

Arbeitsgericht Zürich

3. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH250141-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. S. Nabholz als Einzelrichterin,
Gerichtsschreiberin MLaw G. Zappa

Urteil vom 24. März 2026

in Sachen

A._____,
Klägerin

vertreten durch Rechtsanwältin MLaw X1._____

vertreten durch Rechtsanwältin MLaw X2._____

gegen

B._____ **SA,**
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y._____

betreffend **Zeugnisänderung**

Rechtsbegehren der Klägerin:

(act. 1 S. 2 f.; act. 18 S. 1 ff.)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, das der Klägerin ausgestellte Arbeitszeugnis vom 6. Mai 2025 dahingehend zu berichtigen, dass der Text auf Seite 2 durch den nachfolgenden Text ersetzt wird, das Schlusszeugnis auf den 6. Mai 2025 zu datieren und der Klägerin das abgeänderte, rechtsgültig unterzeichnete Schlusszeugnis auszuhändigen:

"Ms A._____ demonstrated proven expertise and extensive experience in her area of responsibility. The effort she put in her work was remarkable and very appreciated. With her rational and structured approach to work, Ms A._____ achieved very good results in terms of both quality and quantity that met our requirements and expectations in every respect.

Ms A._____ showed initiative and worked with enthusiasm and commitment. She had a good learning agility and developed herself by seeking professional developments. Under challenging conditions, she remained calm and assured, adapting to changing circumstances with ease. In terms of assertiveness, she was able to voice her concerns and to explain her position with valid arguments. Perceptive in evaluating the scope and impact of her actions, she was careful when weighing up the related risks and opportunities. In the decision-making process she showed autonomy blended with a great deal of expertise. Quick to identify arising issues, she was very effective at resolving them in a convincing manner. With her swift grasp of things, Ms A._____ planned and organised her duties systematically and with due regard to priorities. She managed the budgeting and savings carefully and achieved the goals set forward at all times.

Ms A._____ consistently demonstrated strong communication skills by promptly forwarding key information and engaging management when necessary. She accepted other opinions and constructive criticism, and incorporated other people's needs. By taking the wishes and concerns of the customers very seriously, she successfully acted on their needs and offered a very high level of client service. Management, staff and customers alike appreciated her greatly. We have come to know Ms A._____ as a valuable employee who displayed commendable devotion to her duties and felt committed to the company. Her conduct was very friendly, pleasant and professional at all times.

Ms A._____ left B._____ on February 28, 2025. She is free from all responsibilities other than to respect Art. 47 of the Swiss Banking Law and Art. 321a, paragraph 4 of the Code of Obligations relating to Banking Secrecy. We thank Ms A._____ for her valuable contribution and wish her all the best in her future personal and professional endeavours.

Zurich, May 6, 2025

[rechtsgültige Unterschrift]"

2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt) zulasten der Beklagten."

Rechtsbegehren der Beklagten:

(act. 22 S. 1)

"Die Klage sei abzuweisen, unter Entschädigungsfolgen zulasten der Klägerin."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 26. November 2025 (elektronisch eingegangen) liess die Klägerin eine unbegründete Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren samt Beilagen einreichen (act. 1-5/17). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise 1+2, datiert vom 29. August 2025 (act. 3) und ging der Klägerin am 1. September 2025 zu (vgl. act. 1 Rz. 2); die Frist zur Klageeinreichung gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO ist gewahrt.
2. Mit Vorladung vom 8. Dezember 2025 wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 12. Januar 2026 vorgeladen (act. 7). Mit Eingabe vom 8. Januar 2026 reichte Rechtsanwältin MLaw X1._____ ein Verschiebungsgesuch ein und bat um erneute Terminabsprache (act. 9). Mit Vorladung vom 20. Januar 2026 wurden die Parteien neu zur Hauptverhandlung auf den 2. Februar 2026 vorgeladen (act. 16).
3. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 2. Februar 2026 erstatteten die Parteien ihre Parteivorträge. Die Vergleichsgespräche scheiterten (Prot. S. 17).
4. Das Verfahren erweist sich als spruchreif (Art. 236 Abs.1 ZPO).

II. Prozessuales

Die Klägerin macht Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, die ihren Sitz in der Stadt Zürich hat, geltend. Der Streitwert der Klage beträgt Fr. 3'833.60, was der Hälfte des Monatslohnes der Klägerin von Fr. 7'667.20 entspricht (act. 1 Rz. 4; act. 18 Rz. 5; Lohnabrechnung Februar 2025 in act. 5/16) und damit im vereinfachten Verfahren zu behandeln ist. Die örtliche und sachliche Zu-

ständigkeit des Einzelgerichts des Arbeitsgerichts Zürich ist gegeben (Art. 34 Abs. 1 ZPO; § 25 i.V.m. 20 Abs. 1 lit. a GOG ZH). Die übrigen Prozessvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass und sind erfüllt. Auf die Klage ist einzutreten (Art. 59 Abs. 1 ZPO).

III. Unbestrittener Sachverhalt

Die Klägerin wurde bei der Beklagten mit Arbeitsvertrag vom 19. Dezember 2019 (act. 20/3) per 6. Januar 2020 als Assistentin der Geschäftsleitung ("*Executive Assistant*") angestellt. Ihr direkter Vorgesetzter war der CEO der Beklagten, C. _____ (act. 18 Rz. 6; act. 22 Rz. 3).

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin am 21. November 2024 (act. 18 Rz. 28; act. 22 Rz. 9). Im Hinblick auf die Stellensuche beantragte die Klägerin im Januar 2025 ein Zwischenzeugnis, welches ihr am 6. Januar 2025 ausgestellt wurde (act. 20/5; act. 18 Rz. 32; act. 22 Rz. 10). Die Klägerin unterzeichnete am 12. Dezember 2024 eine Aufhebungsvereinbarung ("*Termination Agreement*") (act. 18 Rz. 33; act. 22 Rz. 9; act. 20/14).

Die Klägerin verfasste am 24. Februar 2025 per E-Mail ein Abschiedsschreiben an eine unbekannte Anzahl von Mitarbeitenden der Beklagten sowie drei ehemalige Mitarbeiter, in welchem sie sich negativ über die Beklagte äusserte (act. 20/15; act. 18 Rz. 38; act. 22 Rz. 11).

Am 6. Mai 2025 wurde der Klägerin ein Schlusszeugnis ausgestellt, welches im Vergleich zum Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 abgeändert wurde (act. 18 Rz. 41; act. 22 Rz. 16).

IV. Arbeitszeugnis

1. Parteistandpunkte

1.1. Die Klägerin macht im Wesentlichen geltend, ihre Leistungen und ihr Verhalten seien im Schlusszeugnis vom 6. Mai 2025 im Vergleich zum Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 ohne ersichtlichen Grund erheblich schlechter bewertet

worden (act. 18 Rz. 41 ff., 47). Die Beklagte begründe diese Verschlechterungen mit der Abschiedsnachricht der Klägerin vom 24. Februar 2025 und erwähne diesen Vorfall im Schlusszeugnis explizit (act. 18 Rz. 47). Die Klägerin führt aus, das Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 umfasse faktisch die gesamte Anstellungsdauer und attestiere ihr hervorragende Arbeitsleistungen und ein tadelloses Verhalten. Das Schlusszeugnis vom 6. Mai 2025 beurteile im Wesentlichen denselben Zeitraum, umfasse aber lediglich drei zusätzliche Arbeitswochen. Gleichwohl sei es inhaltlich ohne sachlich begründete Rechtfertigung deutlich schlechter ausgefallen, wobei sich ihre Leistungen und ihr Verhalten in dieser Zeit nicht verändert hätten (act. 18 Rz. 51). Die Abschiedsnachricht der Klägerin stelle keinen Rechtfertigungsgrund für das massiv schlechtere Schlusszeugnis dar und sei eine einmalige Kurzschlussreaktion gewesen (act. 18 Rz. 52 ff.).

1.2. Die Beklagte macht demgegenüber im Wesentlichen geltend, das Arbeitszeugnis vom 6. Mai 2025 spiegle die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens der Klägerin so wider, wie es aus Sicht der Beklagten einem korrekten Abbild der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin entspreche (act. 22 Rz. 16). Die Abweichungen im Vergleich zum Zwischenzeugnis seien inhaltlich gerechtfertigt (act. 22 Rz. 21 ff.). Eine Beurteilung der Leistungen, wie noch im Zwischenzeugnis enthalten, sei im Schlusszeugnis nicht mehr möglich (act. 22 Rz. 23 ff.). Die Klägerin habe der Beklagten über Jahre hinweg etwas vorgegaukelt und ihr wahres Gesicht erst am letzten Arbeitstag, dem 24. Februar 2025, gezeigt. Die E-Mail vom 24. Februar 2025 habe die Beklagte veranlasst, das Verhalten der Klägerin einer Neubeurteilung zu unterziehen und das Schlusszeugnis vom 6. Mai 2025 entsprechend anzupassen, da dies für das Arbeitsverhältnis prägend und zu gravierend gewesen sei, um es unerwähnt zu lassen (act. 22 Rz. 36 ff.).

2. Rechtliches

2.1. Gemäss Art. 330a OR kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber jederzeit ein Zeugnis verlangen. Der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist rechtlich durchsetzbar (Zeugnisklage). Der gleiche Weg ist zu wählen, wenn der

Arbeitnehmer ein Zeugnis erhalten hat, mit welchem er aber nicht zufrieden ist (Zeugnisänderungsklage; BGE 129 III 177 E. 3.3).

2.2. Das Arbeitszeugnis hat vollständig, wohlwollend und charakteristisch zu sein. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (WYSS, Arbeitszeugnis, in: Von Kaenel/Rudolph [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, Expertenwissen für die Praxis, 2. Aufl., Zürich/Genf 2024, S. 329 ff.; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 330a N 4). Das vollständige Zeugnis soll einerseits darüber Auskunft erteilen, welche Funktion der Arbeitnehmer hatte und welches sein Tätigkeitsfeld war, andererseits soll die Leistung und das Verhalten bewertet werden. Es handelt sich dabei um ein Gesamturteil, in welches alle Aspekte einfließen sollen. Aus der Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, lässt sich herleiten, dass das Arbeitszeugnis von Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer geprägt sein muss. Dieser geltende Grundsatz des Wohlwollens findet jedoch seine Grenze in der Wahrheitspflicht (BGE 136 III 510 E. 4.1).

2.3. Die Redaktion des Arbeitszeugnisses ist Sache des Arbeitgebers (AGer-Z 2014 Nr. 12). Die ungünstige bzw. unterdurchschnittliche Beurteilung stellt (Teil-) Inhalt des vom Arbeitnehmer beanstandeten Zeugnisses des Arbeitgebers dar, dessen Richtigkeit von Letzterem nachzuweisen ist. Strebt hingegen der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung an, so trägt er in Anwendung von Art. 8 ZGB die Beweislast für die Umstände, die zur Abänderung des Zeugnisvorschlags des Arbeitgebers führen sollen (ABEGG ANDREAS/BERNAUER CHRISTOF, in: Gauch Peter/Stöckli Hubert [Hrsg.], Präjudizienbuch OR, Die Rechtsprechung des Bundesgerichts [1875-2023], 11. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2025, Art. 330a N 3; AGer-Z 2006 Nr. 15). Hierbei gilt es zu beachten, dass Aussagen über Leistung und Verhalten Werturteile darstellen (JANSSEN SUSANNE, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, S. 71). Entsprechend verfügt der Arbeitgeber sowohl über ein Beurteilungs-ermessen als auch über ein breites Ermessen bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses. Insbesondere auf Dankesworte und Zukunftswünsche hat der Arbeitnehmer keinen klagbaren Anspruch (BGE 4C.36/2004 E. 5). Das Gericht kann nur bei nachgewiesener, objektiver Unrichtigkeit des Arbeitszeugnisses bzw. bei allen-

falls erfolgter Ermessensüberschreitung den Arbeitgeber verpflichten, dieses abzuändern (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar OR, Art. 330a N 7; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 3b zu Art. 330a).

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

2.5. In der Lehre wird dem Arbeitgeber die Behauptungs- und Beweislast für die Richtigkeit des von ihm ausgestellten Zeugnisses zugewiesen. Der Arbeitnehmer trägt dagegen die Behauptungs- und Beweislast für die seinen Formulierungen zugrunde liegenden Tatsachen. Wie erwähnt wird in der Praxis immer wieder der Anspruch des Arbeitnehmers auf ein "normal anständiges" durchschnittliches Zeugnis geschützt, wenn der Arbeitgeber seine unterdurchschnittliche, der Arbeitnehmer seine überdurchschnittliche, Beurteilung von Leistung und Verhalten in tatsächlicher Hinsicht nicht substantiieren. Diese Praxis lässt sich durchaus in Einklang bringen mit der Beweislastverteilung nach Art. 8 ZGB: Die ungünstige (unterdurchschnittliche) Beurteilung stellt (Teil-) Inhalt des (vom Arbeitnehmer beanstandeten) Zeugnisses des Arbeitgebers dar, dessen Richtigkeit von ihm nachzuweisen ist. Dagegen findet sich die günstigere (überdurchschnittliche) Qualifikation

im Zeugnisvorschlag des Arbeitnehmers (mit welchem sich der Arbeitgeber nicht einverstanden erklären kann) und ist mithin vom Arbeitnehmer nachzuweisen. Eine andere Lösung, als mittels gerichtlicher Entscheidung auf eine "durchschnittliche" Qualifikation zurückzugreifen, lässt sich bei dieser Sachlage in der Regel nicht rechtfertigen. Bei der Formulierung der "durchschnittlichen" Qualifikation können objektive, in der Regel unumstrittene Umstände (Dauer der Anstellung, Kündigung durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer usw.) entsprechende Rückschlüsse zulassen und berücksichtigt werden (AGer-Z 2006 Nr. 15; JANSSEN, a.a.O. S. 160 f.).

2.6. In der Lehre und Rechtsprechung wird festgehalten, dass ein Zwischenzeugnis die Arbeitgeberin gleich wie ein Schlusszeugnis bindet. Einem Zwischenzeugnis kann demnach nur dann ein verschlechtertes Schlusszeugnis folgen, wenn in der Zwischenzeit derart einschneidende Änderungen eingetreten sind, die eine erheblich schlechtere Beurteilung rechtfertigen (WYSS, a.a.O., Rz. 9.69; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 5a zu Art. 330a; AGer-Z 2005 Nr. 11). Für das Eintreten solch erheblicher Änderungen ist die Arbeitgeberin behauptungs- und beweispflichtig (AGer-Z 2010 Nr. 10; AGer-Z 2005 Nr. 11). Die Arbeitnehmerin trägt dagegen die Behauptungs- und Beweislast für die ihren Formulierungsanträgen zugrunde liegenden Tatsachen (JANSSEN, a.a.O., S. 161).

2.7. Das Zeugnis ist rechtsgültig von hierarchisch übergeordneten Personen zu unterzeichnen. Bei einer Kollektivunterschrift zu zweien ist eine Zeichnung durch zwei Personen erforderlich (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, N 3d zu Art. 330a).

3. Würdigung

3.1. Ausgangslage

Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Beklagte der Klägerin am 6. Mai 2025 ein Schlusszeugnis ausgestellt hat, welches im Vergleich zum Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 abgeändert wurde (act. 18 Rz. 41; act. 22 Rz. 16). Der Lehre und Rechtsprechung folgend bindet das in casu ausgestellte Zwischenzeugnis die Arbeitgeberin gleich wie ein Schlusszeugnis, womit vorliegend die Beklagte und Arbeitgeberin behauptungs- und beweispflichtig dafür ist, Änderungen in der Zwischenzeit darzutun, welche eine anderslautende bzw. schlechtere Beurteilung im Schlusszeugnis rechtfertigen (vgl. Ziff. 2.6. vorstehend).

Auf die entsprechenden Vorbringen der Beklagten wird im Folgenden Einzelnes eingegangen.

Bereits an dieser Stelle ist indessen festzuhalten, dass der generelle Verweis der Beklagten, die Abschieds-Email vom 24. Februar 2025 sei nicht per se Anlass dafür gewesen, ein schlechteres Zeugnis auszustellen, sondern habe dazu geführt, "über die Bücher" zu gehen und die Leistungen und das Verhalten der Klägerin einer Gesamtbeurteilung zu unterziehen (Prot. S. 9 unten), nicht zu überzeugen bzw. zu genügen vermag. Namentlich genügt nicht, wenn die Beklagte vorbringt, man habe die Klägerin zum Zeitpunkt der Ausstellung des Zwischenzeugnisses vom 6. Januar 2025 falsch eingeschätzt und die Abschieds-Email vom 24. Februar 2025 belege, dass die Klägerin der Beklagten über Jahre hinweg bloss vorgegaukelt habe, so zu sein, wie sie gar nicht gewesen sei (act. 22 Rz. 14, 36). Die Beklagte hat vielmehr im Einzelnen darzutun, inwiefern diese Abschieds-Email vom 24. Februar 2025 konkret eine im Vergleich zum Zwischenzeugnis anderslautende Beurteilung der Klägerin im Schlusszeugnis begründet und rechtfertigt.

Im Folgenden wird auf die von der Klägerin geforderten Formulierungen einzeln eingegangen, wobei hierauf zurückzukommen ist, soweit eine Beurteilung gemäss Zwischenzeugnis verlangt wird.

3.2. Änderung Absatz 1 gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1

Gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 Absatz 1 (act. 1 S. 2 f.; act. 18 S. 1 f.):	Deutsche Übersetzung (vgl. act. 18 Rz. 42 f; Prot. S. 8 f.):
"(...) With her rational and structured approach to work, Ms A._____ achieved very good results in terms of both quality and quantity that met our requirements and expectations in every respect. (...)"	(...) Mit ihrer rationalen und strukturierten Arbeitsweise erzielte Frau A._____ sowohl qualitativ als auch quantitativ sehr gute Ergebnisse, die unseren Anforderungen und Erwartungen in jeder Hinsicht entsprechen.
Im Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 (act. 20/5 S. 2) enthaltene Formulierung:	Deutsche Übersetzung (act. 18 Rz. 43; act. 20/5; Prot. S. 8 f.):
"(...) With her rational and precise approach to her work, Ms A._____ achieves very good results in terms of both quality and quantity that meet our requirements and expectations in every respect. (...)"	"(...) Mit ihrer rationalen und präzisen Arbeitsweise erzielt Frau A._____ sowohl qualitativ als auch quantitativ sehr gute Ergebnisse, die unseren Anforderungen und Erwartungen in jeder Hinsicht entsprechen."
Gemäss Schlusszeugnis vom 6. Mai 2025 (act. 20/16 S. 2):	Deutsche Übersetzung (act. 18 Rz. 42; act. 20/16; Prot. S. 8 f.):
"(...) With her rational and structured approach to work, Ms A._____ delivered results of good quality and quantity that met our expectations reliably. (...)"	"(...) Mit ihrer rationalen und strukturierten Arbeitsweise lieferte Frau A._____ Ergebnisse von guter Qualität und Quantität, die unsere Erwartungen zuverlässig erfüllten."

3.2.1. Die Klägerin verlangt diesbezüglich die Beibehaltung des Textes des Zwischenzeugnisses. Entsprechend ist zu prüfen, ob die Beklagten darzulegen vermag, dass nach Ausstellung des Zwischenzeugnisses vom 6. Januar 2025 ein derart einschneidendes Ereignis eingetreten ist, dass sich die Ausstellung eines verschlechterten Schlusszeugnisses – konkret die obige Abänderung in Absatz 1 – rechtfertigt.

3.2.2. Gemäss Vorbringen der Beklagten war Anlass zu einer gesamthaften Neubeurteilung der Versand der klägerischen E-Mail vom 24. Februar 2025 (act. 22 Rz. 37). Die Beklagte ist somit in der Pflicht darzulegen, inwiefern es diese E-Mail konkret rechtfertigt, die Bewertung der Arbeitsleistung der Klägerin, welche im Zwischenzeugnis noch als sehr gut beschrieben worden war ("*rational and precise approach to her work*" [*"ihrer rationalen und präzisen Arbeitsweise"*], "*achieves very*

good results in terms of both quality and quantity" [*"erzielt Frau A._____ sowohl qualitativ als auch quantitativ sehr gute Ergebnisse"*] und *"that meet our requirements and expectations in every respect"* [*die unseren Anforderungen und Erwartungen in jeder Hinsicht entsprechen*], act. 20/5 S. 2; act. 18 Rz. 43), zu verschlechtern,.

3.2.3. Es erhellt voliegend nicht, inwiefern das von der Beklagten ins Feld geführte Versenden der Abschieds-Email der Klägerin vom 24. Februar 2025 (act. 20/15) eine neue Beurteilung der noch im Januar 2025 als sehr gut erachtete Qualität und Quantität der klägerischen Arbeitsleistung über mehrere Jahre hinweg rechtfertigen könnte. Der bewusst als sarkastisch deklarierte Inhalt des E-Mails, enthaltend eine überspitzte Darstellung von klischeierten Vorgängen innerhalb des Betriebs, betrifft allenfalls die zwischenmenschliche Komponente zwischen der Klägerin und der Beklagten, ein Zusammenhang zu den erbrachten Arbeitsleistungen in der Vergangenheit in qualitativer und quantitativer Hinsicht ergibt sich daraus aber nicht. Anderweitige Verhaltensweisen der Klägerin, welche eine Neubeurteilung rechtfertigen würden, hat die Beklagte nicht dargelegt. So blieb auch der von der Beklagten behauptete Leistungsabfall der Klägerin ab Ausstellung des Zwischenzeugnisses vage und gänzlich unsubstantiiert (act. 22 Rz. 23, 15). Dasselbe gilt für die Ausführungen der Beklagten, wonach ihr die Klägerin über Jahre hinweg bloss etwas vorgegaukelt habe (act. 22 Rz. 14) oder wonach aufgrund des Versands der E-Mail "interne Aufräumarbeiten" notwendig geworden seien (act. 22 Rz. 16).

3.2.4. Zusammenfassend ist festhalten, dass die Abschiedsemail vom 24. Februar 2025 nicht dazu geeignet ist, die offensichtliche Schlechterbeurteilung der qualitativen und quantitativen Arbeitsleistung der Klägerin – so wie sie in Absatz 1 auf Seite 2 des Zwischenzeugnisses enthalten ist – objektiv als gerechtfertigt erscheinen zu lassen, eine qualitative und quantitative Leistungsver schlechterung zwischen Januar 2025 und Ende Februar 2025 hat die Beklagte nicht substantiiert dargetan. Folglich ist sie an die Formulierung gemäss Zwischenzeugnis vom Januar 2025 gebunden und der entsprechende Antrag der Klägerin um Rück-Formulierung im Schlusszeugnis (*"With her rational and structured approach to work, Ms A._____ achieved very good results in terms of both quality and quantity that met*

our requirements and expectations in every respect." [Mit ihrer rationalen und strukturierten Arbeitsweise erzielte Frau A. _____ sowohl qualitativ als auch quantitativ sehr gute Ergebnisse, die unseren Anforderungen und Erwartungen in jeder Hinsicht entsprechen.], act. 18 Rz. 42, 43; Prot. S. 8 f.) ist gutzuheissen.

3.3. Änderung Absatz 2 gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1

Gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 Absatz 2 (act. 1 S. 2 f.; act. 18 S. 1 f.):	Deutsche Übersetzung (act. 18 Rz. 44; act. 22 Rz. 24):
"Perceptive in evaluating the scope and impact of her actions, she was careful when weighing up the related risks and opportunities."	"(...) Sie war sehr aufmerksam bei der Bewertung des Umfanges und der Auswirkungen ihrer Handlungen und wog die damit verbundenen Risiken und Chancen sorgfältig ab."
Im Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 (act. 20/5 S. 2) enthaltene Formulierung:	Deutsche Übersetzung (act. 18 Rz. 44; act. 20/5; act. 22 Rz. 24;):
"(...) Perceptive in evaluating the scope and impact of her actions, she is careful when weighing up the related risks and opportunities."	(...) Sie ist sehr aufmerksam bei der Bewertung des Umfanges und der Auswirkungen ihrer Handlungen und wägt die damit verbundenen Risiken und Chancen sorgfältig ab.
Gemäss Schlusszeugnis vom 6. Mai 2025 (act. 20/16 S. 2):	
(nicht enthalten)	

3.3.1. Die Klägerin fordert auch hierbei einzig die Wiederaufnahme der Textpassage des Zwischenzeugnisses (act. 18 Rz. 44).

3.3.2. Da es in diesem Abschnitt konkret um die Beurteilung der klägersichen Fähigkeit, den Umfang und die Auswirkungen ihrer Handlungen zu bewerten und damit verbundene Risiken und Chancen sorgfältig abzuwägen, geht, ist mit der Beklagten festzuhalten, dass eine Neuqualifizierung aufgrund des Verfassen und Versendens der Abschieds-Email vom 24. Februar 2025 (act. 20/15) gerechtfertigt erscheint: Beim Versand dieser durchaus pamphletartigen E-Mail, mit welchem Arbeitsumfeld und Vorgesetzte der Klägerin in sarkastischem Tonfall verspottet wer-

den, hat die Klägerin augenscheinlich unprofessionell gehandelt und hat entsprechend professionelle Umsicht und eine Berücksichtigung allfälliger Auswirkungen offenkundig und in gravierendem Umfang vermissen lassen. Die behauptungs- und beweisbelastete Beklagte hat diesen Umstand mit ihren Ausführungen (act. 22 Rz. 24, 11 ff.) zur E-Mail vom 24. Februar 2025 genügend substantiiert dargetan und damit rechtsgenüglich eine dermassen einschneidende Änderung dargetan, dass eine Neuurteilung, wie sie im Schlusszeugnis Niederschlag gefunden hat, als gerechtfertigt erscheinen lässt. Daran ändert auch nichts, wenn die Klägerin ausführt, der Versand der Abschiedsemail vom 24. Februar 2024 sei eine einmalige Kurzschlussreaktion auf den respektlosen Umgang der Beklagten mit ihr gewesen (act. 18 Rz. 52).

3.3.3. Entsprechend diesen Ausführungen kann dem Rechtsbegehren Ziffer 1 Absatz 2 der Klägerin nicht entsprochen werden kann.

3.4. Änderung Absatz 3 gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1

Gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 Absatz 3 (act. 1 S. 2 f.; act. 18 S. 1 f.):	Deutsche Übersetzung (vgl. act. 18 Rz. 46 f.; Prot. S. 8 f.):
"Ms A._____ consistently demonstrated strong communication skills by promptly forwarding key information and engaging management when necessary. She accepted other opinions and constructive criticism, and incorporated other people's needs. By taking the wishes and concerns of the customers very seriously, she successfully acted on their needs and offered a very high level of client service. Management, staff and customers alike appreciated her greatly. We have come to know Ms A._____ as a valuable employee who displayed commendable devotion to her duties and felt committed to the company. Her conduct was very friendly, pleasant and professional at all times."	Frau A._____ hat stets ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten bewiesen, indem sie wichtige Informationen umgehend weitergeleitet und bei Bedarf die Geschäftsleitung eingeschaltet hat. Sie akzeptiert andere Meinungen und konstruktive Kritik und berücksichtigt die Bedürfnisse anderer. Indem sie die Wünsche und Anliegen der Kunden sehr ernst nimmt, geht sie erfolgreich auf ihre Bedürfnisse ein und bietet einen sehr hohen Standard an Kundenservice. Sowohl die Geschäftsleitung als auch die Mitarbeiter und Kunden schätzen sie sehr. Wir haben Frau A._____ als wertvolle Mitarbeiterin kennengelernt, die sich in vorbildlicher Weise für ihre Aufgaben einsetzt und sich dem Unternehmen verpflichtet fühlt. Ihr Auftreten ist stets sehr freundlich, angenehm und professionell.

Im Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 (act. 20/5 S. 2) enthaltene Formulierung:	Deutsche Übersetzung (act. 18 Rz. 45; Prot. S. 8 f.; act. 20/5):
"(...) Ms A._____ regularly forwards key information in a timely manner and involves management when the situation demands it. She accepts other opinions and constructive criticism, and incorporates other people's needs. By taking the wishes and concerns of the customers very seriously, she successfully acts on their needs and offers a very satisfying level of client service. Management, staff and customers alike appreciate her greatly. We have come to know Ms A._____ as a valuable employee who displays commendable devotion to her duties and feels committed to the company. Her conduct is very friendly, pleasant and professional at all times."	"(...) Frau A._____ leitet wichtige Informationen regelmässig und zeitnah weiter und bezieht die Geschäftsleitung ein, wenn es die Situation erfordert. Sie akzeptiert andere Meinungen und konstruktive Kritik und berücksichtigt die Bedürfnisse anderer. Indem sie die Wünsche und Anliegen der Kunden sehr ernst nimmt, geht sie erfolgreich auf ihre Bedürfnisse ein und bietet einen sehr zufriedenstellenden Kundenservice. Sowohl die Geschäftsleitung als auch die Mitarbeiter und Kunden schätzen sie sehr. Wir haben Frau A._____ als wertvolle Mitarbeiterin kennengelernt, die sich in vorbildlicher Weise für ihre Aufgaben einsetzt und sich dem Unternehmen verpflichtet fühlt. Ihr Auftreten ist stets sehr freundlich, angenehm und professionell."

Gemäss Schlusszeugnis vom 6. Mai 2025 (act. 20/16, S. 2):	Deutsche Übersetzung (act. 18 Rz. 46; Prot. S. 8 f.):
"Ms A._____ consistently demonstrated strong communication skills by promptly forwarding key information and engaging management when necessary. She took client concerns seriously and worked diligently to address them, contributing to a high standard of client service. Her efforts were valued by management, colleagues, and clients alike. However, we regret that her farewell message to both internal and external recipients did not align with the professional standards expected in our organization."	"Frau A._____ hat stets ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten bewiesen, indem sie wichtige Informationen umgehend weitergeleitet und bei Bedarf die Geschäftsleitung eingeschaltet hat. Sie nahm die Anliegen der Kunden ernst und arbeitete fleissig daran, diese zu lösen, wodurch sie zu einem hohen Standard im Kundenservice beitrug. Ihre Bemühungen wurden von der Geschäftsleitung, den Kollegen und den Kunden gleichermassen geschätzt. Wir bedauern jedoch, dass ihre Abschiedsbotschaft an interne und externe Empfänger nicht den in unserer Organisation erwarteten professionellen Standards entsprach."

3.4.1. Die Klägerin verlangt auch hierbei Wiederaufnahmen von Textpassagen aus dem Zwischenzeugnis. Das Schlusszeugnis enthält eine offensichtlich schlechtere Beurteilung, sowohl hinsichtlich der einzelnen Formulierungen, als auch insbesondere durch den Hinweis auf die "Abschiedsbotschaft". Entsprechend ist auch hierbei die Beklagte hinsichtlich der von ihr formulierten schlechteren Beurteilung Beweisbelastet.

3.4.2. Die Beklagte bringt zunächst vor, der (noch im Zwischenzeugnis) enthaltene Satz "*She accepted other opinions and constructive criticism, and incorporated other people's needs*" ("*Sie akzeptiert andere Meinungen und konstruktive Kritik und berücksichtigt die Bedürfnisse anderer*") könne im Schlusszeugnis nicht beibehalten werden, da das Wahrheitsgebot gewahrt werden müsse. Es sei nämlich die Klägerin selbst gewesen, die durch ihr Verhalten den Gegenbeweis zu ihrer vermeintlichen Kritikfähigkeit und Toleranz bzw. Berücksichtigung anderer Bedürfnisse geliefert habe. Durch ihre Wortwahl in der Abschiedsnachricht werde klar, dass sie andere Meinungen und konstruktive Kritik überhaupt nicht akzeptiert habe. Sie habe sich vielmehr lustig gemacht, Mitarbeiterversammlungen als "geisttötend" und Strategievorgaben als lächerlich, Anweisungen als "wunderbar vage" und die Gespräche mit dem Vorgesetzten als "unangenehm gemacht" eingestuft (act. 22 Rz. 25). Bei dieser Argumentation verkennt die Beklagte indes, dass - auch wenn aus der fraglichen E-Mail unzweifelhaft hervorgeht, dass die Klägerin mit Umgangston und Geschäftsgebaren im Betrieb ihre Mühe hatte – das soziale Verhalten der Klägerin innerhalb des Betriebes vor dieser Abschieds-Email offenbar nie zu Beanstandungen Anlass gegeben bzw. als kritikfähig eingestuft worden war. Einzig aufgrund dieses letztlich singulären Verhaltens der Klägerin nach erfolgter Kündigung kann eine gesamthafte Schlechterbeurteilung der offenbar über Jahre hinweg attestierten und dementsprechend auch im Zwischenzeugnis festgehaltenen Qualitäten bzw. Fähigkeiten nicht rechtsgenügend begründet werden. Anderweitiges, dazu geeignetes Verhalten der Klägerin hat die Beklagte nicht dargetan. Die Klägerin hat folglich Anspruch auf die Wiederaufnahme dieser Formulierung aus dem Zwischenzeugnis ins Schlusszeugnis.

3.4.3. Eine andere Beurteilung hat hinsichtlich des letzten Halbsatzes zu erfolgen, in welchem gemäss Zwischenzeugnis noch festgehalten war "[...] *and incorporates other people's needs* [...]" ("*und berücksichtigt die Bedürfnisse anderer*"). Hier ist der Beklagten zu folgen, wenn diese ausführt, die Klägerin habe durch den Versand der Abschieds-Email vom 24. Februar 2025 die Empfänger der E-Mail unweigerlich mit einem unprofessionellem Verhalten konfrontiert und damit die Bedürfnisse anderer und insbesondere der Beklagten massgeblich ausser Acht gelassen (act. 22

Rz. 25). Angesichts dieses doch als deutlich herabsetzenden und im professionellen Umfeld deplatzierten Verhaltens erscheint es als gerechtfertigt, dass die Beklagte den Passus "[...] *and incorporated other people's needs [...]*" ("*und berücksichtigt die Bedürfnisse anderer*") im Schlusszeugnis so nicht mehr aufgenommen hat. Das Begehren der Klägerin ist in diesem Umfang abzuweisen.

3.4.4. Weiter bringt die Klägerin vor, im Zwischenzeugnis sei die folgende Formulierung enthalten gewesen: "[...] *By taking the wishes and concerns of the customers very seriously, she successfully acts on their needs and offers a very satisfying level of client service [...]*" ("*Indem sie die Wünsche und Anliegen der Kunden sehr ernst nimmt, geht sie erfolgreich auf ihre Bedürfnisse ein und bietet einen sehr zufriedenstellenden Kundenservice*"). Diese Formulierung sei im Schlusszeugnis vom 6. Mai 2025 nicht mehr enthalten, sondern sei zur folgenden Formulierung abgeändert worden: "[...] *She took client concerns seriously and worked diligently to address them, contributing to a high standard of client service [...]*" ("*Sie nahm die Anliegen der Kunden ernst und arbeitete fleissig daran, diese zu lösen, wodurch sie zu einem hohen Standard im Kundenservice beitrug*") (act. 18 Rz. 45-47. Beim Vergleich dieser Formulierungen wird ersichtlich, dass – abgesehen von der Änderung der Formulierung an sich – mit dieser Änderung auch eine schlechtere Bewertung der Leistungen der Klägerin einhergeht. So ist nicht mehr von "*very seriously*" ("*sehr ernst*") die Rede, sondern nur noch von "*seriously*" ("*ernst*"). Auch war in der Version des Zwischenzeugnisses noch die Formulierung enthalten, die Klägerin habe zu einem "*very satisfying level of client service*" ("*einen sehr zufriedenstellenden Kundenservice*") beigetragen, während in der Version im Schlusszeugnis nur noch von "*high standard of client service*" ("*einem hohen Standard im Kundenservice*") die Rede ist. Die Beklagte argumentiert diesbezüglich sinngemäss, es handle sich dabei um eine Präzisierung, denn im Grunde habe die Klägerin selbst überhaupt keine Dienstleistungen gegenüber dem Kunden der Beklagten erbracht, sondern vielmehr lediglich dazu beigetragen (act. 22 Rz. 26). Dieser Argumentation der Beklagten kann nicht gefolgt werden, wird doch aus der neuen Formulierung im Schlusszeugnis nicht etwa ersichtlich, dass die Klägerin "nicht allein" dafür verantwortlich gewesen sei, sondern vielmehr, dass sie die ent-

sprechenden Leistungen statt "sehr gut", nur "gut" erbracht habe. Anderweitige Vorfälle, welche eine solche Änderung rechtfertigen könnten, hat die Beklagte nicht dargetan. Des Weiteren ist auch festzuhalten, dass die Abschieds-Email der Klägerin vom 24. Februar 2025 keinen Bezug zu externen Geschäftspartnern oder Kunden aufweist, und die Beklagte auch nicht behauptet hat, dass diese an eben-solche Empfänger gesendet worden sei oder schädigende Wirkung auf diese gehabt habe. Die von der Klägerin zugestandenermassen adressierten drei externen Empfänger, bei welchen es sich um ehemalige Mitarbeiter gehandelt habe (Prot. S. 11 f.), ändern an dieser Beurteilung nichts, handelt es sich doch bei diesen nicht um eigentliche Geschäftspartner oder Kunden. Anderes trägt auch die Beklagte nicht substantiiert vor. Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass der diskutierte Satz des Zwischenzeugnisses vom 6. Januar 2025 "[...] *By taking the wishes and concerns of the customers very seriously, she successfully acted on their needs and offered a very satisfying level of client service [...]*" ("*Indem sie die Wünsche und Anliegen der Kunden sehr ernst nimmt, geht sie erfolgreich auf ihre Bedürfnisse ein und bietet einen sehr zufriedenstellenden Kundenservice*") die Beklagte bindet bzw. sie keine Umstände darlegen konnte, welche die vorgenommene Abänderung im Schlusszeugnis, enthaltend eine schlechtere Qualifizierung der Klägerin, rechtfertigen würden.

3.4.5. Es bleibt zu präzisieren, dass die von der Klägerin im Rechtsbegehren geforderte Formulierung vom Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 einzig im Begriff "*satisfying*" ("*zufriedenstellend*") abweicht: Im Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 war die Formulierung "*very satisfying*" ("*sehr zufriedenstellend*") enthalten – im Rechtsbegehren fordert die Klägerin aber die Formulierung "*very high*" ("*sehr hoch*"). Diesbezüglich ist festzuhalten, dass die Beklagte selber im Schlusszeugnis den Begriff "*high*" ("*hoch*") anstatt "*satisfying*" ("*zufriedenstellend*") verwendet hatte. Demnach hat das der Klägerin auszustellende Schlusszeugnis die Formulierung gemäss Rechtsbegehren zu enthalten: "*By taking the wishes and concerns of the customers very seriously, she successfully acted on their needs and offered a very high level of client service*" ("*Indem sie die Wünsche und Anlie-*

gen der Kunden sehr ernst nahm, ging sie erfolgreich auf ihre Bedürfnisse ein und bot einen sehr hohen Standard im Kundenservice").

3.4.6. Ähnliches gilt für den von der Klägerin gemäss Rechtsbegehren geforderte Satz *"Management, staff and customers alike appreciated her greatly. We have come to know Ms A._____ as a valuable employee who displayed commendable devotion to her duties and felt committed to the company. Her conduct was very friendly, pleasant and professional at all times"* (*"Sowohl die Geschäftsleitung als auch die Mitarbeiter und Kunden schätzen sie sehr. Wir haben Frau A._____ als wertvolle Mitarbeiterin kennengelernt, die sich in vorbildlicher Weise für ihre Aufgaben einsetzt und sich dem Unternehmen verpflichtet fühlt. Ihr Auftreten ist stets sehr freundlich, angenehm und professionell."*). Es ist festzuhalten, dass, auch wenn es sich beim Versenden der Abschieds-Email vom 24. Februar 2025 um ein unprofessionelles Verhalten der Klägerin gehandelt und sie sich in diesem E-Mail negativ über die Beklagte geäussert hat, dies auch zufolge der beklagtschen Ausführungen ein einmaliges Fehlverhalten war. Die beklagtschen Ausführungen, wonach es zu einer akuten Erklärungspflicht und einem Erklärungsnotstand für die Geschäftsleistung der Beklagten gegenüber der Konzernmutter und den wichtigsten Exponenten gekommen sein soll (act. 22 Rz. 28-30), erfolgten pauschal und wurden nicht konkretisiert. Sie sind entsprechend als unsubstantiiert nicht zu hören. Die Abschieds-Email vom 24. Februar 2025 ist damit nicht hinreichender Beleg um die Abänderung oder Entfernung des noch im Zwischenzeugnis enthaltenen Satzes zu rechtfertigen.

3.4.7. Zur von der Beklagten im Schlusszeugnis vom 6. Mai 2025 eingefügten Passage *"[...] However, we regret that her farewell message to both internal and external recipients did not align with the professional standards expected in our organization [...]"* (*"Wir bedauern jedoch, dass ihre Abschiedsbotschaft an interne und externe Empfänger nicht den in unserer Organisation erwarteten professionellen Standards entsprach."*) ist der Argumentation der Klägerin zu folgen, dass eine dermassen prominente und explizite Erwähnung des einmaligen Vorfalles unverhältnismässig erscheint, insbesondere in Nachachtung des Umstandes, dass sich dieser nicht schädigend auf das Unternehmen ausgewirkt hat. Eine nennenswerte

Schädigung oder Aussenwirkung wurde von der Beklagten nicht substantiiert dargelegt. Auch hat die Klägerin in der streitgegenständlichen E-Mail keine konkreten Vorwürfe erhoben und niemanden namentlich erwähnt. Die Erwähnung der E-Mail vom 24. Februar 2025 im Schlusszeugnis würde das berufliche Fortkommen der Klägerin massiv einschränken, wofür die Beklagte keine rechtsgenüßliche Begründung darzutun vermag. Da die Arbeitgeberin gehalten ist, das Fortkommen der Arbeitnehmerin nicht grundlos oder unverhältnismässig zu erschweren, ist demzufolge der entsprechende Satz aus dem Zeugnis zu entfernen.

3.5. Änderung Absatz 4 gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1

Gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 Absatz 4 (act. 1 S. 2 f.; act. 18 S. 1 f.):	Deutsche Übersetzung (vgl. act. 20/16):
"Ms A._____ left B._____ on February 28, 2025. She is free from all responsibilities other than to respect Art. 47 of the Swiss Banking Law and Article 321a, paragraph 4 of the Code of Obligations relating to Banking Secrecy. We thank Ms A._____ for her valuable contribution and wish her all the best in her future personal and professional endeavours. Zurich, May 6, 2025 [rechtsgültige Unterschrift]"	Frau A._____ hat die B._____ am 28. Februar 2025 verlassen. Sie ist von allen Verpflichtungen befreit, mit Ausnahme der Einhaltung von Art. 47 des Schweizer Bankengesetzes und Artikel 321a Abs. 4 des Obligationenrechts in Bezug auf das Bankgeheimnis. Wir danken Frau A._____ für ihren wertvollen Beitrag und wünschen ihr alles Gute für ihre zukünftigen persönlichen und beruflichen Unternehmungen. Zürich, 6. Mai 2025 [rechtsgültige Unterschrift]

Im Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 (act. 20/5 S. 2) enthaltene Formulierung:	
(nicht enthalten)	

Gemäss Schlusszeugnis vom 6. Mai 2025 (act. 20/16):	Deutsche Übersetzung (act. 20/16):
"Ms A._____ left B._____ on February 28, 2025. She is free from all responsibilities other than to respect Art. 47 of the Swiss Banking Law and Article 321a, paragraph 4 of the Code of Obligations relating to Banking Secrecy. We thank Ms A._____ for her contribution and wish her all the best in her future personal and professional endeavours.	Frau A._____ hat die B._____ am 28. Februar 2025 verlassen. Sie ist von allen Verpflichtungen befreit, mit Ausnahme der Einhaltung von Art. 47 des Schweizer Bankengesetzes und Artikel 321a Abs. 4 des Obligationenrechts in Bezug auf das Bankgeheimnis. Wir danken Frau A._____ für ihren Beitrag und wünschen ihr alles Gute für ihre zukünftigen persönlichen und beruflichen Unternehmungen.

Zurich, May 6, 2025 [rechtsgültige Unterschrift]	Zürich, 6. Mai 2025 [rechtsgültige Unterschrift]
---	---

3.5.1. Abschliessend ist darauf einzugehen, dass im letzten Absatz des Schlusszeugnisses vom 6. Mai 2025, in welchem die Dankesworte und Zukunftswünsche enthalten sind, nur von "*for her contribution*" die Rede ist, im Rechtsbegehren aber die Formulierung "*for her valuable contribution*" gefordert wird. Da es sich hierbei um den Absatz mit den Dankesworten und Zukunftswünschen handelt, ist dieser im Zwischenzeugnis vom 6. Januar 2025 noch nicht enthalten. Die Klägerin hat in ihrer Klagebegründung anlässlich der Hauptverhandlung keine Ausführungen dazu gemacht, weshalb neu die Formulierung "*valuable contribution*" einzufügen wäre. Dem Begehren der Klägerin ist demnach nicht zu entsprechen und diese geforderte Änderung nicht gutzuheissen.

3.5.2. Zur Datierung des von der Beklagten zu berichtigenden Arbeitszeugnisses ist festzuhalten, dass die Beklagte die Forderung der Klägerin, wonach dieses auf den 6. Mai 2025 zu datieren sei, nicht spezifisch in Abrede gestellt hat. Damit hat dies als unbestritten zu gelten. Das zu berichtigende Schlusszeugnis ist somit, wie von der Klägerin in Rechtsbegehren Ziffer 1 gefordert, auf den 6. Mai 2025 zu datieren.

V. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Nach Art. 114 lit. c ZPO sind bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Gerichtskosten zu erheben. Bei einer Zeugnisänderungsklage ist praxisgemäss von einem Streitwert in der Höhe eines halben Monatslohnes auszugehen, in casu mithin von Fr. 3'833.60 (act. 1 Rz. 4; act. 18 Rz. 5; act. 22 Rz. 2). Somit entfällt für das vorliegende Verfahren eine Gerichtsgebühr.

Hat keine Partei vollständig obsiegt, werden die Prozesskosten nach Art. 106 Abs. 2 ZPO nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt.

Bei einem Streitwert von Fr. 3'833.60 beträgt die Grundgebühr für eine anwaltliche Vertretung nach der zürcherischen Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV) in der Regel Fr. 958.– (exkl. MwSt.) 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). Weitere Bemühungen der berufsmässigen Vertretung wären mit Zuschlägen zu entschädigen (§ 4 und 11 AnwGebV), sind jedoch vorliegend nicht angefallen.

Die Klägerin obsiegt zunächst hinsichtlich der geforderten Änderung in Absatz 1 des Rechtsbegehrens Ziffer 1. Bei den zu beurteilenden Änderungen, welche vier Absätze betreffen, entspricht dies einem Obsiegen von 25%. Die Änderungen in Absatz 2 und Absatz 4 des Rechtsbegehrens Ziffer 1 sind abzuweisen, was einem Unterliegen der Klägerin von 50 % entspricht. Hinsichtlich den Änderungen in Absatz 3 des Rechtsbegehrens Ziffer 1 obsiegt die Klägerin bis auf den geforderten Teilsatz "*and incorporated other people's needs*" ("*und berücksichtigte die Bedürfnisse anderer*") zu weiteren 25%. Die Klägerin und die Beklagte obsiegen damit je zu rund 50 %. Es rechtfertigt sich angesichts dieses Prozessausgangs, die Parteientschädigungen wettzuschlagen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, das der Klägerin ausgestellte Arbeitszeugnis vom 6. Mai 2025 auf Seite 2 wie folgt zu berichtigen, auf den 6. Mai 2025 zu datieren und das abgeänderte, rechtsgültig unterzeichnete Schlusszeugnis auszuhändigen:

"Ms A._____ demonstrated proven expertise and extensive experience in her area of responsibility. The effort she put in her work was remarkable and very appreciated. With her rational and structured approach to work, Ms A._____ achieved very good results in terms of both quality and quantity that met our requirements and expectations in every respect.

Ms A._____ showed initiative and worked with enthusiasm and commitment. She had a good learning agility and developed herself by seeking professional developments. Under challenging conditions, she remained calm and assured, adapting to changing circumstances with ease. In terms of assertiveness, she was able to voice her concerns and to explain her position with valid arguments. In the decision-making process she showed autonomy blended with a great deal of expertise. Quick to identify arising issues, she was very effective at resolving them in a convincing manner. With her swift grasp of things, Ms A._____ planned and organised her duties

systematically and with due regard to priorities. She managed the budgeting and savings carefully and achieved the goals set forward at all times.

Ms A._____ consistently demonstrated strong communication skills by promptly forwarding key information and engaging management when necessary. She accepted other opinions and constructive criticism. By taking the wishes and concerns of the customers very seriously, she successfully acted on their needs and offered a very high level of client service. Management, staff and customers alike appreciated her greatly. We have come to know Ms A._____ as a valuable employee who displayed commendable devotion to her duties and felt committed to the company. Her conduct was very friendly, pleasant and professional at all times.

Ms A._____ left B._____ on February 28, 2025. She is free from all responsibilities other than to respect Art. 47 of the Swiss Banking Law and Art. 321a, paragraph 4 of the Code of Obligations relating to Banking Secrecy. We thank Ms A._____ for her contribution and wish her all the best in her future personal and professional endeavours.

Zurich, May 6, 2025

[rechtsgültige Unterschrift]"

2. Im Mehrumfang wird die Klage abgewiesen.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. Eine **Beschwerde** 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 Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 24. März 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
3. Abteilung

Die Einzelrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. S. Nabholz

MLaw G. Zappa

versandt am: