Arbeitsgericht Zürich

3. Abteilung

Geschäfts-Nr.: AN240011-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. S. Nabholz als Vorsitzende , der Arbeitsrichter A. Keller und die Arbeitsrichterin C. Capaul sowie der Gerichtsschreiber MLaw M. Volpe

Urteil vom 18. November 2025

in Sachen

A._____,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X._____

gegen

B._____ ag Zürich,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw Y._____

betreffend **Forderung/Zeugnis**

Rechtsbegehren der Klägerin:
(act. 1 S. 2)

" 1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 48'750 nebst Verzugszins zu 5% seit 26. Oktober 2023 zu bezahlen.

2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin einen noch zu bestimmenden Betrag, mindestens aber (brutto) CHF 33'093.65 nebst Verzugszins zu 5% seit 26. Oktober 2023 zu bezahlen.

3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 409.25 nebst Verzugszins zu 5% seit 26. Oktober 2024 zu bezahlen.

4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin innert 10 Tagen ab Rechtskraft ein Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen, das den Geboten der Wahrheit, der Vollständigkeit und des Wohlwollens entspricht.

5. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten zuzüglich Mehrwertsteuer."

Verfahrensanträge:
(act. 1 S. 2)

" 1. Die Beklagte, beziehungsweise deren verantwortlichen Organe, seien unter Androhung von Ungehorsamsstrafe wegen Verletzung von Art. 292 StGB gerichtlich anzuweisen, der Klägerin das im Arbeitsvertrag der Klägerin und der Beklagten vom 29. Mai 2020 erwähnte Personalreglement auszuhändigen.

2. Nach Edition des in Verfahrensantrag Ziff. 1 verlangten Personalreglements sei der Klägerin Frist zu setzen, um den in Rechtsbegehren Ziff. 2 geltend gemachten Betrag zu beziffern und zu substantiieren."

Rechtsbegehren Beklagte
(act. 9 S. 2)

"1. Die Klage sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zu Lasten der Klägerin."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 20. März 2024 (Datum Poststempel) reichte die Klägerin die Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des

Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., datiert vom 18. Dezember 2023 (act. 3); die dreimonatige Frist zur Klageeinreichung (Art. 209 Abs. 3 ZPO) wurde gewahrt.

Mit Beschluss vom 19. April 2024 setzte das Gericht der Beklagten Frist zur Erstattung einer schriftlichen Klageantwort an (act. 7). Mit Eingabe vom 26. Juni 2024 (Datum Poststempel) reichte die Beklagte Fristgerecht Klageantwort ein (act. 9-12/1-7).

Mit Präsidialverfügung vom 3. September 2024 setzte das Gericht der Klägerin Frist zur schriftlichen Replik an. Mit Eingabe vom 17. Oktober 2024 (Datum Poststempel) ging die Replik fristgerecht am hiesigen Gericht ein (act. 17-19/32-35).

Mit Schreiben vom 26. September stellte die Beklagte ein Ausstandsbegehren gegen die ... [Position]. Die ... [Position] nahm mit Schreiben vom 7. Oktober 2024 Stellung zum Ausstandsgesuch und verneinte das Vorliegen eines Ausstandsgrundes (act. 16A). Mit Verfügung vom 21. Oktober 2024 wurde das Ausstandsbegehren dem Präsidenten der 4. Abteilung des Arbeitsgerichts Zürich, lic. iur. Ph. C._____, zur Beurteilung zugeteilt. Mit Verfügung vom 31. Oktober 2024 wurde der Klägerin unter Zustellung des Ausstandsbegehrens der Beklagten eine Frist zur schriftlichen Stellungnahme angesetzt. Mit Schreiben vom 25. November 2024 (Datum Poststempel) nahm die Klägerin schriftlich zum Ausstandsgesuch der Beklagten Stellung. Mit Verfügung vom 9. Januar 2025 wurde das Ausstandsbegehren der Beklagten abgewiesen.

Mit Präsidialverfügung vom 17. Februar 2025 wurde der Beklagten Frist zur schriftlichen Duplik angesetzt, welche die Beklagte fristgerecht mit Eingabe vom 5. Mai 2025 (Datum Poststempel) erstattete (act. 36-38/11).

Mit Präsidialverfügung vom 12. Juni 2025 wurde der Klägerin Frist zur freigestellten Stellungnahme zur Duplik vom 5. Mai 2025 eingeräumt. Die Stellungnahme der Klägerin ging mit Eingabe vom 26. Juni 2025 (Datum Poststempel) fristgerecht ein (act. 45).

Mit Präsidialverfügung vom 3. Juli 2025 wurde der Beklagten das Doppel der Stellungnahme der Klägerin vom 26. Juni 2025 zugestellt sowie den Parteien Frist angesetzt, um dem Gericht schriftlich bekannt zu geben, ob auf die Durchführung einer Hauptverhandlung verzichtet würde (act. 48).

Mit Schreiben vom 15. Juli verzichtete die Klägerin auf die Durchführung einer Hauptverhandlung. Mit Schreiben vom 23. Juli 2025 (Datum Poststempel: 24. Juli 2025) bestätigte die Beklagte ebenfalls, auf die Durchführung einer Hauptverhandlung zu verzichten. Mit selbigem Schreiben reichte sie eine freigestellte Stellungnahme zur Stellungnahme der Klägerin vom 26. Juni 2025 ein (act. 49-50).

Mit Kurzbrief vom 14. August 2025 wurde der Klägerin das Doppel der Stellungnahme der Beklagten vom 23. Juli 2025 zugestellt (act. 50). Mit Schreiben vom 18. August 2025 reichte die Klägerin ihrerseits eine freigestellte Stellungnahme zur Stellungnahme der Beklagten vom 23. Juli 2025 ein (act. 51).

Mit Kurzbrief vom 21. August 2025 wurde der Beklagten das Doppel der Stellungnahme der Klägerin vom 18. August 2025 zugestellt (act. 52). Weitere Eingaben erfolgten nicht.

Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Prozessuales

1. Verfahrensanträge: Editionsbegehren und unbezifferte Forderungsklage / zulässige Klageänderung

1.1 Standpunkt der Klägerin

1.1.1 Die Klägerin stellt den prozessualen Antrag, es sei die Beklagte gerichtlich anzuweisen, der Klägerin das im Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der Beklagten vom 29. Mai 2020 erwähnte Personalreglement zu edieren. Hernach sei der Klägerin Frist zu setzen, um den im Rechtsbegehren Ziff. 2 geltend gemachten Betrag zu beziffern und zu substantiieren. Begründet wird dies mit einem behaupteten Beweisnotstand, wonach die Arbeitgeberbestätigung vom 13. Februar 2024 eine blosse Parteibehauptung sei und zum Beweis der tatsächlichen Kündigungs-

frist nicht tauge. Im Übrigen ergebe sich das Schadensquantitativ – zur Berechnung des Schadens aufgrund der behaupteten ungerechtfertigten fristlosen Kündigung – nicht alleine aus der Kündigungsfrist, sondern auch aus übrigen “potentiellen Ansprüchen“ der Klägerin, die regelmässig in Personalreglementen statuiert seien, weshalb sich der Schaden ohne Einsicht in das Personalreglement nicht genau beziffern liesse (act. 1 S. 2¸Rz. 21-32).

1.1.2 Hinsichtlich der Klageänderung stellt sich die Klägerin auf den Standpunkt, diese sei vorliegend zulässig, weil die angepassten Rechtsbegehren mit den bisherigen Ansprüchen (im Schlichtungsverfahren) in einem sachlichen Zusammenhang stünden und im selben Verfahren zu beurteilen seien (act. 1 Rz. 9 f.).

1.2 Standpunkt der Beklagten

1.2.1 Die Beklagte moniert, die Klägerin lege in keiner Weise substantiiert dar, welche (weiteren) Schadenspositonen bzw. Forderungen sie konkret aus dem Personalreglement ableiten wolle. Ein allgemeiner Hinweis darauf, dass sich der Anspruch aus weiteren potenziellen Ansprüchen ergebe, die regelmässig in Personalreglementen zu finden seien, genüge nicht. So sei es auch nicht allgemeines Geschäftsgebaren, arbeitsrechtliche Ansprüche in Personalreglemente zu integrieren. Der Anspruch sei zu wenig substantiiert, weshalb das als Verfahrensantrag gestellte Editionsbegehren als unzulässige "Fishing-Expedition" abzuweisen sei (act. 9 Rz. 31).

2. Würdigung

2.1 Editionsbegehren und unbezifferte Forderungsklage (Stufenklage)

Entgegen der klägerischen Behauptung besteht bezüglich der Kündigungsfrist in casu kein Beweisnotstand. Vielmehr erhellt unzweideutig aus der Arbeitgeberbestätigung vom 13. Februar 2024, dass die Kündigungsfrist 3 Monate betragen hatte (act. 5/7), wobei auch die Klägerin selbst nicht behauptet, dass die von der Beklagten gegenüber der Arbeitslosenkasse deklarierte Kündigungsfrist falsch oder entsprechende Angaben unkorrekt oder unvollständig seien.

Die von Klägerseite ferner über den Monatslohn hinausgehend geltend gemachten weiteren "potentiellen Ansprüche", die, so die Klägerin, "regelmässig auch in Per-

sonalreglementen statuiert" seien (act. 1 Rz. 28), sind sodann als nicht genügend substantiiert zu erachten. Die Klägerin unterlässt es gänzlich, die Art oder den Umfang der entsprechenden Vergütungen näher darzutun, ebenso wenig äussert sie sich zur Anspruchsgrundlage. Ein gänzlich unspezifizierter und "potentieller" Anspruch vermag der Substantiierungspflicht nicht zu genügen. Diesbezüglich ist dem Argument der Beklagten zu folgen, wonach die Gutheissung des klägerischen Verfahrensantrags einer unzulässigen "Fishing-Expedition" gleichkäme.

Nach dem Gesagten ist festzuhalten, dass für die Berechnung eines allfälligen Schadenersatzes infolge einer allfälligen ungerechtfertigten fristlosen Kündigung gemäss Aktenlage von einer Kündigungsfrist von drei Monaten auszugehen ist und weitergehende Ansprüche der Klägerin gänzlich unsubstantiiert behauptet wurden, womit sie nicht zu hören sind.

Vor diesem Hintergrund ist das Editionsbegehren hinsichtlich des Personalreglements der Beklagten abzuweisen.

2.2 Klageänderung

Die gegenüber den klägerischen Rechtsbegehren im Schlichtungsverfahren vorgenommenen Änderungen der klägerischen Rechtsbegehren sind als zulässig zu erachten, da sie ebenfalls im ordentlichen Verfahren zu behandeln sind und mit den ursprünglichen Rechtsbegehren in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Die Kriterien der gleichen Verfahrensart und der Konnexität sind damit ohne Weiteres erfüllt.

III. Unbestrittener Sachverhalt

Die Beklagte ist eine Personalvermittlerin und Teil der B._____ holding GmbH. Inhaber, Geschäftsführer und einzelzeichnungsberechtigter Verwaltungsrat ist D._____. Die Klägerin war seit dem 1. August 2020 als Personalvermittlerin in einem Vollzeitpensum bei der Beklagten angestellt (act. 1 Rz. 37 bzw. act. 9 Rz. 7). Das vereinbarte Brutto-Jahressalär der Klägerin betrug CHF 97'500.–, das in dreizehn Tranchen zu je CHF 7'500.– (brutto) bezahlt war (act. 1 Rz. 37).

Die Zusammenarbeit zwischen der Klägerin und D._____ gestaltete sich zunächst unproblematisch bzw. wurde von beiden Parteien als sehr gut beschrieben.

Die Klägerin plante im Jahr 2021 zusammen mit ihrem Lebenspartner ein eigenes Unternehmen im Vertrieb von Beauty-Produkten mit der E._____ GmbH (nachfolgend E._____ GmbH) ins Leben zu rufen, während sie weiterhin bei der Beklagten tätig war. Dieses Vorhaben wurde mit Zustimmung der Beklagten und deren finanziellen Unterstützung umgesetzt (act. 1 Rz. 40 bzw. act. 9 Rz. 8). Am 31. Juli 2023 wurde zwischen der E._____ GmbH und der B._____ holding GmbH ein Rahmenkreditvertrag (über rund CHF 500'000.–; genauer Betrag ist strittig) abgeschlossen, welchen D._____ als Einzelzeichnungsberechtigter für die B._____ holding GmbH unterschrieb.

Die B._____ holding GmbH hatte aufgrund einer Vollmacht ferner uneingeschränkten Zugriff auf das Geschäftskonto der E._____ GmbH (act. 1 Rz. 44 bzw. act. 9 Rz. 9).

Das gute Verhältnis zwischen den Parteien erlitt spätestens ab dem 25. Oktober 2023 einen unbestrittenen Bruch. An diesem Tag erging von Seiten der Beklagten ein Schreiben an die Klägerin, worin letztere zur Übergabe der Geschäftsschlüssel sowie sämtlicher Gegenstände und Dokumente aufgefordert wurde. Mit Schreiben vom 27. Oktober 2023 sprach die Beklagte sodann (ausdrücklich) die fristlose Kündigung aus (act. 1 Rz. 62 bzw. act. 9 Rz. 24-25).

IV. Fristlose Kündigung / Kündigung zur Unzeit

1. Parteistandpunkte (Klage – Klageantwort)

1.1 Klägerin

In der Klage macht die Klägerin geltend, D._____ habe sie trotz seiner Kenntnis um den schwierigen Verlauf ihrer Schwangerschaft unter Druck gesetzt, um sie "völlig unverblümt und krud dazu zu zwingen, ihm 80% der Beteiligungen der E._____ GmbH zu übertragen" (act. 1 Rz. 48 mit Verweis auf act. 5/22). Sein Verhalten sei umso verwerflicher gewesen, als die Klägerin ihn noch am selben Tag

und nur wenige Stunden zuvor darüber informiert habe, dass sie sich in die Notfallaufnahme habe begeben müssen.

Am 25. Oktober 2023 sei schliesslich "die Maske krachend gefallen". Ab diesem Zeitpunkt sei völlig klar gewesen, dass er – "egal mit welchen Mitteln" – das Sagen in der E._____ GmbH habe erlangen wollen. Die Klägerin habe sich dennoch einer Übertragung der Anteile auf D._____ widersetzt, woraufhin dieser mit weiteren unredlichen Mitteln versucht habe, die Kontrolle über die Gesellschaft zu erzwingen (act. 1 Rz. 52). So habe D._____ etwa die Überweisung von CHF 7'000.– an die B._____ holding GmbH über das Geschäftskonto der E._____ GmbH veranlasst. Die Überweisung sei ein weiterer Versuch gewesen, die Klägerin kurz vor dem Geburtstermin unter Druck zu setzen, weil das betreffende Geld ursprünglich als Lohn für die Arbeit von F._____, dem Partner der Klägerin, in der E._____ GmbH bestimmt gewesen sei (act. 1 Rz. 54-55). Die Klägerin habe infolgedessen gegenüber D._____ klar zum Ausdruck gebracht, dass sie dessen Vorgehen als existenzbedrohend empfinde.

Nachdem D._____ festgestellt habe, dass er keinen Zugriff mehr auf das Geschäftskonto der E._____ GmbH gehabt habe, habe er der Klägerin am 25. Oktober 2023 eine E-Mail mit folgendem Inhalt zukommen lassen:

"Auf jeden Fall habt ihr mit Eurem Akt die Bankverbindung zu kappen, das Vertrauensverhältnis definitiv zerrüttet…und da wir bezüglich Vertrauen keinen Unterschied zwischen der E._____ GmbH und der B._____ ag Zürich machen können, bitte ich dich mir den Schlüssel noch heute von Dir oder via F._____ zurückbringen zu lassen. Sollte der Schlüssel bis 17h nicht eingetroffen sein, werde ich mich gezwungen sehen das Schloss auf deine Kosten auszuwechseln." (act. 1 Rz. 55 mit Verweis auf Beilage act. 5/26).

Neu habe D._____ auch die Übertragung von 100% statt wie zuvor 80% der Anteile an der E._____ GmbH zu erzwingen versucht. In diesem Sinn habe er noch in derselben E-Mail vom 25. Oktober 2023 ausgeführt:

"Sollte neu bis zum 31. 10. 2023 kein Kaufvertrag vorliegen über 100% der Anteile, werde ich die Garantiekarte ziehen müssen und dafür besorgt sein mein Darlehen wieder einzutreiben. Solltest Du heute noch aufwachen und Gespräch mit mir suchen, bin ich höchstens

bereit dir 20% von den Anteilen zu überlassen, nähere Bedingungen müssen noch definiert werden." (act. 1 Rz. 56 mit Verweis auf act. 5/26).

Weil die Klägerin die Aussagen von D._____ so aufgefasst habe, dass sie bis zum 25. Oktober 2023 um 17:00 Uhr, Zeit gehabt hätte, der Anteilsübertragung der E._____ GmbH-Anteile an ihn zuzustimmen, widrigenfalls dieser ihr kündigen würde, habe die Klägerin kurzfristig ihre Bekannte, G._____, mit der Rückgabe der Schlüssel sowie der Abholung ihrer Effekten aus den Räumlichkeiten der Beklagten beauftragt. Die Beklagte habe dieser zunächst Einlass in ihre Räumlichkeiten gewährt, bevor D._____ G._____ mit Gewalt aus den Büroräumlichkeiten entfernt habe, weshalb die Übergabe der Geschäftsschlüssel sowie die Abholung der Gegenstände der Klägerin letztlich gescheitert seien.

Weil sich die Klägerin schliesslich den Repressalien D._____s widersetzt habe, habe dieser zu der von ihm bereits angekündigten Massnahme gegriffen und das Arbeitsverhältnis fristlos mit folgender Nachricht aufgelöst:

"Angefügt das ab heute gültige Hausverbot für Euch beide zur Kenntnisnahme. Als Dein Arbeitgeber bitte ich dich um sofortige Rückgabe des Schlüssels und des Laptops, sowie sämtlicher übriger Gegenstände und Dokumente, die sich noch in Deinem Besitz befinden." (act.1 Rz. 60 mit Verweis auf act. 5/27).

Die Klägerin habe sich infolge der Ereignisse dazu veranlasst gesehen, polizeilichen Schutz anzufordern, weshalb sich G._____ noch am selben Tag, das heisst am 25. Oktober 2023, in Begleitung von H._____ von der Stadtpolizei Zürich, sowie einer weiteren Person zur Beklagten begeben habe. Auf diese Weise habe die Übergabe schliesslich durchgeführt werden können (act. 1 Rz. 61). Sodann habe die Beklagte mit Schreiben vom 27. Oktober 2023 der Klägerin mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst werde (act. 1 Rz. 62 mit Verweis auf act. 5/29).

1.2 Beklagte

In der Klageantwort stellt sich die Beklagte auf den Standpunkt, D._____ habe von Anfang an eine bedeutende Rolle bei der E._____ GmbH übernommen, da er als langjähriger Geschäftsmann umfangreiche Erfahrung im erfolgreichen Unternehmensaufbau mitgebracht hätte. Die Klägerin habe ihn denn auch entsprechend auf ihrer mittlerweile gelöschten Website der E._____ GmbH präsentiert. So habe

D._____ Einblick in den Geschäftsverlauf der E._____ GmbH gehabt und sei massgeblich an den wichtigen Entscheidungen bezüglich Marketing und Produktentwicklung beteiligt gewesen. Darüber hinaus habe die Beklagte mittels Vollmacht uneingeschränkten Zugriff auf das Geschäftskonto der E._____ GmbH gehabt. Daneben habe die Beklagte selbst diverse treuhänderische Dienstleistungen für die E._____ GmbH erbracht, weshalb D._____ im Grunde als Geschäftsführer der E._____ GmbH fungiert habe (act. 9 Rz. 9 mit Verweis auf act. 12/2). Anfang Oktober 2023 habe D._____ aufgrund der Finanzzahlen festgestellt, dass das Wachstum der E._____ GmbH stark verzögert gewesen sei und die E._____ GmbH nicht mehr in der Lage gewesen sei, Löhne auszuzahlen. Die ursprüngliche Investitionssumme sei zu diesem Zeitpunkt bereits zweimal ausgegeben worden. Die E._____ GmbH sei vergleichsweise bereits nach kurzer Zeit vor einer Schuldenfalle gestanden (act. 9 Rz. 10). D._____ habe versucht, die prekäre finanzielle Situation nicht zu verschlimmern, und habe nach Lösungen gesucht. Die Klägerin habe jedoch D._____s Zugang zum Geschäftskonto gesperrt (act. 9 Rz. 10-12).

Mit Bezug auf den ersten Nachrichtenaustausch vom 25. Oktober 2023 zwischen D._____ und der Klägerin (mit Verweis auf act. 5/26) habe ersterer zwar zu erkennen gegeben, dass das Vertrauen beeinträchtigt sei und man nach der Wiederkehr der Klägerin über das weitere Vorgehen der Parteien sprechen müsse. Damit habe er zum Ausdruck gebracht, dass beide Parteien sich Zeit nehmen sollten, um nach dem Mutterschaftsurlaub gemeinsam zu entscheiden, in welcher Form das Arbeitsverhältnis weiterzuführen sei. Dabei sei klar gewesen, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht von der "Zustimmung" zur Übertragung der GmbH-Anteile abhängig gemacht worden sei und dass der Abschnitt betreffend die Anteile lediglich auf die ihm Rahmenkredit verankerte Garantie bezogen gewesen sei. Die Klägerin habe dies nicht anders verstehen können (act. 9 Rz. 14 insbesondere mit Verweis auf folgende Stelle in der E-Mail vom 25. Oktober 2023: "Wie es nach dem Mutterschaftsurlaub weiter gehen soll, bleibt unter diesen Umständen fraglich…", in act. 5/26).

So sei denn auch das Verlangen nach Rückgabe des Schlüssels eine unmittelbare Reaktion auf den Vertrauensverlust und die Sperrung des Zugangs zum Geschäftskonto der E._____ GmbH gewesen. Die Rückgabe habe sicherstellen sollen, dass

D._____ die Kontrolle über die Geschäftsräume behalten würde, bis sich die Situation wieder beruhigt hätte. Dabei sei zu berücksichtigen, dass auch die E._____ GmbH teilweise in den Räumlichkeiten der Beklagten geführt worden sei. Schliesslich habe die Rückgabe der Schlüssel die Klägerin ohnehin nicht affizieren können, da sie bis zum Geburtstermin zu 100% krankgeschrieben gewesen sei und deshalb keinen Zugang zu den Räumlichkeiten benötigt hätte. Daraus ergebe sich, dass die Forderung nach der Rückgabe der Schlüssel ausschliesslich auf die E._____ GmbH bezogen gewesen sei und nicht als Bedingung für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses interpretiert werden musste (act. 9 Rz. 15).

Die Klägerin habe sich hingegen kurz nach dem Versand der E-Mail vom 25. Oktober 2023 remote von zu Hause aus in das System der Beklagten eingeloggt und begonnen, diverse Daten auf dem Sharepoint-Server der Beklagten zu löschen. Dies habe D._____ bemerkt. Auf seine Nachfrage hin habe ihm der IT-Support der Beklagten bestätigt, dass am 25. Oktober 2023 zwischen 11:44 Uhr und 12:13 Uhr rund 500 Geschäftsdateien in den Ordnern "Umsatz", "Inserate", "Archiv B._____ AG Zürich bis 31.12.2023", "Verträge" sowie "Marketing" gelöscht worden seien (act. 9 Rz. 17 mit Verweis auf Parteibefragung von D._____s sowie act. 12/4).

Die Beklagte habe infolge der von der Klägerin ausgeübten Treuepflichtverletzung auch Strafanzeige eingereicht (act. 9 Rz. 20 mit Verweis auf act. 12/5). Die Klägerin habe ferner an diesem Tag zwei fremde Personen in die Büroräumlichkeiten der Beklagten geschickt. Die betreffenden Personen hätten Gegenstände, Ordner und Unterlagen aus den Büroräumlichkeiten der Beklagten geschafft, wobei die Beklagte ausführen lässt, D._____ sei zwar vor Ort gewesen, habe jedoch nicht überprüfen können, ob auch dabei sensible Kundendaten oder andere Geschäftsgeheimnisse der Beklagten entwendet worden seien (act. 9 Rz. 21).

Dieses Verhalten der Klägerin, fremde Personen ohne Zustimmung, Weisung oder Aufsicht der Beklagten in die Büroräumlichkeiten zu schicken, um Gegenstände und Unterlagen abzuholen, stelle einen weiteren schwerwiegenden Verstoss gegen ihre arbeitsrechtliche Treuepflicht dar. Besonders gravierend sei der Umstand, dass sie damit unbefugten Personen die Möglichkeit verschafft habe, sensible Geschäftsunterlagen und Gegenstände einzusehen und entwenden zu können, die

sich in den gesicherten Räumen und im Eigentum der Beklagten befunden hätten (act. 9 Rz. 22). Dieses Verhalten sei nicht nur eine arbeitsrechtliche Treuepflichtverletzung, sondern darüber hinaus auch strafrechtlich relevant, weshalb die Beklagte Strafanzeige wegen Hausfriedensbruch und Diebstahl erstattet habe (act. 9 Rz. 22 mit Verweis auf act. 12/5).

Die Beklagte habe noch am Abend der geschilderten Vorfälle der Klägerin via E-Mail mitgeteilt, sie solle die Schlüssel sowie sämtliche Gegenstände, Laptops, und Dokumente, die sich in ihrem Besitz befänden, zurückgeben und am 27. Oktober 2023 schliesslich das offizielle Kündigungsschreiben an die Privatadresse der Klägerin nachgesandt. Darin habe sie die Gründe für die fristlose Kündigung ausführlich dargetan (act. Rz. 23-24 mit Verweis auf act. 5/27 u.29).

Zusammengefasst sei festzuhalten, dass die Klägerin am 25. Oktober 2023 und am Folgetag ihre arbeitsrechtlichen Treuepflichten gegenüber der Beklagten gravierend verletzt habe. So habe sie Daten vernichtet und fremden Personen Zugang zu den Geschäftsräumen verschafft. Vor diesem Hintergrund sei es nötig gewesen, ihr ein Hausverbot zu erteilen. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei aufgrund dieser schwerwiegenden Verstösse nicht mehr zumutbar gewesen.

Schliesslich sei unzutreffend, dass D._____ die Kündigung von der Zustimmung des Übertrags der Geschäftsanteile abhängig gemacht habe. Eine Vermischung der beiden Ebenen – E._____ GmbH und Arbeitsverhältnis – habe in der E-Mail (act. 5/26) nicht stattgefunden. D._____ habe lediglich deutlich gemacht, dass aufgrund der akuten finanziellen Notlage der E._____ GmbH und des drohenden Totalausfalls seines Kredits die von der Klägerin und ihrem Lebenspartner abgegebene Garantie "gezogen" werden müsse, sollte keine einvernehmliche Lösung hinsichtlich der Anteile und der Sanierungsmassnahmen gefunden werden. Hätte D._____ der Klägerin kündigen wollen, wäre die E-Mail an sie persönlich und nicht an die Adresse der E._____ GmbH ergangen (act. 9 Rz. 40). Fremde Personen seien jedenfalls auch in der erwähnten E-Mail nicht autorisiert worden, die Geschäftsräumlichkeiten zu betreten. Weil die Klägerin gegen die Weisung verstossen habe, den Schlüssel persönlich oder durch ihren Lebenspartner zurückgeben zu lassen, stattdessen eine fremde Person damit beauftragt habe, habe sich die Be-

klagte gezwungen gesehen, das Schloss auf ihre Kosten auszutauschen und dafür einen Abzug von CHF 409.35 vorgenommen (act. 9 Rz. 45).

2. Parteistandpunkte (Replik – Duplik)

2.1. Klägerin

Die Klägerin stellt sich auf den Standpunkt, eine fristlose Kündigung erweise sich vorliegend in jedem Fall als ungerechtfertigt, ob man nun davon ausgehe, diese sei am 25. Oktober 2023 oder erst am 27. Oktober 2023 erfolgt (act. 17 Rz. 14). Aus Sicht der Klägerin behaupte die Beklagte diesbezüglich im Wesentlichen, das Arbeitsverhältnis sei nicht bereits am 25. Oktober 2023 fristlos gekündigt worden, sondern erst am 27. Oktober 2023. Damit mache die Beklagte aber geltend, das Vertrauensverhältnis sei erst nach dem angeblichen Löschen von Daten durch die Klägerin und einem ebenso angeblichen unbefugten Einlassen fremder Personen in die Geschäftsräumlichkeiten der Beklagten unwiederbringlich zerstört worden (act. 17 Rz. 15).

Dem sei nicht so. Vielmehr widerspreche die Beklagte sich mit diesen Ausführungen selbst, weil sie bereits in der E-Mail vom 25. Oktober 2023 wörtlich ausgerichtet habe, das Vertrauensverhältnis sei "definitiv zerrüttet" (mit Verweis auf act. 5/26). Vor diesem Hintergrund habe die Klägerin den Inhalt der betreffenden E-Mail in Kombination mit dem tatsächlichen Verhalten der Beklagten nicht anders als eine fristlose Kündigung verstehen können (act. 17 Rz. 16).

Nachdem die Beklagte über D._____ in der betreffenden E-Mail vom 25. Oktober 2023 an die Klägerin klargestellt habe, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien nicht bloss beeinträchtigt, sondern *expressis verbis* "definitiv zerrüttet" sei, habe sie obendrein und zeitgleich die Herausgabe des Schlüssels zu den Büroräumlichkeiten der Beklagten durch die Klägerin verlangt (act. 17 Rz. 17 mit Verweis auf act. 5/26 sowie act. 1 Rz. 55). Noch am selben Tag habe D._____ darüber hinaus – wohl wegen seines Zorns aufgrund des missglückten Versuchs, die E._____ GmbH an sich zu reissen – schliesslich ein Hausverbot ausgesprochen und dieses mit der Bitte ergänzt, einer "sofortige[n] Rückgabe des Schlüssels und des Laptops, sowie sämtlicher übrige[n] geschäftliche[n] Gegenstände und Doku-

mente" nachzukommen (act. 17 Rz. 17 mit Verweis auf act. 5/27). Es sei deshalb offensichtlich, dass zu diesem Zeitpunkt seitens der Beklagten kein Interesse mehr an einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses bestanden habe und, dass dieses als sofort beendet gegolten haben müsse (act. 17 Rz. 17). So könne bei einem als "definitiv zerrüttet" bezeichneten Arbeitsverhältnis nicht an ein Fortführungsinteresse an demselben gedacht werden, weshalb diese Formulierung zusammen mit der Aufforderung, den Schlüssel zurückzugeben und die Räumlichkeiten nicht mehr zu betreten, einer fristlosen Kündigung gleichkomme.

Insbesondere unterstreiche die Forderung zur sofortigen Schlüsselrückgabe den klägerischen Standpunkt auch deshalb, weil die Klägerin zu diesem Zeitpunkt bis zum Geburtstermin 100% arbeitsunfähig gewesen sei. Angesichts der Risikoschwangerschaft der Klägerin habe die Beklagte nicht damit rechnen müssen, dass die Klägerin in den Büros der Beklagten erscheinen würde. Wäre die Beklagte demgegenüber ernsthaft an einer Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses interessiert gewesen, hätte sie nicht auf die sofortige Rückgabe der Schlüssel insistieren müssen, weshalb die Beklagte der Klägerin damit bereits am 25. Oktober 2023 fristlos gekündigt habe. Vor diesem Hintergrund überzeuge auch das beklagtische Argument nicht, wonach der Umstand, dass die E-Mail vom 25. Oktober 2023 (act. 5/26) an die Adresse der E._____ GmbH und nicht an die Klägerin persönlich erfolgt sei, nahelege, dass es sich dabei nicht um eine Kündigung handle. So spiele es keine Rolle an welche Adresse die Nachricht adressiert gewesen sei, weil D._____ die Verhältnisse zwischen der E._____ GmbH und dem Arbeitsverhältnis vermengt habe. In der betreffenden Nachricht habe nämlich D._____ arbeitgeberrechtliche Weisungen erteilt – so etwa die Aufforderung zur Rückgabe der Schlüssel. Dies belege, dass die arbeitsverhältnisrelevante Kommunikation wohl über die E-Mail-Adresse der E._____ GmbH geflossen sei (vgl. zum Ganzen: act. 17 Rz. 17-24).

Eventualiter behauptet die Klägerin – für den Fall, dass das Gericht wider Erwarten zum Schluss gelangen sollte, die fristlose Kündigung sei nicht am 25. Oktober 2023, sondern erst am 27. Oktober 2023 erfolgt - auch diese sei ungerechtfertigt. Die Klägerin habe unbefugterweise Daten gelöscht, Hausfriedensbruch und Diebstahl begangen bzw. habe dazu angestiftet (act. 17 Rz. 26). Die Klägerin weist

diese Vorwürfe von sich und stellt sich auf den Standpunkt, diese entbehrten jeglichen Beweises. So sei D._____ mit seinen Vorwürfen bereits an die Staatsanwaltschaft gelangt, die seine Strafanzeige mit einer Verfügung vom 12. September 2023 nicht an die Hand genommen habe. Diese Nichtanhandnahmeverfügung beweise die Unschuld der Klägerin. Weder habe der Klägerin Hausfriedensbruch noch Diebstahl nachgewiesen werden können. Unklar bleibe mithin, welches Motiv die Klägerin zur Datenlöschung gehabt haben soll, wobei selbst die Vornahme der Datenlöschung durch die Klägerin nicht habe nachgewiesen werden können. Diese Vorwürfe stellten von der Beklagten konstruierte Kündigungsgründe dar, um die eigentliche Rachekündigung zu verdecken. Insgesamt habe zu keinem Zeitpunkt ein wichtiger Grund vorgelegen, welcher die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht hätte, weshalb selbst eine mögliche fristlose Kündigung vom 27. Oktober 2023 als ungerechtfertigt zu gelten habe (act. 17 Rz. 27-31; act. 19/32).

Ausdrücklich bestritten wird schliesslich, die beklagtische Behauptung, sich am 25. Oktober 2023 zwischen 11:44 Uhr und 12:13 Uhr in das IT-System der Beklagten eingeloggt und Daten der Beklagten auf dem Sharepoint-Server gelöscht zu haben. Die diesbezüglich von der Beklagten ins Recht gelegten Screenshots seien kaum leserlich und wiesen keine Löschungsvorgänge durch die Klägerin nach. Es sei unklar, von wem der Text stamme, weshalb dieser nicht zum Beweis tauge. Die Klägerin schliesse aber nicht aus, dass D._____ diese Löschungen selbst vorgenommen habe, weil er zuvor die Klägerin um die Zugangsdaten zu ihrem Geschäfts-Account gebeten habe, welcher Bitte sie Folge geleistet habe (act. 17 Rz. 55 ff).

Entgegen der Darstellung der Beklagten sei G._____ von der Klägerin geschickt worden, um gemäss der Aufforderung von D._____ einerseits die Schlüssel zu den Räumlichkeiten der Beklagten zurückzugeben andererseits die Gegenstände der Klägerin bzw. der E._____ GmbH aus denselben Räumlichkeiten abzuholen. Die Darstellung, wonach sich G._____ entgegen den Willen der Beklagten Zutritt zu den Büros verschafft habe, sei falsch, weil G._____ am Mittwoch, dem 25. Oktober 2023, gegen 15:00 Uhr, in den Räumlichkeiten der Beklagten erschienen sei. Sie sei also zu den üblichen Geschäftszeiten erschienen und habe damit rechnen müssen, dass sich Personal dort befinde, weshalb sie geklingelt habe und eingelassen

worden sei. Bestritten wird, dass die Klägerin Eigentum der Beklagten habe entwenden lassen. Es könne deshalb entsprechend auch von keiner Verletzung der Treuepflicht, der Anstiftung zum Hausfriedensbruch, Diebstahl oder einem Verstoss gegen die Geheimhaltungspflicht von Geschäftsgeheimnissen ausgegangen werden. Die Beklagte habe die Klägerin selbst angewiesen, den Schlüssel zu den Geschäftsräumlichkeiten zu retournieren, was die Klägerin zu diesem Zeitpunkt aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht habe persönlich bewerkstelligen können. Die Klägerin sei nicht angewiesen worden, den Schlüssel persönlich zu retournieren, weshalb der Abzug von CHF 409.25 für den Austausch der Schlösser nicht gerechtfertigt sei (vgl. zum Ganzen: act. 17 Rz. 55-90).

2.2 Beklagte

Die Beklagte bringt vor, Grund für die Kündigung sei nicht die angebliche Enttäuschung über die Nichtveräusserung der Unternehmensanteile an der E._____ GmbH, sondern das schädigende Verhalten der Klägerin am 25. Oktober 2023 gewesen (act. 36 Rz. 3-4;13).

Vorprozessual sei ferner die Klägerin selbst davon ausgegangen, dass die Beklagte die Kündigung erst mit Schreiben vom 27. Oktober 2023 ausgesprochen habe (act. 36 Rz. 4 mit Verweis auf act. 5/6). Soweit nun behauptet würde, D._____ habe in seiner E-Mail vom 25. Oktober 2023 das Vertrauensverhältnis als "definitiv zerrüttet" bezeichnet und damit eine Kündigung ausgesprochen, sei diese Darstellung unzutreffend. Mit seinen Aussagen in der betreffenden E-Mail habe D._____ lediglich seine Enttäuschung über den Entzug der Zugangsbefugnis zum Bankkonto der E._____ GmbH ausgedrückt aber nicht das Arbeitsverhältnis aufgelöst (act. 36 Rz. 6).

Offenbar werde dies alleine schon aus dem Umstand, dass D._____ offengelassen habe, "wie es nach der Schwangerschaft mit dem Arbeitsverhältnis weitergehen sollte" (act 36 Rz. 7). So habe dieser in der entsprechenden E-Mail ausdrücklich folgendes gesagt: "Wie es nach dem Mutterschaftsurlaub weiter gehen soll, bleibt unter diesen Umständen fraglich" (act 36 Rz. 7 mit ausdrücklichem Verweis auf die

E-Mail vom 25.Oktober 2023, 10:55 Uhr; act. 5/26). Die Klägerin vermische daher in der Replik zwei verschiedene E-Mail am betreffenden Tag.

Indem die Klägerin auf die zweite Nachricht von 18:46 Uhr Bezug nehme, gebe sie implizit zu, dass jedenfalls die erste E-Mail vom 25. Oktober 2023, also diejenige um 10:55 Uhr, nicht als Kündigung verstanden zu haben (act. 36 Rz. 10).

Die Klägerin habe im Zeitraum zwischen den beiden E-Mails zahlreiche Unternehmensdaten der Beklagten gelöscht und zum Hausfriedensbruch bzw. Diebstahl in den Geschäftsräumen der Beklagten angestiftet, weshalb eine Kündigung im Rahmen der zweiten E-Mail, das heisst in derjenigen von 18:46 Uhr, gerechtfertigt gewesen wäre (act. 36 Rz. 11-12).

Die Klägerin habe sich nämlich am 25. Oktober 2023 zwischen 11:44 und 12:14 in das IT-System der Beklagten eingeloggt und zahlreiche Daten der Beklagten auf deren Sharepoint-Server gelöscht (act. 36 Rz. 15 entgegen Rz. 17 Rz. 55). Dies werde entgegen der Behauptungen der Klägerin vom Bericht der J._____ AG, dem damaligen IT-Dienstleister der Beklagten, belegt. Daraus ergebe sich eindeutig, dass I._____ von der J._____ AG die Löschung von über 500 Daten vom Sharepoint-Server der Beklagten durch die Klägerin bestätigt habe (act. 36 Rz. 15 mit Verweis auf act. 38/1). Soweit die Beklagte hierzu ein forensisches Gutachten beantrage, sei ein solches abzuweisen, weil eine genaue Rückverfolgung von IP-Adressen zum aktuellen Zeitpunkt ohnehin nicht mehr möglich sei.

D._____ habe entgegen der klägerischen Darstellung keine Löschungen selbst vorgenommen, um eine Grundlage für die Kündigung zu schaffen. D._____ habe keinen Zugang zum Geschäftskonto der Klägerin. Die Beklagte habe schliesslich vor den Vorfällen vom 25. Oktober 2023 (siehe oben) keinen Anlass zur Kündigung gehabt, weshalb sie das Arbeitsverhältnis erst dann gekündigt habe, nachdem sie sichere Kenntnis davon erlangt habe. D._____ habe am folgenden Tag (26. Oktober 2023) ein Video erstellt, aus welchem das Ausmass der Datenlöschung im Detail erhelle (act. 36 Rz. 21 mit Verweis auf act. 38/2; vgl. zum Ganzen: act. 36 Rz. 20-24).

Neben der unbefugten Datenlöschung habe sich die Klägerin mutmasslich auch der Anstiftung zum Hausfriedensbruch sowie des Diebstahls schuldig gemacht. Un-

zutreffend sei vor diesem Hintergrund die Aussage der Klägerin, G._____ sei am 25. Oktober 2023 auf Aufforderung D._____s bzw. der Beklagten erschienen, um den Schlüssel zu den Geschäftsräumlichkeiten zurückzugeben bzw. um das Eigentum der Klägerin abzuholen. So habe D._____ die Klägerin einzig dazu aufgefordert, den Schlüssel für die Räumlichkeiten selbst zu restituieren oder von ihrem Partner, F._____, zurückbringen zu lassen, weshalb das Vorbeikommen G._____s nicht auf Aufforderung D._____s erfolgt sei. D._____ sei deshalb sehr überrascht gewesen, als ihn die Nachricht erreicht habe, eine fremde Person befinde sich in den Geschäftsräumlichkeiten. In diesem Sinne habe sich G._____ wohl gegen den Willen der Beklagten Zutritt zu den Büroräumen der Beklagten verschafft. G._____ habe auch nicht zuerst an der Tür geklingelt, sondern sei mit dem Schlüssel der Klägerin direkt und unbefugt in die Geschäftsräumlichkeiten vorgedrungen (vgl. dazu act. 36 Rz. 27).

Zu diesem Zeitpunkt hätten D._____ und der unterzeichnende Vertreter der Beklagten gemeinsam mit dem Zeugen K._____ im Restaurant L._____ an der M._____-gasse 1 in … Zürich beim Mittagessen verweilt, wobei D._____ einen Anruf seiner Mitarbeiterin, N._____, des Inhaltes, dass eine fremde Person sich in den Geschäftsräumlichkeiten der Beklagten aufhalte, erhalten habe. Weil sich das Restaurant in unmittelbarer Nähe der Räumlichkeiten der Beklagten befunden habe, sei D._____ gemeinsam mit den Anderen unverzüglich zu den Geschäftsräumlichkeiten der Beklagten geeilt, wo vor dem Gebäude auf dem Trottoir ein Fahrzeug mit dem Kontrollschild "AG 2" geparkt gewesen sei.

Als sie in das Treppenhaus der Beklagten eingetreten seien, hätten sie G._____ angetroffen, wobei es dabei zu einem kurzen ausfallenden Wortwechsel gekommen sei, woraufhin sich G._____ samt verschiedener Kisten in Richtung des Ausgangs begeben habe und schliesslich in das betreffende Fahrzeug vor dem Eingang gestiegen sei. Der zeitliche Ablauf der Geschehnisse sowie die Aufenthaltsorte der Betroffenen könnten mithilfe des Standortnachweises RA Y._____ belegt werden (act. 36 Rz. 31 mit Verweis auf act. 38/3). Zusammenfassend könne festgehalten werden, dass nicht nur die betreffenden Datenlöschungen durch die Klägerin belegt seien, sondern auch der darauffolgende Hausfriedensbruch sowie der Diebstahl von mehreren Personen bezeugt werden könne. Aufgrund dieser massi-

ven Schädigung der Beklagten durch die Klägerin sei die Kündigung am 27. Oktober 2023 zweifellos gerechtfertigt erfolgt (vgl. zum Ganzen act. 36 Rz. 34 ff.)

Im Gegensatz zur klägerischen Behauptung sei nicht die Kündigung als Racheakt der Beklagten erfolgt, vielmehr seien die schädigenden Handlungen der Klägerin gegen die Beklagte offenbar deshalb ergangen, weil die Klägerin das Angebot von D._____ in Bezug auf die E._____ GmbH als Bedrohung empfunden habe. Dies werde im Übrigen durch die Natur der gelöschten Daten bekräftigt: Bei diesen habe es sich nämlich um sensible Informationen und Unterlagen, auf welche die Beklagte dringend angewiesen gewesen sei, gehandelt. Als Beweis dafür führt die Beklagte ein am Folgetag der um den 25. Oktober 2023 beschriebenen Ereignisse von D._____ aufgenommenes Video (26. Oktober 2023, 13:18 Uhr) sowie darauf basierende Screenshots an. Daraus erhelle, dass die Klägerin eine Vielzahl betriebswirtschaftlich wichtiger Dokumente gelöscht habe, wozu insbesondere Arbeitsverträge sowie Informationen und Unterlagen zum Marketing und zum Umsatz der Beklagten zählten. Das Gesagte ergebe sich bereits durch die Bezeichnung der betreffenden Ordner – namentlich "Umsatz", "Inserate", "Archiv der B._____ ag Zürich bis 31.12.2023", "Verträge" sowie "Marketing". Das Motiv der Klägerin dafür erscheine eindeutig: Wegen der Vorgeschichte und der Eskalation am 25. Oktober 2023 habe die Klägerin die Beklagte vorsätzlich im Sinne einer Racheaktion schädigen wollen (vgl. dazu act. 36 Rz. 39-42 mit Verweis auf act. 38/1,2,4 sowie act. 12/4).

3. Rechtliches

3.1 Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR können die Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Die Verfehlungen müssen einerseits objektiv geeignet sein, das gegenseitige Vertrauen, welches die Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist, zu zerstören oder schwer zu erschüttern. Zusätzlich verlangt das Bundesgericht, dass die Verfehlungen auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des Vertrauens geführt haben (BGer 4C.154/2006, E. 2.2). Es ist von den

Umständen des Einzelfalls abhängig, ob die Voraussetzung des wichtigen Grundes erfüllt ist. Hierbei sind insbesondere die Stellung und die Verantwortung des Arbeitnehmers, die Natur und die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Art, Häufung und Schwere der Vertrauensstörung sowie einer allfälligen vorausgegangenen Verwarnung entscheidend (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., zu Art. 337 N 2).

Ein wichtiger Grund kann in der Missachtung von Weisungen des Arbeitgebers liegen. Die Weisungsgewalt des Arbeitgebers führt zur rechtlichen Unterordnung des Arbeitnehmers als entscheidendes Merkmal des Arbeitsvertrages. Das Weisungsrecht ist aber zugleich ein spiegelbildlicher Anwendungsbereich der Treuepflicht: Weisungen sind nur so weit berechtigt, als die Treuepflicht des Arbeitnehmers reicht, weshalb die Ausführungen zu Art. 321a OR auch hier zu beachten sind. Grundsätzlich gilt, dass das Weisungsrecht des Arbeitgebers in den vertraglichen Abmachungen seine Schranke findet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., zu Art. 321d N 2 f.).

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

3.2 Eine fristlose Kündigung hat sowohl hinsichtlich der Kündigung als solche als auch der Fristlosigkeit unmissverständlich und eindeutig zu erfolgen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., zu Art. 337 N 18).

3.3 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR).

Zur Berechnung des Schadenersatzes gemäss Art. 337c Abs. 1 OR muss konkret bestimmt werden, was der Arbeitnehmer tatsächlich verdient hätte, wenn ihm ordentlich gekündigt worden wäre. Massgebend ist grundsätzlich nicht der in der Ver-

gangenheit erzielte Verdienst, sondern das hypothetische Einkommen während der hypothetischen Kündigungsfrist (BGer 4C.406/2005, E. 2.1).

3.4 Gemäss Art. 337c Abs. 3 OR kann der Richter den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festzulegen ist. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitsnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

3.5 Nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen bzw. nach Art. 336c Abs. 1 lit. c OR während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.

4. Würdigung

4.1 Zeitpunkt der Kündigung

4.1.1 E-Mail vom 25. Oktober 2023, 10:55 Uhr (act. 5/26)

Die Klägerin macht in der Klage, wie vorstehend dargestellt, geltend, D._____ habe die Fortführung des Arbeitsverhältnisses von einer Übertragung sämtlicher Anteile an der E._____ GmbH abhängig gemacht, weshalb die E-Mail vom 25. Oktober 2023, 10:55 Uhr, nicht anders hatte verstanden werden können, als dass die Klägerin bis um 17:00 Uhr Zeit gehabt hätte, seinen Forderungen nachzukommen, andernfalls er die Kündigung ausgesprochen hätte (act. 1 Rz. 57-60). Die Beklagte bestreitet nicht, das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien habe am 25. Oktober 2023 einen Bruch erlitten, stellt sich jedoch auf den Standpunkt, die Klägerin vermenge ungerechtfertigterweise die E-Mail um 10:55 und diejenige um 18:46 Uhr und dass die Kündigung erst 2 Tage darauf, nämlich fristlos und schriftlich am 27. Oktober 2023 erfolgt sei, wobei die fristlose Kündigung am 25. Oktober 2023, um 18:46 bereits gerechtfertigt gewesen wäre (sinngemäss: act. 9 Rz. 13 ff. sowie act. 36 Rz. 8 bzw. 49 ff.).

Mit Bezug auf die Ausführungen der Klägerin zur E-Mail vom 25. Oktober 2023, 10:55 Uhr, (act. 5/26) ist insbesondere festzuhalten, dass sie in der Klage nur einen Teil der Nachricht wiedergeben lässt und dabei einen wesentlichen Teilabschnitt auslässt, in dem D._____ ergänzend ausführte, es bleibe "unter diesen Umständen fraglich", wie "es nach dem Mutterschaftsurlaub weitergehen soll".

Weil fristlose Kündigungen sowohl hinsichtlich des Ausspruchs der Kündigung als solche als auch betreffend die Fristlosigkeit unmissverständlich und eindeutig zu erfolgen haben, kann mit Bezug auf den gesamten E-Mailtext vom 25. Oktober 2023, 10:55 Uhr, nicht von einer fristlosen Kündigung ausgegangen werden. Der oben erwähnte Nachtrag, wonach "fraglich bleibe, wie das nach dem Mutterschaftsurlaub weiter gehen soll", deutet viel eher auf eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses und ist damit jedenfalls weder hinsichtlich einer ordentlichen noch einer unbefristeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses inhaltlich klar bzw. unzweideutig. Vor diesem Hintergrund ist das Kriterium der Unmissverständlichkeit nicht erfüllt. Daran vermag auch der Hinweis auf eine "definitiven Zerrüttung" des Vertrauensverhältnisses nichts zu ändern.

Es ergibt sich nach dem Gesagten, dass die E-Mail vom 25. Oktober 2023, 10:55 Uhr, keine fristlose Kündigung darstellt.

4.1.2 E-Mail vom 25. Oktober 2023, 18:46 Uhr (act. 5/27):

Aus der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGer 4A_518/2013, Urteil vom 29. Januar 2014 E.3.3) versucht die Klägerin schliesslich abzuleiten, das in der E-Mail vom 25. Oktober 2023,18:46 Uhr, seitens der Arbeitgeberschaft ausgesprochene Hausverbot "in Kombination mit dem tatsächlichen Verhalten der Beklagten" im Rahmen der Vorfälle vom 25. Oktober 2023 habe nicht anders als eine fristlose Kündigung gedeutet werden können (act. 17 Rz. 18). Dem kann nicht gefolgt werden:

Wiewohl sich in der fraglichen E-Mail ein Hausverbot zulasten der Klägerin findet und diese aufgefordert wird, sämtliche geschäftlichen Gegenstände zu retournieren, verkennt die Klägerin, dass auch im von ihr zitierten Entscheid vom Bundesgericht massgebend hervorgehoben wurde, eine fristlose Kündigung habe stets un-

missverständlich ("univoque") zu erfolgen, wobei eine unbestimmte Aufforderung, "den Arbeitsplatz räumen zu müssen", auch als ordentliche Kündigung mit Freistellung verstanden werden könne. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung im genannten Entscheid stellt die Anordnung einer Arbeitsplatzräumung alleine noch keine fristlose Kündigung dar, wenn sich letztere nicht aus der Würdigung der gesamten Umstände des Einzelfalls ergibt.

Von einer derartigen Eindeutigkeit kann in casu gerade nicht ausgegangen werden. Es erhellt aus der genannten E-Mail, auch bei Berücksichtigung der Gesamtumstände, in keiner Weise, ob das Arbeitsverhältnis effektiv aufgelöst werden soll und falls ja, ob es sich um eine ordentliche Kündigung (mit Freistellung) oder um eine fristlose Auflösung handle. Damit qualifiziert auch das E-Mail vom 25. Oktober 2023, 18.46 Uhr (act. 5/27) mangels inhaltlicher Klarheit und Unmissverständlichkeit nicht als gültige fristlose Kündigung.

4.1.3 Schreiben vom 27. Oktober 2023 der Beklagten (act. 5/29)

Das Schreiben der Beklagten an die Klägerin vom 27. Oktober 2023 stellt im Gegensatz zur Korrespondenz vom 25. Oktober 2023 formell als auch inhaltlich fraglos eine fristlose Kündigung im Sinne von Art. 337 OR dar. Es genügt der vom Bundesgericht geforderten Deutlichkeit hinsichtlich der Kündigung und der Fristlosigkeit und führt auch die der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugrundeliegenden wichtigen Gründe auf.

Im Folgenden ist zu prüfen, ob die Beklagte als diesbezüglich beweisbelastete Partei rechtsgenüglich darzutun vermag, dass wichtige Gründe im Sinne der Rechtsprechung vorliegen.

4.2 Vorliegen eines wichtigen Grundes:

4.2.1 Datenlöschung

Hinsichtlich des beklagtischen Vorwurfs der Datenlöschung durch die Klägerin erhellt aus den Rechtschriften nicht, welche konkreten Daten, welchen Inhaltes von der Klägerin im fraglichen Zeitraum gelöscht worden sein sollen, ebenso wenig weshalb die betreffenden Daten für das Geschäft der Beklagten relevant gewesen

wären. Damit erscheinen die beklagtischen Vorbringen als unsubstantiiert und sind entsprechend nicht zu hören. Es ist diesbezüglich ergänzend darauf hinzuweisen, dass der blosse Verweis, welchen Ordnern die betreffenden Daten angehört hätten, den Anforderungen an eine genügende Substantiierung ebenfalls nicht genügen kann, ist das Gericht doch nicht gehalten, sich aus einem solchermassen pauschalen Verweis ein Bild zu machen.

Selbst bei Annahme einer genügenden Substantiierung würde die Beklagte indessen mit ihrem Prozesstandpunkt nicht durchdringen. Aus dem blossen Vorwurf der Datenlöschung allein kann noch nicht per se ein dermassen gravierender Treuepflichtverstoss zulasten der Klägerin abgeleitet werden, dass ein wichtiger Grund ohne Weiteres gegeben wäre. Kommt hinzu, dass eine Täterschaft der Klägerin mit Blick auf die Entscheide der Staatsanwaltschaft sowie der dritten Strafkammer, (vgl. act. 31) namentlich dem Umstand, dass die Strafanzeige durch die Strafverfolgungsbehörde mangels Erfüllung der entsprechenden Straftatbestände bzw. mangels hinreichenden Tatverdachts (Urk. 31 S. 4, S. 10 f) nicht weiterverfolgt wurde, keineswegs erwiesen ist. Die Argumentation der Beklagten, wonach ihr Geschäftsführer, D._____, selbst als Täter ausser Betracht falle, ist vor diesem Hintergrund unbehelflich (vgl. dazu act. 36 Rz. 21). Ebenso lässt sich aus den von der Beklagten zum Beweis angebotenen Google-Standortdaten ihres Rechtsvertreters, Y._____, nichts zu ihren Gunsten ableiten, da, selbst wenn eine Täterschaft D._____s auszuschliessen wäre, daraus e contrario kein Beleg für eine Täterschaft der Klägerin hergeleitet werden könnte. Dass die Klägerin vor ihrer fristlosen Entlassung zur Rede gestellt worden wäre bzw. ihr vonseiten der Beklagten die Gelegenheit eingeräumt worden wäre, sich zum Vorwurf der Datenlöschung zu äussern, wird ferner selbst von der Beklagten nicht geltend gemacht. Selbiges wäre aber zur Rechtfertigung eines wichtigen Grundes ohnehin unabdingbar. Nach dem Gesagten ist auch bei materieller Prüfung der Sachlage das Vorliegen eines wichtigen Grundes jedenfalls zu verneinen.

4.2.2 Diebstahl / Hausfriedensbruch

Hinsichtlich des erhobenen Vorwurfs, die Klägerin habe sensible Gegenstände mitgenommen, unterlässt es die Beklagte darzutun, welche sensiblen Gegenstände

die Klägerin bzw. Drittpersonen für sie aus den Geschäftsräumlichkeiten mitgenommen haben sollen (vgl. dazu act. 9 Rz. 22 bzw. act. 36 Rz. 26), die ihr nicht gehörten und in denen sich empfindliche Daten der Beklagten befunden hätten. Der Vorwurf ist damit einzig pauschal vorgebracht und gänzlich unsubstantiiert.

Ferner gilt es hervorzuheben, dass der blosse Einlass einer Drittperson in die Geschäftsräumlichkeiten der Beklagten alleine noch keine Treuepflichtverletzung darzustellen vermag, welche die Schwere eines wichtigen Grundes im Sinne von Art. 337 OR erreicht. Zwar hatte die Beklagte der Klägerin erlaubt, sich für die Schlüsselrückgabe und die Abholung ihrer Effekten von ihrem Partner, F._____, vertreten lassen zu können, weshalb die Zutrittsgewährung G._____s möglicherweise als Nichtbefolgung einer Weisung seitens der Klägerin gedeutet werden kann. Ein solches Nichtbefolgen von Weisungen stellt indes, wenn es sich nicht trotz vorheriger Abmahnung wiederholte, noch keinen wichtigen Grund im Sinne der Rechtsprechung dar. Ohne vorherige Abmahnung ist ein wichtiger Grund nur bei einer schweren Treuepflichtverletzung gegeben. Eine solche hat das Obergericht beispielsweise bei einer Stempelmanipulation angenommen, bei der ein Arbeitnehmer während dreier Tage den Arbeitsplatz ohne zu stempeln verliess und stattdessen andere Arbeitnehmer für ihn zu einem späteren Zeitpunkt stempeln liess (Entscheid des OGer ZH, JAR 2016 602, S. 602). In einem anderen Entscheid schützte das Bundesgericht die fristlose Entlassung einer Angestellten eines Pflegeheims, die ohne Wissen des Arbeitgebers nachts im Innern des Heims einen Film drehte, diesen dem westschweizerischen Fernsehen übergab und an einer kritischen Sendung teilnahm, in welcher der fragliche Film ausgestrahlt wurde (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 337 N 30).

Eine vergleichbare Schwere ist im vorliegenden Fall evidentermassen nicht gegeben. Zu berücksichtigen ist in diesem Sinne insbesondere, dass die Klägerin zum fraglichen Zeitpunkt schwanger und unbestritten krankgeschrieben war, weshalb sie sich für die Schlüsselübergabe vertreten lassen musste. Dass sie dafür eine Drittperson beauftragte, erscheint als nicht gravierende Abweichung von der autorisierten Vertretung durch den Lebenspartner, F._____, zumal die Abholung während Arbeitszeiten und entsprechend belebtem Gebäude erfolgte.

Schliesslich gilt es mit Bezug auf den erhobenen Vorwurf des Hausfriedensbruchs bzw. des Diebstahls – unbesehen der bereits dargelegten mangelnden Substantiierung –abermals hervorzuheben, dass die Staatsanwaltschaft am 12. September 2024 die Nichtanhandnahme nach Art. 310 StPO verfügt hat, welcher Entscheid durch die 3. Strafkammer des Obergerichts gestützt wurde (act. 31). Hierbei wurde festgehalten, dass hinsichtlich der erhobenen Vorwürfe kein hinreichenr Statversacht vorliege (act. 31 S. 10 f.). Obwohl das Gericht in seiner Gesamtwürdigung von der Beurteilung strafrechtlicher Ermittlungsbehörden stets unabhängig bleibt, darf es diese berücksichtigen, wenn sich daraus für das eigene Verfahren relevante Tatsachen ableiten lassen. Im vorliegenden Fall ist demnach für das Vorliegen eines wichtigen Grundes davon auszugehen, dass ein strafrechtlich relevantes Verhalten der Klägerin nicht vorliegt.

Zusammenfassend liegt auch hinsichtlich der von der Beklagten vorgeworfenen Entwendungen und des Hausfriedensbruch keine genügende Substantiierung vor, weshalb die entsprechenden Vorwürfe nicht zu hören sind. Selbst wenn indessen auf die Vorwürfe näher einzugehen wäre, müsste eine Verfehlung, welche im Sinne der Rechtsprechung einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung darzustellen vermöchte, verneint werden.

4.2.3 Fazit

Der Beklagten gelingt es in casu nach dem vorstehend Erwogenen nicht, das Vorliegen eines wichtigen Grundes rechtgenügend darzutun bzw. zu belegen. Entsprechend ist die fristlose Kündigung vom 27. Oktober 2023 als nicht gerechtfertigt zu qualifizieren.

4.3 Schadenersatzanspruch und Entschädigung nach Art. 337c OR

4.3.1 Schadenersatz

Wie bereits erwähnt, hat die Arbeitnehmerin – wenn der Arbeitgeber sie fristlos ohne wichtigen Grund entlässt – Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR).

Vorliegend betrug die Kündigungsfrist wie gesehen 3 Monaten (siehe Ziff. II 2.1. vorstehend, act. 5/7). Unbestrittenermassen war die Klägerin ferner zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger und bekam am tt. November 2023 ihr Kind. Unter Berücksichtigung, dass die Kündigung frühestens nach 16 Wochen der Niederkunft möglich ist (vgl. Art. 336c Abs. 1 lit. c OR), womit die Kündigungsfrist frühestens 16 Wochen nach Geburt, am tt. Februar 2024, zu laufen begann, endete das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist am 31. Mai 2024. Die Beklagte schuldet daher Ersatz für die Löhne März – Mai 2024 in der Höhe von CHF 24'375.– (ausgehend von einem Monatslohn von CHF 7'500.– inkl. inkl. anteilsmässigem 13. Monatslohn von monatlich CHF 625.–). Entgegen den beklagtischen Ausführungen ist ein Anteil am 13. Monatslohn geschuldet (vgl. dazu etwa: STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, N 2 zu Art. 337c OR).

4.3.2 Entschädigung

Die Klägerin macht eine maximale Entschädigung von sechs Monatslöhnen à CHF 8'125.– (inkl. anteilsmässigem dreizehnten Monatslohn) in der Höhe von gesamthaft CHF 48'750.– geltend. Diese begründet sie mit der fristlosen Kündigung während ihrer Risikoschwangerschaft und beruft sich insbesondere auf den massiven psychischen Druck und die damit verbundenen massiven Risiken (vgl. dazu etwa act. 1 Rz. 71-72).

Die Entscheidung nach Recht und Billigkeit erfordert eine objektivierbare Wertung des Richters, die sich bei Art. 337c Abs. 3 OR an folgenden Bemessungskriterien orientieren kann: Strafwürdigkeit des Arbeitgeberverhaltens, Schwere der Persönlichkeitsverletzung, Lebenssituation des Arbeitnehmers, Dauer der Anstellung, besondere Umstände der Kündigung, Auswirkungen der Kündigung – auch solche wirtschaftlicher Art –, Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, finan-

zielle Situation der Parteien, Schwere des Mitverschuldens des Arbeitnehmers. Der Richter hat seinen Entscheid aufgrund aller im konkreten Einzelfall rechtlich erheblichen Umstände zu treffen, wobei keines der erwähnten Bemessungskriterien allein entscheidend ist.

Das Bundesgericht sprach in Vergangenheit einer Verkäuferin nach knapp zweijähriger Dienstzeit einen Monatslohn zu. Berücksichtigt wurde insbesondere, dass sie bald eine neue Stelle fand, noch jung war und weder familiäre Verpflichtungen noch gesundheitliche Probleme hatte (BGE 4C.395/2005 vom 1.3.2006 E.7.1 und 7.2 = JAR 2007 S. 206). Ebenfalls eine Pönale in der Höhe eines Monatslohns erhielt ein Verkäufer in einem Sportgeschäft, der nach einem Diebstahlverdacht, der sich nicht beweisen liess, fristlos entlassen wurde. Reduzierend wurde insbesondere berücksichtigt, dass der Arbeitnehmer sehr rasch wieder eine neue Stelle gefunden hatte, woraus das Bundesgericht schloss, dass sein Ruf auf dem Arbeitsmarkt durch die Entlassung nicht gelitten habe (BGE 4A_660/2010 vom 11.3.2011 E.3.3). Demgegenüber erhielt ein erhielt ein Geschäftsleiter eine Pönale von sechs Monatslöhnen, der aufgrund eines Gerüchts, er habe seine Loyalitätspflichten verletzt, fristlos entlassen wurde, was sich im Nachhinein aber als unzutreffend erwies (BGE 4C.253/2005 vom 16.11.2005).

Der vorliegende Fall lässt sich hinsichtlich der Schwere im mittleren Bereich verorten. Zu gewichten ist insbesondere der Umstand der klägerischen Risikoschwangerschaft, wobei die fristloses Kündigung kurz vor dem Termin der Niederkunft erfolgte. Hinzu kommt, dass der Klägerin nach der Geburt nur erschwert ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt möglich war. Die konkrete Existenzbedrohung lässt sich in casu aufgrund des mittleren Alters der Klägerin (37 Jahre) etwas abmindern. Gesamthaft rechtfertigt sich eine Entschädigungszahlung von drei Monatslöhnen. Die Beklagte ist vor diesem Hintergrund zu einer Entschädigungszahlung in der Höhe von CHF 24'375.– (ausgehend von einem Monatslohn von CHF 7'500.– inkl. inkl. anteilsmässigem 13. Monatslohn von monatlich CHF 625.–) zu verpflichten.

5. Fazit

Die Beklagte ist aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung zu verpflichten, der Klägerin Schadenersatz in der Höhe von CHF 24'375.– (brutto) sowie eine Entschädigung in der Höhe von CHF 24'375.– (brutto = netto) zu bezahlen.

V. Lohnabzug Oktober 2023

1. Parteistandpunkte Lohnabzug Schlosswechsel

1.1 Klägerin

Die Klägerin macht betreffend den Lohn für den Monat Oktober 2023 geltend, dieser weise lediglich einen Auszahlungsbetrag von CHF 5'346.35 aus. Es sei entsprechend eine Differenz in der Höhe von CHF 409.26 nachzuzahlen. So sei in der Position "Ziff. 693" vom Nettolohn der Klägerin ungerechtfertigt ein Betrag in dieser Höhe in Abzug gebracht worden, der laut Abrechnung in Zusammenhang mit einem Austauschen von Türschlössern stünde (act. 1 Rz. 64 f.).

1.2 Beklagte

Die Klägerin stellt sich auf den Standpunkt, sie sei gezwungen gewesen, die Schlösser auf Kosten der Klägerin auszutauschen, nachdem die Klägerin gegen die Weisung verstossen habe, den Schlüssel persönlich bzw. von ihrem Lebenspartner zurückzugeben / zurückgeben zu lassen und stattdessen eine fremde Person damit beauftragt habe, Gegenstände der Klägerin abzuholen, wobei nicht auszuschliessen sei, dass Gegenstände aus den Geschäftsräumlichkeiten entwendet worden seien (act. 9 Rz. 21 ff.).

2. Rechtliches

2.1 Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen (Art. 337b Abs. 1 OR). In den andern Fällen bestimmt der Richter die

vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen (Art. 337b. Abs. 2 OR).

Bei beidseitigem Verschulden kommt nicht Absatz 1, sondern Absatz 2 zur Anwendung (Portmann N1, AGer ZH in ZR 2002 Nr. 73). Nicht von Art. 337b geregelt wird die Deckung eines allfälligen Schadens, der aus dem Kündigungsgrund selbst, z.B. einem Diebstahl, entsteht. Diese richtet sich nach Art. 321e i.V.m. Art. 97 ff. OR (schädigender Arbeitnehmer) oder nach Art. 328 i.V.m. Art. 97 ff. OR (schädigender Arbeitgeber). Der Schaden, den ein Geschäftsführer eines Coiffeursalons durch die Abwerbung sämtlicher Angestellten verursacht hatte, die seiner fristlosen Entlassung zugrunde lag, war daher nicht nach Art. 337b, sondern nach Art. 321e zu ersetzen (BGE 123 III 257).

2.2. Kommt der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht oder seiner Treuepflicht nicht oder nicht gehörig nach, so liegt eine Vertragsverletzung vor. Resultiert daraus in natürlich und adäquat kausaler Weise ein Schaden für den Arbeitgeber, ist der Arbeitnehmer im Falle eines Verschuldens haftbar (Art. 321e Abs. 1 OR). Der Arbeitgeber hat lediglich die Vertragsverletzung und den dadurch bewirkten Schaden nachzuweisen. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, i.S.v. Art. 97 Abs. 1 OR den Nachweis zu erbringen, dass ihm kein Verschulden zur Last fällt. Toleriert allerdings der Arbeitgeber die schadensverursachenden Handlungen des Arbeitnehmers, liegt keine Vertragsverletzung mehr vor und es entfällt die Haftung (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 321e N 1).

3. Würdigung

3.1 Eine Haftung der Klägerin für den Lohnabzug im Oktober 2023 nach Art. 337b Abs.2 OR ist in casu mangels Vorliegens einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung zu verneinen. Zu prüfen bleibt eine Haftung aufgrund klägerischer Pflichtverletzung gestützt auf Art. 321e OR.

3.2 Mit Bezug auf das Einlassen fremder Personen in die Geschäftsräumlichkeiten der Beklagten am 25. Oktober 2023 ist festzuhalten, dass die Klägerin entgegen der Aufforderung des Arbeitgebers nicht ihrem Lebenspartner sondern einer Drittperson den Geschäftsschlüssel gab. Fraglich bleibt, ob aus diesem Verhalten ein

natürlich und adäquat kausaler Weise der vorgebrachte Schaden für die Beklagte in der Höhe des Lohnabzugs entstanden ist. Diesbezüglich ist zunächst als massgeblich zu erachten, dass der Aufenthalt einer fremden Person in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin zwar ein mögliches Fehlverhalten darstellt, sich daraus jedoch keine Notwendigkeit ergab, die Schlösser austauschen zu müssen, CHF 24'375.– (ausgehend von einem Monatslohn von CHF 7'500.– inkl. inkl. anteilsmässigem 13. Monatslohn von monatlich CHF 625.–), zumals die Dirttperson Effekten der Klägerin hätte mitnehmen sollen und dies am Tage, während Geschäftszeiten geschah. Wie bereits mehrmals erwähnt, ist ferner ein schädigendes Verhalten der betreffenden Person bzw. der Klägerin in keiner Hinsicht genügend substantiiert vorgetragen, geschweige denn belegt worden. Eine Notwendigkeit der Schlossauswechslung aufgrund des Verhaltens der Klägerin ist vor diesem Hintergrund zu verneinen. Entsprechend fehlt es bereits an der notwendigen (adäquaten) Kausalität zwischen dem Verhalten der Klägerin und der Schlossauswechslung bzw. den Kosten für die Schlossauswechslung. Die entsprechenden Kosten wurde daher der Klägerin unzulässigerweise vom Lohn abgezogen und die Beklagte ist zur entsprechenden Nachzahlung zu verpflichten.

4. Fazit

Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin die Lohndifferenz für den Monat Oktober 2023 in Höhe von CHF 409.26 zu bezahlen.

VI. Zinsen

1. Parteistandpunkte

1.1. Die Klägerin macht nebst den vorstehend beurteilten Forderungen auch Zinsen zu 5% geltend. Hinsichtlich der Rechtsbegehren Ziff. 1 - 3 (Schadenersatz und Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung; Lohnabzug) seien auf die Beträge von CHF 48'750.– bzw. 33'093.65 und 409.25 seit dem 26. Oktober 2023 Verzugszinsen zu 5% geschuldet. Die Klägerin führt als Begründung an, die

entsprechende Entschädigung bzw. der Schaden seien mit der fristlosen Kündigung durch die Beklagte sofort fällig gewesen (act. 1 Rz. 79).

1.2 Die Beklagte bestreitet die Zinsen in grundsätzlicher Hinsicht nicht, stellt sich jedoch auf den Standpunkt, diese seien – trotz des Bestreitens der Forderungen – wenn überhaupt erst ab 28. Oktober 2023 geschuldet, weil sie als Kündigungszeitpunkt auf den 27. Oktober 2023 abstellt (act. 9 Rz. 28).

2. Würdigung

Da die Rechtsbegehren der Klägerin in Umfang von CHF 24'375.–, CHF 24'375.– und CHF 409.26 gutzuheissen sind, schuldet sie Verzugszinsen zu 5% auf diese Beträge. Allerdings sind die Zinsen mit der Beklagten erst ab dem 28. Oktober 2023 geschuldet, da die fristlose Kündigung erst am 27. Oktober 203 erging (vgl. Art. 339 OR).

VII . Verrechnungseinrede

1. Parteistandpunkte

1.1 Beklagte

Die Beklagte erhebt schliesslich mit Bezug auf die Darlehensforderung der B._____ holding GmbH die Verrechnungseinrede gegen die Klägerin. Diesbezüglich führt die Beklagte an, die E._____ GmbH und die B._____ holding GmbH hätten einen Rahmenkreditvertrag mit Datum vom 27. Juli 2023 abgeschlossen (act. 5/17), gestützt auf welchen die B._____ holding GmbH der E._____ GmbH in verschiedenen Tranchen Darlehen im Gesamtbetrag von CHF 503'000.– gewährt habe (act. 36 Rz. 44 mit Verweis auf act. 5/17 sowie act. 38/5). Die E._____ GmbH habe die Darlehenssumme trotz Fälligkeit und Rückzahlungsaufforderung nicht an die Darlehensgeberin zurückbezahlt, weshalb mit schriftlicher Abtretung vom 5. Mai 2025 die B._____ holding GmbH ihre Forderung gegenüber der Klägerin (recte: der E._____ GmbH) an die Beklagte abgetreten habe (act. 36 Rz. 47). Die Beklagte verfüge damit gegenüber der Klägerin über eine Forderung in der Höhe von CHF 556'151.81 (act. 36 Rz. 47-48 mit Verweis auf act. 38/6-9). Die Beklagte erhebt gestützt auf diese Vorbringen – für den Fall, in dem das Gericht die fristlose Kündi-

gung als ungerechtfertigt erachtete – die Verrechnungseinrede. Weil die Verrechnungsforderung die Hauptforderung der Klägerin in jedem Fall übersteige, sei die Klage letztlich in jedem Fall abzuweisen (act. 36 Rz. 64).

1.2 Klägerin

Zusammengefasst stellt sich die Klägerin auf den Standpunkt, die B._____ holding GmbH (Darlehensgeberin des Rahmenkreditvertrags, vgl. dazu act. 5/17) habe den Rahmenkreditvertrag nicht gültig kündigen können, weil dieser nur wirksam gekündigt werden könne, soweit die Forderung der B._____ holding GmbH nicht im Range anderer Forderungen nachgestanden sei. Dies sei jedoch nicht der Fall gewesen, weil im Zeitpunkt des Kündigungsschreibens der B._____ holding GmbH deren Forderungen übrigen gegen die E._____ GmbH damals bestehenden Verbindlichkeiten im Range nachgestanden seien (vgl zum Ganzen: act. 45 Rz. 44 mit besonderem Verweis auf Rz. 14-24).

Im Übrigen bestehe gar keine Forderung der Beklagten gegenüber der Klägerin, die auf den Rahmenkreditvertrag zurückgeführt werden könne. Die Verrechnung setze aber eine solche fällige Forderung voraus. So entspreche die von der Klägerin in Ziff. 5 des Rahmenkreditvertrags eingegangene Verpflichtung, für die Schulden der E._____ GmbH aus dem Rahmenkreditvertrag einzustehen, entgegen dem verwendeten Wortlaut im Rahmenkreditvertrag nicht einem Garantieversprechen im Sinne von Art. 111 OR, sondern einer Bürgschaftserklärung nach Art. 492 OR. Diese Bürgschaftserklärung sei jedoch infolge Formungültigkeit nichtig (act. 45 Rz. 31). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sei das Kriterium für die Abgrenzung zwischen Bürgschaft und Garantieversprechen die Akzessorietät. Demgemäss müsse von einer Bürgschaft ausgegangen werden, wenn das abgegebene Sicherheitsversprechen das Schicksal der Hauptschuld teile, indem sie von ihr abhängig sei. Im konkreten Fall sei dies der Fall, weil das von der Klägerin abgegebene Sicherheitsversprechen akzessorisch zur Darlehensschuld der E._____ GmbH sei, weshalb die Bestimmungen zum Bürgschaftsrecht nach Art. 492 f. OR

zur Anwendung kämen, weshalb die Bürgschaftserklärung zwingend eine öffentliche Beurkundung vorausgesetzt hätte (vgl. zum Ganzen act. 45 Rz. 34 ff.).

2. Rechtliches

2.1 Verrechnung

Art. 120 OR regelt die Voraussetzungen der Verrechnung im Allgemeinen. Demnach können zwei Forderungen verrechnet werden, wenn zwei Personen einander Geldsummen oder andere Leistungen, die ihrem Gegenstande nach gleichartig sind, schulden. Entgegen des engen Wortlauts von Art. 120 Abs. 1 OR müssen nicht beide Forderungen fällig sein. Es genügt, wenn die Forderungen des Verrechnenden (sog. Hauptforderung) erfüllbar, hingegen die Verrechnungsforderung fällig ist. Eine Verrechnung kann somit nur stattfinden, wenn sich die Verrechnungsforderung gegen den Verrechnungsgegner und die Hauptforderung gegen den Verrechnenden richtet. Das Gesetz bestimmt, dass ein Schuldner die Verrechnung auch geltend machen kann, wenn die Gegenforderung bestritten wird (Art. 120 Abs. 2 OR). Der Verrechnungsgegner kann die Verrechnung grundsätzlich materiell-rechtlich nicht verhindern, indem er die Verrechnungsforderung bestreitet. Jedoch ist prozessrechtlich eine rechtsgenügend vorgebrachte Bestreitung zu berücksichtigen. In den Fällen in denen tatsächlich keine Verrechnungsforderung besteht oder diese nicht durchsetzbar ist (d. h. die Verrechnungsforderung insbesondere nicht fällig oder mit Einreden behaftet ist), entfaltet die Verrechnungserklärung (prozessrechtlich) keine Wirkung (BSK OR I-MÜLLER, Art. 120 N 21).

Die prozessuale Einwendung der Verrechnung ist von der Verrechnungserklärung gemäss Art. 124 Abs. 1 OR zu unterscheiden: Die Verrechnungserklärung löst materiellrechtlich die Verrechnungswirkung aus, während die Einwendung der Verrechnung im Prozess diese zum Prozessgegenstand macht (BGer 5A_748/2015 vom 3. August 2016, E. 3.4.1.). Erhebt ein Schuldner die Einwendung der Verrechnung nach Art. 82 Abs. 2 SchKG muss er nicht nur Bestand, Höhe und Fälligkeit seiner Gegenforderung glaubhaft machen, sondern auch die erfolgte Verrechnungserklärung, schliesslich erfolgt die Verrechnung nicht ipso iure. Eine Verrechnung tritt gemäss Art. 124 Abs. 1 OR nur dann ein, wenn der Schuldner dem Gläu-

biger zu erkennen gibt, dass er von seinem Recht der Verrechnung Gebrauch machen will. Die Verrechnungserklärung ist eine einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärung des Verrechnenden. Sie kann ausdrücklich oder durch konkludentes Handeln erfolgen und muss den Willen des Verrechnenden in unzweideutiger Weise erkennen lassen. Aus der Erklärung oder aus den gesamten Umständen muss hervorgehen, welches die zu tilgende Hauptforderung und welches die Verrechnungsforderung ist. Besteht diesbezüglich Unklarheit, ist die Verrechnungserklärung unvollständig und daher wirkungslos (BGer 4A_549/2010 vom 17. Februar 2011, E. 3.3.).

Beweisbelastet für den Bestand einer Verrechnung ist gemäss Art. 8 ZGB der Schuldner, der die Verrechnungsforderung geltend macht (Urteil des Bundesgerichts 4A_423/2017 vom 15. November 2017 E. 3.4 m.w.H.).

Bei Verrechnungen mit einer Lohnforderung ist zudem das (gemäss Art. 361 OR beidseitig zwingende) Verrechnungsverbot zu beachten (Art. 323b Abs. 2 OR). Demnach darf der Arbeitgeber Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese nach Art. 93 SchKG pfändbar ist, mithin das Existenzminimum überschreitet (BGer 8C_239/2019 E.5.2.1). Die Verrechnungsbeschränkung von Absatz 2 gilt nicht nur für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, sondern auch für solche aus anderen Rechtsgründen, z.B. aus Miete, Darlehen, Kauf oder Auftrag. Klarzustellen ist, dass der Arbeitgeber in den Schranken von Absatz 2 alle Forderungen gegen den Arbeitnehmer zur Verrechnung bringen kann, also nicht nur solche aus dem Arbeitsverhältnis (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N 5 zu Art. 323b, S. 375). Dagegen dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schäden unbeschränkt (und somit auch über das pfändungsrechtliche Existenzminimum des Arbeitnehmers hinaus) verrechnet werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Zürich 2012 N5 zu Art. 323 Abs. 2 OR). Hingegen ist für Schäden aus grober Fahrlässigkeit eine Unterschreitung des Existenzminimums nicht zulässig (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, a.a.O, N 6 zu Art. 323 OR).

2.2 Garantievertrag / Bürgschaft

2.2.1 Garantievertrag

Wer einem andern die Leistung eines Dritten verspricht, ist, wenn sie nicht erfolgt, zum Ersatze des hieraus entstandenen Schadens verpflichtet (Art. 111 OR).

2.2.2 Bürgschaft

Durch den Bürgschaftsvertrag verpflichtet sich der Bürge gegenüber dem Gläubiger des Hauptschuldners, für die Erfüllung der Schuld einzustehen (Art. 492 Abs. 1 OR). Jede Bürgschaft setzt eine zu Recht bestehende Hauptschuld voraus. Für den Fall, dass die Hauptschuld wirksam werde, kann die Bürgschaft auch für eine künftige oder bedingte Schuld eingegangen werden (Art. 492 Abs. 2).

Die Bürgschaft bedarf zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Erklärung des Bürgen und der Angabe des zahlenmässig bestimmten Höchstbetrages seiner Haftung in der Bürgschaftsurkunde selbst (Art. 493 Abs. 1 OR).Die Bürgschaftserklärung natürlicher Personen bedarf ausserdem der öffentlichen Beurkundung, die den am Ort ihrer Vornahme geltenden Vorschriften entspricht. Wenn aber der Haftungsbetrag die Summe von 2000 Franken nicht übersteigt, so genügt die eigenschriftliche Angabe des zahlenmässig bestimmten Haftungsbetrages und gegebenenfalls der solidarischen Haftung in der Bürgschaftsurkunde selbst (Art. 493 Abs. 2 OR).

2.2.3 Abgrenzung

Mit Abschluss eines Bürgschaftsvertrages übernimmt der Bürge die Pflicht, für die Erfüllung der Schuld eines Dritten, des Hauptschuldners, einzustehen. Die Bürgschaftsverpflichtung setzt damit den Bestand einer anderen, sicherzustellenden Verpflichtung voraus. Sie tritt zur Hauptschuld hinzu. Damit hängt die Bürgschaftsverpflichtung notwendigerweise in Bestand und Inhalt von dieser ab: Die Bürgschaft ist akzessorisch (BGE 125 III 308; 111 II 279; 76 II 37, relativiert in SJ 1985, 638; 75 II 53). Ist Akzessorietät gegeben, liegt Bürgschaft vor, fehlt sie, ist Garantie vereinbart. Das Garantieversprechen des Promittenten an den Promissar im bürgschaftsähnlichen Garantievertrag ist rechtlich immer unabhängig vom Grundverhältnis zwischen Promissar und Drittem. Akzessorietät bedeutet, dass die Bürgschaft als akzessorische Verpflichtung von der Hauptschuld abhängig ist und dieser

als Nebenrecht folgt. Dies bewirkt, dass der akzessorisch verpflichtete Bürge dem Gläubiger die Einreden, die dem Hauptschuldner zustehen, ebenfalls entgegenhalten darf. Nicht so in der bürgschaftsähnlichen Garantie: Der Promittent hat keine Möglichkeit, Einreden des Dritten zur Vermeidung seiner Zahlungspflicht vorzubringen. Der Bürgschaftsvertrag als akzessorischer Sicherungsvertrag sichert die Zahlungsfähigkeit des Hauptschuldners oder die Erfüllung eines Vertrages. Der Garantievertrag als selbständiger Vertrag sichert die Leistung als solche, einen bestimmten Erfolg, unabhängig von der Verpflichtung des Dritten (BSK OR I-PESTALOZZI, Art. 111 N 22).

In Zweifelsfällen muss durch Auslegung eruiert werden, ob ein akzessorischer Bürgschaftsvertrag oder ein selbständiger Garantievertrag vorliegt (BGE 111 II 279; 117 III 78). Zunächst müssen der Wortlaut, der Sinn und Zweck des Vertrages, der Sachzusammenhang und die inhaltliche Ausgestaltung der einzelnen Erklärungen herangezogen werden. Auch für die Auslegung von Sicherungsversprechen gilt das Vertrauensprinzip (BGE 125 III 308; 111 II 279; 101 II 325). Führt auch dies nicht zu einem klaren Ergebnis, ob Garantie oder Bürgschaft vorliegt, so greifen in Lehre und Rsp. die nachfolgenden Grundsätze und Vermutungen (vgl. dazu auch BGE 131 III 511 E. 4). Zur Verwirklichung des im Bürgschaftsrecht verankerten Schutzes des Verpflichteten ist im Zweifelsfall eher Bürgschaft anzunehmen (BSK OR I-PESTALOZZI, Art. 111 N 24-25).

3. Würdigung

3.1 Zu prüfen ist zunächst, ob die Verrechnung in casu zulässig ist. Erste Voraussetzung dafür ist, dass die Klägerin und die Beklagte einander Geldsummen oder andere Leistungen, die ihrem Gegenstande nach gleichartig sind, schulden. Weil die Ursprungsforderung, welche die Beklagte für die Verrechnung ins Feld führt, nicht eigentlich zwischen der Beklagten selbst, sondern zwischen ihrer Muttergesellschaft, der B._____ holding GmbH, und der E._____ GmbH entstanden ist, muss vorab geprüft werden, ob die Parteien überhaupt Rechte aus den betreffenden Forderungen ableiten können.

3.2 Zession der Darlehensforderung der Muttergesellschaft an die Beklagte

Die Beklagte macht hierzu geltend, ihr sei von ihrer Muttergesellschaft, der B._____ holding GmbH, mit schriftlicher Abtretung am 5. Mai 2025 die von ihr als "Garantieforderung" bezeichnete Sicherheit gegenüber der Klägerin abgetreten worden (act. 36 Rz. 47 mit Verweis auf act. 38/8-9). Tatsächlich erfüllt der Zessionsvertrag vom 5. Mai 2025 die Voraussetzungen von Art. 164 f. OR, insbesondere die Form der einfachen Schriftlichkeit. In diesem Sinne enthält der betreffende Vertrag richtigerweise die Ursprungsforderung (die von der Beklagten als "Garantieforderung" bezeichnete Sicherungsforderung der B._____ holding GmbH gegenüber der Klägerin), die Abtretungsabsicht sowie die Unterschrift der Zedentin (B._____ holding GmbH) sowie die Zustimmung der Zessionarin (Beklagte). Die Unterschrift der Schuldnerin ist für die Zession obsolet. Die Gültigkeit der Zession wird im Übrigen auch von der Klägerin nicht bestritten. Der Beklagten wurden somit als Zessionarin rechtswirksam die betreffenden "Sicherheiten" aus dem Rahmenkreditvertrag vom 27. Juli 2023 abgetreten.

3.3 Garantieversprechen vs. Bürgschaft der Klägerin im Rahmenkreditvertrag

3.3.1 Zu prüfen bleibt schliesslich, ob die von der Beklagten (aus dem Rahmenkreditvertrag vom 27. Juli 2025 (act. 5/17)) verrechnungsweise gegen die Klägerin geltend gemachte Sicherheitsleistung eine Bürgschaft im Sinne von Art. 492 f. OR oder eine Garantie nach Art. 111 OR darstellt. Während sich die Beklagte auf den Standpunkt stellt, die betreffende Sicherheit sei eine Garantie, macht die Klägerin im Wesentlichen geltend, die Parteien hätten eigentlich eine Bürgschaft und keine Garantie vereinbaren wollen, wobei mangels Einhaltung der für die Bürgschaft notwendigen öffentlichen Beurkundungsvorschriften überhaupt keine Verrechnungsforderung zustande gekommen sei, weshalb die Verrechnungseinrede fehlschlage.

3.3.2 Der Rahmenkreditvertrag hält zwar ausdrücklich fest, dass die betreffende Sicherheit eine "abstrakte Garantie" sei. Entgegen den beklagtischen Ausführungen ist aber allein aufgrund der gewählten Bezeichnung keinesfalls unabhängig vom Inhalt der Vereinbarung auf die Rechtsnatur des Geschäfts zu schliessen ("falsa demonstratio non nocet"). Vielmehr ist anhand einer Auslegung des Vertragsinhaltes festzustellen, ob es sich bei der massgeblichen Vertragsabrede um eine Bürgschaft oder um eine Garantieabrede handelt. Vom Bundesgericht wurde

diesbezüglich die Akzessorietät als entscheidendes Abgrenzungskriterium festgelegt. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung liegt immer dann eine Bürgschaft vor, wenn Akzessorietät gegeben ist, womit e contrario abgrenzend definiert wurde, dass eine Garantie nur dann angenommen werden kann, wenn eine Akzessorietät fehlt (vgl. BGE 113 II 434 E. 2 m.w.H.).

Unter Akzessorietät versteht das Bundesgericht gemeinhin, dass die Sicherheit das Schicksal der Hauptschuld teilt, indem die akzessorische Verpflichtung von der Hauptschuld abhängig ist und dieser als Nebenrecht mit der Wirkung folgt, dass der akzessorisch Verpflichtete dem Gläubiger die dem Hauptschuldner zustehenden Einreden entgegenhalten darf. Während mit der Bürgschaft als akzessorischem Sicherungsvertrag auf diese Weise die Zahlungsfähigkeit des Schuldners oder die Erfüllung eines Vertrages gesichert wird, sichert der Garantievertrag als selbständige Verpflichtung eine Leistung als solche, einen bestimmten Erfolg, unabhängig von der Verpflichtung des Dritten. Im Gegenteil zur Bürgschaft weist der gemeinhin unter Art. 111 OR subsumierte Garantievertrag also verschiedene Erscheinungsformen auf. So kann sich beispielsweise eine Bank oder das Gemeinwesen verpflichten, den Verlust einer Unternehmung zu decken, ohne dass Dritte dem Begünstigten etwas schulden.

Im vorliegenden Fall statuierten die auf dem Titelblatt des übergeordneten Rahmenkreditvertrags vom 27. Juli 2023 bezeichneten Parteien (vgl. dazu act. 5/17 S. 1), namentlich die B._____ holding GmbH und die E._____ GmbH unter dem Titel "Darlehen und Zweck" (act. 5/17, S. 2 Ziff. 1) zunächst eine Darlehensschuld in der Höhe von CHF 495'000.–. Diese lässt sich im Sinne des Bundesgerichts als Hauptschuld der von dieser abhängigen "Sicherheiten" (Ziff. 5) qualifizieren, weil letztere der Ersteren lediglich als Nebenrecht bzw. -verpflichtung innerhalb des Rahmenkreditvertrags folgen. Deshalb findet sich unter dem Titel "Sicherheiten" auch die entsprechende Formulierung, wonach sich die sog. "Garanten" [die Klägerin und ihr Partner, F._____] je einzeln verpflichten, "als Deckung für die Darlehen" […] "jeden Betrag bis maximal 110% der ausstehenden Darlehensforderungen,…, zu zahlen." (vgl. dazu act. 5/17 S. 3 Ziff. 5).

Die Verpflichteten figurieren im Vertragstext zwar ausdrücklich als "Garanten" und nicht als "Bürgen", ihre Zahlungspflicht hängt jedoch unmittelbar von dem als Hauptschuld statuierten Darlehen zwischen den Parteien (B._____ holding GmbH" und "E._____ GmbH) ab. In diesen Sinne tritt sie zu dieser lediglich hinzu und kann entgegen dem Wortlaut von Ziff. 5 lit. "ii." des Rahmenkreditvertrags (vgl. act. 5/17 S. 3 Ziff. 5 ii.) unmöglich ohne die Gültigkeit der Darlehensschuld unter Ziff. 1 Bestand haben. Eine solche Unabhängigkeit liefe dem Zweck der gesamten Klausel Ziff. 5 geradezu zuwider. Das fragliche Sicherheitsversprechen teilt demnach notwendigerweise das Schicksal der Darlehensforderung. Es kann damit nicht als selbständige Verpflichtung eine Leistung als solche bzw. einen bestimmten Erfolg sichern. Vielmehr hat es der Hauptverpflichtung der E._____ GmbH zu folgen, indem es als akzessorische Sicherheitsverpflichtung ein allfälliges Ausbleiben der Rückzahlung der Darlehensschuld sichert. Ebenso wenig handelt es sich dabei um eine bloss abstrakte Schadenersatzpflicht der Verpflichteten, sondern, wie bereits erwähnt, um ein Nebenrecht zur Darlehensschuld.

Hierbei ist mit der Klägerin als massgeblich zu erachten, dass sich sowohl aus der Formulierung, wonach die Klägerin für jeden Betrag "*der ausstehenden Darlehensforderung*" einzustehen habe (Ziff. 5 (iii), als auch aus der Abrede, dass die Sicherheitsleistung den Nachweis der Nichtbezahlung der fälligen Darlehensschuld durch die E._____ voraussetzt (Ziff. 5 (i) die Akzessorietät klar ergibt. Dies hat sich die Beklagte umso mehr entgegen halten zu lassen, als sie selbst unter anwaltlicher Vertretung den Vertragstext aufsetzte, währenddem die Klägerin und ihre Partner juristische Laien sind. Damit hat sich die Beklagte als Verfasserin des Vertragstexts bei unklaren Formulierungen diejenige Auslegung entgegenhalten zu lassen hat, die für sie die Ungünstigere ist ("in dubio contra stipulatorem"). Der beklagtische Hinweis, wonach die Verpflichteten rechtswirksam auf die ihnen aus dem Darlehensvertrag zustehenden Einreden verzichtet hätten (vgl. dazu act. 50 Rz. 7 ff.), deutet ferner entgegen der beklagtische Ansicht viel eher auf das Vorliegen als auf das Fehlen des entscheidenden Akzessorietätskriteriums hin, weshalb sich auch daraus nichts zu Gunsten der Beklagten ableiten lässt.

Auch in Nachachtung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, wonach zur Verwirklichung des vom Bürgschaftsrechts angestrebten Schutzes im Zweifelsfall eher eine Bürgschaft als eine Garantie anzunehmen ist (BGE 111 II 279 E. 2 b m.w.H., BGE 113 II 434 E. 2 c m.w.H.), ist nach dem Gesagten vorliegend auf Bürgschaft zu schliessen.

Vorliegend steht ferner ausser Frage, dass der Haftungsbetrag CHF 2'000.– überstieg, weshalb die als Bürgschaftserklärung zu qualifizierende Abrede zu ihrer Gültigkeit der öffentlichen Beurkundung bedürft hätte. Unbestrittenermassen liegt eine solche nicht vor, weshalb die Vertragsabrede als nichtig zu erachten ist. Somit hat die Beklagte aus dem geltend gemachten Rahmenkreditvertrag keine Forderung gegenüber der Klägerin.

3.4 Fazit

Mangels gültig vereinbarter Bürgschaftsverpflichtung dringt die Beklagte mit der Verrechnungseinrede nicht durch.

VIII. Arbeitszeugnis

1. Parteistandpunkte

1.1 Klägerin

Die Klägerin verlangt die Aus- und Zustellung eines wahren, wohlwollenden und vollständigen Arbeitszeugnisses und negiert, dass ihr ein solches ausgestellt worden sei. In ihrer Begründung findet sich ferner ein konkreter Formulierungsvorschlag (vgl. zum genauen Text act. 1 Rz. 80- 81).

1.2 Beklagte

Die Beklagte bestreitet nicht, dass sie der Klägerin bislang kein Arbeitszeugnis ausgestellt habe. Sie hält ferner zum Inhalt des von der Klägerin in der Begründung formulierten Zeugnisses fest, dieses beschönige die Leistungen der Klägerin und

zeige ein verzerrtes Bild. Die Beklagte sei bereit, der Klägerin ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen (act. 9 Rz. 29-30).

2. Rechtliches

Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer auf Verlangen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Der Zweck des Arbeitszeugnisses besteht einerseits darin, das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers zu fördern und muss deshalb grundsätzlich 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 136 III 510 E. 4.1). Demnach hat der Kläger Anspruch auf ein vollständiges und wohlwollend formuliertes Arbeitszeugnis.

3. Würdigung

3.1 Nachdem von Seiten der Beklagten nicht bestritten wird, dass der Klägerin bis anhin kein Arbeitszeugnis ausgestellt wurde und der Anspruch als solcher ausgewiesen ist, ist dem Antrag der Klägerin zu entsprechen und die Beklagte demgemäss zu verpflichten, der Klägerin innert 10 Tagen ab Rechtskraft ein Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen, das den Geboten der Wahrheit, der Vollständigkeit und des Wohlwollens entspricht.

IX. Kosten und Entschädigungsfolgen

1. Die Prozesskosten (Gerichtskosten und Parteientschädigung) werden der unterliegenden Partei auferlegt. Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 ZPO).

2. Beim vorliegenden Streitwert von rund CHF 89'753.– fallen Gerichtsgebühren in der Höhe von CHF 8'340.– an (§ 4 Abs. 1 und 2 GebV OG). Dazu kommen die Kosten für das Schlichtungsverfahren (Art. 95 Abs. 2 lit. a i.V.m. Art. 207 Abs. 2 ZPO) von CHF 600.–, welche die Klägerin einstweilen getragen hat (act. 3).

3. Die Klägerin obsiegt vorliegend zu rund 65 %. Damit sind die Kosten des Verfahrens in diesem Umfang von der Beklagten zu tragen.

Entsprechend sind der Beklagten die Gerichtskosten zu 65% aufzuerlegen. Ein Kostenvorschuss wurde von der Klägerin aufgrund der ihr gewährten unentgeltlichen Prozessführung nicht geleistet, weshalb keine Prozesskosten daraus bezogen werden können. Die Beklagte ist daher zu verpflichten, der Gerichtskasse die Prozesskosten im Umfang von 65%, das heisst in der Höhe von CHF 5'421.–zu bezahlen.

Darüber hinaus hat die Beklagte der Klägerin die Kosten des Schlichtungsverfahrens ebenfalls im Umfang von 65% und somit im Betrag von CHF 390.– zu ersetzen.

4. Die ordentliche Parteientschädigung beläuft sich auf CHF 10'285.– (zzgl. MwSt.) und ist mit Erarbeitung der Begründung oder der Beantwortung der Klage verdient. Nach Massgabe des Prozessausgangs ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin eine Parteientschädigung von CHF 3'085.– (zzgl. MwSt.) zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Schadenersatz in Höhe von CHF 24'375.– (brutto) nebst 5% Zins seit dem 28. Oktober 2023 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Entschädigung in Höhe von CHF 24'375.– (brutto = netto) nebst 5% Zins seit dem 28. Oktober 2023 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für ungerechtfertigten Lohnabzug (Lohn Oktober 2023) CHF 409.26 nebst 5% Zins seit dem 28. Oktober 2023 zu bezahlen.
4. Im Mehrumfang wird die Klage abgewiesen.
5. Die Entscheidgebühr wird auf CHF 8'340.– festgesetzt.

Die Kosten für das Schlichtungsverfahren betragen CHF 600.–.

6. Die Beklagte wird verpflichtet, der Gerichtskasse Gerichtskosten in der Höhe von CHF 5'421.– zu bezahlen.

   Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin die Kosten des Schlichtungsverfahrens im Umfang von CHF 390.– zu ersetzen.

   Im Mehrumfang werden die Gerichtskosten sowie die Kosten des Schlichtungsverfahrens infolge Gewährung der unentgeltlichen Prozessführung auf die Gerichtskasse genommen. Vorbehalten bleibt die Nachzahlungspflicht gemäss Art. 123 ZPO.

7. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Parteientschädigung von CHF 3'085.– (zzgl. MwSt.) zu bezahlen.

8. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie die Gerichtskasse.

9. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 18. November 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
3. Abteilung

Die Vorsitzende :	Der Gerichtsschreiber:
lic. iur. S. Nabholz	MLaw M. Volpe

versandt am: