

Bezirksgericht Bülach

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AN230018-C/U

GM/mp

Mitwirkend: Arbeitsgerichtspräsidentin i.V. lic. iur. I. Wernli (Verfahrensleitung),
Arbeitsrichter H. Bartholdi und Arbeitsrichter A. Meyer sowie Ge-
richtsschreiber lic. iur. G. Maissen

Urteil vom 27. Februar 2026

in Sachen

A._____,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwältin MLaw X._____

gegen

B._____ GmbH,

Beklagte

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren der Klägerin:

(act. 2 S. 2 f und act. 37 S. 2 f)

- " 1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den noch geschuldeten Lohn für die Monate Januar 2022 und Februar 2022 in der

Höhe von brutto CHF 1'500.– auszusahlen zzgl. Zins von 5 % seit dem 30. April 2022.

2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den geschuldeten Lohn bis April 2022 in der Höhe von brutto CHF 15'766.– auszusahlen zzgl. Zins von 5 % seit dem 30. April 2022, Mehrforderungen vorbehalten.
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den 13. Monatslohn pro Rata in der Höhe von brutto CHF 2'041.– auszusahlen zzgl. Zins von 5 % seit dem 30. April 2022, Mehrforderungen vorbehalten.
4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Bonus in der Höhe von brutto CHF 2'000.– auszusahlen zzgl. Zins von 5 % seit dem 30. April 2022.
5. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin die nichtbezogenen Ferien auszusahlen in der Höhe von brutto CHF 1'877.40 zzgl. Zins von 5 % seit dem 30. April 2022.
6. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin die geleisteten Überstunden CHF 14'000.10 zu bezahlen zzgl. Zins von 5 % seit dem 30. April 2022.
7. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Zuschlag für die geleistete Sonntagsarbeit in der Höhe von brutto CHF 1'874.55 zzgl. Zins von 5 % seit dem 30. April 2022 auszusahlen.
8. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin ein Zeugnis auszustellen, mit folgendem Wortlaut:

' Arbeitszeugnis

Frau A._____, geb. tt. Juni 1988, mit Schweizer Staatsbürgerschaft, war vom 1. November 2021 bis zum 30. April 2022 in unserem Unternehmen als Gouvernante beschäftigt. Ihr Pensum betrug 100 %.

Die B._____ GmbH mit Sitz in C._____ [Ortschaft], Zürich, hat zum Zweck die Vornahme, die Organisation und das Management von Gebäude- und Unterhaltsreinigungen, insbesondere auch Hotel Services. Als flexible, leistungsfähige Unternehmung sind wir darauf spezialisiert, unsere anspruchsvolle Kundschaft umfassend, individuell und fachkundig zu beraten und zu vertreten. Unsere Kernkompetenzen liegen im Hotel-service, der Unterhalts-, Büro-, Industrie- und Baureinigung.

Als Gouvernante war Frau A._____ für die folgenden Hauptaufgaben zuständig:

- Kontrolle und Freigabe der gereinigten Zimmer*
- Tagesplanung der Raumpflegerinnen*
- Verantwortung für die Einhaltung der Hygiene-, Arbeits- und Sicherheitsvorschriften*

- *Sicherstellen der Hotelstandards*
- *Bestückung der Etagenwägen*
- *Verantwortung für die Sauberkeit in den Etagenlagerräumen*
- *Meldung und Dokumentation von Fundsachen*
- *Meldung und Dokumentation von technischen Mängeln*
- *Unterstützung in der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden
(Organisation und Durchführung Vorstellungsgespräche)*

Wir lernten Frau A._____ als engagierte, selbständige und zuverlässige Mitarbeiterin kennen. Sie hat die ihr übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ausgeführt. Sie verfügt über umfassendes Fachwissen sowie eine rasche Auffassungsgabe. Auch zusätzliche Aufgaben übernahm sie stets bereitwillig. Den Vorgesetzten, KollegInnen und Kunden gegenüber trat sie stets freundlich und respektvoll auf.

Das Arbeitsverhältnis mit Frau A._____ wurde per 30. April 2022 aufgelöst. Wir danken ihr für die wertvolle Mitarbeit und wünschen ihr privat wie auch beruflich alles Gute.

D._____, Geschäftsführer

C._____, 30. April 2022 '

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

Rechtsbegehren der Beklagten:
(act. 15 S. 1 und act. 43 S. 2)

- " 1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Der Anspruch auf weitere Zahlungen sei vollumfänglich abzuweisen.
3. Kosten des Verfahrens seien zu Lasten der Klägerin zu erheben. "

Erwägungen:

1. Einleitung

1.1. Überblick

Die Beklagte bezweckt gemäss Handelsregistereintrag im Wesentlichen die Vornahme, die Organisation und das Management von Gebäudeunterhaltsreinigungen, insbesondere Hotel-Services. Die Klägerin war ab dem 1. November 2021 bei der Beklagten als Gouvernante angestellt. Mit Schreiben vom 6. Februar 2022 kündigte die Beklagte der Klägerin. Zwischen den Parteien liegt die Höhe des vereinbarten Lohnes, die Anzahl geleisteter Überstunden und die Entschädigung nicht bezogener Ferien sowie der Anspruch auf einen 13. Monatslohn, einen Bonus und den Sonntagsarbeitszuschlag im Streit. Weiter ist zwischen den Parteien strittig, ob das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt wurde, und damit verbunden, die Frage auf Lohnfortzahlung. Schliesslich verlangt die Klägerin ein verbessertes Arbeitszeugnis.

1.2. Prozessgeschichte

Die Klägerin machte mit Einreichen der Klageschrift vom 15. November 2023 und der Klagebewilligung sowie weiterer Unterlagen (act. 1 - 3; act. 4/2-6) das vorliegende Verfahren am Gericht hängig. Mit Beschluss vom 27. November 2023 wurde der Klägerin Frist zur Leistung des Kostenvorschusses angesetzt sowie die Prozessleitung an den seinerzeitigen Arbeitsgerichtspräsidenten i.V. delegiert (act. 5). Nach Eingang des Kostenvorschusses (act. 7) wurde mit Beschluss vom 6. Juni 2024 die Prozessleitung an die neue Arbeitsgerichtspräsidentin i.V. delegiert und der Beklagten Frist zur Erstattung der Klageantwort angesetzt (act. 8). Binnen erstreckter Frist (act. 14) reichte die Beklagte ihre Klageantwort vom 23. August 2024 ein (act. 15, samt Beilagen: act. 16/1-15). Am 5. November 2024 wurde zur Instruktionsverhandlung auf den 6. Februar 2025 vorgeladen (act. 18). Nachdem die Parteien sich anlässlich dieses Termins nicht auf einen Vergleich hatten einigen können (Prot. S. 6), wurde mit Verfügung vom 6. Februar 2025 ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet (act. 24), worauf innert dreifach erstreckter Frist (act. 30;

act. 32; act. 35) am 30. April 2025 die Replik erging (act. 37, samt Beilagen: act. 38/1-3), sowie, nach entsprechender Fristansetzung (act. 40), die Beklagte am 13. Mai 2025 die Duplik einreichte (act. 43, Beilage: act. 44). Mit Beschluss vom 14. November 2025 wurde die Prozessleitung an die neue Arbeitsgerichtspräsidentin i.V. delegiert und den Parteien Frist angesetzt, der Klägerin zur Stellungnahme zur Duplik und beiden, um zu erklären, ob sie auf die Durchführung einer mündlichen Hauptverhandlung verzichten (act. 45). Mit elektronischer Eingabe vom 1. Dezember 2025 äusserte die Klägerin sich zur Duplik und teilte mit, auf die Durchführung der Hauptverhandlung zu verzichten (act. 47). Die Beklagte äusserte sich weder zur zugestellten klägerischen Stellungnahme zu ihrer Duplik (act. 49) noch zur Durchführung der Hauptverhandlung, womit davon auszugehen ist, sie verzichte ebenfalls (vgl. act. 45 S. 3). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

2. Vereinbarter Lohn

2.1. Parteistandpunkte

Die Klägerin behauptet, die Parteien hätten vereinbart, ihr Bruttogehalt von anfänglich Fr. 4'000.– würde schrittweise monatlich um Fr. 500.– erhöht. Weil ihr diese Erhöhungen nicht ausbezahlt wurden, fordert die Klägerin die Differenz von Fr. 500.– und Fr. 1'000.– nach (act. 2 Rz 6 u.12; act. 37 Rz 14). Die Beklagte bestreitet, mit der Klägerin eine Erhöhung des Lohnes vertraglich festgesetzt zu haben (act. 15 S. 2).

2.2. Beweisrecht

Unter der hier geltenden Verhandlungsmaxime obliegt es den Parteien, die Tatsachen, auf die sie ihre Begehren stützen, darzulegen (Art. 55 Abs. 1 ZPO). Welche Tatsachen zu behaupten sind, ergibt sich aus dem Tatbestand der materiellrechtlichen Anspruchsgrundlage und dem prozessualen Verhalten der Gegenpartei (BGE 144 III 519 E. 5.2.1.1 S. 522 f; 127 III 365 E. 2b S. 368). Dabei folgt die Behauptungslast der Beweislast (BGE 132 III 186 E. 4). Bestreitet die Gegenpartei den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast (BGer 4A_9/2018 vom 31. Oktober 2018 E. 2.2; 4A_443/2017 vom 30. April 2018 E. 2.1). Die Vorbringen

sind dann nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen werden kann (BGE 127 III 365 E. 2b S. 368). Über eine unsubstantiierte Behauptung ist demgegenüber kein Beweis abzunehmen (OGer ZH NP200004 vom 8. Juli 2020 E. 8; NE200002 vom 11. August 2020 E. 8.4).

2.3. Gerichtliche Beurteilung

Die Klägerin behauptet einen höheren Lohnanspruch, weshalb es ihr obliegt, die Tatsachen einer entsprechenden Vereinbarung zu behaupten und zu beweisen (Art. 8 ZGB). Die Beklagte hat die klägerische Sachdarstellung bestritten (act. 15 S. 2), womit es der Klägerin obliegt, ihre Vorbringen im Hinblick auf eine Beweisabnahme zu substantiieren. Allerdings fehlen entsprechende Ausführungen (vgl. act. 37 Rz 14). Zwar legt die Klägerin dar, die Gespräche und Lohnverhandlungen mit D._____ und ihrer direkten Vorgesetzten E._____ von der Beklagten geführt zu haben. Weitere Vorbringen fehlen jedoch: Wann und wo fanden die Gespräche mit den beiden Vertretern der Beklagten statt? Warum ist im zu den Akten gereichten Vertragsdokument ein Bruttolohn von Fr. 4'000.– aufgeführt (vgl. act. 16/2 Ziff. 5)? Vor diesem Hintergrund ist ohne detailliertere Vorbringen eine entsprechende Beweisabnahme nicht möglich. Hinzu kommt, dass das von der Klägerin offerierte Beweismittel – ihre Parteibefragung/Beweisaussage – kaum im geforderten Regelbeweismass überzeugen dürfte. Die beweisbelastete Klägerin hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, so dass vorliegend davon auszugehen ist, die Parteien hätten keine, wie behauptet, stufenweise Erhöhung des Lohnes von monatlich Fr. 500.– vereinbart.

2.4. Fazit

Der Klägerin kommt damit kein höherer Lohnanspruch zu. Dementsprechend ist die von ihr geforderte Nachzahlung in Höhe von Fr. 1'500.–, das Rechtsbegehren Ziffer 1, abzuweisen.

3. Überstunden

3.1. Parteistandpunkte

a) Die Klägerin verlangt sodann die Bezahlung von total nicht entschädigten 416 Überstunden, entsprechend brutto Fr. 14'000.10. Zur Begründung führt sie aus, ihr sei als Hotel-Gouvernante eine wesentliche Rolle in der Arbeitsplanung der Reinigungskräfte zugekommen, was bedingt habe, dass sie ihre Arbeit vor den Reinigungskräften begonnen habe. Als es in einem anderen Hotel zu diversen Kündigungen gekommen sei, sei ihr zusätzlich dieses zu übernehmen angeboten worden. Da die Kündigungen zu einer dauerhaften Unterbesetzung des Reinigungspersonals geführt habe, habe sie ausserdem zusätzlich Reinigungsaufgaben übernommen. Dies habe zu den geltend gemachten Überstunden geführt, welche sie eigenhändig dokumentiert habe (act. 2 Rz 10 u. 17; act. 37 Rz 2 ff).

b) Die Beklagte widerspricht den selbstständigen Aufzeichnungen der Klägerin und verweist auf ihre elektronisch erfassten Arbeitszeiten. Sie erklärt diesbezüglich, die Mitarbeiter, auch die Klägerin, würden ihre Stunden selbst vor Ort manuell in Tageslisten erfassen. Die Klägerin habe auch auf gezielte Nachfrage keine konkreten Korrekturen an diesen Listen vermerkt oder geltend gemacht (act. 15 S. 3).

Die Klägerin bestreitet, keine konkreten Korrekturen gegenüber der Beklagten geltend gemacht zu haben. Sie habe auf die ihr zugestellten Stundenlisten mit Sprachnachrichten reagiert, worin sie auf die fehlerhaften Auszüge hingewiesen und ihre geleisteten Überstunden mitgeteilt habe. Zudem weist die Klägerin darauf hin, dass ein Grossteil der Einträge auf die Sekunde genau zur vollen oder halben Stunde erfolgt seien, was bei einem elektronischen Stempelsystem auffällig sei. Dies deute darauf hin, dass die Eintragungen nachträglich und nicht durch die Klägerin erfolgt seien (act. 37 Rz 33 ff). Diesbezüglich legt die Beklagte dar, dass wenn Mitarbeiter die Pause nicht im System abstempeln würden, ein automatisierter Abzug generiert würde, was die genauen Zeiten erkläre (act. 43 S. 3).

3.2. Beweislastverteilung

Die Klägerin macht geleistete Überstunden geltend, weshalb es ihr obliegt, die entsprechenden Tatsachen zu behaupten und zu beweisen (Art. 8 ZGB).

3.3. Gerichtliche Beurteilung

a) Nachdem die Beklagte die von der Klägerin behaupteten Überstunden bestritten, hat die Klägerin diese substantiiert darzulegen. Allerdings beschränkt sie sich auf generelle Ausführungen, wonach die Übernahme der Gouvernanten-Tätigkeit im F._____ Hotel sowie die Mithilfe in der Reinigung zu den Überstunden geführt hätten. Die Klägerin legt dar, dass sie ihre Arbeit im November noch grösstenteils um 8 Uhr begonnen habe, sie im Dezember und Januar dann aber jeweils ab 6 oder 7 Uhr morgens im Einsatz gestanden sei (act. 37 Rz 6). Dies ist ungenügend und verunmöglicht die Abnahme der angebotenen Beweismittel. Weder die Klägerin noch die angebotenen Zeuginnen könnten zu einzelnen Tagen befragt werden, wobei bei letzteren unklar ist, was diese bezeugen sollten, da sie in den jeweiligen Behauptungen gar nicht thematisiert sind (act. 37 Rz 3 ff). Die von der Klägerin selber erstellte sog. Stundendokumentation könnte die behaupteten Überstunden nicht beweisen, handelt es sich dabei letztlich doch um eine Parteibehauptung (vgl. BGer 4A_254/2021 vom 21. Dezember 2021 E. 4.3; 4A_338/2011 vom 14. Dezember 2011 E. 2.3). Die Stundendokumentation der Klägerin vermochte zudem schon alleine deshalb nicht zu überzeugen, da sie demgemäss vom 7. bis 9. Januar 2022 jeweils von 6 bzw. 7 Uhr bis 20 resp. 21 Uhr während 12,75 bis 14,75 Stunden gearbeitet haben will (act. 4/5, 3. Blatt), dabei aber an diesen Tagen unstrittig krankgeschrieben war (vgl. act. 16/5; act. 38/1, letztes Blatt). Ebenso wenig fand die angebliche Absenz der Klägerin für eine Wohnungsübergabe am 1. November 2021 über Mittag (act. 37 Rz 27; hinten Erw. 5.4.2 a) Eingang in ihre Stundendokumentation, wonach sie von 8 Uhr bis 19:45 Uhr während 11,5 Stunden gearbeitet haben soll. Die Klägerin ist für die behaupteten Überstunden beweisbelastet und hat die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen. Vorliegend ist daher davon auszugehen, dass sie diese nicht erbracht hat.

b) Die Klägerin hat mit ihrem Lohn im Februar 2022 unstrittig ihre nach Auffassung der Beklagten geleisteten Überstunden ausbezahlt erhalten (act. 16/13). Sie macht über die von ihr geforderten Überstundenentschädigung hinaus keine Ansprüche aus der Überstundenabrechnung der Beklagten geltend. Jedenfalls fehlen konkrete klägerische Vorbringen, welche sich auf allfällige dortige Fehler beziehen.

Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob und inwiefern die Arbeitszeiten der Klägerin seitens der Beklagten nachträglich falsch oder eigenmächtig erfasst oder abgeändert worden sein sollen.

3.4. Fazit

Die Klägerin hat keine Überstunden im behaupteten Umfang geleistet und damit keinen Anspruch auf deren Entschädigung, weshalb ihr darauf gerichtetes Rechtsbegehren Ziffer 6 abzuweisen ist.

4. Zuschlag für Sonntagsarbeit

4.1. Parteistandpunkte

a) Weiter verlangt die Klägerin, es sei auf den von ihr Sonntags geleisteten Arbeitsstunden der Zuschlag gemäss GAV von 50 % zu entrichten, was brutto Fr. 1'874.55 entsprechen würde. Sie widerspricht der Auffassung der Beklagten, wonach Sonntagsarbeit bei dieser als Hotelleriebetrieb keine ausserordentliche Beschäftigungsform sei. Der Stundenrapport von Februar 2022 widerlege mit zwei von der Beklagten vorgängig eingetragenen Wochenenden, dass die Klägerin an einem Sonntag normalerweise habe arbeiten müssen. Überdies habe die Klägerin weit mehr als die vertraglich festgelegte, maximale Arbeitszeit von wöchentlich 42 Stunden gearbeitet (act. 2 Rz 10 u. 18; act. 37 Rz 39 ff; act. 47 S. 2).

b) Die Beklagte macht geltend, sie habe als Dienstleister für die Hotellerie einen 7-Tage-Betrieb, weshalb Sonntagsarbeit keine ausserordentliche Beschäftigungsform sei, welche nach GAV mit einem Lohnzuschlag von 50 % zu entschädigen sei. Die von der Klägerin in ihrem System erfassten Arbeitseinsätze zeigten, dass sie an sämtlichen Wochentagen für Einsätze beigezogen worden sei. Beim Wochenende vom 15./16. Januar 2022 sei "Wunsch Frei" vermerkt, was signalisiere, dass dies nicht die Regel sei (act. 15 S. 4; act. 43 S. 3 f).

4.2. Gerichtliche Beurteilung

Auf den vorliegenden Arbeitsvertrag kommt unstrittig der GAV ZPK Reinigung zur Anwendung (Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz 2022 bis 2025). Gemäss Ziffer 6.5.1 erhalten Arbeitnehmerinnen, welche

normalerweise nicht zu Sonntags- oder Feiertagsarbeit herangezogen werden, bei einem ausserordentlichen Einsatz einen Lohnzuschlag von 50 % (gleichlautend der vorangegangene GAV ZPK Reinigung). Ob die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit andauernd überschritten oder übermässig Arbeit geleistet wird, wie es die Klägerin behauptet, ist somit bei der Beurteilung, ob Sonntagsarbeit vorliegt, nicht entscheidend. Es stellt sich vielmehr die Frage, ob eine konkrete Arbeitnehmerin an Sonntagen (oder Feiertagen) normalerweise nicht arbeitet, so dass solche Einsätze als ausserordentlich einzuschätzen sind. Gemäss dem Stundenrapport der Beklagten hätte die Klägerin im November 2021 an zwei von vier Sonntagen, im Dezember 2021 an drei von vier Sonntagen und im Januar 2022 an zwei von fünf Sonntagen gearbeitet (wobei im Januar die Klägerin an einem Wochenende krank gewesen sei und an einem anderen auf Wunsch frei gehabt haben soll; act. 38/1). Auch die Klägerin weist in ihrer selber erstellten Stundendokumentation (act. 4/5) im Monat November 2021 drei von vier Sonntagen, im Dezember 2021 alle vier Sonntage, im Januar 2022 drei von fünf Sonntagen als Arbeitstage aus, und will schliesslich auch am 6. Februar 2022 sonntags gearbeitet haben (ebenso der weitere Stundenrapport der Beklagten, act. 38/2, letztes Blatt). Die von den Parteien jeweils erfassten Arbeitseinsätze lassen den Schluss zu, dass die Klägerin regelmässig Sonntags- und Feiertagsarbeit geleistet hat, in einem Umfang, dass nicht mehr von ausserordentlichen Einsätzen auszugehen ist. Soweit die Klägerin gegen die behauptete Üblichkeit der Sonntagsarbeit bei der Beklagten argumentiert, diese habe in ihrem Stundenrapport vom Februar 2022 bereits vorgängig für die Klägerin zwei freie Wochenenden vorgesehen, so überzeugt dies nicht, denn an den anderen beiden Wochenenden soll die Klägerin übereinstimmend gearbeitet haben bzw. hätte sie arbeiten müssen (vgl. act. 38/2, letztes Blatt). Angesichts des Unternehmenszwecks der Beklagten einerseits – u.a. das Erbringen von Hotelreinigungen (vorne Erw. 1.1) – sowie anderseits des Aufgabenbereichs der Klägerin als Hotelgouvernante (act. 16/2) – u.a. Tagesplanung der Raumpflegerinnen, Kontrolle und Freigabe der gereinigten Zimmer sowie Sicherstellen der Hotelstandards (act. 4/6; act. 37 Rz 2) – erscheint es naheliegend hier davon auszugehen, dass Arbeitseinsätze an Sonntagen (oder Feiertagen) die Regel ist.

4.3. Fazit

Der Klägerin kommt kein Anspruch auf den im GAV vereinbarten Sonntagszuschlag zu, da sie regelmässig Sonntagsarbeit verrichtet hat. Ihr entsprechend gestelltes Rechtsbegehren Ziffer 7 ist daher abzuweisen.

5. Zeitpunkt der Kündigung

5.1. Parteistandpunkte

a) Zwischen den Parteien ist unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis durch die Beklagte mit Schreiben vom 6. Februar 2022 aufgelöst wurde. Die Beklagte behauptet, die Kündigung sei innerhalb der Probezeit der Klägerin zugestellt worden. Allerdings hat keine der Parteien den Zeitpunkt der Zustellung behauptet (act. 2 Rz 7; act. 15 S. 2 u. 3; act. 4/2).

b) Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, die Probezeit habe sich verschoben bzw. verlängert, weil die Klägerin einvernehmlich erst am 4. November statt am 1. November 2021 die Stelle angetreten und sie ausserdem bis zu ihrem letzten Arbeitstag am 6. Februar 2022 an mehreren Tagen krankheitshalber gefehlt habe (act. 15 S. 2 u. 3; act. 43 S. 3).

c) Gemäss Darstellung der Klägerin hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 6. Februar 2022 nach Ablauf der Probezeit aufgelöst (act. 2 Rz 7 u. 13). Sie bringt vor, sie habe das Arbeitsverhältnis bereits am 1. November 2021 begonnen und sei an diesem Tag wie mit der Beklagten abgesprochen für eine Wohnungsübergabe über Mittag kurzzeitig abwesend gewesen. Sodann sei sie zwar einige Tage ärztlich krankgeschrieben gewesen, aufgrund von Personalmangel aber dennoch aufgeboten worden, worauf sie die festgeschriebene Arbeitszeit erbracht habe. Dementsprechend habe die Probezeit am 31. Januar, spätestens am 3. Februar 2022 geendet (act. 37 Rz 22 ff).

5.2. Rechtliches

Gemäss Ziffer 6 des von den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags kann das Arbeitsverhältnis während der Probezeit wie gesetzlich vorgeschrieben jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden (act. 16/2). Bei einer

effektiven Verkürzung der Probezeit u.a. infolge Krankheit oder Unfall erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 1 u. 2 OR).

Ist eine Probezeit nach Monaten bestimmt, dann ist sie am Tag des letzten Monats, der durch seine Zahl dem Tag des Stellenantritts entspricht, bereits beendet. Die Probezeit beginnt mit der tatsächlichen Arbeitsaufnahme und nicht mit dem vereinbarten Antrittstermin (BGE 144 III 152 E. 4.4.1). Die Zeiten in denen der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit oder Unfall verhindert ist, werden unabhängig von einem allfälligen Verschulden nicht in die Probezeit mit eingerechnet, wodurch sich die Probezeit in diesen Fällen über die dreimonatige Maximalfrist hinaus verlängern kann. Ob die verkürzte Kündigungsfrist der Probezeit oder die ordentliche zur Anwendung kommt, bestimmt sich danach, ob der Zugang der Kündigung beim Empfänger inner- oder ausserhalb der Probezeit stattfindet. Ob die Kündigungsfrist vor oder nach der Probezeit abläuft, ist hingegen unerheblich (PORTMANN/RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht, Band I, 7. Aufl. 2020, Art. 335b N 8 u. 10; BGE 113 II 259 E. 2.a; BGer 4A_559/2012 vom 18. März 2013 E. 5.1.2; OGer BL, JAR 1990, 229; KGer GR, JAR 2007, 453).

5.3. Beweislastverteilung

Die Klägerin stützt ihre vorliegend geltend gemachten finanziellen Ansprüche darauf, dass die Probezeit im Zeitpunkt der Kündigung durch die Beklagte bereits abgelaufen war. Es obliegt daher ihr, die entsprechenden Tatsachen zu behaupten und zu beweisen (Art. 8 ZGB).

5.4. Gerichtliche Beurteilung

5.4.1. Zugang der Kündigung

Wie vorne dargelegt ist für die Beurteilung, ob anstelle der kürzeren Kündigungsfrist die längere ordentliche anzuwenden ist, der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung entscheidend. Im Hinblick auf die Bestimmung der vorliegend massgeblichen Kündigungsfrist obliegt es daher der Klägerin, den relevanten Zeitpunkt der Zustellung der Kündigung zu behaupten. Entsprechende Vorbringen fehlen indessen, und die generelle Bestreitung, dass während der Probezeit die Kündigung erfolgt bzw. das

Arbeitsverhältnis beendet worden sei (act. 2 Rz 13; act. 37 Rz 22), genügt nicht. Die Klägerin hat die Folgen der fehlenden Behauptung zu tragen.

5.4.2. Tatsächlicher Arbeitsantritt

a) Nachdem die Beklagte die klägerische Sachdarstellung bestritten hat (act. 15 S. 2 u. 3; act. 43 S. 3), hat die Klägerin ihre Vorbringen im Hinblick auf eine Beweisabnahme zu substantiieren. Hinsichtlich des tatsächlichen Arbeitsbeginns behauptet die Klägerin lediglich, bereits am 1. November 2021 mit der Arbeit bei der Beklagten begonnen zu haben und verweist dabei auf ihre selber erstellte Stundendokumentation (act. 4/5) und ihr Personalblatt (act. 38/3). Indessen fehlen detaillierte Vorbringen zu ihren behaupteten Arbeitseinsätzen vom 1. bis und mit 3. November 2021: Wer begrüßte die Klägerin wann am ersten Arbeitstag? Wer führte die Klägerin an diesen ersten Arbeitstagen in ihre Arbeiten ein? Mit wem arbeitete sie an diesen Tagen? Welche Arbeiten, Einsätze oder Funktionen verrichtete die Klägerin dannzumal wann und wo? Selbst wenn die Behauptung als hinreichend substantiiert taxiert und diese Urkunden zum Beweis abgenommen würden, gelänge ihr damit kaum, den erforderlichen vollen Beweis zu erbringen. Der eigenen Stundendokumentation (act. 4/5) kommt keine über eine Parteibehauptung hinausgehende Bedeutung zu, und einzig die Angabe des Eintrittsdatums am 1. November 2021 auf dem Personalblatt (act. 38/3) vermag für sich alleine stehend ebenso wenig zu überzeugen. Gleichermassen verhält es sich mit der behaupteten abgesprochenen kurzzeitigen Absenz über den Mittag des 1. November 2021. Die Klägerin legt nicht dar, wann, mit wem unter welchen Umständen sie mit der Beklagten ihre mittägliche Abwesenheit (für wie lange?) vereinbart hat. Auch hier vermöchte der Chatverlauf nicht zu überzeugen, spricht dieser doch gegen eine Absprache ("Hallo, wo bist du? Ich bin in G._____ und du bist nicht da?"; "Hoi Frau D._____, ich hatte einen sehr sehr wichtigen Termi[n]"; act. 16/14).

b) Mangels Substantiierung der klägerischen Behauptung, sie habe vom 1. bis zum 3. November 2021 bei der Beklagten gearbeitet, sind keine Beweise abzunehmen. Selbst wenn die von der Klägerin offerierten Beweise zu würdigen wären, vermochten sie ebenso wie ihre Parteiaussage nicht im geforderten Beweismass zu überzeugen. Die Klägerin, welcher die Beweislast zukommt, hat die Folgen des

gescheiterten Beweises zu tragen, so dass vorliegend davon auszugehen ist, dass sie im besagten Zeitraum noch nicht für die Beklagte gearbeitet hat.

5.4.3. Krankheitstage

Die Klägerin räumt ein, an einigen Tagen ärztlich krankgeschrieben gewesen zu sein, und behauptet, dennoch aufgeboten worden zu sein und die festgehaltene Arbeitszeit erbracht zu haben (act. 37 Rz 28 f). Auch hier unterlässt sie eine substantiierte Darstellung: An welchen Tagen wollte sie trotz ärztlichem Attest einem Aufgebot Folge geleistet und gearbeitet haben? Wer hat sie aufgefordert? Wann lagen welche Arztzeugnisse vor? Vor diesem Hintergrund ist es unmöglich, zu den unbestimmten Arbeitseinsätzen die Klägerin und die von ihr angebotenen Zeuginnen zu befragen sowie die von ihr – wie erwähnt, beweisuntaugliche – selbst erstellte Stundendokumentation zu konsultieren. Der beweisbelasteten Klägerin gelingt es damit nicht, ihre Behauptung nachzuweisen, wonach sie an ihren (einigen) Krankheitstagen jeweils gearbeitet habe.

5.5. Fazit

Der Klägerin gelingt es nicht nachzuweisen, dass die von der Beklagten mit Schreiben vom 6. Februar 2022 vorgenommene Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Probezeit stattgefunden hat. Der für die Bestimmung der anzuwendenden Kündigungsfrist relevante Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ist unbekannt. Die Umstände, weshalb die Probezeit zu diesem Zeitpunkt bereits abgelaufen gewesen sein soll, hat die Klägerin in unsubstantiierter Weise vorgebracht, womit die ihrerseits offerierten Beweise nicht abzunehmen sind. Selbst wenn die Beweise zu würdigen wären, vermochten sie nicht im erforderlichen vollen Beweismass zu überzeugen. In der Folge ist demnach vorliegend davon auszugehen, der Klägerin sei während der Probezeit gekündigt worden.

5.6. Lohnfortzahlung

5.6.1. Parteistandpunkte

Die Klägerin verlangt, es sei ihr der Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist Ende April 2022 zu bezahlen. Weil der Arbeitsvertrag nach Ablauf der

Probezeit während ihrer Krankheit vom 8. bis zum 15. Februar 2022 gekündigt worden sei, habe sich das Vertragsende bis Ende April 2022 verschoben (act. 2 Rz 8 u. 13; act. 37 Rz 30). Die Beklagte macht demgegenüber bekanntlich geltend, die Kündigung sei während der Probezeit erfolgt (act. 2 S. 2 u. 3; act. 43 S. 3).

5.6.2. Gerichtliche Beurteilung

Wie eben erwogen, ist vorliegend davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt wurde. Die Bestimmung von Art. 336c Abs. 1 OR, wonach der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während unverschuldeter Krankheit des Arbeitnehmers nicht kündigen darf, gilt erst nach Ablauf der Probezeit. Die entsprechenden Sperrfristen sind somit unbeachtlich, weshalb das mit Schreiben vom 6. Februar 2022 gekündigte Arbeitsverhältnis als per 13. Februar 2022 beendet gilt (Art. 335b Abs. 1 OR; act. 16/3). Die Beklagte hat mit der Klägerin den Lohn entsprechend abgerechnet (act. 16/13).

Demnach steht der Klägerin kein weiterer Lohn zu, womit das Rechtsbegehren Ziffer 2 abzuweisen ist.

5.7. Anteil 13. Monatslohn

a) Die Klägerin beantragt sodann, es sei ihr der 13. Monatslohn anteilmässig bis Ende April 2022 zu entrichten (act. 2 Rz 14; act. 37 Rz 31 f). Die Beklagte sieht hierfür keine Berechtigung, da das Arbeitsverhältnis während der Probezeit beendet worden sei (act. 15 S. 3; act. 43 S. 3).

b) Gemäss Ziffer 5 des von den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrags wird ein 13. Monatslohn ausbezahlt, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat, wobei bei unterkalenderjähriger Anstellung ein pro rata-Anspruch besteht (act. 16/2). Ob vor oder nach der Probezeit gekündigt wird, ist damit entgegen der Auffassung der Beklagten nicht entscheidend. Die Beklagte bringt nichts vor, woraus sich eine andere Bedeutung als den klaren Wortlaut der Bestimmung ergäbe.

c) Wie erwogen, dauerte das Arbeitsverhältnis vom 4. November 2021 bis zum 13. Februar 2022 (vorne Erw. 5.4.2 und 5.6.2) und damit länger als drei Monate.

Damit ist ein 13. Monatslohn anteilmässig geschuldet. Die Beklagte hat der Klägerin mit den Monatslöhnen November 2021 bis und mit Januar 2022 jeweils einen pro rata-Anteil des 13. Monatslohns vergütet (act. 16/10-12; Fr. 333.33, entsprechend einem Zwölftel von Fr. 4'000.– [dem vorliegend massgeblichen Monatslohn, vorne Erw. 2.3]), dies mit der Lohnabrechnung Februar 2022 korrigiert, indessen sogleich wieder gutgeschrieben (act. 16/13, Pos. 205 und 788), so dass der 13. Monatslohn einzig für den Monat Februar 2022 anteilmässig noch aussteht.

d) Das Rechtsbegehren Ziffer 3 ist somit im Umfang von brutto Fr. 154.76 gutzuheissen (Fr. 333.33 geteilt durch 28 Monattage, multipliziert mit 13 Tagen) und im Mehrbetrag abzuweisen.

5.8. Ferienlohn

a) Weiter fordert die Klägerin die Bezahlung des Ferienlohns, weil sie nie Ferien bezogen habe (act. 2 Rz 9 u. 16). Die Beklagte hat sich diesbezüglich nicht geäußert.

b) Vorliegend ist bekanntlich davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis auf den 13. Februar 2022 aufgelöst wurde. Gemäss Ziffer 8 des zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrags stehen der Klägerin 20 Ferientage pro Kalenderjahr zu (act. 16/2), mithin 1,67 Tage pro Kalendermonat. Der Ferienanspruch der Klägerin für die Dauer der Anstellung beträgt 5,78 Tage (3,46 Monate multipliziert mit 1,67 Tagen), der Lohn für einen Arbeitstag Fr. 183.91 (Fr. 4'000.– geteilt durch 21,75), womit sich die Entschädigung der Klägerin für die unstrittig nicht bezogenen Ferientage auf Fr. 1'063.– beläuft. In diesem Umfang wurde die Klägerin allerdings auch entschädigt, als die Beklagte mit dem Februar-Lohn den Ferienlohn abgerechnet hat (act. 16/13, Pos. 102 "Ferienauszahlung").

Damit ist der entsprechende Anspruch der Klägerin getilgt und ihr Rechtsbegehren Ziffer 5 abzuweisen.

6. Bonus

6.1. Parteistandpunkte

a) Weiter bringt die Klägerin vor, es sei ihr ein Bonus von Fr. 2'000.– versprochen bzw. sei im Zusammenhang mit der Übernahme der Arbeiten im F._____Hotel ein solcher von monatlich Fr. 1'000.– vereinbart worden. Dementsprechend seien ihr für die Monate Dezember und Januar zwei Bonuszahlungen, wie auf der Lohnabrechnung Januar 2022 ersichtlich, überwiesen worden. Die Klägerin ist der Auffassung, dass es sich beim Bonus um Lohnbestandteil handle, welcher bis zur Kündigung im Umfang von zwei Zahlungen geschuldet sei (act. 2 Rz 6; act. 37 Rz 7, 15 ff u. 21).

b) Die Beklagte gibt zu, eine Bonuszahlung unterbreitet zu haben. Diese sei jedoch an Leistungszielen geknüpft gewesen, welche nicht erfüllt worden seien. Die Beklagte erklärt zu den in der Lohnabrechnung ausgewiesenen Bonuszahlungen, dass es sich bei diesen tatsächlich um zwei Vorschüsse handeln würde. Diese seien aus Kulanz als Bonuszahlung bezeichnet worden, nachdem aus ihrer Sicht eine Rückzahlung nicht absehbar gewesen sei (act. 15 S. 2; act. 43 S. 2 u. 3). Die Klägerin bestreitet dies (act. 37 Rz 15 ff).

6.2. Rechtliches

Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses anteilmässig, wenn es jeweils verabredet ist (Art. 322d OR).

Die Sondervergütung bildet einen Lohnbestandteil, wenn sowohl der Grundsatz als auch die Höhe vertraglich bestimmt oder objektiv bestimmbar ist, dem Arbeitgeber also kein Ermessensspielraum zusteht. Nach bundesgerichtlicher Praxis untersteht diese sog. Sondervergütung mit Lohncharakter nicht dem Anwendungsbereich von Art. 322d OR, womit sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei fehlender Verabredung anteilmässig geschuldet ist (BGE 129 III 278; 109 II 447; PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322d N 16).

6.3. Beweisrecht

Zwischen den Parteien ist die Vereinbarung eines Bonus unbestritten. Die Beklagte hat auch die Darstellung der Klägerin nicht bestritten, wonach der Bonus sich auf monatlich Fr. 1'000.– erstreckt und im Zusammenhang mit der Übernahme der Arbeiten in einem anderen Hotel steht (act. 43 S. 2). Die Beklagte macht aber geltend, mit dem Bonus seien Leistungsziele vereinbart worden, welche die Klägerin nicht erreicht habe. Es obliegt daher ihr, die entsprechenden Tatsachen zu behaupten und zu beweisen (Art. 8 ZGB).

6.4. Gerichtliche Beurteilung

a) Die Beklagte führt nicht aus, welche Leistungsziele bestanden hätten und inwiefern die Klägerin diese nicht erreicht habe. Die Beklagte offeriert auch keinerlei Beweise für ihre entsprechende Behauptung (act. 15 S. 2). Die Beklagte trägt die Beweislast und damit die Folgen der ausgebliebenen Behauptung und des fehlenden Beweises. Es ist damit vorliegend davon auszugehen, dass der zwischen den Parteien vereinbarte Bonus von keinen zu erreichenden Leistungszielen abhängig war. Damit kann, nachdem die Klägerin nach eigener Darstellung den Bonus für die Monate Dezember und Januar bereits erhalten hat, offenbleiben, ob es sich bei den in der Lohnabrechnung Januar 2022 ersichtlichen Bonuszahlungen für die Monate Dezember und Januar (vgl. act. 16/12) tatsächlich um geleistete Vorschüsse gehandelt haben soll.

b) Der Bonus ist in seiner Höhe von Fr. 1'000.– bestimmt und – selbst bei Leistungszielen – objektiv bestimmbar; der Beklagten kommt keinerlei Ermessensspielraum zu. Nach dem vorne Dargelegten liegt somit beim von den Parteien vereinbarten Bonus eine Sondervergütung mit Lohncharakter vor, welche bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch ohne Absprache pro rata geschuldet ist.

c) Wie vorne erwogen (Erw. 5.4), wurde das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit gekündigt. Die Kündigung erfolgte per 13. Februar 2022 (act. 4/2). Der Klägerin steht damit noch für den Monat Februar ein Anteil am Bonus von brutto Fr. 464.29 zu (entspricht 13/28 von Fr. 1'000.–).

6.5. Fazit

Mangels entsprechender Behauptungen bzw. Beweise ist vorliegend davon auszugehen, dass die Parteien einen leistungsunabhängigen Bonus vereinbart haben, welchem Lohncharakter zukommt. Dieser steht der Klägerin, der per 13. Februar 2022 gekündigt wurde, für den Monat Februar anteilmässig zu.

Dementsprechend ist das Rechtsbegehren Ziffer 4, der von der Klägerin geforderte Bonus, im Umfang von brutto Fr. 464.29 gutzuheissen und im Mehrbetrag abzuweisen.

7. Zeugnis

7.1. Parteistandpunkte

Schliesslich beantragt die Klägerin die Ausstellung eines verbesserten Arbeitszeugnisses, da das erhaltene schlechte Qualifikationen und zudem sprachliche Fehler aufweise. Der von ihr vorgeschlagene Text entspreche ihren tatsächlich ausgeübten Aufgaben und Leistungen, welche sie zur vollsten Zufriedenheit der Beklagten erbracht habe (act. 2 Rz 11 u. 19; act. 37 Rz 45).

Demgegenüber erklärt die Beklagte, dass sie das Arbeitszeugnis aufgrund der tatsächlichen Arbeitsaufgaben und Arbeitsleistung der Klägerin nach bestem Wissen und Gewissen erstellt habe. Sie erachtet daher eine Anpassung für nicht angemessen (act. 15 S. 4; act. 43 S. 4).

7.2. Rechtliches

a) Das Arbeitszeugnis muss sich inhaltlich zur Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie zu Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers äussern (Art. 330a Abs. 1 OR). Ein solches qualifiziertes Zeugnis (Vollzeugnis) soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (BGE 144 II 345 E. 5.2.1 S. 347). Das Wohlwollen findet seine Grenze bei der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres und wohlwollendes, nicht auf ein gutes

Zeugnis. Trotz Wohlwollen können auch negative Beurteilungen und Tatsachen in das Arbeitszeugnis aufgenommen werden. Das Zeugnis hat somit auf alle Aspekte Bezug zu nehmen, die für ein zuverlässiges Gesamtbild des Arbeitnehmers unerlässlich sind. Unwesentliches ist wegzulassen. Die Auslassung wesentlicher Tatsachen verstösst gegen das Vollständigkeitserfordernis, wenn dadurch ein unzutreffendes Bild entstünde (vgl. REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, Art 319-330b OR, Der Arbeitsvertrag [...], 2010, Art. 330a N 9; WYSS, in: von Kaenel/Rudolph [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, N 9.50 m.w.H.).

b) Zum Zeugnisinhalt gehört eine detaillierte Auflistung der wichtigsten Funktionen und Tätigkeiten, die für das Arbeitsverhältnis prägend waren. Nebensächliche Details sind nicht zu nennen. Das Zeugnis hat ein aussagekräftiges Bild der ausgeübten Tätigkeiten und Arbeiten während der gesamten Vertragsdauer zu vermitteln. Ein Dritter soll sich aufgrund des Zeugnisses ein objektives und repräsentatives Bild der Arbeit und des Verantwortungsbereichs machen können (Wyss, a.a.O., N 9.35 m.w.H.).

Auch die Ausführungen zur Leistung und zum Verhalten müssen so aussagekräftig und ausführlich sein, dass sich ein künftiger Arbeitgeber ein Bild der Qualifikationen des Arbeitnehmers machen kann. Die Leistungsqualifikation umfasst Angaben zu Arbeitsqualität, Arbeitsquantität und Arbeitsbereitschaft. Sie sollte möglichst objektiv und aussagekräftig ausfallen, weshalb objektive Qualifikationen wie "sehr gut", "gut", "genügend" etc. subjektiven Bewertungen vorzuziehen sind, wie "erfüllte unsere Erwartungen", "zu unserer Zufriedenheit" usw. Aussagen über die Leistung und das Verhalten sind im Gegensatz zu den Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses Werturteile. Bei der Verhaltensbeurteilung stehen die Beziehungen zu anderen Personen im Vordergrund. Die Qualifikation des Verhaltens soll insbesondere Auskunft darüber geben, wie sich der Arbeitnehmer in den Betrieb eingliedern konnte. Dem Grundsatz der Wahrheit entsprechend hat die Beurteilung von Leistung und Verhalten objektiv richtig zu sein, wobei der Arbeitgeber über ein Beurteilungsermessen sowie über ein breites Ermessen bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses verfügt. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Verwendung von bestimmten Formulierungen und deren Wahl ist

Sache des Arbeitgebers. Überschreitet der Arbeitgeber seinen Ermessensspielraum, liegt objektive Unrichtigkeit vor (Wyss, a.a.O., N 9.40 ff u. 9.45 f m.w.H.).

7.3. Beweisrecht

Der Arbeitnehmer hat für Tatsachen den Beweis zu erbringen, die er geltend macht, um ein besseres Arbeitszeugnis als das von der Arbeitgeberin ausgestellte zu erhalten (Wyss, a.a.O., N 9.117).

7.4. Gerichtliche Beurteilung

7.4.1. Anstellungsdauer und Pensum

a) Im Vergleich zum von der Beklagten ausgestellten Arbeitszeugnis beantragt die Klägerin im 1. Absatz neben einer direkten Formulierung (weglassen von "Hiermit bestätigen wir, dass...") anzuführen, dass ihr Pensum 100 % betragen habe. Zudem sei im ganzen Arbeitszeugnis das ihrer Auffassung nach zutreffende Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der 30. April 2022, zu vermerken sowie ausdrücklich im letzten Absatz auszuführen, dieses sei per dannzumal aufgelöst worden (act. 4/6; act. 37 S. 3).

b) Bei den Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses handelt es sich um Tatsachen, die objektiv richtig wiedergegeben werden müssen (Wyss, a.a.O., N 9.46 m.w.H.).

c) Die von der Beklagten gewählte Formulierung des 1. Absatzes ist zu belassen, zumal sich sowohl aus der Überschrift als auch aus dem Inhalt ergibt, dass es sich hier nicht um eine blosser Arbeitsbestätigung, sondern um ein Vollzeugnis handelt. Diese Formulierung liegt im Ermessen der Beklagten, weshalb der Klägerin kein Anspruch auf eine Anpassung zukommt. Wie vorne erwogen (Erw. 5.6.2), ist vorliegend davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis am 13. Februar 2022 geendet hat. Damit ist das Enddatum im Arbeitszeugnis der Beklagten jeweils korrekt wiedergegeben. Mit der Angabe der Dauer des Arbeitsverhältnisses vom 1. November 2021 bis zum 13. Februar 2022 im Arbeitszeugnis erübrigt es sich zusätzlich auszuführen, dieses sei per dieses Datum aufgelöst worden.

d) Das von der Klägerin vorliegend unstrittig geleistete Vollzeitpensum (act. 16/2 Ziff. 4) ist angesichts der in der Reinigungsbranche weit verbreiteten Teilzeitarbeit als wesentliche Information zu erachten. Der 1. Absatz des Arbeitszeugnisses vom 13. Februar 2022 ist daher mit der Formulierung "zu einem Vollzeitpensum" zu ergänzen.

7.4.2. Hauptaufgaben

a) Sodann verlangt die Klägerin bei den im Arbeitszeugnis vom 13. Februar 2022 aufgeführten Hauptaufgaben, es sei beim 3. und 6. Bulletpoint jeweils "Verantwortung für..." zu ergänzen, wobei der 3. Bulletpoint zusätzlich bereinigt neu "Verantwortung für die Einhaltung der Hygiene-, Arbeits- und Sicherheitsvorschriften" lauten soll. Zusätzlich sei eine weitere Hauptaufgabe anzuführen, nämlich "Unterstützung in der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden (Organisation und Durchführung Vorstellungsgespräche)" (act. 4/6; act. 37 S. 3).

b) Die von der Beklagten in ihrem Ermessensbereich stehende, bei den Hauptaufgaben der Klägerin gewählte Formulierung kann beibehalten werden, da sich aus dem Zusammenhang ergibt, dass die Klägerin sich für die Einhaltung der Hygiene- und Arbeit Sicherheitsvorschriften bzw. für die Sauberkeit in den Etagenräumen verantwortlich zeichnete. Mit dem im Arbeitszeugnis stehenden sprachlich fehlerhaften Ausdruck (Einhaltung der Hygiene und) "Arbeit Sicherheitsvorschriften" müssen Arbeitssicherheitsvorschriften gemeint sein und nicht, wie die Klägerin schreibt, Arbeits- und Sicherheitsvorschriften, weshalb diese Formulierung inhaltlich nicht anzupassen ist (indessen sprachlich, unten Erw. 7.5). Jedenfalls ist nicht ersichtlich – und die Klägerin führt hiezu auch nichts aus –, dass die Klägerin neben Vorschriften der Arbeitssicherheit noch irgendwelche der Sicherheit überhaupt hätte einhalten müssen.

c) Die Klägerin behauptet nirgends, dass sie bei der Beklagten die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden unterstützt hat, indem sie Vorstellungsgespräche organisiert und durchgeführt hätte. Die hierfür beweisbelastete Klägerin hat die Folgen der fehlenden Behauptungen geschweige denn Beweise zu tragen. Es ist vor-

liegend davon auszugehen, dass diese (Haupt)Aufgabe der Klägerin nicht zugekommen ist, womit sie auch nicht in das Arbeitszeugnis aufzunehmen ist.

d) Zusammenfassend ergibt sich, dass der 3. Absatz des Arbeitszeugnisses vom 13. Februar 2022 betreffend die Hauptaufgaben der Klägerin bei der Beklagten nicht zu ergänzen ist.

7.4.3. Leistung und Verhalten

a) Die Klägerin verlangt hinsichtlich ihrer Leistung und ihres Verhaltens ein wesentlich verbessertes Arbeitszeugnis. Ihrer Einschätzung nach will sie nicht nur eine engagierte, sondern auch selbständige und zuverlässige Mitarbeiterin gewesen sein, und die ihr übertragenen Aufgaben soll sie stets zur vollsten Zufriedenheit der Beklagten ausgeführt haben. Die Klägerin macht geltend, sie verfüge über ein umfassendes Fachwissen und nicht nur über eine angemessene, sondern eine rasche Auffassungsgabe. Schliesslich verlangt sie, im Arbeitszeugnis sei auszuführen, dass sie auch stets bereitwillig zusätzliche Aufgaben übernommen habe, und dass sie gegenüber den Vorgesetzten, KollegInnen und Kunden stets freundlich und respektvoll aufgetreten sei. Entsprechend würde die Beklagte im Arbeitszeugnis für die wertvolle Mitarbeit danken (act. 4/6; act. 37 S. 3).

b) Die Beklagte erachtet das von der Klägerin beantragte Arbeitszeugnis für unangemessen, bestreitet somit die behauptete bessere Leistung und das vorteilhaftere Verhalten. Die Klägerin unterlässt es als beweisbelastete Partei Tatsachen vorzubringen – geschweige denn substantiiert –, die eine Beurteilung ihrer Leistung und ihres Verhaltens bei der Beklagten überhaupt ermöglichen (act. 2 Rz 19; act. 37 Rz 45). Mangels entsprechender Behauptungen können weder die Klägerin noch die offerierten Zeuginnen befragt werden. Als Folge ist vorliegend davon auszugehen, dass die von der Klägerin beantragten Verbesserungen unbegründet und damit nicht in das Arbeitszeugnis aufzunehmen sind.

7.5. Korrekturen

Das Arbeitszeugnis muss fehlerfrei sein (WYSS, a.a.O., N 9.24 m.w.H.). Im Arbeitszeugnis vom 13. Februar 2022 finden sich, wie die Klägerin vorbringt, verschiedene

Tipp- und sprachliche Fehler. Sie sind zu korrigieren, wozu die Beklagte sich auch bereit erklärt hat (act. 2 Rz 19; act. 15 S. 4; act. 43 S. 4). Es sind dies (zu korrigierende Stellen **fett** hervorgehoben):

1. Absatz:

- "..., mit Schweizer Staatsbürgerschaft, vom 01._November 2021 bis 13._Februar 2022 in unserem Unternehmen..."

2. Absatz:

- "Die B._____ GmbH mit Sitz in C._____, Zürich, hat zum Zweck..."
- "... das Management von Gebäude- und Unterhaltsreinigungen,..."
- "...sind wir darauf spezialisiert, unsere_ anspruchsvolle_ Kundschaft..."
- "..., der Unterhalts-, Büro-, Industrie- und Baureinigung."

3. Absatz:

- "Einhaltung der Hygiene- und **Arbeitss**icherheitsvorschriften"
- "Sicherstellen der **Hotel**standards"
- "Meldung und **Dokumentation** von Fundsachen"
- "Meldung und **Dokumentation** von technischen Mängeln"

4. Absatz:

- "Sie war zuvorkommend und hat die ihr übertragenen Arbeiten..."
- "...angemessene Auffassungsgabe_ sowie über Fachwissen, welches sie bei ihrer täglichen Arbeit einsetzte."

5. Absatz:

- "Wir danken ihr für die erbrachte Leistung und wünschen ihr privat_ wie auch beruflich alles Gute."

Datum auf letzter Zeile:

- "C._____, 13._Februar 2022"

7.6. Fazit

Neben den eben dargelegten Stellen, welche entsprechend zu korrigieren sind, ist das Arbeitszeugnis vom 13. Februar 2022 im ersten Absatz mit folgendem Einschub zu ergänzen (**fett** hervorgehoben): "...in unserem Unternehmen als Gouvernante zu einem Vollzeitpensum beschäftigt war."

Im Übrigen ist die Zeugnisklage abzuweisen.

8. Zusammenfassung

a) Die Klägerin kann mangels substantiierter Behauptungen nicht nachweisen, dass eine stufenweise Erhöhung ihres Lohnes vereinbart wurde (vorne Erw. 2.3), und auch nicht, dass sie im geltend gemachten Umfang Überstunden geleistet hat (vorne Erw. 3.3). Ebenso wenig ist vorliegend davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit beendet wurde, weil die Klägerin entsprechende Tatsachen wie der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung zu behaupten versäumt oder – Arbeitsbeginn und Arbeitsleistung trotz Krankheit – unsubstantiiert vorgebracht hat (vorne Erw. 5.4), weshalb der Klägerin über den 13. Februar 2022 hinaus keine Vergütungen (Lohnfortzahlung, Anteil 13. Monatslohn und Ferienlohn) zu leisten sind (vorne Erw. 5.6 ff.). Weil die Klägerin regelmässig Sonntagsarbeit verrichten musste, steht ihr darauf kein Zuschlag zu (vorne Erw. 4.2). Die entsprechenden Rechtsbegehren sind daher insoweit abzuweisen.

b) Indessen ist der Klägerin für den Monat Februar 2022 noch anteilmässig bis zum 13. Februar 2022 der 13. Monatslohn, Fr. 154.76, sowie der Bonus zu entrichten, Fr. 464.29 (jeweils brutto). Weil das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate bestand, steht der Klägerin der 13. Monatslohn zu (vorne Erw. 5.7 c und d). Die Beklagte hat nicht dargelegt, welche Leistungsziele die Klägerin beim eingestandenemassen vereinbarten und als Sondervergütung mit Lohncharakter zu beurteilenden, monatlichen Bonus inwiefern nicht erreicht hat (vorne Erw. 6.4). Dementsprechend ist die Forderungsklage im Umfang von Fr. 619.05 brutto gutzuheissen und im Mehrbetrag abzuweisen.

c) Die Zeugnisklage ist insoweit gutzuheissen, als das Arbeitszeugnis der Klägerin vom 13. Februar 2022 zu korrigieren sowie mit dem Hinweis auf das Vollzeitpensum zu ergänzen ist (vorne Erw. 7.4 f.). Im Übrigen ist das Rechtsbegehren abzuweisen.

9. Verzugszinsen

a) Die Klägerin beantragt ohne Begründung, ihre Forderungen seien jeweils seit dem 30. April 2022 mit 5 % zu verzinsen (act. 2 S. 2; act. 37 S. 2).

b) Ist eine Verbindlichkeit fällig, so wird der Schuldner durch Mahnung des Gläubigers in Verzug gesetzt (Art. 102 Abs. 1 OR). Ist der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug, so hat er 5 % Verzugszins jährlich zu bezahlen (Art. 104 Abs. 1 OR).

c) Die Forderung der Klägerin wurde mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 13. Februar 2022 fällig (Art. 339 Abs. 1 OR). Die Klägerin unterlässt es darzulegen, die Beklagte gemahnt und damit in Verzug gesetzt zu haben. Spätestens mit Erhebung der Leistungsklage gab sie zu verstehen, entsprechend Zahlung zu verlangen (vgl. BGer 5A_473/2014 vom 19. Januar 2015 E. 5.3.3, m.w.H.). Gemäss Klagebewilligung wurde das Schlichtungsgesuch am 24. Mai 2023 zur Post gegeben (act. 1 S. 2). Demnach ist die Beklagte zu verpflichten, die Forderung der Klägerin seit dem 24. Mai 2023 zum gesetzlichen Zinssatz von 5 % jährlich zu verzinsen.

10. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Im vorliegenden Verfahren ist von einem Streitwert von Fr. 42'000.– auszugehen (vgl. act. 5 S. 2), womit die Entscheidgebühr in Anwendung von § 4 Abs. 1 GebV OG auf Fr. 4'920.– anzusetzen ist. Die Klägerin unterliegt nahezu vollständig, weshalb die Gerichtskosten vollumfänglich ihr aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 2 ZPO) und von ihrem Kostenvorschuss zu beziehen sind (Art. 111 Abs. 1 aZPO). Mangels Antrags ist sodann der obsiegenden Beklagten keine Parteientschädigung zuzusprechen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 619.05 brutto zuzüglich 5 % Zins seit 24. Mai 2023 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, das Arbeitszeugnis der Klägerin vom 13. Februar 2022 im Sinne der Erwägung Ziffer 7.5 dieses Urteils zu korrigieren sowie den ersten Absatz zu ergänzen, so dass dieser wie folgt lautet: "...in unserem Unternehmen als Gouvernante zu einem Vollzeitpensum beschäftigt war."
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 4'920.– festgesetzt.
5. Die Gerichtskosten werden der Klägerin auferlegt und mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss verrechnet.
6. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
7. Schriftliche Mitteilung an die Parteien (mit Gerichtsurkunde).
8. 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.

Bülach, 27. Februar 2026

BEZIRKSGERICHT BÜLACH

Die Arbeitsgerichtspräsidentin i.V.:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. I. Wernli

lic. iur. G. Maissen