat eine arbeitsrechtliche Angelegenheit zum Gegenstand, deren Streitwert weniger als Fr. 30'000.– beträgt (Urk. 1; Urk. 47). Für derartige Streitigkeiten gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO) und das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Die Ermittlung der für den Entscheid massgeblichen Tatsachen (Sachverhaltserstellung) unterliegt der sog. sozialen bzw. eingeschränkten Untersuchungsmaxime (BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016, E. 7.1.2; Brunner/Steininger, DIKE-Komm-ZPO, Art. 247 N 6 und N 10). Diese bezweckt, die schwächere Partei zu schützen, die Gleichheit zwischen den Parteien zu garantieren und das Verfahren zu beschleunigen (BGE 141 III 569 E. 2.3.1). Die Parteien sind jedoch auch unter der Herrschaft der eingeschränkten Untersuchungsmaxime nicht davon befreit, bei der Feststellung des entscheidewesentlichen Sachverhalts aktiv mitzuwirken und die allenfalls zu erhebenden Beweise zu bezeichnen. Sie tragen auch in diesem Bereich die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung (Brunner/Steininger, a.a.O., Art. 247 N 10; ZK ZPO-Hauck, Art. 247 N 33); das Gericht stellt keine eigenen Ermittlungen an (BGE 141 III 569 E. 2.3.1; BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016, E. 7.1.2). Nach dem Willen des Gesetzgebers obliegt dem Gericht bei der sozialen Untersuchungsmaxime einzig die verstärkte Fragepflicht. Dabei hat das Gericht den Parteien durch sachgemässe Fragen zu helfen, damit die notwendigen Behauptungen gemacht und die dazugehörigen Beweismittel bezeichnet werden. Wenn beide Parteien – wie vorliegend – durch einen Anwalt vertreten sind, darf und soll sich das Gericht wie im ordentlichen Verfahren zurückhalten (Botschaft ZPO, BBI 2006, S. 7348; BGE 141 III 569 E. 2.3.1; BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016, E. 7.1.2).

III.

1.1. Streitgegenstand des vorliegenden Berufungsverfahrens bildet eine Lohnforderung der Klägerin gegen die Beklagte, die auf der unterschiedlichen Auffassung der Parteien über den vereinbarten Jahreslohn gründet.

1.2. Die Vorinstanz hielt diesbezüglich in ihrem Urteil fest, es lasse sich zwischen den Parteien der natürliche Konsens nachweisen, dass ein Jahresgehalt von Fr. 62'000.– brutto für ein 100 %-Pensum vereinbart worden sei. Auch eine

objektive Vertragsauslegung führe zu diesem Ergebnis (Urk. 62 S. 8 ff.). Entsprechend dem 80 %-Arbeitspensum der Klägerin sei von einem Jahreslohn von Fr. 49'600.– brutto auszugehen. Der Monatslohn habe somit Fr. 4'133.35 und der Tageslohn bei einer Viertagewoche bzw. 17.4 Arbeitstagen pro Monat Fr. 237.55 betragen. Ausgehend von einem dreizehnmonatigen Arbeitsverhältnis, unter Hinzurechnung von Fr. 6'698.– für 6.33 Tage nicht bezogener Ferien, abzüglich Fr. 1'503.70 für 28.2 Tage unbezahlter Abwesenheiten errechnete die Vorinstanz den Lohnanspruch der Klägerin auf insgesamt Fr. 48'538.15 brutto. Da der Klägerin von der Beklagten lediglich Fr. 46'043.60 brutto ausbezahlt worden seien, bleibe noch ein Betrag von Fr. 2'494.55 brutto offen. In Abzug der Arbeitnehmerbeiträge sprach die Vorinstanz der Klägerin schliesslich einen Betrag von Fr. 2'334.90 netto zuzüglich Zins von 5 % seit 16. April 2020 zu (Urk. 62 S. 12 ff.).

1.3. Die Klägerin erhebt gegen das vorinstanzliche Urteil zusammenfassend zwei Einwände. Zum einen beruhe die Bezifferung des Bruttojahreslohns auf Fr. 49'600.– auf einer unrichtigen Sachverhaltsdarstellung bzw. einer falschen rechtlichen Würdigung der Vorinstanz. So führe sowohl die subjektive als auch die objektive Auslegung zum Resultat, dass die Parteien sich entgegen der vorinstanzlichen Einschätzung auf ein Bruttojahressalär von Fr. 62'000.– bei einem 80 %-Pensum geeinigt hätten (Urk. 61 S. 3 ff.). Zum anderen macht die Klägerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend. Das Gericht habe zu Unrecht auf die Durchführung einer Parteibefragung verzichtet, womit man ihr die Gelegenheit genommen habe, zu erklären, weshalb sie anlässlich der ersten Hauptverhandlung unterschiedliche Versionen zu ihren Lohnansprüchen vorgetragen habe (Urk. 61 S. 7).

1.4. Die Beklagte hält die Beschwerde (*recte: Berufung*) der Klägerin für ungenügend substantiiert und mithin aussichtslos, da die Klägerin ausschliesslich die Beweiswürdigung kritisiert habe, ohne den Vorwurf einer willkürlichen Beweiswürdigung zu erheben (Urk. 67 S. 7). Diesem Vorbringen kann von vornherein nicht gefolgt werden, ist die Kognition der Berufungsinstanz gerade nicht auf die Korrektur willkürlicher Beweiswürdigung beschränkt. Wie bereits ausgeführt, verfügt die hiesige Kammer über uneingeschränkte Prüfungsbefugnis in rechtli-

cher und tatsächlicher Hinsicht. Den diesbezüglichen Vorbringen der Beklagten ist deshalb nicht zu folgen.

Bezüglich der Lohnhöhe geht die Beklagte in Übereinstimmung mit der Vorinstanz davon aus, ein vereinbarter Jahreslohn von 80 % von Fr. 62'000.– brutto entspreche dem wirklichen Willen der Parteien (Urk. 67 S. 7 ff.).

2. Vorliegend ist mittels Vertragsauslegung zu eruieren, welche Lohnvereinbarung die Parteien getroffen haben.

2.1. In einem ersten Schritt hat das Gericht nach ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien festzustellen (sog. subjektive oder empirische Auslegung; BGE 143 III 157 E. 1.2.2; BGE 142 III 239 E. 5.2.1; BGE 140 III 86 E. 4.1; BGE 132 III 268 E. 2.3.2). Der Wortlaut des Vertragstexts ist bei der subjektiven Auslegung Ausgangspunkt der Auslegung. Er ist ein Auslegungsmittel, mit welchem der tatsächliche, subjektive Wille der Parteien ermittelt werden soll (BSK OR I-WIEGAND, Art. 18 N 19 m.w.H.). Allerdings ist der Wortlaut nicht das einzig entscheidende Auslegungsmittel. Heranzuziehen ist vielmehr alles, was geeignet ist, zur Feststellung des wirklichen Parteiwillens bei Vertragsschluss beizutragen (BSK OR I-Wiegand, Art. 18 N 25). Weiter zu berücksichtigen ist im Rahmen der subjektiven Auslegung das nachvertragliche Parteiverhalten, sofern es Rückschlüsse auf den tatsächlichen Parteiwillen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zulässt (BGE 143 III 157 E. 1.2.2 m.w.H.).

2.2. Inwieweit Tatsachen zu behaupten und zu substantiieren sind, ergibt sich einerseits aus den Tatbestandsmerkmalen der angerufenen Norm und andererseits aus dem prozessualen Verhalten der Gegenpartei (BGE 144 III 519 E. 5.2.1; BGE 127 III 365 E. 2b). Der Behauptungslast ist durch das Aufstellen eines schlüssigen Tatsachenvortrags Genüge getan. Das heisst, dass eine Partei diejenigen Tatsachen widerspruchsfrei und vollständig angeben muss, auf die sie ihr Begehren stützt, so dass der Tatsachenvortrag bei Unterstellung, er sei wahr, den Schluss auf die angebehrte Rechtsfolge zulässt (BGE 136 III 322 E. 3.4.2; BGer 4A_275/2020 vom 26. Oktober 2020 E. 1; ZK ZPO-Sutter-Somm/Schrank, Art. 55 N 21 m.w.H.). Dabei gilt das bundesgerichtliche Regelbeweismass des

strikten Beweises (Art. 157 ZPO). Als Gegenstück zur Behauptungslast trifft die nicht beweisbelastete Partei die Bestreitungslast. Sie hat im Einzelnen darzutun, welche Tatsachen anerkannt und welche bestritten werden (vgl. Art. 222 Abs. 2 ZPO). Der tatsächliche Wille stellt in prozessualer Hinsicht eine innere Tatsache dar, welche keinem direkten Beweis zugänglich ist. Sie ist lediglich mittelbar durch Indizien beweisbar (BGE 140 III 86 E. 4.1).

2.3. Lässt sich kein natürlicher Konsens feststellen bzw. beweisen, sind die Willenserklärungen der Parteien nach dem Vertrauensprinzip auszulegen (sog. objektivierende oder normative Auslegung). Bei der Prüfung nach dem Vertrauensgrundsatz hat das Gericht durch eine objektivierende Auslegung den Vertragswillen zu ermitteln, den die Parteien mutmasslich gehabt haben, wobei es als Vertragswillen anzusehen hat, was vernünftig und korrekt handelnde Parteien unter den gegebenen, auch persönlichen Umständen durch die Verwendung der auszulegenden Worte oder ihr sonstiges Verhalten ausgedrückt und folglich gewollt haben würden. Die erklärende Partei hat ihre Erklärung so gelten zu lassen, wie sie von der Adressatin nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen nach Treu und Glauben verstanden werden durfte und musste (BGE 143 III 157 E. 1.2.2 m.w.H.; BGE 142 III 239 E. 5.2.1; BGE 138 III 659 E. 4.2.1). Das Gericht hat nach einem sachgerechten Resultat zu suchen, weil nicht anzunehmen ist, dass die Parteien eine unangemessene Lösung gewollt haben (BGE 142 V 466 E. 6.1 m.w.H.; BGE 142 V 129 E. 5.2.2; BGE 140 V 50 E.2.2). Führt auch die Auslegung nach dem Vertrauensprinzip zu keiner Lösung, so hat der Verfasser der unklaren Vertragsbestimmung, welche mindestens zwei vertretbare Deutungen zulässt, gemäss dem Grundsatz "in dubio contra stipulatorem" als Konsequenz die für ihn ungünstigere Auslegung hinzunehmen (BSK OR I-Wiegand, Art. 18 N 40 m.w.H.).

3. Dem streitgegenständlichen Arbeitsvertrag vom 6. März 2019 (Urk. 4/5 S. 1) ist nichts zum Jahressalär und Arbeitspensum der Klägerin zu entnehmen. Dazu äussert sich jedoch der gleichentags dazu verfasste Begleitbrief (Urk. 4/5 S.3 = Urk. 12/5). Dieser ist zwar nur von Seiten der Beklagten unterzeichnet worden, bildet aber unbestrittenermassen die Grundlage für die Vertragsauslegung, stüt-

zen die Parteien ihre Behauptungen zur Lohnhöhe doch u.a. auf den Wortlaut des Begleitbriefes. Mittelpunkt des Streits bildet der folgende Abschnitt:

"Your starting salary in these two roles will be CHF 62,000 gross per annum pro rata. Initially your hours will be 34 per week, on average 80%. This pensum may vary according to the changing needs of growing young children and enrolments. Full-time work (100%) is 42.5 hours per week. Four weeks' holiday per annum will be paid at this rate provided you do not accept other paid work in these weeks. You may take up to four weeks' unpaid in addition by mutual agreement. Two contracts are enclosed, please sign and return one original."

3.1.1. Die Vorinstanz erwog, dass die Klägerin anlässlich der ersten Hauptverhandlung klipp und klar zu Protokoll gegeben habe, wie sie die oben zitierte Lohnvereinbarung verstanden habe. Es sei aufgrund ihrer Aussagen davon auszugehen gewesen, dass zwischen den Parteien der natürliche Konsens bestanden habe, es sei ein Jahresgehalt von Fr. 62'000.– für ein 100 %-Pensum vereinbart worden. Dass anlässlich der Fortsetzung der Verhandlung von der anwaltlich vertretenen Klägerin geltend gemacht worden sei, die Lohnhöhe von Fr. 62'000.– entspreche einem 80 %-Pensum, hält die Vorinstanz für unglaubhaft. Es seien keine Anzeichen erkennbar, dass die Klägerin anlässlich der ersten Hauptverhandlung aus Überforderung und plötzlicher Verunsicherung etwas Falsches zu Protokoll gegeben habe. So habe der Einzelrichter in Einklang mit den Vorschriften des vereinfachten Verfahrens nach der ersten Antwort ausdrücklich nochmals nachgefragt und der Klägerin damit die Gelegenheit gegeben, ihren Fehler zu korrigieren (Urk. 62 S. 8).

3.1.2. Darüber hinaus habe die Klägerin während des Arbeitsverhältnisses zwar moniert, nicht den vertraglich zugesicherten Lohn erhalten zu haben, sie habe aber trotz entsprechender Gelegenheit dazu während des Arbeitsverhältnisses nie angemerkt, dass die im Arbeitsvertrag statuierten Fr. 62'000.– für ein 80 %-Pensum gedacht sein könnten. Kurz nach Abschluss des Arbeitsvertrages habe

sie zudem einen Vorsorgeausweis erhalten, auf dem als gemeldeter Lohn Fr. 49'600.– aufgeführt gewesen seien. Dass im Vorsorgeausweis 2020 von einem Lohn von Fr. 62'000.– die Rede sei, ändere daran nichts. Wenn der Vorsorgeausweis tauglich wäre, Rückschlüsse auf das Verständnis und den wahren Willen der Parteien beim Vertragsabschluss zu ziehen, dann wäre es derjenige, der zeitlich näher beim Vertragsabschluss liege (Urk. 62 S. 9).

3.1.3. Ferner erwog die Vorinstanz, dass der von der Klägerin mittels Klageformular eingeforderte Betrag bei Geltendmachung eines Jahressalärs von Fr. 62'000.– viel höher hätte ausfallen müssen, da in diesem Betrag zu Beginn des Verfahrens noch alle Abzüge unter dem Titel "unpaid leave" enthalten gewesen seien. Die Klägerin sei von einem Monatslohn von Fr. 4'333.– ausgegangen, was auf eine Abrechnung der Arbeitslosenkasse zurückzuführen sei. Wie die Arbeitslosenkasse auf diesen Betrag gekommen sei, sei nicht bekannt. Letztlich liege aber auch dieser Betrag weit entfernt von den von der Klägerin anlässlich der zweiten Hauptverhandlung geltend gemachten Fr. 5'166.65 und näher bei den von der Beklagten geltend gemachten Fr. 4'133.–. Von irgendwo müsse die Arbeitslosenkasse die Angaben über den Lohn der Klägerin haben, entweder von der Klägerin selber, worauf z.B. Urk. 4/9 hindeute, oder von der Beklagten (Urk. 62 S. 9 f.).

3.1.4. Letztlich hielt die Vorinstanz fest, dass dem Einwand der Klägerin, ihre angeblich widersprüchlichen Angaben anlässlich der ersten Hauptverhandlung seien auf den Umstand zurückzuführen, dass der bei der Arbeitslosenversicherung versicherte Lohn von Fr. 4'333.– 80 % des arbeitsvertraglich vereinbarten Salärs entspreche, nicht gefolgt werden könne. Entgegen der klägerischen Meinung entspreche der versicherte dem AHV-pflichtigen Lohn. Zudem habe sich die Klägerin anlässlich der ersten Hauptverhandlung eben gerade insofern nicht widersprüchlich verhalten, da sie immer von Lohnbeträgen im Bereich von 80 % von Fr. 62'000.– ausgegangen sei (Urk. 62 S. 10).

3.2.1. Die Klägerin geht ebenfalls vom Vorliegen eines natürlichen Konsenses aus. Sie vertritt allerdings den Standpunkt, dass ein Jahreslohn von Fr. 62'000.– für ein 80 %-Pensum vereinbart worden sei.

3.2.2. Unter Verweis auf die Seiten 5 und 6 des vorinstanzlichen Protokolls hält sie einerseits dafür, ihre anlässlich der ersten Hauptverhandlung getätigten Ausführungen seien so zu interpretieren, dass die Lohnhöhe von Fr. 62'000.– für ein 80 %-Pensum gelte. So habe sie – auf den contract of employment angesprochen – ausgeführt, dass darin ihr Jahreslohn "von CHF 62'000.00 auf 80 %" stehe, und auf entsprechende Frage des Einzelrichters bestätigt, dass sie durchschnittlich 80 % arbeite und dafür einen Jahreslohn von Fr. 62'000.– erhalte. Auf weitere Nachfrage habe sie zudem dargelegt, dass sie das Ergebnis der Rechnung von Fr. 62'000.– geteilt durch zwölf mit den Lohnabrechnungen verglichen und die Differenz ausgerechnet habe. Auch im Klageformular habe sie einen Lohn von Fr. 62'000.– bei einem Arbeitspensum von 80 % vermerkt. Die weiteren Fragen des Einzelrichters hätten sie offensichtlich verunsichert. Anlässlich der Fortführung der Hauptverhandlung habe sie sodann detailliert ausgeführt, weshalb sie von einem Jahressalär von Fr. 62'000.– bei einem 80 %-Pensum habe ausgehen dürfen (Urk. 61 S. 3 ff; Urk. 75 S. 5 f.).

3.2.3. Ferner bringt die Klägerin vor, sie habe schon während des Arbeitsverhältnisses verschiedentlich moniert, nie den vertraglichen Lohn erhalten zu haben bzw. nie wie es im Vertrag vereinbart worden sei. Es sei unerheblich, dass sie die Lohnsumme zahlenmässig nicht ausdrücklich erwähnt habe, da sie den Lohn ausreichend beanstandet habe, was umso mehr gelte, da die Lohnabrechnungen der Beklagten alles andere als transparent gewesen seien (Urk. 61 S. 5).

3.2.4. Im Vorsorgeausweis der Sammelstiftung D._____ für das Jahr 2020 sieht die Klägerin sodann einen Beleg dafür, dass auch die Beklagte von einem Lohn von Fr. 62'000.– bei einem 80 %-Pensum habe ausgegangen sein müssen. Dieser weise bei einem Pensum von 80 % ein Jahressalär von Fr. 62'000.– aus, was von der Vorinstanz unzulässig heruntergespielt worden sei. Im Jahr 2019 seien die Zahlen mit Fr. 49'600.– bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % noch in doppelter Hinsicht falsch gewesen. Da die Lohnmeldungen bei den Vorsorgeeinrichtungen über den Arbeitgeber erfolgten und sich weder das Arbeitspensum noch das Gehalt der Klägerin geändert hätten, müsse die Beklagte eingesehen haben, dass die Zahlen für das Jahr 2019 falsch gewesen seien, und entspre-

chend für das Jahr 2020 eine Zahlenkorrektur vorgenommen haben. Es entspreche im Übrigen der Erfahrungstatsache, dass sich Arbeitsnehmende mit den Vorsorgeausweisen nicht auseinandersetzen, sondern auf deren Richtigkeit vertrauten (Urk. 61 S. 4 f. m.H.a. Urk. 4/3).

3.2.5. Gegen den Einwand der Vorinstanz, dem Gericht sei nicht bekannt, wie die Arbeitslosenkasse auf den Monatslohn von Fr. 4'333.– gekommen sei (Urk. 62 S. 9 mit Hinweis auf Urk. 32/1), bringt die Klägerin unter Einreichung eines Blankoformulars einer Arbeitgeberbescheinigung vor, dass die vorinstanzliche Erwägung erstaune, da bekanntlich der Arbeitgeber verpflichtet sei, zusammen mit seiner Arbeitgeberbescheinigung die Lohnabrechnungen oder Lohnjournale der letzten zwölf Monate bei der Arbeitslosenkasse einzureichen (Urk. 61 S. 6; Urk. 64/3). Die Arbeitslosenkasse habe die Angaben über den Lohn der Klägerin nicht "irgendwoher" erhalten, sondern von der Beklagten, welche die nicht korrekten Lohnabrechnungen zusammen mit der Arbeitgeberbescheinigung eingereicht habe. Der auf den Taggeldabrechnungen angegebene versicherte Verdienst sei allerdings fälschlicherweise mit Fr 4'333.– beziffert worden. Dies habe sie anlässlich des ersten Teils der Hauptverhandlung plötzlich verunsichert (Urk. 61 S. 6).

3.3.1. Die Beklagte geht dagegen in Übereinstimmung mit der Vorinstanz davon aus, ein vereinbarter Jahreslohn von Fr. 62'000.– bei einem 100 %-Pensum entspreche dem wirklichen Willen der Parteien. Die Klägerin habe anlässlich der ersten Hauptverhandlung, nachdem sie ohne jegliche Idee, wie sie ihre Klage begründen oder den eingeklagten Betrag berechnen sollte, zur Hauptverhandlung erschienen sei und sich die Vorinstanz durch richterliche Fragen ein Bild vom Streitgegenstand habe verschaffen müssen, derart deutlich geantwortet, dass keine Zweifel mehr offengeblieben seien. Das Dementi der eigenen Aussagen anlässlich der zweiten Hauptverhandlung sei zudem unter dem Aspekt der Rechtsmissbräuchlichkeit zu prüfen, da sich die Berufungsbegründung hauptsächlich darauf stütze (Urk. 67 S. 7, siehe zudem S. 8, wo die Beklagte zur Verdeutlichung zwei Beispiele aus dem Protokoll aufführt). Die Beklagte zieht den Schluss, es sei nicht ersichtlich, inwiefern der Sachverhalt von der Vorinstanz falsch festgestellt oder willkürlich gewürdigt worden sei (Urk. 67 S. 9 27).

3.3.2. Weiter macht die Beklagte geltend, die Lohnabrechnungen seitens Arbeitslosenkasse oder Pensionskasse seien zur Ermittlung der effektiv erfolgten Lohnvereinbarung und somit für das Klageverfahren nicht massgeblich und stellen untaugliche Beweise dar, was auch für das in der Berufung eingereichte Blankoarbeitsbescheinigungsformular gelte. Unter Einreichung einer korrigierten Austrittsabrechnung vom 4. September 2021 bringt die Beklagte zudem vor, dass diese der Klägerin vor Einreichung der Berufung zugestellt worden sei, weshalb die Behauptung der Klägerin in Ziff. 8 der Berufung, die Pensionskasse attestiere ihr einen Jahreslohn von Fr. 62'000.–, bereits zu diesem Zeitpunkt überholt gewesen und damit wider besseren Wissens erfolgt sei (Urk. 67 S. 8; Urk. 69/2).

3.4.1. Zur korrigierten Austrittsabrechnung der Pensionskasse entgegnet die Klägerin mit Stellungnahme vom 6. Dezember 2021, es sei richtig, dass die Sammelstiftung D._____ am 4. September 2021 zu ihren Händen noch einmal einen Vorsorgeausweis erstellt habe, welcher ausdrücklich alle früheren Ausweise ersetze. Dieser bestätige allerdings erneut als gemeldeten Lohn den Betrag von Fr. 62'000.– und als Beschäftigungsgrad 80 %, weshalb von einer korrigierten Austrittsabrechnung keine Rede sein könne. Die Zahlen seien bereits im Vorsorgeausweis vom 10. Januar 2020 enthalten (Urk. 71 S. 6 f; Urk. 73/4).

3.4.2. In der Berufungsreplik vom 12. Januar 2022 bringt die Klägerin neben Wiederholungen des in der Berufungsschrift Ausgeführten vor, dass auch die Unterlagen der Arbeitslosenkasse und beruflichen Vorsorge bei der Beweiswürdigung zu berücksichtigen seien. So habe sie anlässlich der Fortsetzung der Hauptverhandlung geltend gemacht, sie habe sich durch die Abrechnungen der Arbeitslosenkasse verwirren lassen. Die Lohnabrechnungen der Arbeitslosenkasse würden eine Erklärung für die widersprüchlichen Angaben der Klägerin darstellen. In Bezug auf den Vorsorgeausweis verweist sie auf ihre Ausführungen in der Stellungnahme vom 6. Dezember 2021 und führt aus, dass der Vorsorgeausweis vom 10. Januar 2020 wie auch derjenige vom 4. September 2021 als gemeldeten Lohn Fr. 62'000.– bei einem Beschäftigungsgrad von 80 % auswiesen. Der Inhalt der Pensionskassenunterlagen hätte demzufolge in eine korrekte Beweiswürdigung seitens der Vorinstanz einfliessen müssen (Urk. 75 S. 6 f.).

3.5. Wie zu zeigen sein wird, kann der vorinstanzlichen Feststellung nicht gefolgt werden, wonach die Klägerin anlässlich der ersten Hauptverhandlung klipp und klar zu Protokoll gegeben habe, wie sie die Lohnvereinbarung verstanden habe, und ihre Behauptung anlässlich der zweiten Hauptverhandlung – es seien Fr. 62'000.– für ein 80 %-Pensum vereinbart worden – unglaublich sei.

3.5.1. Der Klägerin ist insoweit Recht zu geben, als sie zu Beginn der ersten Hauptverhandlung hinsichtlich der Begründung ihres anfänglich eingeklagten Streitwerts klar zu Protokoll gab, den Arbeitsvertrag so zu verstehen, dass sie für ein Pensum von 80 % einen Bruttojahreslohn von Fr. 62'000.– hätte erhalten sollen (Prot. I S. 5). Auf entsprechende Frage des Richters antwortete sie auch, dass sie 80 % arbeiten sollte. Und in der Folge bekräftigte sie auf die ausdrückliche Frage, ob sie dafür einen Jahreslohn von Fr. 62'000.– erhalten sollte, dass dies der Fall gewesen sei (Prot. I S. 5). Dafür spricht auch ihre Äusserung, sie habe den Quotienten aus der Division von Fr. 62'000.– durch 12 mit den Lohnabrechnungen verglichen und festgestellt, dass monatlich fast Fr. 1'000.– zu wenig überwiesen worden seien (Prot. I S. 6). Im Anschluss daran begann sie sich in Widersprüche zu verwickeln. So erklärte die Klägerin einerseits, ihr stehe ein Jahreslohn von 80 % von Fr. 62'000.– bzw. ein Bruttomonatslohn von Fr. 4'133.65 zu (Prot. I S. 6 f.). An anderer Stelle machte sie sodann einen Bruttomonatslohn von Fr. 4'333.– geltend und beharrte auf diesem Betrag (Prot. I S. 6 und S. 8 – 14), einmal scheinbar als falsch berechnetes Resultat der Rechnung von Fr. 62'000.– / 12 x 80 % (diese ergäbe Fr. 4'133.–; Prot. I S. 6), wiederholt aber auch mit der Erklärung, ihr stehe dieser Betrag aufgrund der Abrechnung der Arbeitslosenkasse zu (Prot. I S. 6 unten, S. 8 f.). Im späteren Verlauf der Verhandlung gab sie aber auch wieder zu Protokoll, den Vertrag so verstanden zu haben, dass der Betrag von Fr. 62'000.– für ein 80 %-Pensum gelte (Prot. I S. 35).

3.5.2. Die Klägerin vermochte ihre Forderung anlässlich der ersten Hauptverhandlung trotz mehrfacher richterlicher Fragen nicht konzis zu begründen. Aufgrund der Widersprüchlichkeiten kann auch nicht abgeleitet werden, dass der ursprünglich eingeklagte Betrag viel höher hätte ausfallen müssen. Entgegen der vorinstanzlichen Begründung ist in den Äusserungen der Klägerin anlässlich der

ersten Hauptverhandlung kein klarer Wille zu erkennen, wie sie die Lohnvereinbarung verstanden haben wollte.

3.5.3. Ihrer Begründungs- und Behauptungspflicht kam die nunmehr anwaltlich vertretene Klägerin anlässlich der Fortsetzung der Hauptverhandlung nach. Sie forderte sodann einen marginal anderen Betrag ein, als dies noch zu Beginn des Verfahrens der Fall war, und begründete diesen auch etwas abweichend (Urk. 4/47). Die Klägerin liess in prozessualer Hinsicht ausführen, sie habe beim ursprünglich eingeforderten den Betrag von Fr. 14'572.80 nicht angegeben, ob es sich dabei um den Netto- oder Bruttobetrag handle. Sei er netto zu verstehen, würde der später brutto geltend gemachte Betrag von Fr. 14'925.50 lediglich eine Klagebeschränkung darstellen, was unproblematisch sei. Sei er brutto zu verstehen, liege eine Klageerhöhung vor, welche die Voraussetzungen gemäss Art. 227 Abs. 1 ZPO erfülle und deshalb eine zulässige Klageänderung darstelle (Urk. 47 S. 2).

In einem ersten Schritt ist nachstehend kurz auf die Zulässigkeit der anlässlich der zweiten Hauptverhandlung gemachten Vorbringen einzugehen. Sollte diese bejaht werden, wäre in einem zweiten Schritt der Gehalt dieser Aussagen zu würdigen.

3.5.4. Das Gericht hat das Vorliegen einer Klageänderung sowie deren Zulässigkeit von Amtes wegen zu prüfen, da es sich dabei um eine streitgegenstandsbezogene Prozessvoraussetzung handelt (BSK ZPO-Willisegger, Art. 227 N 55). Als Klageänderung gilt die inhaltliche Änderung des sogenannten Streitgegenstandes. Sie kann bei nicht individualisierten Forderungen (wie Geldforderungen) in der Änderung des Rechtsbegehrens, aber auch in der Änderung des Klagefundaments bestehen. Unter Letzterem ist der gesamte Komplex von Tatsachen zu verstehen, aus welchem die Klage abgeleitet wird (BGE 123 III 18 E. 2a; BGer 4A_255/2015 vom 1. Oktober 2015, E. 2.2.3 mit weiteren Hinweisen), dies unabhängig davon, ob die Rechtsbegehren geändert werden (Sutter-Somm, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 3. Auflage 2017, Rz 385; BK ZPO-Killias, Art. 227 N 6 ff. mit weiteren Hinweisen). Von der Änderung des Klagefundaments zu unterscheiden ist die Ergänzung von Tatsachen innerhalb des gleichen Lebenssach-

verhalts. Nachträgliche Änderungen bzw. Ergänzungen von Tatsachen, welche den gleichen Lebenssachverhalt betreffen, sind nach den Vorschriften über die Zulassung von neuen Tatsachen (vgl. Art. 229 ZPO) zu beurteilen (BK ZPO-Killias, Art. 227 N 6 ff. mit weiteren Hinweisen). Ebenfalls abzugrenzen ist die Klageänderung von der reinen Klagebeschränkung. Während eine Beschränkung der Klage jederzeit möglich ist (Art. 227 Abs. 3), ist eine Klageänderung nur zulässig, wenn sich der Anspruch nach der gleichen Verfahrensart beurteilen lässt und entweder mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht oder die Gegenpartei zustimmt. In der Hauptverhandlung muss eine Klageänderung zudem auf neuen Tatsachen oder Beweismitteln beruhen (Art. 230 Abs.1 ZPO i.V.m. Art. 227 Abs. 1 ZPO). Die Zeitschranken für die Klageänderung stimmen vollständig mit den Novenrechtsschranken überein. Soweit das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen hat, hat das Erschwernis der Novenrechtsschranken für die Zulässigkeit der Klageänderung (Art. 230 Abs. 1 lit. b) keine Bedeutung. Die Zulässigkeit der Änderung des Rechtsschutzgesuches beurteilt sich in diesem Fall allein nach Massgabe von Art. 227 ZPO (BSK ZPO-Willisegger, Art. 230 N 4 und 19).

Der Streitgegenstand war vor der Fortsetzung der Hauptverhandlung auf eine Lohnforderung im Umfang von Fr. 14'572.80 fixiert (Urk. 2 S. 1). Aufgrund der für das vorliegende vereinfachte Verfahren geltenden Untersuchungsmaxime hatte die Vorinstanz neue Tatsachen bis zur Urteilsberatung zu berücksichtigen (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO i.V.m. Art. 229 Abs. 3 ZPO). Der anlässlich der Fortsetzung der Hauptverhandlung geänderte oder neue Anspruch ist ebenfalls im vereinfachten Verfahren zu beurteilen. Zudem haben beide Ansprüche die Lohnzahlungspflicht der Beklagten zum Gegenstand und weisen somit enge Berührungspunkte und Überschneidungen auf. Eine Klageänderung war demnach ohne weiteres zulässig. Es kann vorliegend offen bleiben, ob es sich bei der Eingabe vom 7. Juli 2021 (Urk. 47) um eine Klageänderung gemäss Art. 227 Abs. 1 ZPO, eine Klagebeschränkung im Sinne von Art. 227 Abs. 3 ZPO oder neue Tatsachenbehauptungen innerhalb des gleichen Lebenssachverhalts handelt, da die Zulässigkeit unabhängig von der Subsumtion gegeben ist.

3.5.5. Die mit Eingabe vom 7. Juli 2021 bzw. anlässlich der Fortsetzung der Hauptverhandlung gemachten Ausführungen der Klägerin sind aus prozessualer Sicht deshalb nicht zu beanstanden. Die von der Klägerin anlässlich der Fortsetzung vorgebrachte Version (Fr. 62'000.– für 80 %) erscheint nicht – wie von der Vorinstanz erwogen (Urk. 62 S. 8) – in höchstem Masse unglaubhaft. Es scheint plausibel, dass sie – nun unter sorgfältigerer Vorbereitung mithilfe eines Rechtsvertreters – eine konzisere und von den widersprüchlichen Aussagen abweichende Begründung nachlieferte, zumal sich die zweite Begründung nicht derart von den ursprünglichen Aussagen der Klägerin unterscheidet, dass der Eindruck entstehen könnte, sie habe krampfhaft versucht, nachträglich ein Klagefundament für eine an sich aussichtslose Forderung zu kreieren. Ein rechtsmissbräuchliches Verhalten, wie es die Beklagte geltend macht, ist darin schon gar nicht zu sehen. Die Klägerin monierte schon mit Einreichung der Klage, nicht den vertraglich vereinbarten Lohn erhalten zu haben (Urk. 4/1A). Daran hat sich nichts geändert.

3.5.6. Die Widersprüche in den Äusserungen der Klägerin anlässlich der ersten Hauptverhandlung lassen keinen Schluss darauf zu, wie sie die obzitierte Lohnklausel interpretiert haben wollte resp. von welchem Jahreslohn sie ausging. Ein natürlicher Konsens hinsichtlich der Lohnklausel ist somit aufgrund der Äusserungen der Klägerin anlässlich der ersten Hauptverhandlung nicht ersichtlich.

3.6.1. Auch die weiteren von den Parteien aufgestellten Tatsachenbehauptungen und eingereichten Belege bezüglich des subjektiven Willens stellen ungenügende Hinweise dafür dar, dass von einem übereinstimmenden tatsächlichen Konsens ausgegangen werden könnte. So lässt sich aus dem Umstand, dass die Arbeitslosenkasse von einem Monatslohn von Fr. 4'333.– ausging, nicht mit genügender Sicherheit etwas in Bezug auf den Willen der Parteien zur Lohnhöhe ableiten, zumal der Betrag weder dem von der Klägerin noch dem von der Beklagten geltend gemachten Bruttomonatslohn entspricht. Es ginge zu weit, daraus etwas abzuleiten, dass die Differenz zum Betrag von Fr. 5'166.65 grösser als zum Betrag von Fr. 4'133.– ist.

3.6.2. Ferner lässt auch der Vorsorgeausweis keinen zuverlässigen Rückschluss auf den inneren Willen der Parteien zu. Bezüglich des Willens der Kläge-

rin lässt sich schon deshalb nichts ableiten, da der Vorsorgeausweis auf einseitiges Vorbringen der Arbeitgeberin festgesetzt wird. Weshalb der gemeldete Jahreslohn im Jahr 2020 von ursprünglich Fr. 49'600.– für ein 100 %-Pensum auf Fr. 62'000.– für ein 80 %-Pensum angepasst wurde, erklärte die Beklagte zwar nicht, es lässt sich daraus unter Berücksichtigung der Gesamtumstände aber nicht mit genügender Sicherheit ableiten, die Beklagte sei schon immer vom später deklarierten Lohn ausgegangen.

3.6.3. Das klägerische Argument, dass schon während des Arbeitsverhältnisses moniert worden sei, nicht den vertraglich vereinbarten Lohn erhalten zu haben, überzeugt ebenfalls nicht. Gerade weil die Klägerin unbestrittenermassen nie zahlenmässig ausdrückte, von welchem vertraglichen Lohn sie ausgegangen ist, und selber eingesteht, die Lohnabrechnungen der Beklagten seien nicht transparent gewesen, lässt sich nicht beurteilen, ob die Klägerin lediglich allfällige Lohnabzüge oder tatsächlich den Jahreslohn von Fr. 49'600.– bemängelte. Zudem liesse dieser Umstand ohnehin lediglich einen Rückschluss auf den Willen der Klägerin, nicht aber auf den beider Parteien zu.

3.6.4. Was das Vorbringen der Klägerin betrifft, das Salär von Fr. 62'000.– sei gemessen an den Mindestlohnvorgaben der Stadt Zürich deshalb sehr hoch, da die Tante der Klägerin im Vorstand der damals noch als Verein konstituierten Beklagten gewesen sei (Urk. 61 S. 7 f.), ist festzuhalten, dass die Klägerin nicht darlegt, dass und wo sie diese Tatsachenbehauptung schon vor Vorinstanz vorbrachte. Es handelt sich somit um ein unzulässiges Novum, das nicht zu berücksichtigen ist.

3.6.5. Obwohl von der Beklagten im Berufungsverfahren nichts dergleichen vorgebracht worden ist, ist an dieser Stelle festzuhalten, dass sich auch aus den übrigen im erstinstanzlichen Verfahren getätigten Behauptungen und eingereichten Unterlagen, welche von der Vorinstanz unberücksichtigt geblieben sind, kein natürlicher Konsens der Parteien ableiten lässt. So brachte die Beklagte vor Vorinstanz vor, es sei mündlich eine Lohnhöhe von Fr. 49'600.– für ein 80 %-Pensum vereinbart worden (so bspw. Prot. I S. 31 und S. 59 f.), was sie mit Notizen zum Anstellungsverhältnis, Timesheets, E-Mails und Stellungnahmen von

(ehemaligen) Mitarbeitern belegt haben will (Prot. I S. 19 f., S. 31, S. 34, S. 59 f.; Urk. 12/3; Urk. 12/6–11; Urk. 37 S. 5; Urk. 38/8; Urk. 38/25; Urk. 38/31).

In den Notizen (Urk. 12/3; Urk. 38/31 S. 1) ist jedoch kein Hinweis – wie bspw. eine Unterschrift der Klägerin – darauf ersichtlich, dass die Klägerin mit dem dort wiedergegebenen Inhalt einverstanden gewesen sei. Sie stellen deshalb reine Parteibehauptungen dar. Dass die beiden Notizen (Urk. 12/3; Urk. 38/31 S. 1), bei denen es sich um Kopien desselben zugrunde liegenden Dokuments handeln muss, nicht genau den gleichen Inhalt aufweisen, erscheint zudem fragwürdig (siehe die Ergänzung auf dem Post-it unten sowie die Datumsergänzung "6/3/19" – notabene das Datum der Vertragsunterzeichnung – je in Urk. 38/31 im Vergleich zu Urk. 12/3).

Die eingereichten Timesheets (Urk. 12/11) geben höchstens darüber Auskunft, wie die Beklagte den Arbeitsvertrag verstanden haben wollte, nicht aber die Klägerin. Es kann nicht angenommen werden, die Klägerin habe stillschweigend ihre Zustimmung zur Lohnvereinbarung gegeben, indem sie die Timesheets nicht regelmässig bestritten habe (vgl. Ausführungen der Beklagten in Prot. I S. 19 f., S. 34 und S 59 f.). Dies gilt umso mehr, da die Beklagte selber einräumt, die Timesheets hätten transparenter und nachvollziehbarer gestaltet werden können (Prot. I S. 31).

Schliesslich kann auch aus den im Recht liegenden E-Mails (Urk. 12/6-10; Urk. 38/25) und den Bestätigungsschreiben (Urk. 38/8) nicht auf den inneren Willen der Klägerin betreffend Lohnvereinbarung geschlossen werden.

4. Da sich vorliegend kein tatsächlicher Konsens zwischen den Parteien eruieren lässt, ist zur objektiven Auslegung zu schreiten. Zu prüfen ist, ob die Klägerin aufgrund des Vertrauensprinzips davon ausgehen durfte und musste, dass ein Jahressalär von Fr. 62'000.– für ein 80 %-Pensum vereinbart wurde.

4.1.1. Die Vorinstanz erwog, dass der Wortlaut des Schreibens der Beklagten vom 6. März 2019 (Urk. 4/5) nicht völlig klar sei: *Fr. 62'000.– gross per annum pro rata* könne für sich allein betrachtet sehr wohl bedeuten, der Lohn betrage beim

Pensum von 80 % eben 80 % von Fr. 62'000.–. Mit Blick auf den ganzen Brief spreche der Wortlaut dafür, dass Fr. 62'000.– für ein 100 %-Pensum gedacht gewesen seien, zumal im Brief davon die Rede sei, dass das Pensum variieren könne, und erklärt werde, dass 42.5 Stunden pro Woche ein 100 %-Pensum ausmachen. Vor allem spreche aber auch für diese Auslegung, dass ein Lohn von monatlich Fr. 5'166.65 für ein 80 %-Pensum sehr hoch wäre. So hätten die Mindestlohnvorgaben für das Jahr 2021 in der Stadt Zürich für eine Fachperson Betreuung für ein 100 %-Pensum Fr. 54'600.– pro Jahr bzw. Fr. 4'200.– pro Monat betragen (Urk. 62 S. 10 f.).

4.1.2. Die Klägerin hält dafür, die Klausel im Begleitschreiben zum Arbeitsvertrag, in der ihr Arbeitspensum und der Jahreslohn umschrieben seien, könne nicht anders ausgelegt werden, als dass das Startsalär für ein 80 %-Pensum Fr. 62'000.– betrage. Sie habe schon vor Vorinstanz vorgebracht, dass die Nennung einer Gehaltshöhe für ein Vollzeitpensum keinen Sinn mache, wenn ein solches nicht zur Diskussion stehe. Die Vorinstanz habe sich mit diesem Argument nicht auseinandergesetzt. Zudem habe die Beklagte in derselben Klausel festgehalten, dass es sich bei den 34 Stunden pro Woche bzw. 80 % um ein Durchschnittspensum handle, das bis zu 42.5 Wochenstunden variieren könne. Wäre gemeint gewesen, dass der Lohn bei einem Pensum von 80 % bloss 80 % von Fr. 62'000.– betragen solle, hätte nicht nur das Arbeitspensum, sondern auch der Lohn für variabel erklärt werden müssen (Urk. 61 S. 4; Urk. 75 S. 5 f.). Der Wortlaut im Begleitbrief zum Arbeitsvertrag habe sie zur Annahme berechtigt, dass ihr Jahresgehalt in einem durchschnittlichen Pensum von 80 % Fr. 62'000.– betrage. Die Lohnhöhe sei auch dadurch gerechtfertigt, dass ihre Tätigkeit zwei Rollen umfasst habe, jene als Schulverwalterin und jene als Deutscherzieherin (Urk. 61 S. 8). Schliesslich bringt die Klägerin vor, die Vertragsauslegung hätte auch für den Fall, dass die Lohnklausel als unklar taxiert würde, aufgrund des Grundsatzes "in dubio contra stipulatorem" zu Lasten der Beklagten als Verfasserin zu erfolgen. Dies sei von der Vorinstanz ausgeblendet worden (Urk. 61 S. 7 f.)

4.2.1. Verfasserin des Begleitbriefes ist unbestrittenermassen die Beklagte. Sie hat ihre Erklärung nach dem Vertrauensprinzip so gelten zu lassen, wie sie nach

ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen von der Klägerin nach Treu und Glauben verstanden werden durfte und musste (siehe E. III.2.3.).

4.2.2. Der Umstand, dass der Jahreslohn von Fr. 62'000.– brutto als Starthonorar definiert und gleichzeitig festgehalten wurde, dass die Klägerin mit einem 80 %-Pensum beginnen werde, stellt ein starkes Indiz dafür dar, dass die Klägerin den Vertrag so verstehen durfte und musste, dass ein Jahressalär von Fr. 62'000.– für ein 80 %-Pensum vereinbart werden sollte. Die Formulierung "pro rata" steht dieser Auslegung nicht entgegen. Sie kann implizieren – was im Übrigen auch gängiger Praxis entspricht –, dass der Lohn bei unterjährigemstelleneintritt, wie dies bei der Klägerin unbestrittenermassen der Fall war, anteilmässig tiefer ausfallen soll. Die Beklagte räumte vor Vorinstanz im Übrigen selber ein, dass die Formulierung so verstanden werden könne (Prot. I S. 18). Dass das Pensum aufgrund der sich ändernden Anforderungen der heranwachsenden Kinder variieren könne, kann zudem ohne weiteres als allgemeiner Hinweis verstanden werden, in entfernter Zukunft – eben im Fall, dass sich die Bedürfnisse der Kinder ändern sollten – könnte eine Anpassung des Pensums nötig werden.

4.2.3. Was die Feststellung der Vorinstanz betrifft, ein Bruttomonatslohn von Fr. 5'166.65 sei in Anbetracht der Mindestlohnvorgaben der Stadt Zürich für eine Fachperson Betreuung sehr hoch, ist Folgendes auszuführen: Grundsätzlich sind die Parteien in den Lohngestaltungen frei. Auf die vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich ermittelten Mindestlöhne sowie orts- und berufsüblichen Löhne ist höchstens abzustellen, wenn das Salär von Fr. 62'000.– bei einem 80 %-Pensum für die vereinbarte Tätigkeit nicht mehr sachgerecht erschiene. Dies ist vorliegend nicht ersichtlich. Zum Aufgabengebiet der Klägerin hielt die Beklagte im Begleitschreiben vom 6. März 2019 (Urk. 12/5) Folgendes fest:

"Your roles from 15th March 2019 will be:

1. to lead the German pre-school and to work with young children aged 2-4 on the first floor. Your responsibilities will include contributing to effective practice and maintaining standards of documentation of

the work with the children and with your colleagues.
(Currently 15.5 hours per week.)

2. To work as our Administrator, school secretary and as a schoolhouse project manager to ensure a superb environment for the children, staff and parents who use our building."

Ein Jahressalär von Fr. 62'000.– brutto scheint für diese Rollenaufteilung nicht unangemessen. Entsprechend kann es nicht darauf ankommen, welche Mindestlohnvorgaben in der Stadt Zürich für diese Tätigkeit gelten, wie von der Vorinstanz erwogen wurde.

4.3. Zusammenfassend kann nach Auslegung gemäss Vertrauensprinzip festgehalten werden, dass die Klägerin die von der Beklagten verfasste Lohnklausel so verstehen durfte und musste, dass ein Bruttojahressalär von Fr. 62'000.– für ein Pensum von 80 % vereinbart wurde. Nachdem die normative Vertragsauslegung zu einem Ergebnis führte, besteht kein Raum für die Anwendung des Prinzips "in dubio contra stipulatorem". Der Vollständigkeit halber sei dennoch darauf hingewiesen, dass selbst für den Fall, dass auch die normative Auslegung zu keinem Ergebnis geführt hätte, die streitgegenständliche Klausel aufgrund der Unklarheitsregel zuungunsten der Beklagten als Verfasserin des Schreibens auszulegen gewesen wäre.

5.1. Entsprechend dem Auslegungsergebnis ist von einem vereinbarten Bruttomonatslohn von Fr. 5'166.65 bei einem Pensum von 80 % auszugehen (Fr. 62'000.– / 12). Das Arbeitsverhältnis dauerte unbestrittenermassen 13 Monate, wofür der Klägerin ein Bruttolohn von Fr. 67'166.45 zustand. Die Vorinstanz erwog, dass 28.2 Tage für unbezahlte Abwesenheiten vom grundsätzlich zustehenden Lohn abzuziehen und 6.33 Tage für nicht bezogene Ferien hinzuzurechnen seien. Dies blieb ebenfalls unbestritten (Urk. 61 S. 8; Urk. 67 S. 3). Ausgehend von einem Bruttotageslohn von Fr. 296.95 (Fr. 5'166.65 / 17.4 Arbeitstage [21.75 Arbeitstage x 0.8]) sind somit Fr. 8'374.– (Fr. 296.95 x 28.2 Tage) von Fr. 67'166.45 in Abzug zu bringen und Fr. 1'879.70 (Fr. 296.95 x 6.33 Tage) zu addieren. Insgesamt beläuft sich der Lohnanspruch der Klägerin für ihre Tätigkeit

bei der Beklagten auf brutto Fr. 60'672.15. Ebenfalls unbestritten blieb die Feststellung der Vorinstanz, dass die Beklagte gesamthaft Lohnzahlungen im Umfang von Fr. 46'043.60 geleistet hat. Es verbleibt somit ein noch offener Betrag von gerundet Fr. 14'628.55 (exkl. Abzug Arbeitnehmerbeiträge; Fr. 60'672.15 - Fr. 46'043.60). Dies entspricht dem von der Klägerin im Berufungsverfahren eingeforderten Bruttobetrag. Abzüglich der Arbeitnehmerbeiträge von AHV, ALV, IV und EO von 6.4 % schuldet die Beklagte der Klägerin einen Betrag von Fr. 13'692.30 zzgl. Zins von 5 % seit 16. April 2020.

5.2. Nachdem der vorinstanzliche Entscheid im Umfang der Klageguteheissung von Fr. 2'334.90 netto nebst Zins zu 5 % seit 16. April 2020 unangefochten blieb und damit in Rechtskraft erwachsen ist, wovon Vormerk zu nehmen ist, ist die Beklagte in Guteheissung der Berufung zusätzlich zu verpflichten, der Klägerin Fr. 11'357.45 zzgl. Zins von 5 % seit 16. April 2020 zu bezahlen.

IV.

1. Trifft die Berufungsinstanz einen neuen Entscheid, so entscheidet sie auch über die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens (Art. 318 Abs. 3 ZPO). Diese sind nach dem Verhältnis des Obsiegens und Unterliegens der Parteien zu regeln (Art. 106 Abs. 2 ZPO).

2. Da vorliegend über eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert unter Fr. 30'000.– zu befinden ist, sind in Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO für beide Instanzen keine Gerichtskosten zu sprechen (siehe auch BGer 4A_332/2015 vom 10. Februar 2016, E. 6.2 m.w.H.).

3. Die Kostenfreiheit gemäss Art. 114 ZPO bezieht sich nur auf die Gerichtskosten. Die Zusprechung von Parteientschädigungen erfolgt nach den allgemeinen Regeln (Art. 105 ff. ZPO; BK ZPO I-Sterchi, Art. 113 und 114 N 5; Urwyler/Grütter, DIKE-Komm-ZPO, Art. 114 N 2; KUKO ZPO-Schmid, Art. 114 N 5). Die Vorinstanz legte die Höhe der vollen Parteientschädigung ausgehend von einem Streitwert von Fr. 16'992.20 für das vorinstanzliche Verfahren auf Fr. 5'196.– fest (Urk. 62 S. 13 ff.). Die Berechnung des Streitwerts wurde nicht beanstandet

und erscheint angemessen. Für das Berufungsverfahren ist die Höhe der Parteientschädigung bei einem Streitwert von Fr. 12'135.– (Fr. 14'629.– [Rechtsbegehren] - Fr. 2'494.55 [zugesprochener Betrag von Vorinstanz]) = Fr. 12'135.– brutto) unter Anwendung von § 2 Abs. 1, § 4 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und 3 sowie § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV auf Fr. 2'500.– (zzgl. MwSt.) festzusetzen. Die Klägerin obsiegt im Berufungsverfahren vollumfänglich. In Bezug auf das erstinstanzliche Verfahren präsentiert sich die Lage wie folgt: Betreffend Arbeitszeugnis gilt die Forderung der Klägerin als anerkannt; entsprechend gilt die Klägerin in diesem Punkt als obsiegend (vgl. dazu Urk. 62 S. 13 f.). Hinsichtlich der Lohnforderung lautete das klägerische Rechtsbegehren noch auf Fr. 14'925.50, was bei Abzügen von 6.4 % rund Fr. 13'970.– netto entspricht. Die Differenz von Fr. 278.– zum zugesprochenen Betrag von Fr. 13'692.35 ist vernachlässigbar. Die Klägerin obsiegt somit auch im erstinstanzlichen Verfahren vollumfänglich, weshalb die Beklagte ausgangs- und antragsgemäss (Urk. 47 S. 1; Urk. 61 S. 2) zu verpflichten ist, der Klägerin für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren je die volle Parteientschädigung (zzgl. MwSt.) zu bezahlen (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Es wird beschlossen:

1. Es wird davon Vormerk genommen, dass Dispositiv-Ziffer 1 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 5. August 2021 (Geschäfts-Nr. AH200168-L) in Rechtskraft erwachsen ist.
2. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Erkenntnis.

Es wird erkannt:

1. In Gutheissung der Berufung wird die Beklagte darüber hinaus verpflichtet, der Klägerin Fr. 11'357.45 netto nebst Zins zu 5 % seit 16. April 2020 zu bezahlen.
2. Die erstinstanzliche Kostenfolge (Dispositiv-Ziffer 3) wird bestätigt.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 5'596.10 zu bezahlen.

4. Für das Berufungsverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben.
5. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 2'692.50 zu bezahlen.
6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien und an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

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

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

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 12'135.–.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 17. August 2022

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Die Gerichtsschreiberin:

MLaw D. Frangi

versandt am:
jo