

Arbeitsgericht Zürich

1. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH240127-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. R. Zefferer Stocker als Einzelrichterin
Gerichtsschreiber MLaw D. Dobler

Urteil vom 14. Mai 2025

in Sachen

A._____,
Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____

gegen

B._____ AG,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y._____

betreffend **Forderung/Zeugnis**

Rechtsbegehren:

(act. 1)

- " 1. Die Beklagte sei zu verpflichten der Klägerin Fr. 8'917.40 netto zzgl. Verzugszins von 5% seit dem 4. Dezember 2023 zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten der Klägerin Fr. Fr. 3791.65 netto zzgl. Verzugszins von 5% seit dem 4. Dezember 2023 zu bezahlen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten der Klägerin Fr. 1941.40 netto zzgl. Verzugszins von 5% seit dem 4. Dezember 2023 zu bezahlen.
4. Die Beklagte sei zu verpflichten der Klägerin Fr. 5'500 zzgl. Verzugszins von 5% seit dem 4. Dezember 2023 zu bezahlen.
5. Es sei der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr.1 Stadtammann- und Betreibungsamts Zürich 8 im Umfang der zugesprochenen Forderung zu beseitigen.
6. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin innerhalb von 10 Tagen ab Rechtskraft des Urteils und unter Androhung der Gehorsamsstrafe gemäss Art. 292 StGB ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

«Arbeitszeugnis

Frau A._____, geboren am tt.08.1988, war vom 27.06.2023 bis 30.03.2024 in unserer Praxis für klassische Medizin und ästhetische Behandlungen in einem 100% Pensum als Fachfrau Gesundheit und als Social Media Managerin angestellt.

Ihr oblagen folgende Aufgaben:

- Begrüssung der Kunden, Beantworten von Anfragen und Unterstützung beim Ausfüllen sämtlicher Formulare.
- Annahme von Anrufen, Management von Telefonanfragen und Bereitstellung von Informationen.
- Sicherstellen einer angenehmen Atmosphäre für Kunden.
- Abrechnung von non-inversiven, ästhetischen Behandlungen.
- Überwachung und Bestellung von medizinischen Verbrauchsmaterialien.
- Vereinbarungen, Bestätigungen und Anpassung von Terminen, sowohl telefonisch, elektronisch oder persönlich.
- Betreuung der Lernenden.
- Produzieren von Content und Verwalten und Bespielen der Social Media Kanäle.

Wir haben Frau A._____ als fachkompetente, einsatzfreudige und zuverlässige Mitarbeiterin kennen und schätzen gelernt. Sie zeigte bei Ihrer Arbeit sehr viel Eigeninitiative und sehr grosses Interesse. Sie hat sich in den einzelnen Tätigkeitsbereichen innert kürzester Zeit eingearbeitet und dabei grösste Selbständigkeit erlangt.

Sie arbeitet exakt und systematisch, effizient, speditiv und mit grosser Sorgfalt. Sie verfügt über ein fundiertes Fachwissen. Ihren Arbeitskolleginnen und Lehrtöchtern steht sie jederzeit beratend und hilfsbereit zur Seite.

Frau A._____ führte die ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Patienten war stets freundlich, hilfsbereit und korrekt. Auch in persönlicher Hinsicht kann Frau A._____ ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt werden.

Frau A._____ verlässt uns, um sich einer neuen Herausforderung zu stellen. Wir danken ihr für die geleistete Arbeit und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

Zürich, den 31. März 2024

Dr. C._____

7. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, letztere zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer, zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 26. November 2024 (Datum Poststempel) liess die Klägerin die vorliegende begründete Klage samt Beilagen mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren einreichen (act. 1-5/2-14). Die Klagebewilligung des Friedensrichtersamtes der Stadt Zürich, Kreise 7 + 8, datiert vom 28. August 2024 (act. 3); die Frist von Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde gewahrt. Mit Verfügung vom 10. Dezember 2024 wurde der Beklagten Frist zur schriftlichen Stellungnahme zur Klage angesetzt. Letztere ging binnen Frist ein (act. 6, act. 8). In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 26. März 2025 vorgeladen (act. 14). Anlässlich der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien alle Parteivorträge (act. 22, Prot. S. 6 ff.).

Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Sachverhaltsübersicht

Die Beklagte ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz in Zürich und bezweckt gemäss Handelsregisterauszug u.a. die Konzeptionierung, Vorbereitung und Umsetzung umfassender medizinischer Dienstleistungen, medizinischer Versorgung und medizinischer Ausbildung sowie Erbringung von Beratungs- und Managementdienst-

leistungen im medizinischen, technischen und wirtschaftlichen Bereich (act. 5/2 S. 1).

Gemäss Arbeitsvertrag vom 4. April 2023 trat die Klägerin als „Fachfrau Gesundheit und Social Media Managerin“ mit unbefristetem 100 %-Pensum per 1. Juli 2023 in die Dienste der Beklagten ein (act. 5/4). Die Parteien vereinbarten u.a. ein monatliches Salär von Fr. 5'500.– brutto, einen 13. Monatslohn und eine ordentliche Kündigungsfrist von 3 Monaten. Die Beklagte löste das Arbeitsverhältnis fristlos per 4. Dezember 2023 auf (act. 1 Rz. 7, act. 5/5).

Die Klägerin macht das Vorliegen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung geltend und fordert von der Beklagten insgesamt Fr. 20'150.45 netto (Lohnansprüche, Ersatz für entgangenen Lohn während der hypothetischen Kündigungsfrist, Überstundenentschädigung sowie eine Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR) zuzüglich Verzugszins zu 5 % seit dem 4. Dezember 2023. Des Weiteren verlangt sie die Beseitigung des von der Beklagten erhobenen Rechtsvorschlags sowie die Ausstellung eines von ihr vorformulierten Arbeitszeugnisses unter Androhung einer Gehorsamsstrafe [recte: Ungehorsamsstrafe] gemäss Art. 292 StGB (act. 1 Rz. S. 2).

Die Beklagte schliesst auf Abweisung der Klage (act. 8 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. Modifikation der Klage

1. Klagereduktion / Teilrückzug

Mit der Klagebegründung reduzierte die Klägerin betreffend Rechtsbegehren Ziffer 1 ihre Lohnforderung gegenüber der Klagebewilligung im Umfang von Fr. 1'215.– netto (act. 1 S. 2, act. 3 S. 1).

Gemäss Art. 227 Abs. 3 ZPO ist eine Beschränkung der Klage jederzeit zulässig, wobei die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts bestehen bleibt. Die Reduktion stellt einen teilweisen Klagerückzug dar. Dieser hat die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids. Das Verfahren ist in diesem Umfang als erledigt abzuschreiben (Art. 241 Abs. 2 und 3 ZPO).

2. Änderung des beantragten Arbeitszeugnis-Ausstellungsdatums

Die Klägerin verlangt gegenüber der Klagebewilligung als Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisse neu den 31. März 2023 anstatt den 21. März 2024 (act. 1 S. 3, act 3 S. 3). Diese marginale Modifikation ist im Rahmen vom Art. 227 ZPO zulässig.

IV. Fristlose Kündigung

1. Parteivorbringen

1.1 Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin macht zusammenfassend geltend, die fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt. Sie habe sich nicht mehrfach in abfälliger, beleidigender und persönlichkeitsverletzender Art und Weise der Lehrtochter gegenüber über eine Patientin geäussert und damit gegen ihre Aufsichts- und Fürsorgepflicht verstossen. Auch habe sie nicht gegen eine Weisung verstossen, indem sie ein Kontaktverbot betreffend dieser Patientin ignoriert habe. Inwiefern ihr Verhalten gegenüber dieser Patientin eine Persönlichkeitsverletzung darstellen sollte, sei nicht substantiiert vorgebracht worden (act. 1 Rz. 8 f., Prot. S. 12 f.). Die fristlose Kündigung sei als Reaktion auf das von ihr drei Tage zuvor eingereichte ärztliche Arbeitsunfähigkeitszeugnis erfolgt (act. 1 Rz. 10 f., act. 1 Rz. 17).

1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte macht zusammenfassend geltend, die fristlose Kündigung sei gerechtfertigt. Der Klägerin habe am 29. November 2023 gegenüber der Lehrtochter D._____ geäussert, die Patientin E._____ habe einen „fetten Arsch“, worüber D._____ Letztere am selben Abend informiert habe. Daraufhin habe sich die Pati-

entin umgehend gegenüber der Beklagten beschwert. Der Klägerin sei am 30. November 2023 von der Beklagten die explizite Weisung erteilt worden, die Patientin, die am selben Tag operiert werden sollte, in keiner Art und Weise zu behelligen und den Aufwachraum nicht zu betreten. In Missachtung dieser Weisung habe die Klägerin die Patientin nach der Operation vom 30. November 2023 im Aufwachraum behelligt. Aufgrund dieser Vorkommnisse sei die Klägerin fristlos entlassen worden. Die Beklagte bestreitet sodann, dass die Klägerin zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung krank gewesen sei (act. 8 Rz. 7 f., act. 8 Rz. 10 f., Prot. S. 8 f.).

2. Rechtliches

2.1 Wichtiger Grund

Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR können die Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Die Verfehlungen müssen einerseits objektiv geeignet sein, das gegenseitige Vertrauen, welches die Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist, zu zerstören oder schwer zu erschüttern. Zusätzlich verlangt das Bundesgericht, dass die Verfehlungen auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des Vertrauens geführt haben (BGer 4C.154/2006 vom 26. Juni 2006 E. 2.2). Es ist von den Umständen des Einzelfalls abhängig, ob die Voraussetzung des wichtigen Grundes erfüllt ist. Hierbei sind insbesondere die Stellung und die Verantwortung der Arbeitnehmerin, die Natur und die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Art, Häufigung und Schwere der Vertrauensstörung sowie einer allfälligen vorausgegangenen Verwarnung entscheidend (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 2 zu Art. 337 OR).

Ob die der Arbeitnehmerin vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGer 4C.364/2005 vom 12. Januar 2006 E. 2.2, BGE 130 III 28 E. 4.1, BGE 127 III 153 E. 1a, BGE 116 II 145 E. 6a). Auch die Kombination verschiedenartiger, für sich allein zu wenig schwerwiegender Dis-

ziplinwidrigkeiten berechtigt, je nach Schwere mit oder ohne Verwarnung, zur fristlosen Entlassung (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 5 zu Art. 337 OR m.w.H.).

Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung rechtfertigt nur eine besonders schwere Verfehlung eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Weniger schwerwiegende Verfehlungen können nur eine fristlose Auflösung zur Folge haben, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt erfolgten (BGE 127 III 313, Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I [Art. 1-529], Widmer Lüchinger/Oser (Hrsg.), 7. Aufl., Basel/Zürich 2020, PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337 N 3). Eine allgemein gültige Regel, wann eine Verwarnung Voraussetzung zur späteren, gerechtfertigten fristlosen Kündigung ist und wann sie nicht erforderlich ist, lässt sich kaum nennen, vielmehr kommt es auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 13 zu Art. 337 OR).

Gründe für eine fristlose Kündigung können je nach den Umständen Pflichtverletzungen und andere Unkorrektheiten am Arbeitsplatz sein. In solchen Fällen bedarf es oft einer vorgängigen Verwarnung. Zu dieser Fallgruppe gehören Übergriffe auf Dritte, so bei Bedrohung oder Beschimpfung von Vorgesetzten, Mitarbeitenden oder Geschäftspartnern. Die Praxis ist indes uneinheitlich; die Praxis betont die Bedeutung der Umstände wie die Anwesenheit von Drittpersonen, der bisherige Umgangston, Provokationen etc. (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 5 zu Art. 337 OR m.w.H.).

Ein wichtiger Grund kann ebenso in der Missachtung von Weisungen der Arbeitgeberin liegen. Das Weisungsrecht der Arbeitgeberin als Ausfluss eines Subordinationsverhältnisses ist gerade eines der entscheidenden Merkmale des Arbeitsvertrages. Das Weisungsrecht ist aber zugleich ein spiegelbildlicher Anwendungsbereich der Treuepflicht: Weisungen sind nur so weit berechtigt und einzuhalten, als dies aus der Treuepflicht der Arbeitnehmerin verlangt werden kann, weshalb die Ausführungen zu Art. 321a OR auch hier zu beachten sind. Grundsätzlich gilt, dass das Weisungsrecht der Arbeitgeberin in den vertraglichen Vereinbarungen und im Gesetz ihre Schranke findet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 f. zu Art. 321d OR).

2.2 Aussprechen der fristlosen Kündigung

Die ausserordentliche Kündigung muss innerhalb angemessener Frist nach Kenntnis des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden (Zusammenfassung der für die Erklärungsfrist massgeblichen Kriterien sowohl für privat- wie öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse in BGE 138 I 113; BGE 127 III 315; BGer, JAR 1994, 223; verspätet z.B. in BGer, JAR 2018, 161; JAR 2000, 231; OGer LU, JAR 2001, 182). Dafür ist der Kündigende beweispflichtig (BGer, JAR 1981, 63). Als angemessene Frist kommen i. d. R. zwei bis drei Arbeitstage, in Ausnahmefällen etwa eine Woche in Betracht (BGE 93 II 19; BGer, JAR 2013, 286 f.; BGer, JAR 2002, 267; BGer, JAR 2009, 189).

Die Kündigung ist formfrei gültig, wenn vertraglich nicht etwas anderes vereinbart wurde. Sollte vertraglich für die Kündigung die Schriftlichkeit vorgesehen sein, so handelt es sich hierbei vermutungsweise um ein Gültigkeitserfordernis (BGE 128 III 212 E. 2). Hingegen dient die vertragliche Vorschrift eingeschrieben zu kündigen, der Beweiserleichterung und ist daher grundsätzlich keine Gültigkeitsvoraussetzung (BSK OR I-PORTMANN, Art. 335 N 11; Berner Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Der Arbeitsvertrag (Art. 331-355 und Art. 361-362), Rehbinder/Stöckli (Hrsg.), 2. Aufl., Bern 2014, REHBINDER, Art. 335 N 6).

2.3 Fristlose Kündigung nach Einreichen eines ärztlichen Arbeitsunfähigkeitszeugnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann auch im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gestützt Art. 337 Abs. 1 OR fristlos aufgelöst werden. Dies trotz zeitlichem Kündigungsschutz nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR (BGer 8C_417/2011 vom 3. September 2012 E. 4.3, BGer 4C.247/2006 vom 27. Oktober 2006 E. 2.1). Nach Art. 337 Abs. 3 OR darf das Gericht aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung der Arbeitnehmerin an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund für die fristlose Entlassung anerkennen.

Hegt die Arbeitgeberin Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses, kann sie verlangen, dass eine Arbeitsunfähigkeit von einem Vertrauensarzt überprüft wird

(BGer 4A_140/2009 vom 12. Mai 2009 E. 5.2, BGE 4P.102/1995 vom 12. Dezember 1995 E. 3b/aa m.H.).

2.4 Allgemeine Beweisregel

Gemäss Art. 8 ZGB hat, wo es das Gesetz nicht anders bestimmt, jene Partei das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet. Diese Vorschrift wird als Grundregel der Beweislastverteilung im Privatrecht betrachtet. Daraus ergibt sich nach überwiegender Auffassung, dass für die Beweislastverteilung grundsätzlich das Verhältnis der anwendbaren materiellen Normen massgebend ist. Dieses Verhältnis bestimmt im Einzelfall, ob eine rechtsbegründende, rechtsaufhebende bzw. rechtsvernichtende oder rechtshindernde Tatsache zu beweisen ist (BGE 128 III 271 E. 2.a).

Die Beweislast für die Tatsachen, aus denen die Berechtigung zur fristlosen Kündigung abgeleitet wird, obliegt der Partei, welche die fristlose Kündigung erklärte (BGer 4A_169/2016 vom 12. September 2016 E. 4, BGE 130 III 213 E. 3.2).

3. Würdigung

3.1 Aussprechen der fristlosen Kündigung

Unbestritten ist, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 4. Dezember 2023 per WhatsApp-Nachricht fristlos aufgelöst hat, u.a. gestützt auf den streitgegenständlichen Vorfall vom Donnerstag, den 30. November 2023. Die fristlose Kündigung erfolgte vorliegend rechtzeitig. Dies wird von der Klägerin auch nicht bestritten (act. 1 Rz. 7, act. 1 Rz. 17, act. 8 Rz. 7 f., Prot. S. 6 ff.).

3.2 Wichtiger Grund

3.2.1 Verletzung der Aufsichts- und Fürsorgepflicht / Vorbildfunktion gegenüber der Lernenden sowie Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Patientin

Unbestritten ist, dass die Lehrtochter D._____ der Patientin E._____ mitgeteilt hat, die Klägerin habe ihr gesagt, die Patientin hätte "einen fetten Arsch". Ob die Klägerin diese streitgegenständliche Äusserung getätigt hat, kann vorliegend indessen

offen gelassen werden. Wie vorgängig ausgeführt, rechtfertigt nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung nur eine besonders schwere Verfehlung eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Weniger schwerwiegende Verfehlungen können nur eine fristlose Auflösung zur Folge haben, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt erfolgten. Die streitgegenständliche Aussage ist als Beleidigung zu qualifizieren. Sie stellt keine besonders schwere Verfehlung dar. Die Beklagte macht nicht geltend, dass sie die Klägerin betreffend die streitgegenständliche Äusserung verwarnt habe, geschweige denn Letztere diese Äusserung trotz Verwarnung wiederholt hätte. Eine fristlose Kündigung erweist sich diesbezüglich folglich als un gerechtfertigt. Die Klägerin bestreitet weiter, die Lehrtochter als "das kleine dicke Mädchen" betitelt zu haben (act. 1 Rz. 15, 24 Rz. 5, Prot. S. 6). Bestreitet der Prozessgegner den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast. Die Vorbringen sind diesfalls nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen werden oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann (BGE 127 III 365 E. 2b). Wann die streitgegenständliche Betitelung der Lehrtochter geschehen sei, in welchem Zusammenhang, wo, wem gegenüber sich die Klägerin diesbezüglich geäußert habe, einzig gegenüber der Lehrtochter oder vor Drittpersonen etc. wurde nicht vorgebracht. Der über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast wurde vorliegend nicht Genüge getan.

3.2.2 Verletzung einer Weisung

Die Beklagte begründet die fristlose Kündigung u.a. damit, dass die Klägerin trotz ihres expliziten Verbots, die Patientin E._____ nicht mehr zu kontaktieren, Letztere unmittelbar im Aufwachraum, noch während dem Aufwachen aus der Narkose, belästigt habe, was zu massivem Unmut und zur massiven Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Patientin geführt habe (act. 5/5). Die Klägerin bestreitet eine Weisung betreffend Kontaktverbot von der Beklagten erhalten zu haben (act. 1 Rz. 9).

Unbestritten ist, dass die Klägerin am 30. November 2023 den Aufwachraum, in dem die Patientin E._____ lag, betrat. Unbestritten ist weiter, dass die Patientin die

Klägerin durch die halb geöffnete Zimmertüre erblickt hatte und sie aufgefordert hat, ins Zimmer hereinzukommen. Unbestritten ist ferner, dass die Klägerin diese Aufforderung anfänglich abgelehnt hat, die Patientin mindestens dreimal darauf insistiert hat und die Klägerin aus Höflichkeit bzw. weil die Patientin möglicherweise etwas benötigte, ins Zimmer ging. Schliesslich ist unbestritten, dass die Patientin die Klägerin, als Letztere auf sie zuing, zu beleidigen begann und sie als schlechten Mensch beschimpfte und in dem Moment die Praxischefin der Beklagten, F._____, das Zimmer betrat (act. 1 Rz. 17, act. 8 Rz. 7 ff., Prot. S. 8 ff.). Wie die Beklagte zutreffend ausgeführt hat, handelt es sich nach einer Vollnarkose im Aufwachraum um eine höchst sensible Situation (act. 8 Rz. 10, Prot. S. 8). Mangels Bestreitung ist erstellt, dass die Klägerin nicht von sich aus den Aufwachraum der Patientin betrat, sondern erst nach deren mehrmaligen Aufforderung. Als Fachfrau Gesundheit musste die Klägerin mit der Möglichkeit rechnen, dass die sich nach der Vollnarkose im Aufwachraum befindende Patientin ihre Hilfe benötigte und sie sich dem Vorwurf der unterlassenen Hilfeleistung ausgesetzt hätte, wenn sie diesfalls dem Insistieren der Patientin nicht nachgekommen wäre. Vorliegend ist das Interesse der Patientin am Eintreten der Klägerin höher zu gewichten als eine – von der Klägerin bestrittene – Weisung der Beklagten, die Letztere nur aufgrund einer Beschwerde der besagten Patientin erlassen haben will. Ob die Weisung eines Kontaktverbotes bestanden hat, kann unter diesen Umständen offen gelassen werden. Inwiefern die Klägerin die Patientin im Übrigen behelligt habe, die Persönlichkeit der Patientin schwer beeinträchtigt oder diese belästigt habe, wurde im Übrigen nicht rechtgenügend substantiiert.

4. Fazit

Die fristlose Kündigung ist ungerechtfertigt.

V. Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung

1. Parteivorbringen

1.1 Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin fordert von der Beklagten Fr. 8'917.40 netto. Dieser Betrag berechne sich aus dem Lohn bis zum 3. Dezember 2023 und dem Ersatz für den entgangenen Lohn während der hypothetischen Kündigungsfrist ab dem 4. Dezember 2023 bis zum 31. März 2024 (insgesamt Fr. 19'848.40 netto), wovon die erhaltenen Krankentaggelder in Höhe von Fr. 9'716.– und die Einnahmen aus der Teilnahme bei der Fernsehshow G._____ in Höhe von Fr. 1'215.– in Abzug zu bringen seien (Rechtsbegehren Ziffer 1, act. 1 Rz. 23 ff., act. 5/8-11).

Zudem macht die Klägerin einen pro-rata Anteil des 13. Monatslohns für die Monate Juli 2023 bis März 2024 in Höhe von Fr. 3'791.65 netto, eine Überstundenentschädigung der Höhe von Fr. 1'941.40 netto sowie eine Pönale in der Höhe eines Monatslohns, mithin Fr. 5'500.–, geltend (Rechtsbegehren Ziffer 2 - 4, act. 1 Rz. 26 ff., act. 24 Rz. 1).

1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte bestreitet einen Lohnanspruch der Klägerin und bringt zusammenfassend vor, die Klägerin sei ab dem 3. Dezember 2023 mit dem weiteren Aufbau ihrer Social-Media-Präsenz, mit der Pflege ihrer Karriere sowie der Teilnahme an Casting-Runden beschäftigt gewesen. Sie sei somit nicht krank gewesen. Ferner habe sie sich für 100 Tage, d.h. bis Juni 2024, bei der G._____ -Produzentin verpflichtet. Sie hätte ab dem 3. Dezember 2023 gar nicht mehr für Beklagte arbeiten können, weswegen kein Lohn geschuldet sei. Zudem habe sie Krankentaggelder (errechnet auf Basis von 13. Monatslöhnen) erhalten, welche gemäss Ziffer 7.1 des Arbeitsvertrages an die Stelle der gesetzlichen Lohnfortzahlung treten würde. Im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung hätte sodann die Klägerin "in dieser

Zeit gearbeitet". Der anzurechnende Lohn dieser Arbeit sei die Aussicht auf EUR 100'000.–, im Falle, dass die Klägerin ... [die Fernsehshow gewonnen hätte] (act. 8 Rz. 10 ff., Prot. S. 8 ff.).

Die Beklagte bestreitet ferner einen Anspruch der Klägerin auf Überstundenentschädigung. Die geltend gemachten Überstunden seien nicht ausgewiesen, nicht angeordnet worden und würden auf wahrheitswidrigen Eintragungen der Klägerin im Zeiterfassungssystem beruhen. Die Klägerin habe sich diesbezüglich auch mit drei ehemaligen Mitarbeiterinnen ausgetauscht, deren Einvernahme als Zeuginnen offeriert werde (act. 8 Rz. 18, Prot. S. 11 f.).

2. Rechtliches

2.1 Lohn

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet, üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist (Art. 322 Abs. 1 OR).

Um einen Lohnanspruch geltend machen zu können, muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass er die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbracht hat. Falls feststeht, dass der Arbeitnehmer den Lohn für die ganze Anstellungsdauer zugute hat, trägt nach der allgemeinen Beweislastregel von Art. 8 ZGB der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass die Bezahlung des Lohnes stets erfolgte. Es handelt sich um einen Anwendungsfall des Grundsatzes, dass der Schuldner die Erfüllung ihrer (unbestrittenen) Schuldpflicht beweisen muss (BGE 90 II 164 E. 4).

2.2 Lohnersatz

Gemäss Art. 337c Abs. 1 OR hat der vom Arbeitgeber fristlos ohne wichtigen Grund entlassene Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Er muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was

er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR).

2.3 Arbeitsunfähigkeitszeugnisse

Der Beweis der Arbeitsunfähigkeit liegt beim Arbeitnehmer. Durch ein ärztliches Zeugnis ist nicht der absolute Beweis erbracht. Der Richter kann sich über den Befund hinwegsetzen, wenn sich aus den Umständen ergibt, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht bestand. Ein Arztzeugnis kann beispielsweise durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch unbegründete Zurückdatierung schwere Zweifel begründen. Nicht beweisbildend sind oft ärztliche Zeugnisse, die sich allein auf die Patientenschilderung abstützen und ohne eigene objektive Feststellungen abgegeben werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 a/b OR N 12).

2.4 Krankentaggeldversicherung als Ersatzlösung i.S.v. Art. 324a Abs. 4 OR

Bei Arbeitsverhinderungen des Arbeitnehmers erbringen Versicherungen häufig Leistungen, zu denen eigentlich der Arbeitgeber verpflichtet wäre. Das ist beispielsweise bei Unfall, Militärdienst und Mutterschaft obligatorisch, bei Krankheit gibt es hingegen kein Obligatorium für eine Taggeldversicherung. Oft wird sie jedoch von Gesamt- oder Normalarbeitsverträgen vorgeschrieben, durch Individualarbeitsvertrag vereinbart oder vom Arbeitgeber freiwillig abgeschlossen, sei es in der Form der Kollektiv- oder der Einzeltaggeldversicherung (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324a-b N 13).

Voraussetzung für Abweichungen von Art. 324a Abs. 1-2 OR ist gemäss Abs. 4 die Schriftform, ein Normal- oder ein Gesamtarbeitsvertrag, während Ergänzungen, die den Arbeitnehmer bloss besserstellen, formfrei möglich sind. Die *essentialia negotii* (Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung, allfällige Karenzfrist, versicherte Risiken, Finanzierungsanteile etc.) müssen aus der Abrede hervorgehen. Innerhalb der Grenzen der Ungewöhnlichkeitsregel kann im Arbeitsvertrag dazu auch auf ein ergänzendes Dokument wie die Versicherungsbedingungen verwiesen werden. Der blosser Hinweis, dass eine Taggeldversicherung abgeschlossen wurde, oder ein Aufdruck auf der Lohnquittung, selbst wenn diese unterzeichnet wird, genügt indes

nicht. In der Gerichtspraxis wird das Erfordernis der Schriftlichkeit streng genommen. Wird die Schriftform nicht erfüllt, bleibt Art. 324a anwendbar (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324a-b N 28, jeweils m.w.M.).

2.5 13. Monatslohn

Ein im Voraus festgesetzter und fest vereinbarter Betrag ist keine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR, sondern stellt Lohn dar. In aller Regel begegnet man dieser festen Zusage, die auch der Höhe und Fälligkeit nach klar fixiert ist, in der Form des 13. Monatslohnes. Im Unterschied zur (echten) Gratifikation besteht bei einem Lohn nicht nur ein Rechtsanspruch, sondern stets auch ein pro-rata Anspruch bei unterjährigem Ausscheiden. Bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung der Arbeitnehmerin hat diese Anspruch auf Ersatz des 13. Monatslohns, wie wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden wäre (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 ff. zu Art. 322d OR, BGer 4A_509/2008 vom 3. Februar 2009 E. 5.1, BGer 4C.395/2005 vom 1. März 2006 E. 5.3).

2.6 Überstunden

Als Überstunden gelten die über die im Arbeits-, Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag fixierte, im Betrieb geltende oder in der Branche übliche Stundenzahl hinaus geleisteten, aber unter den Maximalarbeitszeiten des Arbeitsgesetzes bleibenden Stunden. Als Überzeit gilt die über der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 ArG geleistete Arbeitszeit. Gemäss herrschender Lehre und Rechtsprechung gilt die Regelung von Art. 321c OR für Überstunden, welche über die im Arbeits-, Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag fixierte, im Betrieb geltende oder in der Branche übliche Stundenzahl geleistet werden, aber unter den Maximalarbeitszeiten des Arbeitsgesetzes bleiben (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 4 zu Art. 321c OR).

Verlangt eine Arbeitnehmerin eine Entschädigung für geleistete Überstunden, hat sie nachzuweisen, dass sie die Überstunden leistete und dass diese angeordnet oder betrieblich notwendig waren (BGE 129 III 171 E. 2.4). Wenn die Arbeitgeberin

von der Leistung der Überstunden Kenntnis hatte oder hätte haben müssen, dagegen nicht einschreitet und sie damit genehmigt, wird dies einer förmlichen Anordnung der Überstunden gleichgesetzt (BGer 4A_42/2011 vom 15. Juli 2011 E. 5.2), wobei eine solche Genehmigung etwa auch bei der Entgegennahme von Arbeitszeittabellen der Arbeitnehmerin angenommen wird (Kantonsgericht St. Gallen in JAR 2009, 609, E. III.3.d, STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 321c OR).

Überstunden sind von der Arbeitgeberin gemäss Art. 321c Abs. 3 OR mit dem Normallohn und einem Zuschlag von mindestens einem Viertel zu entschädigen, sofern die Entschädigung nicht rechtsgültig ausgeschlossen bzw. anders geregelt wurde. Im Einverständnis mit der Arbeitnehmerin kann die Überstundenarbeit von dieser innert eines angemessenen Zeitraumes auch durch Freizeit ausgeglichen werden (Art. 321c Abs. 2 OR).

2.7 Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR

Wird eine Arbeitnehmerin zu Unrecht fristlos entlassen, so kann der Richter die Arbeitgeberin zu einer Entschädigung verpflichten, die er nach freiem Ermessen und unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf den Lohn der Arbeitnehmerin für sechs Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR). Im Einzelnen ist unter anderem das Mass der Widerrechtlichkeit der Kündigung, die Dauer der Anstellung, die finanzielle Situation der Parteien sowie die Schwere des Mitverschuldens der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen (STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N 8 zu Art. 337c OR). Ausser in Ausnahmefällen ist sie bei jeder fristlosen Entlassung ohne wichtigen Grund geschuldet (BGE 133 III 657 E. 3.2 m.w.H.).

Auch eine fristlose Kündigung kann u.U. gleichzeitig missbräuchlich i.S.v. Art. 336 OR sein. Diesfalls spricht das Bundesgericht eine Entschädigung nach Art. 337c OR zu, wobei die Missbräuchlichkeit der fristlosen Kündigung bei der Bemessung der Entschädigung berücksichtigt werden muss (STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N 15 zu Art. 336 OR).

3. Würdigung

3.1 Lohn

Unbestritten ist, dass das Arbeitsverhältnis per 4. Dezember 2023 geendet und die Beklagte der Klägerin bis zum 3. Dezember 2023 Lohn zu entrichtet hat. Ebenso unbestritten ist, dass die Beklagte der Klägerin für Dezember 2023 keinen Lohn bezahlt hat (act. 1 Rz. 28, act. 8, Prot. S. 8 ff.).

3.2 Lohnersatz während der hypothetischen Kündigungsfrist

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis durch eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung per 4. Dezember 2023 beendet. Unbestritten ist, dass die Klägerin der Beklagten vor dem Aussprechen der fristlosen Kündigung Arbeitsunfähigkeitszeugnisse infolge Krankheit für den Zeitraum vom 27. November 2023 bis 8. Dezember 2023 zukommen liess (act. 1 Rz. 10, act. 5/6, act. 8, Prot. S. 8 ff.). Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin ab dem 3. Dezember 2023 krank und damit sinngemäss arbeitsunfähig gewesen sei (act. 8 Rz. 10 ff.). Sie begründet dies mit der Sozial-Media-Präsenz der Klägerin und deren Vorbereitung für die Teilnahme an der Fernsehshow G._____. Die Arbeitsunfähigkeitszeugnisse für den Zeitraum vom 27. November 2023 bis 8. Dezember 2023, die der Beklagten vor dem Aussprechen der Kündigung zugegangen sind, wurden allesamt von demselben Arzt ausgestellt. Die Beklagte bringt nicht vor, dannzumal die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin in Zweifel gezogen, bzw. von der Möglichkeit einer vertrauensärztlichen Untersuchung Gebrauch gemacht zu haben. Es besteht kein Anlass die von Dr. med. H._____, I._____ [Gesundheitszentrum], differenziert attestierte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin in Zweifel zu ziehen (act. 5/6). In Anwendung der Dispositionsmaxime kann der Klägerin im Zusammenhang mit der Sperrfrist jedoch nicht mehr zugesprochen werden als sie verlangt (act. 8 Rz. 11, act. 4/6, act. 26/2).

Die Klägerin hat sich gemäss Art. 337c Abs. 2 OR anrechnen zu lassen, was sie infolge des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. Sie bringt entsprechend vor, der Verdienst bei der Fernsehshow G._____ im Umfang von Fr. 1'215.– netto sowie

die ihr ausbezahlten Krankentaggelder in der Höhe von Fr. 9'716.– seien ihr anzurechnen (act. 1 Rz. 23 f.).

Die Beklagte macht sodann geltend, dass die Klägerin gearbeitet hätte, wenn sich die fristlose Entlassung als ungerechtfertigt erweisen sollte (Prot. S. 8). Entgegen ihrer Ansicht kann der Klägerin die in Aussicht gestellte Gewinnchance bei der Fernsehshow G._____ im Wert EUR 100'000.– nicht als Lohn angerechnet werden. Dazu braucht es keine weiteren Ausführungen. Dass die Klägerin während der hypothetischen ordentlichen Kündigungsfrist einer weiteren Arbeit nachgegangen sei, welcher, wie hoch ihr Verdienst gewesen wäre etc., wurde nicht geltend gemacht. Weiterungen erübrigen sich.

Dem Gericht wurden des Weiteren ärztliche Zeugnisse von Dr. med. J._____, K._____, die der Klägerin eine Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen für den Zeitraum vom 12. Dezember 2023 bis 29. Februar 2024 attestierten, eingereicht (act. 26/2). Unbestritten ist, dass die Klägerin im Zeitraum vom Dezember 2023 bis Februar 2024 Krankentaggelder erhielt und sie sich diese anzurechnen lassen hat. Entgegen dem Vorbringen der Beklagten findet Ziffer 7.1 des Arbeitsvertrages auf den Krankheitsfall keine Anwendung (Prot. S. 9, act. 5/4). Massgebend ist vielmehr Ziffer 7.3 des Arbeitsvertrages. Diese hält fest, dass die Arbeitgeberin "die Lohnfortzahlung vom 1. Tag bis zum 30. Tag in der Höhe des AHV-pflichtigen Lohnes" erfüllt, wobei Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit für die Berechnung der maximalen Leistungsdauer als ganze Tage angerechnet werden (act. 5/4 Ziffer 7.3).

Die Beklagte bringt sodann vor, spätestens ab dem 3. Dezember 2023 habe die Klägerin an Castingaktivitäten der L._____ GmbH teilgenommen. Des Weiteren seien der Beklagten Instagram-Posts der Klägerin in der Zeit von Dezember 2023 bis Februar 2024 bekannt. Aus den von der Beklagten erwähnten Instagram-Posts kann nicht auf eine Arbeitsfähigkeit der Klägerin geschlossen werden. Die Klägerin führt sodann aus, die Zusage für die Teilnahme an der Fernsehshow setze kein Casting voraus (Prot. S. 13). Unbestritten blieb, dass die definitive Zusage für die Teilnahme der Fernsehshow am 2. Februar 2024 erfolgt ist. Dass und inwiefern die Teilnahme an einem Casting gegen eine Arbeitsunfähigkeit sprechen würde, wurde

nicht substantiiert vorgebracht. Von der Zeugeneinvernahme von Frau M._____ ist daher abzusehen. Die von der Klägerin eingereichten ärztlichen Zeugnisse von Dr. med. J._____, die der Klägerin eine Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum vom 12. Dezember 2023 bis 29. Februar 2024 attestierten, wurden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellt. Ihre Ausstellungsdaten geben keine Anlass zur Beanstandung (act. 26/2). Auf diese ist abzustellen. Es ist von einer Arbeitsunfähigkeit der Klägerin vom 27. November 2023 bis 29. Februar 2024 auszugehen. Aber selbst wenn die Klägerin nach der fristlosen Kündigung arbeitsfähig gewesen wäre, würde dies an den nachfolgenden Erwägungen nichts ändern, da die Beklagte eine Verletzung der Schadensminderungspflicht nicht substantiiert geltend gemacht hat.

Die Krankentaggeldversicherung bezahlte der Klägerin ab dem 30. Dezember 2023 Krankentaggelder (act. 5/8). Da Tage teilweiser Arbeitsunfähigkeit für die Berechnung der maximalen Leistungsdauer als ganze Tage angerechnet werden, ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den AHV-pflichtigen Lohn für die Tage ihrer Krankschreibung, d.h. für den 1. Dezember 2023 (50 % arbeitsunfähig), den 2. bis und mit 8. Dezember 2023 (100 % arbeitsunfähig) und den 12. Dezember bis und mit 29. Dezember 2023 (100 % arbeitsunfähig), mithin für 26 Tage, zu bezahlen. Der Monatslohn der Klägerin betrug Fr. 5'500.—, der Tageslohn Fr. 180.82 (Fr. 5'500 x 12 / 365). Der Lohnanspruch der Klägerin beläuft sich somit auf Fr. 4'701.32 brutto (Fr. 180.82 x 26). Zusätzlich hat die Klägerin einen Anspruch auf Lohnersatz für den Zeitraum vom 9. bis 11. Dezember 2023 in der Höhe von Fr. 542.46 brutto (Fr. 180.82 x 3). Damit resultiert eine Forderung in der Höhe von insgesamt rund Fr. 5'243.80 brutto (Fr. 4'701.32 + Fr. 542.46).

Die Krankentaggeldversicherung führt vorliegend zusammen mit der Vereinbarung der Parteien betreffend Lohnfortzahlung im Falle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gegenüber der gesetzlichen Lohnfortzahlung zu einer Besserstellung der Klägerin (act. 5/4). Während der Wartefrist von 30 Tagen ist der Klägerin vereinbarungsgemäss Lohn zu 100 % auszubezahlen, und danach Krankentaggelder während maximal 730 Tagen zu 80 %. Somit tritt die Versicherungslösung an die Stelle der gesetzlichen Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR und befreit die Beklagte

von einer Lohnfortzahlungspflicht während unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für die Monate Januar 2024 und Februar 2024 (act. 5/4 Ziffer 7.3).

Die Klägerin verdiente sodann bei der Fernsehshow G._____ im Zeitraum vom 26. Februar 2024 bis 16. März 2024 Fr. 1'215.– netto. Dieser Betrag ist dem März-Lohn 2023 (Fr. 5'500.– brutto) anzurechnen (Art. 337c Abs. 2 OR).

3.3 Zwischenfazit

Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin gerundet **Fr. 8'841.20 netto** (Fr. 5'243.80 brutto + Fr. 5'500 brutto = 10'743.80 brutto; Fr. 10'743.80 brutto - 6.4 % = Fr. 10'056.19 netto; Fr. 10'056.19 netto - Fr. 1'215.– netto] Lohn/Lohnersatz für den Zeitraum von Dezember 2023 und März 2024 zu bezahlen.

3.4 13. Monatslohn

Die Klägerin macht für die Dauer des Arbeitsverhältnisses von Juli 2023 bis März 2024 die Bezahlung eines pro-rata Anteils des 13. Monatslohns in der Höhe von Fr. 3'791.65 netto geltend. Die Beklagte bestreitet einen entsprechenden Anspruch der Klägerin einzig mit der Begründung, dass Krankentaggelder ausbezahlt worden seien, welche den 13. Monatslohn bereits beinhaltet hätten (act. 1 Rz. 26, Prot. S. 8 f., act. 5/8-10).

Es ist zutreffend, dass die Krankentaggelder auf Basis von 13 Monatslöhnen berechnet und ausbezahlt wurden, weshalb für den Zeitraum vom 30. Dezember 2023 bis und mit 29. Februar 2024 kein Anspruch auf einen pro-rata Anteil des 13. Monatslohnes besteht. Unbestritten ist, dass die Beklagte der Klägerin im Dezember 2023 zwar eine Lohnabrechnung ausgestellt hat, jedoch keine Auszahlung des dort aufgeführten Betrags erfolgt ist (Prot. S. 8 ff., act. 5/8-10, act. 5/13).

Ab dem 30. Dezember 2023 bezog die Klägerin Leistungen der Krankentaggeldversicherung. Bei der Berechnung des pro-rata Anteils des 13. Monatslohns sind dementsprechend beim Dezember-Lohn 2 Tage in Abzug zu bringen. Die Klägerin hat damit für die Monate Juli 2023 bis November 2023 und März 2024 einen pro-rata Anspruch auf gerundet Fr. 2'750.– brutto $[(Fr. 5'500 / 12) \times 6]$ sowie für De-

zember 2023 einen pro-rata Anspruch von rund Fr. 428.75 brutto [(Fr. 5'500 / 12 / 31) x 29].

3.5 Zwischenfazit

Die Klägerin hat Anspruch auf den 13. Monatslohn (pro-rata), in der Höhe von insgesamt rund Fr. 3'178.75 brutto bzw. rund **Fr. 2'975.30 netto** [Fr. 3'178.75 - 6.4 %].

3.6 Überstunden

Die Klägerin macht ein Entschädigung in der Höhe von Fr. 1'941.40 für 80.65 geleistete Überstunden geltend. Die Beklagte bestreitet, dass Überstunden geleistet worden seien und stellt sich auf den Standpunkt, dass die Zeiterfassung auf wahrheitswidrigen Angaben beruht habe und Überstunden nie angeordnet worden seien (act. 1 Rz. 27, act. 8 Rz. 18, Prot. S. 6 ff.).

Unbestritten ist, dass es sich bei act. 5/12 um das Zeiterfassungssystem der Beklagten und die Zeiterfassung der Klägerin handelt (Prot. S. 11). Darin werden die Arbeitszeiten der Klägerin ab dem 26 Juni 2023 bis 1. Dezember 2023 aufgeführt und 80.65 Überstunden ausgewiesen (act. 5/12). Unbestritten ist, dass die Arbeitsstunden im System erfasst werden mussten und diese Eintragungen durch die Praxismanagerin der Beklagten periodisch kontrolliert worden sind (act. 24 Rz. 25, Prot. S. 8 ff.). Eine Kontrolle beinhaltet auch eine Überprüfung der festgehaltenen Stunden mit den effektiv geleisteten. Damit hatte die Beklagte Kenntnis von den Überstunden der Klägerin. Wenn die Arbeitgeberin weiss oder wissen muss, dass der Arbeitnehmer Arbeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbringt, kann der Arbeitnehmer aus dem Stillschweigen der Arbeitgeberin ableiten, dass diese die Mehrarbeit genehmigt (vgl. BGE 129 III 171 E. 2.2 ff.; BGEr 4A_403/2018 vom 11. März 2019 E. 4.3.1.) Wurden Arbeitszeitrapporte der Arbeitgeberin zur Kenntnis gebracht und erhob diese dagegen keinen Widerspruch, so kann sie die Vergütung nicht im Nachhinein mit der Begründung ablehnen, die rapportierten Stunden seien nicht bekannt bzw. notwendig gewesen (BGE 129 III 171 E. 2.2; BGEr 4A_403/2018 vom 11. März 2019 E. 4.3.1 und 4C.133/2000 vom 8. September 2000 E. 3.b; SENTI, Überstunden, in AJP 2003, S. 373 ff., S. 378; STREIFF/VON KAE-

NEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 321c OR; DUNAND, in: Geiser/von Kaenel/Wyler [Hrsg.], Handkommentar SHK Arbeitsgesetz, 2005, Art. 13 ArG N 21). Da die Beklagte nicht gegen die von ihr kontrollierten Eintragungen der Klägerin im Zeiterfassungssystem remonstriert hat, haben diese als genehmigt zu gelten.

Die Beklagte bringt sodann vor, die Klägerin habe im Erfassungssystem falsche Angaben erfasst. Die Klägerin habe ihre Eingaben vorsätzlich falsch gemacht und sich zu diesem Thema auch mit ehemaligen Mitarbeiterinnen ausgetauscht, die die Beklagte als Zeuginnen offeriere (Prot. S. 11). Welche konkreten Einträge die Klägerin vorsätzlich falsch gemacht habe, um wie viele Stunden es sich dabei gehandelt habe, was sie konkret mit den Mitarbeiterinnen ausgetauscht habe, legte die Beklagte nicht rechtsgenügend dar. Wie bereits ausgeführt, dient ein Beweisverfahren nicht dazu, fehlende Behauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen, sondern setzt solche vielmehr voraus (BGer 4A_113/2017 vom 6. September 2017 E. 6.1.1). Ein Beweisverfahren ist daher nicht durchführbar.

Damit ist erstellt, dass die Klägerin 80.65 Stunden an Überstunden geleistet hat. Es wurde nicht geltend gemacht, dass ein Ausgleich durch Freizeit von mindestens gleichen Dauer stattgefunden habe. Unbestritten ist, dass aufgrund der fristlosen Entlassung keine Kompensation mehr erfolgen konnte, weshalb die geleistete Überstunden zu entschädigen ist. Die Parteien haben einen Überstundenzuschlag rechtsgültig wegbedungen (act. 5/4 Ziffer 5.2).

3.7 Zwischenfazit

Die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin betrug 9 Stunden (act. 5/4 Ziffer 4.1). Ihr Anspruch beläuft sich damit auf rund Fr. 2'266.– brutto [(Fr. 5'500.– / 21.75 / 9) x 80.65] bzw. rund Fr. 2'120.95 netto [Fr. 2'266.– brutto - 6.4 %].

In Anwendung der Dispositionsmaxime gemäss Art. 58 Abs. 1 ZPO ist der Klägerin **Fr. 1'941.40 netto** zuzusprechen.

3.8 Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR

Die Klägerin macht zusammenfassend geltend, die Kündigung sei nicht nur ungerechtfertigt, sondern auch missbräuchlich gewesen und verlangt eine Entschädigung in der Höhe von Fr. 5'500.– (act. 1 Rz. 29). Die Beklagte bestreitet einen Entschädigungsanspruch.

An dieser Stelle ist die Kündigungsfreiheit im Schweizerischen Arbeitsrecht in Erinnerung zu rufen. Eine Kündigung qualifiziert selbst im Falle von missbräuchlichen Kündigungsgründen nicht als missbräuchlich, sofern nicht-missbräuchliche Gründe für die Kündigung ausschlaggebend waren. Unbestritten ist, dass die Patientin E. _____ über eine (bestrittene) unangebrachte Äusserung orientiert worden ist und sich bei der Beklagten darüber beschwert hat. Unbestritten ist weiter, dass die Beklagten daraufhin die Kündigung nicht am Folgetag ausgesprochen, sondern sowohl die Klägerin als auch die Lehrtochter zur Rede gestellt hat. Die Klägerin bringt weder substantiiert eine Konfliktkündigung vor noch vermag sie aufzuzeigen, dass die Kündigung überwiegend wegen des von ihr eingereichten Arztzeugnisses ausgesprochen worden wäre. Die Aussage von F. _____ im Aufwachraum – auf die Bestätigung der Klägerin hin, dass es ihr psychisch nicht gut gehe – wonach man in dem Fall eine Lösung finden und schauen müsse, ob dies überhaupt noch die richtige Stelle für die Klägerin sei, vermag die Kündigung nicht als missbräuchlich zu qualifizieren. Die Beklagte lässt sich betreffend die geltend gemachte Entschädigungshöhe nicht vernehmen. Eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR ist unter Berücksichtigung aller Umstände festzulegen. Das Arbeitsverhältnis dauerte weniger als ein Jahr. Die Klägerin war zum Kündigungszeitpunkt rund 35 Jahre alt. Über ihre persönlichen Verhältnisse brachte sie nichts vor. Aufgrund dieser Erwägungen erscheint eine Entschädigung in der Höhe eines halben Monatslohns, mithin Fr. 2'750.– netto, als angemessen.

3.9 Zwischenfazit

Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin **Fr. 2'750.– netto** zu bezahlen.

4. Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beklagte zu verpflichten ist, der Klägerin

- Fr. 8'841.20 netto (Lohn / Lohnersatz für Dezember 2023 und März 2024 Rechtsbegehren Ziffer 1),
- Fr. 2'975.30 netto (13. Monatslohnanteil; Rechtsbegehren Ziffer 2),
- Fr. 1'941.40 netto (Überstunden; Rechtsbegehren Ziffer 3) sowie
- Fr. 2'750.– netto (Pönale; Rechtsbegehren Ziffer 4)

zu bezahlen.

VI. Verzugszins

Die Klägerin macht auf ihre finanziellen Forderungen Verzugszins zu 5 % seit dem 4. Dezember 2023 geltend (act. 1 S. 2). Die Beklagte lässt sich dazu nicht vernehmen.

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 KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 339 OR). Die Ansprüche gemäss Art. 337c OR wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung sind sofort mit dem Zugang der Kündigung fällig, nicht erst nach Ablauf der hypothetischen ordentlichen Kündigungsfrist (BGer 4C.321/2005 vom 27. Februar 2006 E. 8.3).

Eine Kündigung wird mit Zugang bei der anderen Vertragspartei wirksam. Die Klägerin macht geltend, die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis am 4. Dezember 2023 per WhatsApp-Nachricht fristlos gekündigt (act. 1 Rz. 7). Das ist unbestritten. Das Arbeitsverhältnis endete somit gleichentags. Ein Verzugszins zu 5 % ist somit ab dem Folgetag, dem 5. Dezember 2023, geschuldet.

VII. Beseitigung Rechtsvorschlag

Gemäss Art. 79 Abs. 1 SchKG hat eine Gläubigerin, gegen deren Betreibung Rechtsvorschlag erhoben worden ist, ihren Anspruch im ordentlichen Prozess oder

im Verwaltungsverfahren geltend zu machen. Sie kann die Fortsetzung der Betreuung nur aufgrund eines rechtskräftigen Entscheids erwirken, der den Rechtsvorschlag ausdrücklich beseitigt.

Dem Begehren der Klägerin um Aufhebung des Rechtsvorschlages in der Betreuung-Nr. 1 (Zahlungsbefehl vom 9. Januar 2024; act. 5/14) des Stadttammann- und Betreibungsamtes Zürich 8 ist zu entsprechen und der Rechtsvorschlag im Umfang der Klagegutheissung zu beseitigen.

VIII. Arbeitszeugnis

1. Parteistandpunkte

1.1 Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin macht geltend, bisher kein Arbeitszeugnis erhalten zu haben. Sie verlangt die Aus- und Zustellung eines Arbeitszeugnisses und reicht hierzu einen ausformulierten Zeugnisvorschlag ein (act. 1 S. 2 f., act. 1 Rz. 32, Prot. S. 7, S. 15).

1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte anerkennt den Anspruch der Klägerin auf ein Arbeitszeugnis; indes habe sie keinen Anspruch auf die eingeklagten Formulierungen. Insbesondere könne ihr für die Zeit, bei der sie bei G. _____ aktiv gewesen sei, kein Arbeitszeugnis ausgestellt werden. Weiter bringt die Beklagte vor, sollte eine hypothetische Kündigungsfrist bejaht werden, müsse die Krankheit der Klägerin, die diesfalls die Hälfte der Anstellungsdauer krankgeschrieben gewesen wäre, Eingang in das Arbeitszeugnis finden (act. 8 Rz. 18, Prot. S. 12).

2. Rechtliches

Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Der Zweck des Arbeitszeugnisses besteht einerseits darin, das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmerin zu fördern und muss deshalb grundsätzlich wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhal-

ten der Arbeitnehmerin geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (BGE 136 III 510 E. 4.1).

Ein Vollzeugnis muss mindestens die Personalien der Arbeitnehmerin, die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung der ausstellenden Arbeitgeberin und ihre rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum, Beginn und rechtlchem Ende des Arbeitsverhältnisses, eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten der Arbeitnehmerin sowie deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung der Arbeitnehmerin und ihr Verhaltens enthalten. Die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmerin müssen dabei so konkret und ausführlich geschildert werden, dass sich eine neue Arbeitgeberin ein aussagekräftiges Bild über ihre Qualifikation machen kann. Weiter gelten für den Inhalt des Zeugnisses die Grundsätze der Wahrheitspflicht, der Verhältnismässigkeit sowie von Treu und Glauben (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3 f. zu Art. 330a OR).

Über die Umstände des Austritts, insbesondere die Kündigungshintergründe oder wer die Kündigung aussprach, darf das Zeugnis gegen den Willen der Arbeitnehmerin nichts enthalten, ausser wenn ohne einen solchen Hinweis ein unwahres Zeugnis entstünde, also beispielsweise ein schwerwiegender Mangel des Arbeitnehmers unterschlagen würde und so ein täuschender Gesamteindruck entstünde (JANSSEN, a.a.O., S. 119 f., vgl. ferner Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2008 S. 23, KGer GR in JAR 2001, 232). Die Arbeitnehmerin kann aber ihrerseits verlangen, dass sich das Zeugnis über den Grund ihres Austritts, nämlich einerseits das Kündigungsmotiv, andererseits die juristische Art der Auflösung, äussert (Entscheidung des Arbeitsgerichts Zürich 2008, S. 23).

Bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ist nach der Zürcher Praxis das Datum des hypothetischen Ablaufs der ordentlichen Kündigungsfrist als Enddatum einzusetzen. Tritt die zu Unrecht fristlos entlassene Arbeitnehmerin noch vor Ablauf der hypothetischen Kündigungsfrist eine neue Stelle an, ist das Vertragsende im Zeugnis auf das Ende des dem Stellenantritt vorangehenden Monats festzusetzen. Der Arbeitnehmerin kann aber auch in dieser Konstellation nicht bescheinigt werden, sie sei auf eigenen Wunsch ausgeschieden (Entscheidung des Arbeitsgerichts

Zürich 2008, S. 24 f., STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 5b zu Art. 330a OR, BSK OR I- PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N 6 zu Art. 330a OR, AGer ZH, JAR 2013, 617 f.).

Die Redaktion des Arbeitszeugnisses ist Sache der Arbeitgeberin (AGer-Z 2002 Nr. 3). Es steht ihr bei der Formulierung ein breites Ermessen zu, zumal Aussagen über Leistung und Verhalten Werturteile darstellen. Auch betreffend Wortwahl hat die Arbeitgeberin die Formulierungshoheit inne. Kleinliche Korrekturwünsche an einem an sich zutreffenden Zeugnis werden vom Gericht daher in der Regel zurückgewiesen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3-N 3b zu Art. 330a OR, BGE 144 III 345 E. 5.2.3, BGer 4A_117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1).

3. Würdigung

Das die Klägerin ein Anrecht auf ein Arbeitszeugnis hat, ist unbestritten. Es obliegt grundsätzlich der Beklagten, ein solches Zeugnis aus- und zuzustellen. Dem kam sie bis dato unbestrittenermassen nicht nach. Nachdem die Klägerin einen konkreten Vorschlag für das Arbeitszeugnis vorgelegt hat, darf sich die Beklagte nicht mit einer pauschalen Bestreitung der gewählten Formulierungen begnügen (act. 8 Rz. 18, Prot. S. 12). Vielmehr wäre es an ihr gewesen, aus ihrer Sicht unzutreffende Formulierungen zu bestreiten und durch sie gewählte Formulierungen zu ersetzen.

3.1 Beantragter Zeugnistext: 1. Absatz

„Frau A._____, geboren am tt.08.1988, war vom 27.06.2023 bis 30.03.2024 in unserer Praxis für klassische Medizin und ästhetische Behandlungen in einem 100% Pensum als Fachfrau Gesundheit und als Social Media Managerin angestellt.“

Ein Vollzeugnis beinhaltet die Personalien der Arbeitnehmerin und den Beginn sowie das Ende des Arbeitsverhältnisses. Unbestritten blieb, dass die Klägerin auf ausdrücklichen Wunsch der Beklagten hin, die Arbeit bereits am 27. Juni 2023 aufgenommen hat. Deshalb ist als Arbeitsbeginn – wie beantragt – der 27. Juni 2023 festzuhalten. Der Beklagten ist sodann beizupflichten, dass die Klägerin keinen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis hat, welches den Zeitraum ihrer Teilnahme bei der Fernsehshow G._____ deckt. Die Klägerin nahm ab dem 26. Februar 2024 an der

Fernsehsow G._____ teil. Somit ist das Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Januar 2024 zu bescheinigen. Als Ausstellungsdatum ist das bescheinigte Enddatum des Arbeitsverhältnisses einzusetzen (act. 1 Rz. 24, act. 5/4 Ziffer 2). Der 1. Absatz hat dementsprechend wie folgt zu lauten:

„Frau A._____, geboren am tt.08.1988, war vom 27.06.2023 bis 31.01.2024 in unserer Praxis für klassische Medizin und ästhetische Behandlungen in einem 100% Pensum als Fachfrau Gesundheit und als Social Media Managerin angestellt.“

3.2 Übriger beantragter Zeugnistext

Eine Krankheit bzw. die dadurch bedingte Arbeitsverhinderung darf im Zeugnis nur erwähnt werden, wenn sie einen erheblichen Einfluss auf die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung für die Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses darstellte oder im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fiel, so dass ohne Erwähnung ein falscher Eindruck bezüglich der erworbenen Berufserfahrung entstünde (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 3 zu Art. 330a OR).

Die Beklagte bringt vor, dass die Krankheit im Arbeitszeugnis Eingang zu finden habe, wenn die hypothetische Kündigungsfrist bejaht werden sollte, da diesfalls die Klägerin die Hälfte der Anstellungsdauer krankgeschrieben gewesen wäre. Die Beklagte legte nicht substantiiert dar, weshalb ohne Erwähnung der Krankheit ein falscher Eindruck bezüglich der erworbenen Berufserfahrung entstehen könnte. Die Klägerin war zudem nicht die Hälfte der Anstellungsdauer krankgeschrieben. Die Krankheit hat vorliegend keinen Eingang in das Arbeitszeugnis zu finden.

Die Beklagte macht sodann im Übrigen lediglich geltend, die Klägerin habe einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, allerdings offenkundig nicht auf Formulierungen wie eingeklagt. Mangels substantiierter Bestreitung ist der von der Klägerin beantragte Zeugnistext zuzusprechen, wobei Schreibfehler wohlwollend zu korrigieren sind.

4. Strafandrohung

Die Klägerin verlangt, die Beklagte sei unter Androhung einer Ungehorsamsstrafe gemäss Art. 292 StGB zur Ausstellung des von ihr beantragten Arbeitszeugnisses zu verpflichten (act. 1 S. 2). Weshalb die Beklagte einem rechtskräftigen Urteil keine Folge leisten würde, wurde jedoch nicht dargetan, weshalb von der Androhung einer Ungehorsamsstrafe abzusehen ist.

5. Fazit

Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin innerhalb von 10 Tagen ab Rechtskraft des Urteils ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

" **Arbeitszeugnis**

Frau A._____, geboren am tt.08.1988, war vom 27.06.2023 bis 31.01.2024 in unserer Praxis für klassische Medizin und ästhetische Behandlungen in einem 100% Pensum als Fachfrau Gesundheit und als Social Media Managerin angestellt.

Ihr oblagen folgende Aufgaben:

- Begrüssung der Kunden, Beantworten von Anfragen und Unterstützung beim Ausfüllen sämtlicher Formulare.
- Annahme von Anrufen, Management von Telefonanfragen und Bereitstellung von Informationen.
- Sicherstellen einer angenehmen Atmosphäre für Kunden.
- Abrechnung von non-inversiven, ästhetischen Behandlungen.
- Überwachung und Bestellung von medizinischen Verbrauchsmaterialien.
- Vereinbarungen, Bestätigungen und Anpassung von Terminen, sowohl telefonisch, elektronisch oder persönlich.
- Betreuung der Lernenden.
- Produzieren von Content und Verwalten und Bespielen der Social Media Kanäle.

Wir haben Frau A._____ als fachkompetente, einsatzfreudige und zuverlässige Mitarbeiterin kennen und schätzen gelernt. Sie zeigte bei ihrer Arbeit sehr viel Eigeninitiative und sehr grosses Interesse. Sie hat sich in den einzelnen Tätigkeitsbereichen innert kürzester Zeit eingearbeitet und dabei grösste Selbständigkeit erlangt.

Sie arbeitet exakt und systematisch, effizient, speditiv und mit grosser Sorgfalt. Sie verfügt über ein fundiertes Fachwissen. Ihren Arbeitskolleginnen und Lehrtöchtern steht sie jederzeit beratend und hilfsbereit zur Seite.

Frau A._____ führte die ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Patienten war stets freundlich, hilfsbereit und korrekt. Auch in persönlicher Hinsicht kann Frau A._____ ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt werden.

Frau A._____ verlässt uns, um sich einer neuen Herausforderung zu stellen. Wir danken ihr für die geleistete Arbeit und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

Zürich, den 31. Januar 2024

Dr. C._____".

IX. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Der Streitwert der vorliegenden Klage beziffert die Klägerin auf Fr. 25'650.45 (act. 1 S. 2). Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis fallen bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Gerichtskosten an. Das Verfahren ist somit kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).

Hingegen hat die unterliegende Partei der obsiegenden Partei auf Antrag hin eine Entschädigung zu bezahlen (Art. 95 Abs. 3 i.V.m. 106 ZPO). Beim vorliegenden Streitwert von Fr. 25'650.– beträgt die Grundgebühr für die Parteientschädigung einer anwaltlich vertretenen Partei rund Fr. 4'890.– (inkl. 8.1 % MwSt.; § 4 Abs. 1 AnwGebV) und ist mit der Erarbeitung der Begründung oder Beantwortung der Klage verdient. Die Gebühr deckt auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Die Klägerin obsiegt mit rund 90 %. Die Beklagte ist entsprechend dem Ausgang des Verfahrens zu verpflichten, der Klägerin eine reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von rund Fr. 3'910.– (inkl. 8.1 % MwSt.) zu bezahlen.

Es wird verfügt:

1. Rechtsbegehren Ziffer 1 der Klage wird im Umfang von Fr. 1'215.– netto als durch Rückzug erledigt abgeschrieben.
2. Über die Kosten- und Entschädigungsfolgen wird mit nachfolgendem Erkenntnis entschieden.
3. Schriftliche Mitteilung an die Parteien mit nachfolgendem Erkenntnis.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin
 - Fr. 8'841.20 netto (Lohn/Lohnersatz),
 - Fr. 2'975.30 netto (pro-rata Anteil 13. Monatslohn),
 - Fr. 1'941.40 netto (Überstundenentschädigung) sowie
 - Fr. 2'750.– netto (Pönale)nebst Zins zu 5 % seit 5. Dezember 2023 zu bezahlen.

In diesem Umfang wird der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr.1 Stadtmann- und Betreibungsamts Zürich 8 (Zahlungsbefehl vom 9. Januar 2024) aufgehoben.

Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin innerhalb von 10 Tagen ab Rechtskraft des Urteils ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

"Arbeitszeugnis

Frau A._____, geboren am tt.08.1988, war vom 27.06.2023 bis 31.01.2024 in unserer Praxis für klassische Medizin und ästhetische Behandlungen in einem 100% Pensum als Fachfrau Gesundheit und als Social Media Managerin angestellt.

Ihr oblagen folgende Aufgaben:

- Begrüssung der Kunden, Beantworten von Anfragen und Unterstützung beim Ausfüllen sämtlicher Formulare.

- Annahme von Anrufen, Management von Telefonanfragen und Bereitstellung von Informationen.
- Sicherstellen einer angenehmen Atmosphäre für Kunden.
- Abrechnung von non-invasiven, ästhetischen Behandlungen.
- Überwachung und Bestellung von medizinischen Verbrauchsmaterialien.
- Vereinbarungen, Bestätigungen und Anpassung von Terminen, sowohl telefonisch, elektronisch oder persönlich.
- Betreuung der Lernenden.
- Produzieren von Content und Verwalten und Bespielen der Social Media Kanäle.

Wir haben Frau A. _____ als fachkompetente, einsatzfreudige und zuverlässige Mitarbeiterin kennen und schätzen gelernt. Sie zeigte bei ihrer Arbeit sehr viel Eigeninitiative und sehr grosses Interesse. Sie hat sich in den einzelnen Tätigkeitsbereichen innert kürzester Zeit eingearbeitet und dabei grösste Selbständigkeit erlangt.

Sie arbeitet exakt und systematisch, effizient, speditiv und mit grosser Sorgfalt. Sie verfügt über ein fundiertes Fachwissen. Ihren Arbeitskolleginnen und Lehrtöchtern steht sie jederzeit beratend und hilfsbereit zur Seite.

Frau A. _____ führte die ihr übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Patienten war stets freundlich, hilfsbereit und korrekt. Auch in persönlicher Hinsicht kann Frau A. _____ ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt werden.

Frau A. _____ verlässt uns, um sich einer neuen Herausforderung zu stellen. Wir danken ihr für die geleistete Arbeit und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

Zürich, den 31. Januar 2024

Dr. C. _____".

3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 3'910.– (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde.

6. 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, 14. Mai 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
1. Abteilung

Die Einzelrichterin:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. R. Zefferer Stocker

MLaw D. Dobler

versandt am: