

ZVE.2023.30
(VZ.2021.71)

Urteil vom 4. Juni 2024

Besetzung Oberrichter Six, Präsident
 Oberrichterin Vasvary
 Oberrichter Giese
 Gerichtsschreiberin Walker

Klägerin **A.**_____,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwältin Kim Wysshaar,
 [...]

Beklagte **B.**_____,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt Lukas Müller,
 [...]

Gegenstand Forderung aus Arbeitsvertrag

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

Die Parteien schlossen am 31. Januar 2020 einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Vertragsbeginn per 19. Februar 2020 betreffend die Beschäftigung der Klägerin als Servicefachangestellte im Restaurationsbetrieb der Beklagten. Am 19. Oktober 2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

2.

2.1.

Mit Klage vom 13. September 2021 beantragte die Klägerin beim Bezirksgericht Baden, Arbeitsgericht:

1.

1.1.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 18'656.50 netto zuzüglich Zins von 5% seit dem 19. Oktober 2020 zu bezahlen.

1.2.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 1'105.60 zuzüglich Zins von 5% seit dem 19. Oktober 2020 zu bezahlen.

1.3.

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 7'053.10 zuzüglich Zins von 5% seit dem 19. Oktober 2020 zu bezahlen.

2.

[Arbeitszeugnis]

3.

[Personaldossier]

4.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten.

Nachklagevorbehalt: Die Geltendmachung von Forderungen aus Arbeitsvertrag zwischen dem 1. Juli 2020 bis 31. März 2022 (Entschädigung für hypothetischen Lohn, etc.) bleibt ausdrücklich vorbehalten.

2.2.

Mit Klageantwort vom 7. Oktober 2021 beantragte die Beklagte:

1.

Es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis rechtens beendet wurde.

2.

Sämtliche Forderungen abzuweisen sind.

2.

[Arbeitszeugnis]

3.
[Personaldossier]

4.
Meine Aufwendungen seien mir mit Fr. 4'500.00 zu entschädigen.

5.
Die Gebühren für den Wirtefernkurs (Fr. 2430.00) sind zurückzuzahlen und der Kurs ist von Frau Bizzozero freizugeben, damit er verwendet werden kann.

6.
Alles unter Kosten und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin.

2.3.

Mit Replik vom 14. Dezember 2021 und Duplik vom 14. Januar 2022 hielten die Parteien an ihren Begehren fest, wobei die Klägerin zusätzlich beantragte, sämtliche im Rahmen der Klageantwort gestellten Anträge seien abzuweisen, sofern darauf einzutreten sei.

2.4.

Am 20. Februar 2023 fand die Hauptverhandlung statt, anlässlich welcher die Parteien sowie die Zeugin C._____ befragt und die Schlussvorträge gehalten wurden. Die Klägerin passte ihr Rechtsbegehren Ziff. 1.1. wie folgt an:

Ziff. 1.1.: Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin einen Betrag von CHF 18'293.75 netto zuzüglich Zins zu 5% seit dem 19. Oktober 2020 zu bezahlen.

2.5.

Mit Urteil vom 20. Februar 2023 erkannte das Bezirksgericht Baden, Arbeitsgericht:

1.
Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin folgende Beträge zu bezahlen:

- Fr. 18'293.75 netto
- Fr. 2'437.45
- Fr. 1'105.60

jeweils nebst Zins von 5 % seit dem 19. Oktober 2020.

2.
[Arbeitszeugnis]

3.
[Personaldossier]

4.
[Art. 292 StGB]

5.
Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

6.
Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

7.
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

3.

3.1.

Gegen dieses Urteil erhob die Beklagte mit Eingabe vom 4. September 2023 Berufung und beantragte:

1.
Das Urteil vom 20. Februar 2023 sei in Dispositiv-Ziffer 1 aufzuheben und wie folgt neu zu fassen:

1.
Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin folgende Beiträge zu bezahlen:

- Fr. 2'593.08 netto
- Fr. 2'437.45
- Fr. 755.60

jeweils nebst 5% Zins seit dem 19. Oktober 2020.

(2. bis 7 unverändert.)

3.2.

Mit Berufungsantwort vom 6. Oktober 2023 beantragte die Klägerin die Abweisung der Berufung unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zulasten der Beklagten.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

1.1.

Im vorliegenden Berufungsverfahren ist weder bestritten, dass die fristlose Kündigung vom 19. Oktober 2020 ungerechtfertigt war (angefochtener Entscheid E. 3.3.4; Berufung S. 4 f.; Berufungsantwort S. 3), noch wird die hierfür auszurichtende Pönale von Fr. 2'437.45 angefochten (angefochtener Entscheid E. 3.4.3; Berufung Antrag Nr. 1 und S. 14). Strittig ist hingegen die Höhe des Schadenersatzanspruchs der Klägerin gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR, da die Beklagte nicht akzeptiert, dass die Vorinstanz von einem auf zwei Jahre befristeten und unkündbaren Arbeitsverhältnis ausging (Berufung S. 4 ff.).

1.2.

Der Inhalt eines Vertrags bestimmt sich in erster Linie durch subjektive Auslegung, d.h. nach dem übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (Art. 18 Abs. 1 OR; BGE 131 III 467 E. 1.1 S. 469). Wie die Vorinstanz festgestellt hat (angefochtener Entscheid E. 3.2.4) und im Berufungsverfahren von beiden Parteien unbestritten blieb (Berufung S. 7 f.; Berufungsantwort S. 5), ist davon auszugehen, dass keine tatsächliche Willensübereinstimmung vorliegt, da keine der Parteien einen natürlichen Konsens belegen konnte.

Wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens in objektivierter Art und Weise die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen nach Treu und Glauben verstanden werden durften und mussten (sog. normative Auslegung; BGE 130 III 686 E. 4.3.1 S. 689). Bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip sind neben dem primären Auslegungsmittel des Wortlauts die Entstehungsgeschichte des Vertrags wie Vorverhandlungen und Begleitumstände, Verhalten der Parteien bei Vertragsschluss, Interessenlage, Zweck und Systematik des Vertrags, Verkehrsauffassung und -übung im Rahmen einer ganzheitlichen Auslegung zu würdigen (BGE 131 III 280 E. 3.1; HARTMANN, Zürcher Kommentar, 4. Aufl. 2014, N. 370 ff. zu Art. 18 OR).

1.3.

1.3.1.

Die Parteien haben am 31. Januar 2020 einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen. Verwendet wurde dabei eine Vorlage von GastroSuisse, welche diverse Platzhalter zum Ausfüllen und Optionen zum Ankreuzen aufweist. Unter dem Titel «2. Vertragsdauer» wurde Option b angekreuzt, welche wie folgt lautet:

«Der Vertrag wird auf bestimmte Zeit abgeschlossen. Er dauert bis am _____, ist aber während der Vertragsdauer gemäss Ziff. 3 und Ziff. 4 kündbar.»

Der Platzhalter betreffend Dauer wurde nicht ausgefüllt. Unter dem Titel «3. Probezeit» wurde die Option a angekreuzt, gemäss welcher die Probezeit drei Monate und die Kündigungsfrist sieben Tage beträgt. Unter «4. Kündigung» wurde von den Parteien kein Kreuz gesetzt, allerdings wird in dieser Ziffer eingangs festgehalten, dass das Zuzutreffende anzukreuzen sei, ansonsten gelte Variante a. Unter Ziff. 4 lit. a wird ausgeführt, dass die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit einen Monat betrage (bzw. zwei Monate ab dem sechsten Dienstjahr), jeweils auf das Ende eines Monats (zum Ganzen Klagebeilage 2; siehe auch angefochtener Entscheid E. 3.2.4).

Die Beklagte will diesen Arbeitsvertrag gemäss Berufung einzig anhand des Wortlauts auslegen (Berufung S. 7). Wie vorstehend ausgeführt, ist bei der Auslegung nach Vertrauensprinzip allerdings nicht nur der Wortlaut zu berücksichtigen, sondern namentlich auch die Entstehungsgeschichte des Vertrags wie Vorverhandlungen und Begleitumstände.

Bei der Parteibefragung hat die Klägerin ausgesagt, die Beklagte habe ihr anlässlich des telefonischen Bewerbungsgesprächs mitgeteilt, dass sie jemanden für eine Ausbildung für das Wirtepatent suche, wobei es sich um eine unkündbare Anstellung auf zwei Jahre handle. Da habe sie «einen Moment gestockt», weil sie aufgrund des Sabbaticals ihres damaligen Freundes und jetzigen Ehemannes in den Sommerferien mit der Tochter vier Wochen habe reisen wollen. Über einen Monat als Backpacker herumreisen, sei ihr persönlicher Lebenstraum und es hätte gepasst, da ihr damaliger Freund bzw. jetziger Ehemann nicht einfach unbezahlt oder frei nehmen könne. Da habe sie schon einen Moment überlegt, aber die Beklagte habe gute Argumente gehabt. Sie habe gesagt, der Vertrag wäre eine Win-Win-Situation, weil sie einen auf zwei Jahre unkündbaren Arbeitsvertrag erhalte, was in der heutigen Zeit nicht mehr selbstverständlich sei. Die Beklagte habe eine sichere Mitarbeiterin, was gegenseitige Sicherheit gebe. Die Beklagte habe ausserdem gesagt, dass sich das Datum ab Schulungsanmeldung ergebe (act. 99). Diese Aussagen der Klägerin sind in sich stimmig. Die Glaubhaftigkeit der Aussagen der Klägerin wird dadurch gestärkt, als ihre Aussagen den Umstand, weshalb der Platzhalter zur Dauer der Befristung im Vertrag nicht ausgefüllt wurde (Datum ab Schulungsanmeldung), plausibilisiert. Überdies decken sich ihre Aussagen mit den von ihr während des Bewerbungsgesprächs erstellten Notizen (Klagebeilage 6). Zur Glaubhaftigkeit tragen auch die erwähnten Hintergrunddetails zu den Reiseplänen bei.

Die Beklagte sagte anlässlich der Befragung aus, am 31. Januar 2020 sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart worden. Ziffer 2 sei leider vom vorhergehenden Vertrag, den sie mit jemand anderem gemacht habe, stehen geblieben. Auf die Aussagen der Klägerin zu den behaupteten Aussagen der Beklagten anlässlich des telefonischen Bewerbungsgesprächs zum Wirtekurs und dem befristeten unkündbaren Arbeitsverhältnis angesprochen erwiderte die Beklagte: «Nie zur Sprache gekommen». Von zwei Jahren sei nie die Rede gewesen, ausser als sie sich einverstanden erklärt habe, den Wirtekurs zu machen. Dann habe sie gesagt, dann müsse sie weiterarbeiten. Aber sie habe nicht gesagt, dass sich die Klägerin nicht weiter bewerben dürfe für etwas anderes, als sie den Vertrag unterschrieben habe. Erst im März 2020 habe sie die Klägerin gefragt, ob es eine Option für sie wäre, den Wirtekurs zu machen. Sie habe zuerst wissen wollen, wie die Klägerin arbeite. Über den Wirtefernkurs hätten sie erst geredet, als die Klägerin geschrieben habe, sie würde Hauslieferungen machen. Sie habe dann angerufen und gefragt, ob es eine

Möglichkeit wäre, den Wirtefernkurs anzufangen, wenn sie nichts zu tun habe und zu Hause bleiben müsse. Die Klägerin habe ja gesagt (act. 102).

Insbesondere in Anbetracht der Aussagen der Zeugin C._____ sind die Aussagen der Beklagten, wonach diese die Klägerin erst im März 2020 auf das Wirtepatent angesprochen habe, nicht glaubhaft. So gab die Zeugin an, die Klägerin, welche im Februar 2020 im Restaurant D._____ zu arbeiten angefangen habe, beim Kennenlernen gefragt zu haben, was ihre Funktion sei, und diese habe gesagt, sie mache das Wirtepatent (act. 97).

Soweit die Beklagte mit Berufung vorbringt, im Rahmen der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip habe die Frage der Glaubhaftigkeit keinen Platz (Berufung S. 11), verkennt sie, dass auch für die Frage des normativen Konsenses durchaus relevant ist, welche Aussagen die Parteien im Rahmen der Vertragsverhandlungen getätigt haben, ist doch die Entstehungsgeschichte des Vertrags zu berücksichtigen (vorne E. 1.2). Sodann bringt die Beklagte weiter vor, für die Vertragsauslegung relevante Tatsachen müssten nicht glaubhaft gemacht werden, sondern seien strikt zu beweisen (Berufung S. 11 f.). Dies ist zwar grundsätzlich zutreffend, allerdings verkennt sie dabei, dass die Glaubhaftigkeit einer Aussage nicht mit dem Beweismass der Glaubhaftigkeit gleichzusetzen ist. Die Parteibefragung ist ein gesetzlich vorgesehenes (Art. 168 Abs. 1 lit. f ZPO), objektiv taugliches Beweismittel (vgl. BGE 143 III 297 E. 9.3.2).

Unter Berücksichtigung der von der Klägerin vorgebrachten Aussagen der Beklagten anlässlich des telefonischen Bewerbungsgesprächs zum Wirtekurs und der Befristung auf zwei Jahre, des Umstands, dass der Beginn der Ausbildung für das Wirtepatent noch nicht feststand, und der Tatsache, dass die Vertragsvorlage keine Option zum Ankreuzen enthält, wonach zunächst, insbesondere in der Probezeit, ein Kündigungsrecht, ab noch zu definierendem Beginn der Ausbildung für einen Zeitraum von zwei Jahren aber keine Kündbarkeit mehr möglich sein sollte, durfte die Klägerin nach Treu und Glauben davon ausgehen, dass die Beklagte am 31. Januar 2020 einen Vertrag eingehen wollte, welcher zunächst, insbesondere während der Probezeit, kündbar, ab noch zu bestimmenden Beginn der Ausbildung betreffend Wirtepatent dann aber für zwei Jahre für beide Parteien unkündbar ist.

In diesem Kontext ist denn auch die E-Mail der Beklagten vom 28. März 2020 zu betrachten, mit welcher die Beklagte der Klägerin schrieb (Klagebeilage 5): «Bitte melden Sie sich für den Gastronomiefernkurs an und senden Sie uns die Rechnung, sobald Sie diese erhalten haben. Wir bestätigen hiermit, dass wir die Kosten übernehmen. Im Gegenzug möchten wir den Arbeitsvertrag dahingehend ändern, dass Sie sich für die nächsten 2 Jahre verpflichten, im Restaurant D._____ zu arbeiten ev. bis 60 %.»

Angesichts der vorgenannten Entstehungsgeschichte dieser E-Mail durfte die Klägerin nach Treu und Glauben davon ausgehen, dass die Beklagte mit dieser E-Mail eine beidseitige Unkündbarkeit während zweier Jahre vereinbaren wollte.

1.3.2.

Wie die Vorinstanz zutreffend erwog (angefochtener Entscheid E. 3.2.4), ist sowohl in den E-Mails wie auch im Vertrag keine Rede von einer Verpflichtung, dass die Klägerin die Kosten für den Wirtefernkurs zurückzahlen habe, wenn sie weniger als zwei Jahre bleibt, weshalb sich keine Anhaltspunkte für die Behauptung der Beklagten finden lassen, es handle sich um eine Ausbildungsvereinbarung. So hat denn auch die Beklagte anlässlich der Parteibefragung bestätigt, dass sie über eine frühzeitige Kündigung vor Ablauf der zwei Jahren nicht geredet hätten (act. 103). Über die Rückzahlung der Ausbildungskosten im Fall einer früheren Kündigung hätten sie nicht gesprochen. Dies hätten sie nicht abgemacht. Wenn sie früher hätte gehen wollen, hätten sie eine Vereinbarung machen müssen (act. 103). Zwar hat sie, wie in der Berufung (S. 11) dargelegt, weiter ausgesagt (act. 103): «Es steht einem immer frei zu kündigen, in einem Vertrag, wo man weiss, was es heisst, es ist kündbar. Es ist einfach eine Ausbildungsvereinbarung. Mit einer Ausbildungsvereinbarung ist normalerweise eine Rückzahlung vom Ausgebildeten an die Firma, dass er nachher raus kann.» Diese Aussage betrifft allerdings bloss die Frage ihres tatsächlichen Willens und lässt keine Rückschlüsse zur Feststellung des normativen Konsenses zu.

1.3.3.

Selbst wenn sich – wie in der Berufung (S. 9 f.) vorgebracht – gemäss der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip einzig die Klägerin verpflichtet hätte, die nächsten zwei Jahre im Restaurant D._____ zu arbeiten, während die Beklagte als Gegenleistung die Ausbildungskosten übernehmen würde, mithin einzig die Kündigungsmöglichkeit der Klägerin während zweier ausgeschlossen worden wäre, ist – wie auch bereits die Vorinstanz erwogen hat (angefochtener Entscheid E. 3.2.4) – zu berücksichtigen, dass aufgrund der Kündigungssparität die Kündigungsfristen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich lang sein müssen (Art. 335a Abs. 1 OR). Die Beklagte bringt mit Berufung vor, dass diesfalls zu prüfen sei, was die Parteien in Kenntnis dieser Unzulässigkeit tatsächlich vereinbart hätten (Berufung S. 10). Allerdings sieht Art. 335a Abs. 1 OR ausdrücklich vor, dass bei widersprechender Abrede für beide die längere Frist gilt.

1.3.4.

Zusammengefasst ist die Vorinstanz (angefochtener Entscheid E. 3.2.4) somit zu Recht davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis bis Ende März 2022 nicht ordentlich gekündigt werden konnte.

2.

Bei einem arbeitsrechtlichen Verfahren mit einem Streitwert bis Fr. 30'000.00 – wie dem vorliegenden – werden keine Verfahrenskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO) und keine Parteientschädigungen zugesprochen (Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 EG ZPO).

Das Obergericht erkennt:

1.

Die Berufung der Beklagten wird abgewiesen.

2.

Es wird keine obergerichtliche Entscheidgebühr erhoben.

3.

Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Zustellung an:
[...]

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf

die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 16'050.67**.

Aarau, 4. Juni 2024

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 2. Kammer

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Six

Walker