

Arbeitsgericht Zürich

4. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH250053-L/U

Mitwirkend: Ersatzrichterin Dr. iur. Th. Oertli als Einzelrichterin,
Gerichtsschreiberin MLaw T. Melling

Urteil vom 6. Februar 2026

in Sachen

A._____,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw X._____

gegen

B._____ ag,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y._____

betreffend **Forderung / Zeugnisänderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 13'905.02 (netto), zzgl. Zins seit dem 01.12.2024, zu bezahlen.
2. Die Rechtsvorschläge der Beklagten in den Betreibungen Nr. 1, Zahlungsbefehl vom 24.10.2024, und Nr. 2, Zahlungsbefehl vom 06.11.2024, des Betreibungsamtes Zürich 2, seien im Umfang des zugesprochenen Forderungsbetrags gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 aufzuheben und der Klägerin sei in diesem Umfang zzgl. Betreibungskosten von gesamthaft CHF 148 die definitive Rechtsöffnung zu erteilen.
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin auf ihrem Briefpapier innert zehn Tagen seit Rechtskraft des Urteils ein abgeändertes Arbeitszeugnis gemäss dem Wortlaut in Anhang I aus- und zustellen.
4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich MWST zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 5. Mai 2025 (Datum Poststempel) reichte die Klägerin die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise 1 + 2, datiert vom 5. März 2025 (act. 3); der Klägerin zugestellt am 6. März 2025 (act. 1 Rz. 2). Die dreimonatige Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde gewahrt. Mit Verfügung vom 14. Mai 2025 wurde der Beklagten Frist für eine schriftliche Stellungnahme angesetzt (act. 6), die innert erstreckter Frist (act. 7-9) am 26. Juni 2025 elektronisch erstattet wurde (act. 14). In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 30. September 2025 vorgeladen (act. 19). An dieser Hauptverhandlung erstatteten die Parteien ihre mündlichen Parteivorträge (Prot. S. 4 ff.).

Das Verfahren ist nach durchgeführter Hauptverhandlung spruchreif (Art. 236 Abs. 1 ZPO).

II. Sachverhalt

1. Die Klägerin arbeitete ab 1. September 2022 zunächst in einem Pensum von 20% als Dentalhygienikerin bei der Beklagten. Mit Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2023 wurde das Pensum auf 40% erhöht (act. 1 Rz. 9 f. act. 5/3 und act. 5/4). Ab 1. November 2023 bis Ende April 2024 hatte die Klägerin eine 80%-Anstellung inne, davon 50-60% als Dentalhygienikerin und 20-30% im Bereich Praxisorganisation. Ab Mai 2024 betrug das Pensum 70%. Der Monatslohn betrug Fr. 7'000.– brutto plus 13. Monatslohn (act. 1 Rz. 11, act. 5/6). Es war vereinbart, dass die Klägerin ihr Pensum ab 1. Oktober 2024 von 70% auf 35% reduziert, um ihr eine Nebentätigkeit bei einem komplementärmedizinischen Zahnarzt zu ermöglichen (act. 1 Rz. 14).
2. Vom 15. bis 30. August 2024 war die Klägerin zu 100% und vom 31. August bis 8. September 2024 zu 50% wegen einer Sehnenscheideentzündung krankgeschrieben (act. 5/9, act. 5/11, act. 5/12). C._____, einzige Verwaltungsrätin und Geschäftsführerin der Beklagten, versuchte vergebens, die Klägerin dazu zu bewegen, während der 100%igen Krankschreibung administrative Tätigkeiten zu übernehmen (act. 14 Rz. 56 ff.). Am 28. August 2024 erfuhr die Beklagte, dass die Klägerin eine Yoga-Stunde erteilte. Hierauf sprach sie mit Schreiben vom 29. August 2024 noch während der Krankschreibung eine ordentliche Kündigung per 31. Oktober 2024 aus (act. 5/13, act. 14 Rz. 81 ff.). Nachdem die Klägerin zunächst ab dem 2. bzw. 3. September 2024 wieder bei der Beklagten tätig war (act. 1 Rz. 25, act. 14 Rz. 93), wurde ihr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. November 2024 eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit attestiert (act. 5/20, act. 5/24 und act. 5/28). Mit Schreiben vom 11. September 2024 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis per 30. November 2024 (act. 5/21).
3. Strittig sind in diesem Verfahren im Wesentlichen die attestierten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeiten der Klägerin und der geforderte Lohn und Krankentagegeld vom 1. September bis 30. November 2024. Zudem fordert die Klägerin Änderungen im Arbeitszeugnis.

III. Arbeitsunfähigkeit

1. Parteistandpunkte

1.1 Klägerin

1.1.1. Die Klägerin macht eine Überlastung bei der Arbeit geltend und sieht deren Ursache in der Tiefpreispolitik der Beklagten und Kunden, die teilweise über Jahre keinen Zahnarzt mehr aufgesucht hätten. Die Dentalhygienikerinnen hätten jeweils sieben Stunden am Stück ohne Pause gearbeitet, was ein Verstoss gegen Art. 15 Abs. 1 lit. a ArG und eine Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin darstelle (act. 1 Rz. 12 f.).

1.1.2. Aufgrund anhaltenden belastenden Arbeitsbedingungen habe die Klägerin ab Mitte August eine schmerzhaft Überlastung des rechten Arms erlitten. Ihr Handgelenk habe sich entzündet, wobei die Entzündung in den gesamten Unterarm ausgestrahlt habe (act. 1 Rz. 14 S. 6 unten). Sie habe die Beklagte am Morgen des 14. August 2024 informiert, dass sie starke Schmerzen habe und zum Arzt gehe und das Arztzeugnis am Nachmittag per WhatsApp zugestellt (act. 21 Rz. 15). Dr. med. D._____ habe vom 15. bis 21. August 2024 eine 100%ige und vom 22. bis 29. August 2024 eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert. Es sei Schonung nötig gewesen. Eine Tätigkeit in der Dentalhygiene sei unter diesen Umständen ausgeschlossen gewesen (act. 1 Rz. 14 S. 6 unten). Noch am selben Tag habe C._____ die Klägerin mehrfach angerufen und gedrängt, am Folgetag administrative Arbeiten zu übernehmen und gleichzeitig versucht, Dr. med. D._____ telefonisch zu erreichen. Dieser habe die Auskunft, ob die Klägerin zumindest Bürotätigkeiten ausüben könne, unter Verweis auf das Arztgeheimnis verweigert. Im E-Mail vom 19. August 2024 schreibe die Beklagte ausdrücklich, sie habe als Arbeitgeberin das Recht herauszufinden, welche Tätigkeiten die Klägerin ausführen könne (was natürlich nicht stimme) und deshalb den Arzt kontaktiert. Damit sei belegt, dass der Arztkontakt bereits vor dem 20. August 2024 erfolgt sei und nicht erst danach, wie in der Klageantwort behauptet. Die Klägerin habe sich auch nie damit einverstanden erklärt, während der bescheinigten 100%igen Arbeitsunfähigkeit Arbeiten auszuführen, wie die Beklagte behaupte. Die Klägerin habe dies abgelehnt, da sie sich gemäss ausdrücklicher ärztlicher Anweisung zu schonen gehabt habe und keinerlei

belastenden Tätigkeiten – auch nicht Telefon- oder Bildschirmarbeit – habe verrichten dürfen. Im Übrigen hätten solche Arbeiten bereits seit Monaten nicht mehr zu ihrem Aufgabenbeschrieb gehört (act. 1 Rz. 14 S. 6 unten und Rz. 15 und act. 21 Rz. 15).

1.1.3. Mit E-Mail vom 19. August 2024 um 11:36 Uhr habe C._____ die Klägerin aufgefordert, sich bis am Abend zu melden, um die bereits besprochene Mithilfe in der Praxis anzugehen. Bei Stillschweigen sei sie gezwungen, den Vertrauensarzt einzuschalten (act. 5/10 und act. 1 Rz. 16 f.). Da sich der Gesundheitszustand der Klägerin nicht verbessert gehabt habe, sei ihr durch Dr. med. E._____ vom 22. bis 28. August 2024 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit attestiert worden (act. 1 Rz. 18). Die Beklagte könne mit ihren laienhaften medizinischen Ausführungen nichts zur üblichen Dauer einer Sehnenscheidenentzündung beitragen. Entscheidend sei der konkrete Fall (act. 21 Rz. 19). Die Klägerin habe am 22. August 2024 einen Arbeitsversuch unternommen und beim ersten Patienten bemerkt, dass es einfach nicht mehr gehe und darum das Arztzeugnis verlängern lassen (act. 21 Rz. 14). Das Zeugnis sei nach Rücksprache mit Dr. med. D._____ von Dr. med. E._____ verlängert worden, weil Dr. med. D._____ am 22. August nicht in der Praxis gewesen sei. Dieser habe die andauernde Erkrankung nach seiner Rückkehr mit Zeugnis vom 27. August 2024 bestätigt (act. 21 Rz. 19) und vom 22. bis 30. August eine vollständige und vom 31. August bis 8. September 2024 eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert (act. 1 Rz. 18). Die von der Beklagten aufgeführten Internetquellen oder allgemeine Hinweise aus populären Gesundheitsportalen seien für die Beurteilung der konkreten Arbeitsunfähigkeit der Klägerin völlig irrelevant. Die Unterstellung, das Attest sei wegen familiären Beziehungen ein Gefälligkeitszeugnis, seien unbegründet, rufschädigend und respektlos. Dr. med. D._____ sei Facharzt für Orthopädie und Unfallchirurgie. Er behandle die Klägerin seit Jahren und habe zusätzlich zum Arztzeugnis einen Bericht über die orthopädische Konsultation der Klägerin erstellt. Daraus gehe klar hervor, dass er bei der Klägerin eine Entzündung im Bereich des Ellenbogens und eine Sehnenscheidenentzündung am Unterarm diagnostiziert habe (act. 21 Rz. 12 und act. 22/32).

1.1.4. Die Klägerin habe während der Arbeitsunfähigkeit wie zuvor seit über 20 Jahren weiter in unregelmässigen Abständen tibetisches Yoga unterrichtet, keine körperlich fordernde Yogapraxis, insbesondere würden keine Positionen eingenommen, die das entzündete Handgelenk belasten würden (act. 1 Rz. 19). Sie habe ihre Stunden nach der Erkrankung zunächst abgesagt. Am 28. August habe sie erstmals wieder vorsichtig eine Lektion in Lu Jong zu geben versucht, ohne in die Schmerzen zu gehen und indem sie die Übungen modifiziert oder nur mündlich angeleitet habe. Dies sei ausdrücklich von Dr. med. D._____ genehmigt worden, den sie am Tag zuvor konsultiert gehabt habe. Diese angepasste und kurze Tätigkeit sowie der dreiminütige Weg vom Wohnort zum F._____ mit dem Velo hätten keinerlei Einfluss auf die Genesung gehabt und änderten nichts an der attestierten Arbeitsunfähigkeit. Das auf der Webseite gezeigte Foto mit dem Schwert stamme aus der Praxis des G._____ und habe mit der fraglichen Zeit und Tätigkeit nichts zu tun (act. 21 Rz. 22). Ab dem 2. September 2024 sei die Klägerin auch wieder zu 50% arbeitsfähig gewesen in einer Tätigkeit, die genau die entzündete Stelle belastete (Prot. S. 21). Am Abend des 28. August 2024 sei C._____ in Begleitung ihrer beiden Kinder in der Yogastunde erschienen. Sie habe den Unterricht unterbrochen, die Klägerin lautstark angesprochen und massiv unter Druck gesetzt, ein mitgebrachtes Schriftstück mit dem Titel "Fristlose Kündigung" zu unterzeichnen. Andernfalls rechtliche Schritte eingeleitet würden. Das Dokument habe eine von der Klägerin selbst auszusprechende fristlose Kündigung enthalten, sowie eine Verpflichtung zur Rückzahlung des Augustlohns und zur Leistung von Schadenersatz. Die Klägerin habe nicht unterzeichnet. H._____, Psychotherapeut im F._____, habe C._____ nach draussen begleiten müssen. Auch hier sei die Eskalation eindeutig von C._____ ausgegangen (act. 1 Rz. 20 und act. 21 Rz. 22).

1.1.5. H._____ habe einen Bericht zum Vorfall erstellt und darin ausgeführt, dass eine Dame angeklopft habe und die Klägerin habe sprechen wollen. Dann im dritten Absatz heisse es: "Nach einigen Sekunden hörte ich die lauter werdende Stimme der Besucherin mit den Kindern, so dass ich das Folgende leider gut hören konnte: Die Besucherin begann Frau A._____ lauthals zu beschimpfen und nötigte sie mehrmals ein Papier zu unterschreiben, sonst drohe ihr Gericht und Anwalt." Schliesslich habe er die Besucherin aufgefordert, die Räumlichkeiten wegen ihres

wirklich unangenehmen Benehmens zu verlassen, was diese dann nach einigem Hin und Her getan habe. An das Verhalten der Klägerin könne er sich insofern erinnern, als er diese als weit weniger emotional erlebt habe als die Besucherin, ja gar beschwichtigend, jedoch die Forderung klar ablehnend. Im nächsten Absatz werde dann kurz geschildert, dass sich Frau C._____ habe entschuldigen wollen. Dann gebe es im letzten Absatz eine persönliche Bemerkung zum Vorfall: "In meiner gesamten vielfältigen und langen Berufskarriere in verschiedenen Kontexten habe ich noch nie und nur im Entferntesten ein solch unsägliches Verhalten seitens eines Arbeitgebers erlebt. Weder die Drohungen, noch die lauten aggressiven Beschimpfungen und diese vor Klienten einer anderen Person. Falls die Besucherin ein solches Verhalten auch am Arbeitsplatz an den Tage legen würde, empfände ich ein solches Arbeitsklima als akut krankheitsgefährdend bzw. gesundheitsschädlich." Hieraus gehe klar hervor, dass das Geschehen am 28. August 2024, wie es die Beklagte in der Klageantwort schildert, schlicht falsch sei (Prot. S. 8).

1.1.6. Mit Kündigungsschreiben vom 29. August 2024 habe die Beklagte das Arbeitsverhältnis auf den 31. Oktober 2024 gekündigt. Gleichzeitig sei eine vertrauensärztliche Untersuchung in Aussicht gestellt worden, zu der die Klägerin aber nie aufgeboten worden sei (act. 1 Rz. 22). Am 29. August 2024 sei die Klägerin auch aus dem WhatsApp-Chat entfernt worden (act. 21 Rz. 27). Die Kündigung sei während einer Sperrfrist erfolgt und deshalb nichtig, was die Klägerin der Beklagten mit E-Mail vom 30. August 2024 mitgeteilt habe (act. 1 Rz. 23).

1.1.7. In der Woche vom 2. bis 6. September 2024 habe die Klägerin ihre Arbeit im Umfang der ärztlich attestierten 50% wieder aufgenommen (act. 1 Rz. 25). Am 9. September 2024 habe die Beklagte sinngemäss erklärt, die Kündigung solle nun einfach ab dem 9. September 2024 gelten, ab dem Tag der ganz wiederhergestellten Arbeitsfähigkeit (act.1 Rz. 28). Die anhaltenden Spannungen hätten bei der Klägerin zu einer akuten psychischen Überforderung geführt. Noch am selben Tag habe sie ihre behandelnde Hausärztin Pract. med. I._____ aufgesucht, die ihr am folgenden Tag nach Rücksprache mit der verantwortlichen Stationsärztin, Dr. med. J._____, eine vollständige arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit attestiert habe. Gemäss diesem Arztzeugnis sei die Klägerin vom 11. bis 30. September 2024 zu

100% arbeitsunfähig gewesen (act. 1 Rz. 29 und act. 21 Rz. 35). Am 11. September 2024 habe die Klägerin das Arbeitsverhältnis gekündigt (act. 1 Rz. 30). Mit Schreiben vom 13. September 2024 habe die Beklagte den Erhalt der ordentlichen Kündigung bestätigt, jedoch weiterhin die von der Klägerin geltend gemachte arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit bestritten und die Lohnzahlung mit sofortiger Wirkung eingestellt sowie die Klägerin aufgefordert, wieder zur Arbeit zu erscheinen. Des weiteren sei die Kündigung vom 29. August 2024 als weiterhin wirksam erklärt worden. Schliesslich solle die Klägerin ihr Pensum am neuen Arbeitsort ab dem 1. Oktober 2024 erhöhen. Des Weiteren sei eine vertrauensärztliche Untersuchung in Aussicht gestellt worden (act. 1 Rz. 31), wozu sich die Klägerin mit Schreiben vom 16. September 2024 bereit erklärt habe (act. 1 Rz. 32). Mit Zeugnis vom 26. September sei der Klägerin dann eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vom 1. bis 26. Oktober 2024 und mit Zeugnis vom 21. Oktober 2024 eine durchgehende Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. November 2024 attestiert worden (act. 1 Rz. 33 ff.).

1.1.8. Die monatelange körperliche Überbelastung durch das tägliche pausenlose Arbeiten mit äusserst anspruchsvollen Patienten sowie die seit Mitte August 2024 eskalierende Konfliktsituation im Arbeitsverhältnis und die massive psychische Belastung durch wiederholte Grenzüberschreitungen der Beklagten hätten nahezu zwangsläufig zu einer gesundheitlichen Destabilisierung der Klägerin geführt. Die psychische Erschöpfung und die daraus resultierende vollständige bzw. teilweise Arbeitsunfähigkeit seien nicht überraschend gewesen, sondern direkte Folge eines zunehmend toxischen Arbeitsumfelds. In Anbetracht der dokumentierten Vorfälle und dem Verhalten der Beklagten erscheine es geradezu lebensfremd, davon auszugehen, die Klägerin hätte sich ihre gesundheitlichen Beschwerden lediglich ausgedacht oder übertrieben dargestellt (act. 1 Rz. 39). Die Klägerin lege des Weiteren einen ärztlichen Bericht von Pract. med. I. _____ ins Recht, in dem diese die gesamte Behandlung und Belastungssituation im Herbst 2024 beschreibe, einschliesslich der Überweisung an den Spezialisten Dr. med. K. _____, Facharzt FMH für Psychiatrie und Psychotherapie und klassischer Homöopath, zwecks psychiatrischer Betreuung (act. 21 Rz. 35 und 44).

1.1.9. Bei Dr. med. K._____ sei die Klägerin seit mehreren Jahren in homöopathischer Behandlung. Der von Dr. med. K._____ erstellte ausführliche Bericht beschreibe nachvollziehbar die Belastungssituation, die medizinische Behandlung und bestätige die Arbeitsunfähigkeit im Herbst 2024 (act. 21 Rz. 44 ff. und act. 22/34).

1.2. Beklagte

1.2.1. Die Beklagte stellt die Arztzeugnisse der Klägerin in Frage, dies unter anderem wegen vier verschiedener Ärzte innerhalb dreieinhalb Monaten. Ferner bezweifelt sie das Vorliegen einer Sehnenscheidenentzündung, da eine Überbelastung in Anbetracht der vorangegangenen Ferien nicht plausibel sei, Schmerzen an der Hand vorher mit keinem Wort erwähnt worden seien (act. 14 Rz. 36 ff. und Prot. S. 10), keine bildgebenden diagnostischen Methoden angewendet worden seien (act. 14 Rz. 39 ff.) und der Sohn der Klägerin, L._____, in der Praxis von Dr. med. D._____ arbeite (act. 14 Rz. 44). Eine Sehnenscheidenentzündung müsste innert weniger Tage abklingen. Auch in einem schweren Fall müssten zwei Wochen Schonung während der Ferien ausreichen (Prot. S. 10). Auch bei einer strikten Schonung seien administrative Tätigkeiten möglich (Prot. S. 12). Zudem habe die Klägerin nach ihrer Ferienrückkehr zum Ausdruck gebracht, dass sie keine Lust auf das Arbeiten habe (act. 14 Rz. 46). Die Klägerin habe auch trotz behaupteter Sehnenscheidenentzündung einmal in der Woche Yogastunden gegeben und sei Fahrrad gefahren und nicht erstmals wie behauptet am 28. August als sie beim Erteilen der Stunden ertappt worden sei (act. 14 Rz. 47 und Prot. S. 13).

1.2.2. Es trifft nach Ansicht der Beklagten grundsätzlich nicht zu, dass die Klägerin, die nur 70% gearbeitet habe, überlastet gewesen sei (Prot. S. 10). Bei der Beklagten würden keine besonders günstige Tarife verlangt und die Beklagte habe keine besonders zeitintensive, körperlich wie psychisch belastende Arbeit/Kunden (act. 14 Rz. 29 ff.). Die Klägerin habe auch nicht sieben Stunden am Stück ohne Pause arbeiten müssen (act. 14 Rz. 32 f. und Prot. S. 9).

1.2.3. Die Beklagte bestritt das Vorliegen einer Einigung, wonach die Klägerin keine organisatorischen und administrativen Aufgaben ausführen müsse (act. 14 Rz. 22 ff.).

1.2.4. Was die Kontaktaufnahme während Krankheit betrifft, habe C._____ lediglich am 19. August 2024, wenige Tage bevor die Klägerin gemäss ärztlichem Zeugnis ihre Arbeit am 22. August 2024 wieder zu 50% aufnehmen sollte, die Klägerin auf deren Mobiltelefon angerufen und sich erkundigt, welche Arbeiten für sie am ehesten geeignet wären, um den kommenden Arbeitseinsatz zu planen (act. 14 Rz. 55). Sie habe der Klägerin am Telefon erklärt, dass sie aufgrund einer mit der Schwangerschaft einer weiteren Mitarbeiterin zusammenhängenden Arbeitsunfähigkeit dringend auf ihre Mithilfe angewiesen sei (act. 14 Rz. 56). Aufgrund dieser ausserordentlichen Situation habe sie die Klägerin gebeten, vorübergehend bis zur vollständigen Genesung der Sehnenscheidenentzündung ihr Arbeitspensum ausschliesslich im administrativen und organisatorischen Bereich sowie beim Empfang zu leisten. Die Klägerin habe sich im Laufe des Telefonats mit diesem Vorgehen einverstanden erklärt (act. 14 Rz. 57).

1.2.5. Beim Arzt habe C._____ am 20. August 2024 Erkundigungen zur Bürotätigkeiten eingeholt (act. 14 Rz. 58). Sie sei aufgrund der angespannten Personalsituation dringend darauf angewiesen gewesen, dass die Klägerin soweit mit ihrer Sehnenscheidenentzündung vereinbar, in administrativen und organisatorischen Belangen aushelfe. Gemäss Treuepflicht sei die Klägerin hierzu verpflichtet gewesen. Es sei unglaublich, dass dies nicht möglich gewesen sei. Hierzu sei Dr. med. D._____ zu befragen und bei anderslautender Antwort ein Gerichtsgutachten einzuholen. C._____ habe als Folge nicht eine Woche mit ihren Kindern in die Sommerferien verreisen können (act. 14 Rz. 59 ff.). Spätestens nach sieben Tagen sollten Sehnenscheidenentzündungen soweit abgeheilt sein, dass insbesondere administrative und organisatorische Arbeiten wieder möglich sein sollten (act. 14 Rz. 70).

1.2.6. Die Beklagte mutmasst, dass das Zeugnis von Dr. med. E._____ vom 22. August 2024 nicht korrekt sei, dass diese Ärztin für innere Medizin und Kardiologie keine Expertise betreffend Sehnenscheideentzündung abgeben könne und die Klä-

gerin auch nicht untersucht habe (act. 14 Rz. 71) und die Angelegenheit Dr. med. D._____ in der Folge auch zunehmend unangenehm gewesen sei, weshalb er die 100%ige Arbeitsunfähigkeit nur noch um drei Tage verlängert und im Anschluss nur noch eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert habe. Die Beklagte ersuchte darum, Dr. med. D._____ über die konkreten Umständen zur Ausstellung des ärztlichen Zeugnisses zu befragen und mutmasste, dass keine weitere Untersuchung stattgefunden habe (act. 14 Rz. 74).

1.2.7. Die Beklagte bestritt mit Verweis auf die Webseite der Klägerin, dass es sich beim von der Klägerin praktizierten Yoga um keine "körperlich fordernde Yogapraxis" handle und angeblich keine Positionen eingenommen würden, die ein entzündetes Handgelenk belasteten (act. 14 Rz. 77 ff. und Prot. S. 13). Die Klägerin sei zudem mit dem Fahrrad zum Yoga gefahren und habe auch keine medizinischen Hilfsmittel, wie etwa eine Armschiene getragen (act. 14 Rz. 82). C._____ habe die Klägerin anlässlich der Yogastunde vom Mittwochabend, 28. August 2024, von ausserhalb des Kursraumes zu sich gerufen. Sie habe die Klägerin nicht direkt vor den Kursteilnehmern angesprochen, wie es die Schilderung der Klägerin suggerierten. Unzutreffend sei und bestritten werde, dass C._____ mit rechtlichen Schritten gedroht und verlangt habe, dass die Klägerin eine fristlose Kündigung unterzeichne und den Augustlohn zurückzahle. C._____ habe der Klägerin allerdings gesagt, dass sie doch kündigen solle, wenn es ihr in der Praxis nicht mehr gefalle und sie keine Lust habe, sich von der Klägerin weiterhin verarschen zu lassen. Ebenso wenig treffe zu, dass C._____ von einem Mitarbeiter des F._____ «des Hauses verwiesen» worden sei (act. 14 Rz. 83). Die schriftliche Stellungnahme von H._____ (act. 22/35) werde gesamthaft und inhaltlich bestritten. Einzelnen Passagen könnten zutreffen aber es würde den Rahmen sprengen, jede Tatsachenbehauptung einzeln zu bestreiten. Das für dieses Verfahren fabrizierte Dokument sei absolut nicht glaubwürdig (Prot. S. 8 f.). Es sei sicher so gewesen, dass C._____ verärgert gewesen sei und es sei durchaus möglich, dass es vor dem Yogastudio etwas lauter geworden sei, aber herumgeschrien habe C._____ nicht (Prot. S. 14).

1.2.8. Die Klägerin sei nach dem Gesagten beim Zugang der Kündigung am 29. bzw. 30 August 2024 voll arbeitsfähig gewesen. Die Kündigung sei rechtsgültig gewesen (act. 14 Rz. 87 f.).

1.2.9. Die Umstände deuteten darauf hin, dass die beiden bis dahin involvierte Ärzte, Dr. med. D._____ und Dr. med. E._____ ab September 2024 trotz Drängens der Klägerin nicht mehr bereit gewesen seien, ihr weiterhin eine vollständige bzw. teilweise Arbeitsunfähigkeit zu attestieren. Beide Ärzte seien dazu zu befragen. Die Klägerin sei Ende August 2024 zunächst noch der Auffassung gewesen, dass sie von den erwähnten Ärzten auch im September 2024 zu 100% krankgeschrieben würde. So habe sie am 28. August 2024 eine WhatsApp an C._____ geschrieben, wonach sie bis am 8. September 2024 zu 100% arbeitsunfähig sei und ein entsprechendes ärztliches Zeugnis, das folge, angekündigt (act. 17/10).

1.2.10. Dieser Plan sei dann offenbar nicht aufgegangen. Entgegen ihrer ursprünglichen Ankündigung habe die Klägerin daher kein neues ärztliches Zeugnis mehr eingereicht und sei ab dem 3. September 2024 (am 2. September 2024 habe die Klägerin nicht gearbeitet) wieder in einem 50%-Pensum zur Arbeit erschienen. Aufgrund dieser von der Klägerin kurzfristig veranlassten Umstellung seien die Einsätze der Klägerin noch nicht für die ganze Woche eingetragen gewesen (act. 14 Rz. 90 ff.).

1.2.11. Die Klägerin sei bei einer Rechtsschutzversicherung versichert und habe sich auch im Zusammenhang mit ihrer Krankschreibung ab August 2024 beraten lassen. Just am 29. August habe sie C._____ eine rechtliche Beratung des Anwalts der Rechtsschutzversicherung weitergeleitet. Ab dem 10. Oktober sei die Rechtsschutzversicherung auch im Aussenverhältnis als Vertreterin der Klägerin aufgetreten (act. 14 Rz. 96 f.).

1.2.12. Die Beklagte erklärte weiter, C._____ sei nach Ertappen der Klägerin bei der Yoga-Stunde klar gewesen, dass die Krankschreibung ungerechtfertigt und die Kündigung rechtsgültig gewesen sei. Sie bestritt das Gespräch vom 9. September 2024, wonach die Kündigung nun einfach ab dem 9. September 2024 gelten solle (act. 14 Rz. 109 f.). Am 11. September 2024 habe die Beklagte der Klägerin eine

präventive Ersatzkündigung zukommen lassen und ausdrücklich betont, dass die Kündigung vom 30. August 2024 weiterhin als rechtsgültig erachtet werde (act. 14 Rz. 111).

1.2.13. Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit werde in der Regel ohne jegliche messbaren medizinischen Befunde einzig aufgrund der mündlichen Erzählung des Patienten ausgestellt. Es reiche eine einigermaßen plausible Konfliktsituation zu schildern und mitzuteilen, dass einen die Situation belaste. Besonders problematisch sei es, wenn solche ärztlichen Zeugnisse von im psychologischen und psychiatrischen Bereich unqualifizierten Hausärzten ausgestellt würden (act. 14 Rz. 118). Die Beklagte ruft die Ärzte der Klägerin als Zeugen an. Sie bezweifelt, dass die Klägerin in einer regelmässigen psychiatrischen Behandlung war und Medikamente verschrieben worden seien (act. 14 Rz. 125 und Prot. S. 16).

1.2.14. Zu den an der Hauptverhandlung von der Klägerin neu eingereichten ärztlichen Berichten liess die Beklagte ausführen: Der Bericht von Dr. med. D. _____ zur orthopädischen Konsultation vom 14. August 2024 (act. 22/32) datiere vom 28. August 2025 und somit rund ein Jahr nach der ersten Krankschreibung der Klägerin. Die Diagnose, die hier erstmals gestellt und behauptet werde im Prozess sei eine Epicondylitis ulnaris und Tendovaginitis der Flexor-carpi-ulnaris-Sehne. Diese Diagnose werde mangels Überprüfbarkeit bestritten. Im Bericht stehe nichts Neues. Es falle auf, dass bestätigt werde, dass keinerlei vertieften Untersuchungen wie Ultraschall, Röntgen oder ähnliches durchgeführt worden seien. Insofern handle es sich beim Bericht schlichtweg um eine nochmalige Aufzählung der bereits ausgestellten Zeugnissen mit keinerlei medizinischem Mehrwert. Beim ärztlichen Bericht von Pract. med. I. _____ (act. 22/33) falle auf, dass dieser Bericht am 10. September 2025 im Hinblick auf das vorliegende Verfahren – insbesondere die heutige Verhandlung – im Auftrag und auf Wunsch der Klägerin ausgestellt worden sei. Auch hier heisse es im zweiten Absatz dieses Berichtes: "die Patientin berichtete". Auch dieses Zeugnis beruhe also ausschliesslich auf einem mündlichen, persönlichen Bericht der Klägerin, ohne dass medizinische Untersuchungen stattgefunden hätten. Der Ärztliche Bericht von Dr. med. K. _____ datiere vom 19. August 2025 (act. 22/34), also rund ein Jahr nach der relevanten Krankschreibung der Klägerin.

Dieses Dokument zeige, worum es in diesem Prozess gehe. Es sei unbestritten zwischen den Parteien, dass zwischen der Geschäftsführerin C._____ und der Klägerin eine gutes, freundschaftliche Verhältnis bestanden habe. Es habe bis August 2024 keine Spannungen oder ähnliches gegeben, die hier Basis bieten würden, eine schwierige Situation am Arbeitsplatz zu begründen. Auch dieser Bericht beginne mit, "gemäss Angaben von der Klägerin" und beruhe einzig auf den Erzählungen und mündlichen Äusserungen der Klägerin. Diese hätten es in sich. Es sei bei der Klägerin innert weniger Wochen offenbar ein abgrundtiefer Hass entstanden, der unbegründet sei. Die Beklagte und insbesondere die Geschäftsführerin C._____ hätten dazu keinen Anlass geboten. Es bleibt unklar, weshalb dieser krasse Stimmungswandel eingetroffen sei. Die Angaben im Bericht grenzten an üble Nachrede. Solche Äusserungen gegenüber einem Dritten seien dazu geeignet, die Ehre der Geschäftsführerin C._____ herabzusetzen. Wenn jemand einem Arzt so etwas erzähle, dann bleibe diesem gar nichts anderes übrig, als diese Person arbeitsbezogen krank zu schreiben. Die Frage sei einfach: Komme es in ein bis zwei Wochen plötzlich von Freundschaft zu abgrundtiefem Hass? Das mache keinen Sinn, sondern habe das einzige Ziel, nicht mehr zu arbeiten und weiterhin in den vollen Lohngenuss zu kommen. Es werde bestritten, dass dieser Bericht irgendetwas in materieller oder medizinischer Art zur Beurteilung der angeblichen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit der Klägerin beitragen könne (Prot. S. 6 ff. und Prot. S. 24).

1.2.15. Die Beklagte liess zudem auf die Schadenminderungspflicht hinweisen und geltend machen, dass die Klägerin in der Lage gewesen wäre, sofort eine Anstellung zu finden bzw. ihre Anstellung am neuen Ort früher anzutreten oder auszubauen (act. 14 Rz. 131 ff. und Prot. S. 25). Es werde bestritten, dass das neue Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufgelöst worden sei und die Klägerin keinen anderweitigen Ersatzverdienst erzielt habe, der ihr anzurechnen wäre (Prot. S. 16).

1.2.16. Was die nicht stattgefundene vertrauensärztliche Untersuchung anbelangt, machte die Beklagte geltend, dass der Kanzleimitarbeiter ihres Rechtsvertreters zunächst in Bezug auf die Sehnenscheidenentzündung und anschliessend in Bezug auf die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit über 10 Ärzte angefragt habe.

Sämtliche der angefragten Ärzte hätten die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung entweder generell abgelehnt oder erst wieder einen freien Termin in drei Monaten gehabt. Auf diese Schwierigkeiten bei der Suche nach einem geeigneten Vertrauensarzt habe die Beklagte im Schreiben vom 13. September 2024 ausdrücklich hingewiesen (act. 14 Rz. 140, act. 5/22 S. 2).

2. Rechtliche Grundlage zum Beweis der Arbeitsunfähigkeit

2.1. Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliegt der Arbeitnehmerin (Art. 8 ZGB) und wird in der Regel durch Arztzeugnisse erbracht. Die Aufzählung der zulässigen Beweismittel in Art. 168 Abs. 1 ZPO ist abschliessend. Vor Inkrafttreten des auf den vorliegenden Fall anwendbaren mit ZPO-Revision vom 17. März 2023 geänderten Art. 177 ZPO galten Privatgutachten aber auch Arztzeugnisse, fachärztliche Berichte und dergleichen beweisrechtlich als Bestandteil der Parteivorbringen und nicht als eigentliche Beweismittel (vgl. hierzu bspw. Urteil des Bundesgerichts 4A_368/2024 vom 23. Oktober 2024). Nun ist die Urkundenqualität von Privatgutachten in Art. 177 ZPO ausdrücklich verankert. In der Praxis wurde schon bisher grundsätzlich von der Richtigkeit des Inhaltes eines von der Arbeitnehmerin beigebrachten ärztlichen Zeugnisses ausgegangen, sofern keine begründeten Zweifel an dessen Richtigkeit bestehen (Anscheinsbeweis, STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 324a OR N 12). Wie alle Urkunden unterliegen auch Arztzeugnisse der freien Beweiswürdigung der Gerichte (Art. 157 ZPO; Basler Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung, Spühler/Tenchio/Infanger (Hrsg.), 4 Aufl., Winterthur/Chur 2024, DOLGE, Art. 177 N 13a). Zweifel an einem Arztzeugnis können z.B. dadurch geweckt werden, dass eine Arbeitsunfähigkeit rückwirkend bestätigt wurde. Auch wenn innert kurzer Zeit aus nicht nachvollziehbaren Gründen verschiedene Arztzeugnisse von verschiedenen Ärzten vorgelegt werden, liegt der Verdacht nahe, dass die Arbeitnehmerin mit ihrer Krankheit "hausieren" ging. Das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit kann auch zweifelhaft wirken, wenn die Arbeitnehmerin bei Freizeitaktivitäten beobachtet wird. Gleiches gilt, wenn die Arbeitnehmerin nach einer Auseinandersetzung mit Vorgesetzten vor Mitarbeitenden angekündigt hat, sie werde sich jetzt "krank schreiben lassen" (EGLI, AGer-Z 2008,

S. 45 ff., S. 51). Die Abweichung von einer im ärztlichen Zeugnis festgehaltenen Arbeitsunfähigkeit kommt ganz grundsätzlich namentlich in Betracht, wenn die Arbeitnehmerin die festgestellte Verhinderung durch ihr eigenes Verhalten in Zweifel zieht. Zweifel vermag unter Umständen auch ein Arztbesuch am Tag der Kündigung erwecken (vgl. etwa PÄRLI/PETRIK, Arbeit, Krankheit, Invalidität, Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte Rz. 216 mit weiteren Beispielen). Die Ärztin oder der Arzt ist sodann gehalten, die Patientin zu untersuchen und die Befunde zu erheben, gestützt auf welche sie eine Diagnose erstellt. Geht aus den Arztzeugnissen hervor, dass die ärztliche Beurteilung lediglich auf den Aussagen der Patientin und nicht auf einer eigenen Untersuchung der Ärztin beruht, begründet dies Zweifel am ärztlichen Attest (LEUTWILER/TISSOT, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit in: Herzog-Zwitter/Landolt (Hrsg.), Handbuch Arbeits(un)fähigkeit – medizinische und rechtliche Aspekte, Zürich 2025, S. 371 ff. N. 92). Wird ein Zeugnis begründet in Zweifel gezogen, braucht es substantziiertere Angaben zur Arbeitsunfähigkeit (Urteil des Bundesgerichts 4A_368/2024 vom 23. Oktober 2024, E. 4.2.3.).

2.2. Von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit spricht man, wenn die Arbeitnehmerin nur in Bezug auf seine konkrete Stelle an der Arbeit verhindert ist, im Übrigen aber ganz normal einsatzfähig und auch in ihrer privaten Lebensgestaltung (z.B. Freizeit, Hobbys, Mobilität) kaum eingeschränkt ist. Solche Konstellationen treten in der Praxis fast immer im Umfeld von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz auf (z.B. Konflikt, Mobbing) (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336c OR N 8, S. 1083 f.).

3. Würdigung

3.1. Arbeitsunfähigkeit zufolge Sehnenscheidenentzündung

3.1.1. Es liegen betreffend die Arbeitsunfähigkeit wegen Sehnenscheidenentzündung Arztzeugnisse von Dr. med. D._____, Facharzt Orthopädische Chirurgie und Traumatologie des Bewegungsapparates, sowie von Dr. med. E._____, Fachärztin Allgemeine Innere Medizin und Kardiologie, bei den Akten, die vom 15. August bis 30. August 2024 eine 100%ige und ab dem 31. August bis zum 8. September 2024 eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit bescheinigen (act. 5/9, act. 5/11 und act. 5/12).

Diese Zeugnisse wurden nicht rückwirkend ausgestellt. Es blieb unbestritten, dass Dr. med. E._____ ihren Praxiskollegen Dr. med. D._____ während dessen Abwesenheit vertrat. Es gibt somit einen nachvollziehbaren Grund, weshalb zwei Ärzte in die Krankschreibung involviert waren. Darüber hinaus hat Dr. med. D._____ in einem für das vorliegende Verfahren erstellten Bericht über die orthopädische Konsultation vom 14. August 2024 (act. 22/32) die Diagnose Epicondylitis ulnaris und Tendovaginitis der Flexor-carpi-ulnaris-Sehne aufgeführt. In diesem Bericht wird die subjektive Schilderung der Klägerin wiedergegeben und objektiv eine Druckdolenz über den ulnaren Epicondylus und entlang der Flexor-carpi-ulnaris-Sehne festgehalten. Entsprechend fand eine tatsächliche Untersuchung durch den Arzt statt bzw. es wurde nicht lediglich auf die Sachdarstellung der Klägerin abgestellt. Zudem wird erläutert, dass die ursprünglich nur für eine Woche attestierte 100%ige Arbeitsunfähigkeit nach gescheitertem Arbeitsversuch am 22. August 2024 bis am 30. August 2024 verlängert und anschliessend eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit bis am 8. September 2024 attestiert worden sei. Aus dem Umstand, dass Dr. med. D._____ es im Rahmen seines fachärztlichen Ermessens nicht für nötig befand, den Befund einer Sehnenscheidenentzündung mit einem Röntgenbild, Ultraschall oder MRI zu erhärten, kann – entgegen der beklagischen Behauptung – nichts abgeleitet werden.

3.1.2. Diesen glaubhaften Arztzeugnissen hält die Beklagte entgegen, dass eine Sehnenscheidenentzündung innert weniger Tage ausheilen sollte. Es liegt allerdings weder an der Beklagten noch am Gericht, medizinische Spekulationen über die gewöhnliche Genesungsdauer und den bei der Klägerin spezifischen Heilungsverlauf anzustellen. Bis zu einem gewissen Grad muss das Gericht auf die von den behandelnden Ärzten – vorliegend eines Facharztes für Orthopädische Chirurgie und Traumatologie des Bewegungsapparates und somit Experten auf diesem Gebiet – attestierte Arbeitsunfähigkeit vertrauen, wenn die Umstände nicht erhebliche Zweifel nahelegen. Solche Zweifel sind vorliegend bei näherer Betrachtung nicht dargetan. Die attestierte Arbeitsunfähigkeit bewegt sich auch nicht eklatant ausserhalb der von der Beklagten behaupteten Erfahrungswerten. Die krankheitsbedingte Abwesenheit der Klägerin mag für die Inhaberin der Beklagten, C._____, während der Sommerferienzeit belastend gewesen sein. Trotzdem lässt sich nichts Massge-

bliches aus dem Umstand ableiten, dass die Klägerin darauf beharrte, ihren Arm während der attestierten 100%igen Arbeitsunfähigkeit komplett zu schonen und auch keine administrativen Arbeiten auszuführen. Am 22. August 2024 hat die Klägerin unbestrittenermassen ein Arbeitsversuch als Dentalhygienikerin gemacht und diesen in der Folge wieder abgebrochen (Prot. S. 11). Von grundsätzlich fehlender Bereitschaft, die Arbeit wieder aufzunehmen, kann vor diesem Hintergrund nicht gesprochen werden. Ab dem 3. September 2024 nahm die Klägerin die Arbeitstätigkeit bei der Beklagten wieder in einem 50%-Pensum wahr. Der Umstand, dass die Klägerin am 28. August 2024 eine Yoga-Stunde erteilte, mag zwar auf den ersten Blick als nur schwer mit einer Sehnenscheidenentzündung vereinbar erscheinen. In Anbetracht, dass dies wenige Tage vor Wiederaufnahme der 50%igen Arbeitsunfähigkeit geschah und dem nachvollziehbaren Hinweis, dass die Stunde auch sehnenscheidenentzündungs-schonend gestaltet werden kann, lässt auch dies noch keine begründeten Zweifel an der attestierten Arbeitsunfähigkeit erwecken. Dasselbe gilt für die Fahrradfahrt dorthin. Der Beklagten ist indes zuzustimmen, dass es bis zu einem gewissen Grad schwer verständlich ist, dass die Klägerin diese Stunde in Anbetracht der Diskussion zu administrativen Tätigkeiten nicht einfach ausfallen liess. Gleichwohl ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin die Stunde nicht selbst wahrgenommen, sondern vielmehr angeleitet hat und es nachvollziehbar ist, dass sie in dieser Rolle über die fachliche Kompetenz verfügte, eine armschonende Anleitung zu wählen. Der Umstand, dass der Sohn der Klägerin in der Praxis von Dr. med. D._____ arbeite, lässt die Vermutung der Richtigkeit der Arztzeugnisse ebenso wenig umstossen. Mangels notwendiger Substanziierung ist schliesslich der Hinweis, die Klägerin habe nach ihrer Ferienrückkehr zum Ausdruck gebracht, dass sie keine Lust auf das Arbeiten habe, unerheblich. Die Beklagte hat darauf verzichtet, die Klägerin zu einem Vertrauensarzt aufzubieten. Sie erklärt dies damit, dass sie keinen Arzt gefunden habe (act. 14 Rz. 141). Daraus lässt sich indes nichts zugunsten der Beklagten ableiten. Dass die Klägerin am 28. August 2024 davon ausging oder allenfalls auch hoffte, noch weiterhin zu 100% krank geschrieben zu werden (vgl. WhatsApp-Nachricht vom 28. August 2024, act. 14 Rz. 91 und act. 17/10) und ihr aber ab dem 31. August 2024 nur noch eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit attestiert wurde, vermag ebenfalls keine begründeten

Zweifel an der Beweiskraft der Arbeitsunfähigkeitszeugnisse zu begründen (vgl. zur bereits bestehenden Konfliktsituation etwa die E-Mail vom 19. August 2024 mit der Überschrift "Klärung bezüglich Krankheitsfall und Zusammenarbeit, act. 5/10). Auf die von Dr. med. D._____ und Dr. med. E._____ attestierten Arbeitsunfähigkeiten kann abgestellt werden, ohne dass die beiden Ärzte zusätzlich als Zeugen befragt werden müssen.

3.2. Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vom 11. September 2024 bis Ende November 2024

3.2.1. Die Beklagte bezweifelt auch die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, die der Klägerin von Dr. med. J._____, Fachärztin FMH für Allgemeine Innere Medizin, Praxis F._____, vom 11. bis 30. November 2024 und von Dr. med. K._____, Spezialarzt für Psychiatrie und Psychotherapie, vom 1. Oktober 2024 bis 30. November 2024, dem Ende der Kündigungsfrist attestiert wurde (act. 5/20, act. 5/24 und act. 5/28). Die Arztzeugnisse sind nicht rückdatiert. Der Wechsel zum Facharzt Psychiatrie lässt keine Zweifel aufkommen, sondern dokumentiert ein sachgerechtes Vorgehen. Im ärztlichen Bericht von Pract. med. I._____, Fachärztin für Allgemeine Innere Medizin, vom 10. September 2025 heisst es, dass diese langjährige Hausärztin der Klägerin sei (act. 22/33). Das erste Zeugnis verantwortete diese offenbar zusammen mit der Stationsärztin Dr. med. J._____ (act. 21 Rz. 35). Der ärztliche Bericht von Dr. med. K._____ vom 19. August 2025 gibt zwar (auch) Schilderungen der Klägerin wieder (was sich bei der Anamnese insbesondere bei psychischen Krankheiten und der Fragestellung der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit nicht vermeiden lässt). Dr. med. K._____ berichtet aber durchaus auch von eigenen Beobachtungen und Feststellungen. So führte er aus, dass die Patientin deutliche Zeichen einer psychischen Belastungsreaktion gezeigt habe (act. 22/34 und act. 21. Rz. 45).

3.2.2. Auf die Atteste der behandelnden Ärzte kann abgestellt werden. Es sind keine Auffälligkeiten ersichtlich. Auch die Beklagte scheint davon auszugehen, dass eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit in der Regel mit einer Konfliktsituation in Zusammenhang steht (act. 14 Rz. 84, 118 und 194). Dass eine solche

bestand, ist ausgewiesen. Zunächst nahm C._____ kurze Zeit nach Ausstellung des ersten Attests vom 14. August 2024 mit dem Arzt der Klägerin Kontakt auf (act. 5/10 und Prot. S. 11), was von der Klägerin zu Recht als unangebracht empfunden wurde. Die Konfrontation der Klägerin anlässlich der Yoga-Stunde war eine aufgeladene Auseinandersetzung, auch wenn nur einzelne Passagen laut den Schilderungen des anwesenden Psychotherapeuten H._____ zutreffen (Prot. S. 8), C._____ nur sehr verärgert war und es lediglich laut wurde (Prot. S. 5 und act. 22/35). Die von beiden Parteien eingereichte WhatsApp-Nachricht von C._____ vom 29. August 2024 beginnt mit "Bitte sende mir keine weiteren Nachrichten, da du bereits ausreichend meine Zeit in Anspruch genommen hast Du wirst im Laufe des Tages von meinem Anwalt hören" (act. 5/14 und 17/12). Im Kündigungsschreiben vom 29. August 2024 wird vorbehalten, Schadenersatz wegen hoher Umsatzbussen einzufordern (act. 5/13). Eine ausgewiesene Konfliktsituation liegt vor. Die Klägerin hat sich dazu bereit erklärt, einen Vertrauensarzt aufzusuchen. Das von der Beklagten in Aussicht gestellte Aufgebot blieb jedoch aus (act. 5/22-23). Laut den Angaben der Beklagten erwies sich die Vereinbarung eines Termins für eine vertrauensärztliche Untersuchung als umständlich und schwierig. Es kann diesen Angaben aber nicht entnommen werden, dass es grundsätzlich nicht möglich gewesen wäre, mit verstärkter Bemühung doch noch zeitnah einen Vertrauensarzt zu finden.

3.3. Fazit

Zusammenfassend kann auf die von den behandelnden Ärzten der Klägerin attestierten Arbeitsunfähigkeiten im Umfang von 100% von 15. August bis 30. August 2024 und im Umfang von 50% vom 31. August bis zum 8. September 2024 sowie die ebenfalls ärztlich bescheinigte arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vom 1. Oktober bis 30. November 2024 abgestellt werden. Die Kündigung der Beklagten vom 29. August 2024 war dementsprechend nichtig (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Das Arbeitsverhältnis endete am 30. November 2024.

IV. Krankenlohn

1. Parteistandpunkte

1.1. Klägerin

Die Klägerin fordert Lohn bzw. Krankenlohn für die Monate September, Oktober und November 2024 plus Kinderzulagen für den Monat November 2024 (act. 1 Rz. 37 f. und 35 ff.). Mangels klarer abweichender schriftlicher Vereinbarung (auch bei einer Streichung der Berner Skala wäre die Klausel zur Krankentaggeldversicherung nach Meinung der Klägerin zu unbestimmt für eine Ersatzlösung) rechnet die Klägerin mit Art. 324a OR und wendet die Zürcher Skala an: Drittes Dienstjahr: 9 Wochen oder 63 Kalendertage (act. 1 Rz. 48). Nach Ablauf dieser Zeit soll ergänzend die Krankentaggeldversicherung zum Zug kommen, deren Bestehen sich aus der Lohnabrechnungen ergebe (act. 1 Rz. 51). Die Klägerin macht zudem geltend, dass die Beklagte die Krankheit bis heute nicht bei der Krankentaggeldversicherung angemeldet und der Klägerin den hierdurch verursachten Schaden – die ausgebliebenen Krankentaggeld-Leistungen – zu ersetzen habe (act. 1 Rz. 52). Die Klägerin habe die Krankentaggeldversicherung nicht gekannt. Sie habe C. _____ gefragt, um welche Krankentaggeldversicherung es sich handle, aber keine Antwort erhalten (Prot. S. 23). Die Klägerin errechnet einen Gesamtnettobetrag von Fr. 13'405.02 (act. 1 Rz. 53). Diese Forderungen seien fällig und seit dem 1. Dezember 2024 zu 5% zu verzinsen (Art. 339 Abs. 1 OR, Art. 104 OR, act. 1 Rz. 58).

1.2. Beklagte

1.2.1. Die Beklagte macht geltend, im Arbeitsvertrag fehle zwar die Streichung der nicht zutreffenden Variante, die Parteien hätten sich aber auf eine Versicherungslösung geeinigt (act. 14 Rz. 186). Dies ergebe sich aus den Abzügen in der Lohnabrechnung. Dass sich die Klägerin der Versicherungslösung bewusst und mit dieser einverstanden gewesen sei, zeige auch ihre E-Mail vom 11. September 2024, mit welcher sie der Beklagten ihre Kündigung sowie ein weiteres ärztliches Zeugnis zugestellt habe. Darin halte sie eingangs fest (Hervorhebung hinzugefügt): «Anbei ist meine Kündigung und mein Arztzeugnis, welches du deiner Taggeldversiche-

rung einschicken kannst.» (act. 14 Rz. 187 f. und act. 17/19). Es sei erstellt, dass die Parteien eine schriftliche Ersatzlösung nach Art. 324a Abs. 4 OR getroffen hätten. Die betreffende Regelung enthalte sämtliche notwendigen Eckpunkte, wobei sie zusätzlich vorsehe, dass die Arbeitgeberin während der Wartefrist dieselben Leistungen wie die Taggeldversicherung erbringe, d.h. 80% des geschuldeten Lohns. Laut dem klaren Wortlaut des Arbeitsvertrags könne auch nur eine der beiden Lösungen gewählt werden. Indem die Klägerin von beiden Lösungen profitieren möchte, ohne sich auf eines der beiden festzulegen, verhalte sie sich widersprüchlich. Die Klägerin habe demnach – sofern das Gericht überhaupt auf einen Lohnanspruch der Klägerin erkenne – im Rahmen ihrer Behauptungs- und Substanziierungsobliegenheit, die auf der Basis der Versicherungslösung geschuldeten Beträge zu berechnen. Dabei gelte es zu berücksichtigen, dass während der Wartefrist von 30 Tagen gemäss vertraglicher Regelung lediglich 80% des Lohnes geschuldet seien (act. 14 Rz. 189 ff).

1.2.2. Die Beklagte habe die ärztlichen Zeugnisse der Klägerin – wie diese selbst darlege – stets und konsequent zurückgewiesen und die geltend gemachte Arbeitsunfähigkeit bestritten. Der Klägerin sei demnach bewusst gewesen, dass ihre angebliche Krankheit bei der Krankentaggeldversicherung nicht angemeldet werde. Die rechtlich beratene Klägerin hätte unter diesen Umständen ihre durch die Beklagte unmissverständlich bestrittene Arbeitsunfähigkeit direkt bei der Krankentaggeldversicherung melden müssen, zumal ihr gegen die Krankentaggeldversicherung ein direktes Forderungsrecht zustehe (Art. 95a VVG). Die Klägerin sei somit mindestens im gleichen, wenn nicht in wesentlich höherem Umfang dafür verantwortlich, dass die Arbeitsunfähigkeit der Krankentaggeldversicherung nicht gemeldet worden sei. Im Gegensatz zur Beklagten, die klar kommuniziert habe, dass sie die von der Klägerin geltend gemachte Arbeitsunfähigkeit bestreite, habe die Klägerin auf dieser beharrt. Entgegen der Argumentation der Klägerin begründet die von der Klägerin im Rahmen ihrer Mitwirkungspflicht unterlassene Anmeldung der von ihr behaupteten Arbeitsunfähigkeit bei der Krankentaggeldversicherung keinen Schadenersatzanspruch gegenüber der Beklagten, sondern die Klägerin habe die von ihr selbst verschuldeten Einbussen selbst zu verantworten (act. 14 Rz. 196 f.).

1.2.3. Die Klägerin behaupte, dass sie weder die Versicherung noch die Policen-Nummer gekannt habe und deshalb nicht selbst die Anmeldung habe machen können. Diese Behauptung werde bestritten. Gemäss Kenntnis der Beklagte habe die Klägerin diese Angaben gehabt und diese auch jederzeit bei der Beklagten erhalten können. Es gebe sogar einen gesetzlichen Anspruch, dass die entsprechende Versicherung diese Informationen herausgeben müsse. Im Übrigen hatte die Klägerin auch Kenntnis, welche Versicherung betroffen gewesen sei (Prot. S. 17). Es sei weiter behauptet worden, die Klägerin habe sich nach der Krankentaggeldversicherung erkundigt und die Beklagte bzw. Frau C._____ habe diese Angaben nicht gegeben. Das werde bestritten. Weshalb hätte sie das nicht tun sollen. Im Übrigen habe die Klägerin auch immer direkten Kontakt zur Buchhaltung und sonstigen Stellen der Beklagten gehabt und hätte diese Informationen auch erhalten können, wenn sie dies gewollt hätte (Prot. S. 24).

2. Rechtliche Grundlagen

2.1. Im Falle einer Verhinderung an der Arbeitsleistung zufolge Krankheit hat die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin gemäss Art. 324a OR für eine bestimmte Zeit den Lohn weiter zu bezahlen. Der Schutz vor den wirtschaftlichen Auswirkungen der Arbeitsverhinderung darf in Anwendung von Art. 324a Abs. 4 OR durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abweichend von Art. 324a OR geregelt werden, wenn die vereinbarte Lösung für die Arbeitnehmerin mindestens gleichwertig ist. Bei reiner Besserstellung der Arbeitnehmerin sind auch formfreie Vereinbarungen zulässig. Beiderseits belastende Abweichungen können dagegen nur durch schriftliche Abrede, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag vereinbart werden (VON ZEDZWITZ/KELLER in: Etter/Facincani/Sutter [Hrsg.], Arbeitsvertrag, Art. 324a N 56 ff.). Wird von der Arbeitgeberin eine Taggeldversicherung abgeschlossen, so steht der Arbeitnehmerin ein direktes Forderungsrecht gegen den Versicherer zu (Urteil des Bundesgerichts 4A_42/2018 vom 5. Dezember 2018 E. 5).

2.2. Eine abweichende Vereinbarung gemäss Art. 324a Abs. 4 OR muss die wesentlichen Punkte (Prozentsatz des versicherten Lohnes, die gedeckten Risiken, die Dauer der Leistungen, die Modalitäten der Prämienfinanzierung sowie gegebene

nenfalls die Karenzfrist) klar enthalten (Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I (Art. 1-529), Widmer Lüchinger/Oser (Hrsg.), 8. Aufl., Basel/Zürich 2026, PORTMANN/RUDOLPH, Art. 324a N 50). Fehlt es an der notwendigen schriftlichen Regelung im notwendigen Umfang, liegt eine blosser Beserstellung und keine Abgeltung vor und die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht bleibt ungeschmälert in Kraft (HÄBERLI/HUSMANN, Krankentaggeld, versicherungs- und arbeitsrechtliche Aspekte, S. 122 f.).

2.3. Die Arbeitgeberin haftet gestützt auf Art. 331 Abs. 4 OR dafür, dass sie die versicherten Personen genügend über ihre Rechte und Pflichten aus dem Versicherungsvertrag verständlich aufklärt. Sie hat aber auch alle notwendigen und ihr von der Arbeitnehmerin zugetragenen Informationen zeitgerecht an die Versicherung weiterzuleiten. In der Regel verfügt die Arbeitnehmerin einerseits nicht über die aktuelle Adresse der für die Entgegennahme von Krankheitsmeldungen und Arztzeugnissen zuständigen Stelle der Versicherung, andererseits ist es üblich, eine Arbeitsunfähigkeit der Arbeitgeberin zu melden und zu belegen, da sie in der Regel für die ersten Tage der Krankheit aufzukommen hat. Damit trägt die Arbeitgeberin die Verantwortung für die rechtzeitige Information der Versicherung über den Krankheitsfall, soweit die Arbeitnehmerin ihrerseits ihre Obliegenheiten erfüllt hat (CHRISTOPH HÄBERLI, Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl., Zürich 2024, S. 137 ff., Rz. 5.70 f.).

3. Würdigung

3.1. In Ziffer 3.5.1. des Arbeitsvertrags der Klägerin vom 1. Juni 2023 (act. 5/4, so auch bereits der Vertrag vom 2. Juli 2022, act. 5/3) heisst es:

"Grundsatz

Kann der Arbeitnehmer unverschuldeterweise nicht zur Arbeit kommen (aus den Gründen von Art. 324a OR, z.B. Krankheit), und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Monate gedauert, dann hat er Anspruch auf eine Lohnfortzahlung, die sich entweder nach dem ersten oder dem zweiten der folgenden Punkte richtet (der nicht zutreffende der folgenden beiden Punkte muss durchgestrichen werden):

- *Lohnfortzahlung nach Berner Skala*

Der Arbeitgeber bezahlt pro Dienstjahr/Kalenderjahr bei unverschuldeten Arbeitsverhinderungen gemäss Art. 324a OR den vollen Lohn des Arbeitnehmers gemäss der folgenden Regelung (Berner Skala):

im 1. Jahr 3 Wochen

im 2. Jahr 1 Monat

im 3. und 4. Jahr 2 Monate

vom 5. bis 9. Jahr 3 Monate

vom 10. bis 14. Jahr 4 Monate

vom 15. bis 19. Jahr 5 Monate

vom 20. bis 25. Jahr 6 Monate

Für die Berechnung dieses maximalen Anspruchs werden alle Arbeitsverhinderungen pro Dienstjahr (mit Ausnahme derjenigen Tage, wofür die Kranken- oder Unfalltaggeld- und Mutterschaftsversicherung eine Entschädigung bezahlt) zusammengezählt. Ist der Anspruch pro Dienstjahr ausgeschöpft, erfolgen für weitere Absenzen im selben Dienstjahr keine weiteren Lohnzahlungen mehr.

- *Abschluss einer Krankentaggeldversicherung*
Der Arbeitgeber schliesst eine Versicherung für ein Taggeld von wenigstens 80% des Bruttolohnes mit einer Leistungsdauer von 2 Jahren (730 innert 900 Tagen) ab. Ist nichts anderes vereinbart (Ziff. 7), übernehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je die Hälfte des Prämienbetrages. Wird eine aufgeschobene Versicherung (mit Wartefrist) vereinbart, so erbringt der Arbeitgeber – soweit ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht – während dieser Wartefrist dieselben Leistungen wie die Taggeldversicherung."

3.2. Der Klägerin wurde jeweils ein Abzug für den KTG-Beitrag vom Lohn gemacht (vgl. act. 5/6) und beide Parteien stimmen darin überein, dass die Beklagte die Klägerin auch tatsächlich bei einem Krankentaggeldversicherer versichert hat. Wie diese heisst, hat nicht Eingang in den Prozess gefunden.

3.3. Nach den zitierten Grundsätzen (E. 2.2) ist die Vereinbarung im Arbeitsvertrag nicht geeignet, eine beide Seiten bindende Ersatzlösung gemäss Art. 324a Abs. 4 OR zu begründen. Zunächst fehlt es an der Auswahl, ob die Lohnfortzahlung nach der Berner Skala oder eine Krankentaggeldversicherungslösung Anwendung finden soll und insofern auch am Schriftlichkeitserfordernis. Schliesslich ist die Krankentaggeldversicherungslösung auch nicht genügend präzise ausformuliert. So bleibt ungewiss, ob nun 80% des Bruttolohnes oder mehr versichert sein sollen. Es bleibt bei diesem Ergebnis die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR ungeschmälert in Kraft, wobei das hiesige Gericht wie von der Klägerin angestrebt mit der Zürcher Skala rechnet. Erst bei Erschöpfung dieser Ansprüche kommt die Versicherungslösung im Umfang von 80% zum Tragen. Die Rech-

nung der Klägerin wurde nicht konkret bestritten, weshalb im Grundsatz auf den von der Klägerin in Anwendung dieser ergänzenden KTG-Lösung errechneten Betrag von Fr. 13'405.02 netto abgestellt werden kann.

3.4. Erfüllt die Arbeitgeberin ihre Verpflichtung zum Abschluss der Versicherung nicht oder nicht vollständig, z.B. durch unterlassenen Abschluss, Nichtanmeldung, Nichtzahlung der Prämien, Versicherungsvorbehalte usw., so hat sie die Arbeitnehmerin so zu halten, wie wenn die Versicherung vertragskonform zustande gekommen wäre (Art. 97 OR; BGE 141 III 112 E. 4.5 = Pra 2015 Nr. 96; CHK EMMEL, OR 324a N 8). Soweit zumutbar hat die versicherte Arbeitnehmerin sich zunächst an die Versicherung zu halten (Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich LA240020-O vom 2. Mai 2025 E. III. 2.2. f.; CHK EMMEL, OR 324a N 8). Die Klägerin hat die Beklagte mit E-Mail vom 11. September 2024 explizit angehalten, die Krankheit bei der Taggeldversicherung anzumelden. Sie macht geltend, dass sie selber die Versicherung nicht gekannt habe und die Beklagte hat für die gegenteiligen Behauptungen, für welche sie beweispflichtig ist, keine Beweisofferten erbracht (Prot. S. 17). Insbesondere hat die Beklagte nicht dargetan, dass sie ihrer Informationspflicht gemäss Art. 331 Abs. 4 OR nachgekommen ist (vgl. im Anwendungsbereich von Versicherungen nach VVG auch Art. 3 Abs. 3 VVG). Kennt die Arbeitnehmerin die Versicherung nicht und hat die Arbeitgeberin die Anmeldung wegen bestrittener Erkrankung verweigert, kann die Arbeitnehmerin ihr direktes Forderungsrecht nicht ausüben. Die Beklagte hat der Klägerin den aus der verpassten Anmeldung bei der Versicherung entstandenen Schaden zu ersetzen.

3.5. Die Beklagte machte geltend, dass die Klägerin im Rahmen ihrer Schadenersatzpflicht das Pensum am neuen Ort hätte ausbauen oder eine andere Stelle antreten müssen. Im Anwendungsbereich von Krankentaggeldversicherungslösungen nach VVG ist die anspruchsberechtigte versicherte Person verpflichtet, nach Eintritt des befürchteten Ereignisses tunlichst für Minderung des Schadens zu sorgen. Zur Erfüllung der Schadenminderungsobliegenheit kann ein Berufswechsel oder bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit auch Stellenwechsel notwendig sein. Erwartet der Versicherer von der versicherten Person einen solchen Berufswechsel, muss er ihr dies mitteilen. Zusammen mit der Abmahnung zum Berufswechsel muss der versicherten Person eine angemessene Übergangsfrist ein-

geräumt werden, während derer sie sich anpassen und eine neue Stelle finden kann. Diesbezüglich hat sich in der sozialversicherungsrechtlichen Rechtsprechung was den Berufswechsel betrifft eine Frist von drei bis fünf Monaten etabliert, welche auch im Rahmen von Krankentaggeldversicherungen nach VVG Gültigkeit beansprucht (BGE 133 III 527 E. 3.2.1; Urteile des Bundesgerichts 4A_49/2023 vom 3. Mai 2023 E. 3.3.1; 4A_384/2019 vom 9. Dezember 2019 E. 5.3). Grundsätzlich ist auch bei einem blossen Stellenwechsel im Anwendungsbereich der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit eine angemessene Übergangsfrist zu gewähren. In einem aktuellen Bundesgerichtsentscheid 4A_193/2025 Urteil vom 15. September 2025 hatte die Vorinstanz eine Frist von zwei Monaten gewährt. Indem die Beklagte die Klägerin nicht bei der Versicherung angemeldet hat, konnte eine derartige Fristansetzung nicht stattfinden und eine Verletzung der Schadenminderungspflicht muss verneint werden.

3.6. Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin Fr. 13'405.02 netto zu bezahlen. Der geforderte Verzugszins von 5% ab 1. Dezember 2024 blieb unbestritten (act. 14 Rz. 194 ff.) und ist dementsprechend zuzusprechen.

V. Kinderzulagen

1. Parteistandpunkte

1.1. Klägerin

Die Klägerin macht gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Kinderzulagen in der Höhe von Fr. 500.– geltend, der von der Beklagten für den Monat November 2024 bei der entsprechenden Behörde zu beziehen und an die Klägerin weiterzuleiten sei (act. 1 Rz. 55 f. und act. 21 Rz. 50).

1.2. Beklagte

Die Beklagte bestreitet die Passivlegitimation, sie sei lediglich die Zahlstelle und laut der Abrechnung betr. Kinderzulagen der SVA vom 31. Januar 2025 seien nur vom Januar bis Oktober 2024 Kinderzulagen zugunsten der Klägerin ausgerichtet worden (act. 14 Rz. 154 f.).

2. Würdigung

Die Beklagte bestreitet den Anspruch der Klägerin auf Familienzulagen im Betrag von Fr. 500.– im Grundsatz nicht und hat diese bis Ende Oktober 2024 auch für die Klägerin bezogen und abgerechnet. Auch wenn die Beklagte nur Zahlstelle ist, so gehörten diese Zulagen, welche die Beklagte bei der SVA für die Klägerin bezog de facto zum Lohn und sind für den Monat November 2024 nur deshalb ausgeblieben, weil die Beklagte einen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis Ende November 2024 und einen entsprechenden Lohnanspruch verneinte. Die Beklagte hat der Klägerin auch die Kinderzulagen im Betrag von Fr. 500.– für den Monat November 2024 zu ersetzen, zuzüglich Zins von 5% seit 1. Dezember 2024, welcher von der Beklagten unbestritten blieb.

VI. Beseitigung Rechtsvorschlag

1. Parteistandpunkte

1.1. Klägerin

Die Klägerin beantragte gemäss Art. 79 SchKG in den Betreibungen Nr. 1 (Zahlungsbefehl vom 24. Oktober 2024, act. 5/30 "Monatslohn September 2024", Fr. 7'583.35) und Nr. 2 (Zahlungsbefehl vom 6. November 2024, act. 5/31, "Monatslohn Oktober 2024": Fr. 3'791.70) des Betreibungsamtes Zürich 2 die Beseitigung der von der Beklagten erhobenen Rechtsvorschläge im Betrag von gesamthaft Fr. 11'375.05 zuzüglich Zins. Die Fristen zur Stellung des Fortsetzungsbegehrens gemäss Art. 88 Abs. 2 SchKG seien noch nicht abgelaufen und ständen während des vorliegenden Verfahrens still. Gläubigerin und Schuldnerin stimmten mit den Parteien im vorliegenden Verfahren überein (act. 1 Rz. 74 ff.)

1.2. Beklagte

Die Beklagte verzichtete auf Ausführungen zur beantragten Beseitigung des Rechtsvorschlags (act. 14 Rz. 226).

2. Würdigung

2.1. Ein Gläubiger, gegen dessen Betreuung Rechtsvorschlag erhoben worden ist, hat seinen Anspruch im Zivilprozess oder im Verwaltungsverfahren geltend zu machen. Er kann die Fortsetzung der Betreuung nur aufgrund eines vollstreckbaren Entscheids erwirken, der den Rechtsvorschlag ausdrücklich beseitigt (Art. 79 SchKG). Vorausgesetzt ist, dass die Forderung zum Zeitpunkt der Zustellung des Zahlungsbefehls fällig war und mit derjenigen, die in Betreuung gesetzt wurde, identisch ist (Basler Kommentar Bundesgesetz über Schuldbetreuung und Konkurs, Honsell/Vogt (Hrsg.), 3. Aufl. Basel 2021, -STAEHELIN, Art. 79 N 10). Ersteres trifft mit Bezug auf den ersten Zahlungsbefehl Nr. 1 (Zahlungsbefehl vom 24. Oktober 2024, act. 5/30 "Monatslohn September 2024, Fr. 7'583.35) lediglich auf einen Forderungsbetrag von Fr. 6'898.35 und mit Bezug auf den zweiten Zahlungsbefehl (Zahlungsbefehl vom 6. November 2024, act. 5/31, "Monatslohn Oktober 2024": Fr. 3'791.70) auf einen Forderungsbetrag von Fr. 3'449.20 zu (vgl. act. 1 Rz. 53). In diesem Umfang sind die Rechtsvorschläge zu beseitigen und die definitive Rechtsöffnung zu erteilen.

2.2. Für die Kosten des Zahlungsbefehls kann demgegenüber entgegen dem Antrag der Klägerin im Rechtsbegehren keine Rechtsöffnung erteilt werden, weil hierfür kein Rechtsöffnungstitel vorliegt. Ohnehin ist aber eine Rechtsöffnung auch überflüssig, weil gemäss Art. 68 Abs. 2 SchKG von den Zahlungen der Schuldnerin die Kosten vorab erhoben werden können, womit diese im Ergebnis zur Schuld geschlagen werden und von der Schuldnerin zusätzlich zum Betrag, welcher dem Gläubiger zugesprochen worden ist, zu bezahlen sind (Urteil des Bundesgerichts 5A_455/2012 vom 5. Dezember 2012, E. 3).

VII. Begehren um Zeugnisänderung

1. Parteistandpunkte

1.1. Klägerin

1.1.1. Die Klägerin beantragt eine Berichtigung des Arbeitszeugnisses gemäss Anhang I (act. 1 Rz. 59 f.). Bezüglich der Dauer der Anstellung liess sie ausführen, es sei das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. November 2024 anzugeben. Das korrekte Enddatum sei im ersten und letzten Absatz zu ergänzen. Zudem sei das Zeugnis per dieses Datum auszustellen (act. 1 Rz. 61 f.).

1.1.2. Weiter lässt die Klägerin geltend machen, sie sei nur ein Teil des Arbeitsverhältnisses im operativen Bereich tätig gewesen, weshalb der Zusatz "zwischenzeitlich" gerechtfertigt sei, um nicht einen unzutreffenden Eindruck zu erwecken, die Klägerin habe im gleichwertigen Umfang sowohl im operativen Bereich als auch an Patientinnen und Patienten gearbeitet. Die Klägerin habe lediglich vom 1. November 2023 bis 30. April 2024 organisatorische Aufgaben übernommen. Ihre operative Tätigkeit habe primär dazu gedient, den Betrieb organisatorisch und strukturell auf Vordermann zu bringen, nicht etwa zur Erledigung administrativer Aufgaben wie Telefondienst, daher sei das Wort "administrativ" zu streichen. Die Klägerin sei als Dentalhygienikerin angestellt gewesen. Die administrativen Arbeiten als Dentalhygienikerin beschränkten sich auf fachliche Dokumentation, Patientenakten und Behandlungspläne und nicht auf allgemeine Praxisadministration. Ferner sei bei Teilzeitbeschäftigung das Pensum anzugeben (act. 1 Rz. 63 f. und act. 21 Rz. 62).

1.1.3. Die darüber hinaus verlangten Anpassungen im Aufgabenbeschrieb würden den effektiven Tätigkeiten der Klägerin während des Arbeitsverhältnisses und dem Berufsbild einer Dentalhygienikerin entsprechen sowie die Verantwortung der Klägerin widerspiegeln (act. 1 Rz. 66 f. und act. 21 Rz. 64). Die im aktuellen Zeugnis fehlenden Begriffe "*unermüdliche* Motivation", "*aussergewöhnliches* Engagement", "*massgebend* zum Wachstum beigetragen", "*stets* selbständig", "*mit äusserster* Sorgfalt" sowie "*äusserst* geschätzt" seien nicht etwa überhöht, sondern spiegeln die tatsächlich gelebte Arbeitsrealität der Klägerin wieder, die während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisse stets 100% Einsatz gezeigt habe, auch unter widrigsten Bedingungen. So habe die Klägerin über längere Zeiträume ohne Pause

gearbeitet, teilweise ganz alleine in der Praxis und gleichzeitig Sterilisationskontrollen erledigt und das Dentalassistenten-Team unterstützt. Dies belege ihr aussergewöhnliches Engagement und ihre unermüdliche Motivation. Sie sei von ihren Kolleginnen regelmässig als "zu genau" beschrieben worden, was die äusserste Sorgfalt und Genauigkeit unterstreiche, mit der sie ihre Aufgaben erfüllt habe. Ihr weit über das Erwartbare gegangene Einsatz sei insbesondere in der sensiblen Aufbauphase der Neugründung für den reibungslosen Ablauf sowie das Wachstum der Praxis massgeblich gewesen (act. 1 Rz. 68 ff.). Sie habe wiederholt selbständig Praxisabläufe optimiert, Kolleginnen unterstützt und Zusatzarbeiten übernommen, die in vergleichbaren Praxen nicht selbstverständlich seien. Ihre Motivation und ihre Arbeitsleistung seien durch Rückmeldungen von Patienten und Mitarbeitenden belegt (act. 21 Rz. 65). Dass sie dabei nicht nur bei Patientinnen und Patienten, sondern auch im Team durch ihre Hilfsbereitschaft und freundliche Art äusserst geschätzt worden sei, sei ebenfalls belegbar und gehört zur vollständigen Abbildung ihrer Gesamtleistung im Zeugnis (act. 1 Rz. 72). Die Patienten seien ihr von Praxis zu Praxis gefolgt, was nicht selbstverständlich sei und sie habe auch für mehr Umsatz gesorgt (Prot. S. 23 f.).

1.2. Beklagte

1.2.1. Die Beklagte bestritt die Anpassungswünsche der Klägerin mit Ausnahme des Hinweises auf die Pensen (act. 14 Rz. 198 ff. und insbes. 207). Das Arbeitsverhältnis habe gestützt auf die rechtsgültige Kündigung vom 29. bzw. 30. August 2024 am 31. Oktober 2024 geendet. Das Zeugnis werde erst fällig, wenn es verlangt worden sei. Die Klägerin habe das Zeugnis erstmals am 20. Januar 2025 geltend gemacht, worauf es am 7. Februar 2025 ausgestellt worden sei. Das Ausstellungsdatum sei deshalb korrekt und nicht anzupassen (act. 14 Rz. 200 ff.).

1.2.2. Die von der Klägerin geforderte Ergänzung mit dem Wort "zwischenzeitlich", was laut Duden "unterdessen eintretend" bedeute, sei offensichtlich unpassend. Organisatorische und administrative Arbeiten gehörten zum Berufsbild jeder Dentalhygienikerin. Das gelte insbesondere für die Klägerin, die aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit über eine breite Erfahrung verfüge und von der Beklagten deshalb mit dem Ziel angestellt worden sei, (auch) administrative Arbeiten zu übernehmen.

Die Klägerin habe daher regelmässig organisatorische und administrative Tätigkeiten ausgeführt, weshalb das Wort "administrative" wahrheitsgemäss und korrekt sei (act. 14 Rz. 205 f.).

1.2.3. Die Beklagte liess sodann erläutern, dass die Auflistung der Hauptaufgabenbereiche im ausgestellten Arbeitszeugnis korrekt und vollständig sei (act. 14 Rz. 208 ff.). Es bestehe sodann kein Anspruch, dass bei Aufzählungspunkten in einem Arbeitszeugnis jeweils Grossbuchstaben verwendet würden (act. 14 Rz. 215).

1.2.4. Die Beklagte wies schliesslich auf die Beweislast in Zeugnisberichtigungsprozessen hin (act. 14 Rz. 216 ff.) und bestritt, dass die Klägerin "stets 100% Einsatz" gezeigt und ihre Aufgaben stets selbständig erledigt habe. "Stets" selbständig zu arbeiten sei in einer Zahnarztpraxis, in der die Ärzte, Dentalhygienikerinnen und Assistentinnen regelmässig zusammenarbeiten müssten, gar nicht möglich (act. 14 Rz. 218 f.). Was die Sorgfalt betreffe, ergebe die Kombination mehrerer positiver Aspekte (pflichtbewusst, Sorgfalt und Genauigkeit) bereits eine sehr gute Qualifikation (act. 14 Rz. 220). Wenn überhaupt die Klägerin in seltenen Ausnahmefällen alleine in der Praxis gewesen sei, würde dies nicht eine besondere Qualifikation im Arbeitszeugnis rechtfertigen. Ebenso wenig die gelegentliche Sterilisationskontrolle und Unterstützung des Dentalassistenten-Teams. Die Beklagte bestritt, dass die Kolleginnen der Klägerin diese als "zu genau" beschrieben haben, allerdings sei diese teilweise als zu "pingelig" bezeichnet worden (act. 14 Rz. 222 f.).

1.2.5. Entgegen den Ausführungen der Klägerin sei deren Einsatz weder "über das Erwartbare hinaus" gegangen noch sei diese "massgeblich" für den "reibungslosen Ablauf sowie das Wachstum der Praxis" verantwortlich gewesen. Richtig sei einzig, dass die Klägerin im August 2024, als bei der Beklagten ein Personalnotstand geherrscht habe, massgeblich zum reibungslosen Ablauf des Praxisbetriebs hätte beitragen können, sie einen solchen Einsatz allerdings ungerechtfertigt abgelehnt habe (act. 14 Rz. 224). Gemäss den Kenntnissen der Beklagten sei die Klägerin bei den Patientinnen und Patienten und im Team der Beklagten weder besonders beliebt noch besonders unbeliebt gewesen. Für beides gebe es keine ausgeprägten Anhaltspunkte. Es treffe daher nicht zu und werde bestritten, dass die Klägerin

bei den Patientinnen und Patienten sowie dem Team der Beklagte "äusserst" geschätzt worden sei (act. 14 Rz. 225).

2. Rechtliche Grundlagen

2.1. Die Arbeitnehmerin hat gemäss Art. 330a Abs. 1 OR Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Ein Arbeitszeugnis hat gewissen Grundsätzen zu entsprechen. Es sind dies Wahrheitspflicht, Wohlwollen, Vollständigkeit, Einheitlichkeit, Individualität und Klarheit (EGLI, Die Formulierung von Arbeitszeugnissen, in: AGer-Z 2002, S. 60 f.).

2.2. Ein Vollzeugnis muss mindestens die Personalien der Arbeitnehmerin, die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung der ausstellenden Arbeitgeberin und deren rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum, Beginn und rechtlichem Ende des Arbeitsverhältnisses, eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten sowie deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung und des 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 deren 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., Art. 330a OR N 3 f.).

2.3. Auch das Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses hat grundsätzlich der Wahrheit zu entsprechen. Es sind zum Schutz der Arbeitnehmerin Abweichungen möglich, etwa bei einer fristlosen Kündigung oder wenn das korrekte Datum auf einen längeren Zeugnisstreit schliessen liesse und in diesen Fällen das abgeänderte Zeugnis wieder dasselbe Datum wie das ursprüngliche Datum enthalten sollte (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N5b, vgl. auch AGer-Z 2008 Nr. 16).

2.4. Der Arbeitgeberin steht bei der Wahl des Wortlauts ein im Rahmen der Klarheit und des noch Verkehrsüblichen breites Ermessen zu; die Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen. Die Beurteilung muss allerdings vollständig und richtig sein (BGE 144 II 345 E. 5.2.3 m.w.H.). Es besteht kein Rechtsschutzinteresse für kleinliche Korrekturwünsche. Rein redaktionelle Änderungen an einem an sich zutreffenden Zeugnis werden vom Gericht zurückgewiesen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 5a).

2.5. Die Verteilung der Beweislast im Berichtigungsprozess ist umstritten. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist es Sache der Arbeitnehmerin, die Tatsachen zu beweisen und somit auch zu behaupten, welche die Ausstellung eines anderen als des ihr ausgehändigten Arbeitszeugnisses rechtfertigen. Die Arbeitgeberin muss im Prozess bei der Sachverhaltsermittlung mitwirken, indem sie die Tatsachen darlegt, die ihrer negativen Einschätzung zugrunde liegen. Tut sie dies nicht oder gelingt es ihr nicht, ihren Standpunkt zu rechtfertigen, kann das Gericht den Änderungsantrag der Arbeitnehmerin als begründet betrachten (Urteile des Bundesgerichts 4A_117/2007 und 4A_127/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1 = JAR 2008 S. 264, 4A_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.1, 4A_50/2023 vom 5. Februar 2024 E. 6.1.2.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 5c). Praktikabel und vernünftig erscheint es insbesondere bei länger dauernden Arbeitsverhältnissen, einen Anspruch auf ein durchschnittlich gutes Zeugnis anzunehmen, sofern keine konkreten wesentlichen Beanstandungen vorliegen. Je nach behaupteter Abweichung hat die Arbeitnehmerin dann einen Anspruch auf ein besseres Arbeitszeugnis zu behaupten und nachzuweisen, die Arbeitgeberin hingegen auf ein schlechteres (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 5c, jedenfalls nicht grundsätzlich ablehnend, mit Verweisen auf zustimmende Lehre und Rechtsprechung).

3. Würdigung

3.1. Die Redaktion des Arbeitszeugnisses obliegt der Arbeitgeberin. Das bereits ausgestellte Zeugnis (act. 5/29) erfüllt die Anforderungen an ein Arbeitszeugnis gemäss Art. 330a OR und ist mit einer im nächsten Abschnitt thematisierten Aus-

nahme als mindestens durchschnittlich gutes Zeugnis zu qualifizieren. Insbesondere der Satz "Durch ihr fundiertes Fachwissen, ihre langjährige Expertise als Dentalhygienikerin, ihr umfangreiches Wissen in der Komplementärmedizin und ihrem Feingefühl für die Menschen, gelang es Frau A._____, die Patienten optimal zu behandeln und zu betreuen", der im Zentrum der Leistungsbeurteilung steht, hebt die Klägerin sogar nicht nur als gute, sondern als sehr gute Dentalhygienikerin hervor.

3.2. Zu berichtigen ist das Zeugnis mit Bezug auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Entsprechend dem Ausgang des vorliegenden Verfahrens dauerte das Arbeitsverhältnis bis zum 30. November 2024 (E. III. 3, S. 20), was eine Anpassung im ersten und letzten Absatz notwendig macht. Ebenfalls einzufügen ist neu der anerkannte Hinweis auf die Teilzeittätigkeit der Klägerin: "... mit einem Pensum zwischen 20–70%" zum Schluss des ersten Absatzes. Zudem gibt es bei der Aufzählung der Hauptaufgabengebiete zwar keinen Anspruch, dass Grossbuchstaben verwendet werden. Das Nomen "Desensibilisierung" ist allerdings orthografisch korrekt gross zu schreiben. Ebenfalls einzufügen ist der Zusatz "stets" vor "selbständig, pflichtbewusst und mit Sorgfalt und Genauigkeit" im dritten Absatz. Dies entspricht einer durchschnittlich guten Bewertung und die Beklagte macht nicht geltend, dass sich die Arbeitsleistung der Klägerin diesbezüglich anders verhalten hätte. Vielmehr wies sie auf die notwendige Zusammenarbeit in einer Zahnarztpraxis hin, was eine selbständige Herangehensweise im jeweiligen Tätigkeitsbereich nicht ausschliesst.

3.3. Schwer fassbar ist für Aussenstehende die Auseinandersetzung zum Hinweis, wonach die Klägerin "zwischenzeitlich" auch im administrativen und/oder organisatorischen Bereich tätig war. Nicht zuletzt scheinen die Parteien davon auszugehen, dass dies mit Blick auf die strittige Arbeitsunfähigkeit zufolge Sehnencheidenentzündung relevant ist (vgl. vorne S. 17). Grundsätzlich obliegt die Wortwahl auch diesbezüglich der Arbeitgeberin. Dass diese Tätigkeiten zusätzlich zur Haupttätigkeit als Dentalhygienikerin ausgeübt wurden, ergibt sich bereits aus dem Hinweis "auch" und der fehlenden Erwähnung in der Aufzählung der Hauptaufgabenbereiche. Es wird mit dem Zeugnistext der Beklagten somit nicht der Eindruck

erweckt, die Klägerin habe im gleichwertigen Umfang sowohl im operativen Bereich als auch an Patientinnen und Patienten gearbeitet. Kommt hinzu, dass der von der Klägerin gewünschte Zusatz "zwischenzeitlich" auch nicht passen will, wenn zeitweise ausgedrückt werden soll. Da sich die Beklagte ausdrücklich gegen diesen Zusatz ausspricht, ist sie dementsprechend nicht zu verpflichten, diese Ergänzung vorzunehmen. Auch die Vorhalte der Klägerin gegen den Begriff "administrativ" vermögen nicht zu überzeugen. So ist es namentlich nicht kohärent, wenn die erbrachten administrativen Leistungen an anderer Stelle besonders hervorgehoben werden (act. 21 Rz. 65). Die von der Beklagten gewählte Formulierung im ersten Absatz, wonach die Klägerin als Dentalhygienikerin und auch im administrativen und organisatorischen Bereich tätig war, ist somit nicht anzupassen.

3.4. Beim zweiten Absatz des Schlusszeugnisses vom 7. Februar 2025 zu den Hauptaufgabenbereichen bemängelte die Klägerin, dass dieser Aufgabenbeschrieb der Beklagten den effektiven Tätigkeiten während des Arbeitsverhältnisses nicht entsprechen und ihre Verantwortung nicht widerspiegeln würde (act. 1 Rz. 66). Während die Beklagte die von der Klägerin gewünschten Ergänzungen im Einzelnen detailliert bestritt (act. 14 Rz. 208 ff.), legte die Klägerin indessen nicht dar, weshalb mit den von der Beklagten aufgeführten Aufgaben die wichtigen Funktionen und das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten nicht abgedeckt sind (act. 1 Rz. 65 und act. 21 Rz. 64). Den Änderungswünschen kann dementsprechend nicht stattgegeben werden.

3.5. Nach den genannten Grundsätzen trägt die Klägerin die Behauptungs- und Beweislast für sämtliche weiteren von der Beklagten bestrittenen Änderungsanträge im dritten Absatz des Arbeitszeugnisses. Das bedeutet, dass konkrete Beispiele für Leistung und Verhalten benannt werden müssen, welche die gewünschten Änderungen, die über eine durchschnittlich gute Bewertung hinausgehen, als angezeigt erscheinen lassen. Eine substantiierte Tatsachenbehauptung beinhaltet die Behauptung einer konkreten Tatsache, die Bezeichnung der Beteiligten sowie eine Konkretisierung hinsichtlich Ort und Zeit (Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich LA240014 vom 15. Mai 2025 E. 6.4.1.). Im Bestreitungsfall sind taugliche Beweismittel zu offerieren. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann über die

Tatsachenbehauptungen keine Beweisverfahren durchgeführt werden. Diesen Anforderungen kommen die Vorbringen der Klägerin zu ihren weiteren Änderungsanträgen nicht nach. Möchte die Klägerin etwa Änderungswünsche mit Aussagen von Arbeitskolleginnen oder Patientinnen und Patienten begründen, müsste sie benennen, wer solche Äusserungen getätigt hat, und diese Personen auch als Zeuginnen und Zeugen offerieren. Ganz allgemein sind die Angaben der Klägerin wenig konkret. Wenn die Klägerin "teilweise" alleine in der Praxis gearbeitet hat, wann oder wie oft war das? Wie häufig hat sie gleichzeitig Sterilisationskontrollen erledigt und das Dentalassistenten-Team unterstützt? Was für Praxisabläufe hat sie selbständig optimiert? Was für Zusatzarbeiten hat sie übernommen, die in vergleichbaren Praxen nicht selbstverständlich sind? Über diese Behauptungen kann kein Beweis abgenommen werden und die gestützt darauf beantragten Prädikate im dritten Absatz sind dementsprechend nicht einzufügen.

3.6. Unbestritten ist, dass das Arbeitszeugnis nicht am 1. September 2023, sondern am 1. September 2022 begonnen hat. Die Datierung des Zeugnisses auf den 7. Februar 2025 ist, nachdem die Klägerin das Zeugnis unbestrittenermassen am 20. Januar 2025 bei der Beklagten einforderte, ebenfalls nicht zu beanstanden und zu belassen.

3.7. Zusammenfassend ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin auf ihrem Briefpapier innert 10 Tagen seit Rechtskraft des Urteils ein wie folgt korrigiertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen:

"Zürich, 7. Februar 2025

Arbeitszeugnis

Frau A._____, geboren in Zürich am tt. Januar 1969, war vom 1. September 2022 bis 30. November 2024 als Dentalhygienikerin und auch im administrativen und organisatorischen Bereich in meiner Zahnarztpraxis B._____ ag mit einem Pensum zwischen 20–70% tätig.

Ihre Hauptaufgabenbereiche waren:

- beraten, betreuen und behandeln parodontal erkrankter Patienten
- durchführen der nicht-chirurgischen Parodontaltherapie

- individuelle Instruktion und Motivation der Patienten
- Ausführung von Lokalanästhesien
- anfertigen von Röntgenbildern
- Desensibilisierung empfindlicher Zahnhälse

In meiner neu eröffneten Praxis hat Frau A._____ durch ihre Motivation und ihr Engagement zum Wachstum und der Entwicklung des Betriebs beigetragen. Sie erledigte ihre Aufgaben stets selbstständig pflichtbewusst und mit Sorgfalt und Genauigkeit. Durch ihr fundiertes Fachwissen, ihre langjährige Expertise als Dentalhygienikerin, ihrem umfangreichen Wissen in der Komplementärmedizin und ihrem Feingefühl für die Menschen, gelang es Frau A._____, die Patienten optimal zu behandeln und zu betreuen. Frau A._____ wurde nicht nur von den Patienten, sondern wegen ihrer Hilfsbereitschaft und ihrer fröhlichen und freundlichen Art auch von Seiten des Praxisteam geschätzt.

Frau A._____ verlässt uns per 30. November 2024 auf eigenen Wunsch. Ich bedanke mich für die geleistete Arbeit und wünsche ihr für die weitere berufliche und private Zukunft alles Gute und viel Erfolg.

C._____, Praxisinhaberin"

VIII. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Es werden keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO). Die Klägerin beziffert den Streitwert mit Fr. 15'800.87. Sie errechnete diesen Betrag mit Nettobeträgen unter Anrechnung von Fr. 1'895.85 für das Begehren um Zeugnisänderung (act. 1 Rz. 6). Die Beklagte bemängelt dies nicht (act. 14 Rz. 18). Bei einem Streitwert von Fr. 15'801.– beträgt die Grundgebühr für eine anwaltliche Vertretung nach der zürcherischen Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV) in der Regel rund Fr. 3'270.– 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). Unter Hinzurechnung des geltend gemachten Mehrwertsteuerzuschlags von aktuell 8.1% ergibt sich eine Parteientschädigung von Fr. 3'535.–.

2. Die Klägerin obsiegt mit Bezug auf die Geldforderung zu 100% und unterliegt mit Bezug auf das Arbeitszeugnis zu rund 80%. Total obsiegt sie somit im Betrag von rund Fr. 14'284.– (Fr. 13'905.– + 20% von Fr. 1'895.85 = Fr. 379.–) und somit zu rund 90%. Bei diesem Verfahrensausgang ist die Beklagte zu verpflichten, der

Klägerin eine Parteientschädigung im Umfang von 80% (90%-10%) bzw. im Betrag von Fr. 2'828.– zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 13'905.02 netto nebst Zins zu 5% seit 1. Dezember 2024 zu bezahlen. Der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. 1 des Betreibungsamtes Zürich 2 (Zahlungsbefehl vom 24. Oktober 2024) wird im Umfang von Fr. 6'898.35 aufgehoben und der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. 2 des Betreibungsamtes Zürich 2 (Zahlungsbefehl vom 6. November 2024) wird im Umfang von Fr. 3'449.20 aufgehoben und in diesem Umfang die definitive Rechtsöffnung erteilt.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin auf ihrem Briefpapier innert 10 Tagen seit Rechtskraft des Urteils ein abgeändertes Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

"Zürich, 7. Februar 2025

Arbeitszeugnis

Frau A._____, geboren in Zürich am tt. Januar 1969, war vom 1. September 2022 bis 30. November 2024 als Dentalhygienikerin und auch im administrativen und organisatorischen Bereich in meiner Zahnarztpraxis B._____ ag mit einem Pensum zwischen 20–70% tätig.

Ihre Hauptaufgabenbereiche waren:

- beraten, betreuen und behandeln parodontal erkrankter Patienten
- durchführen der nicht-chirurgischen Parodontaltherapie
- individuelle Instruktion und Motivation der Patienten
- Ausführung von Lokalanästhesien
- anfertigen von Röntgenbildern
- Desensibilisierung empfindlicher Zahnhälse

In meiner neu eröffneten Praxis hat Frau A._____ durch ihre Motivation und ihr Engagement zum Wachstum und der Entwicklung des Betriebs beigetragen. Sie erledigte ihre Aufgaben stets selbstständig pflichtbewusst und mit Sorgfalt und Genauigkeit. Durch ihr fundiertes Fachwissen, ihre langjährige Expertise als Dentalhygienikerin, ihrem umfangreichen Wissen in der Kom-

plementärmedizin und ihrem Feingefühl für die Menschen, gelang es Frau A._____, die Patienten optimal zu behandeln und zu betreuen. Frau A._____ wurde nicht nur von den Patienten, sondern wegen ihrer Hilfsbereitschaft und ihrer fröhlichen und freundlichen Art auch von Seiten des Praxisteams geschätzt.

Frau A._____ verlässt uns per 30. November 2024 auf eigenen Wunsch. Ich bedanke mich für die geleistete Arbeit und wünsche ihr für die weitere berufliche und private Zukunft alles Gute und viel Erfolg.

C._____, Praxisinhaberin"

3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Parteientschädigung im Umfang von Fr. 2'828.– (inkl. 8.1% 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, 6. Februar 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
4. Abteilung

Die Einzelrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. iur. Th. Oertli

MLaw T. Melling

versandt am: