

Arbeitsgericht Zürich

3. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AN240037-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. S. Nabholz als Vorsitzende, die Arbeitsrichterin B. Barta und der Arbeitsrichter P. Dennler sowie der Gerichtsschreiber MLaw M. Volpe

Urteil vom 19. Dezember 2025

in Sachen

A._____,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X._____

gegen

B._____ AG,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y._____

betreffend **Forderung/Zeugnisänderung**

ursprüngliches Rechtsbegehren der Klägerin gem. Klage

(act. 1 S. 2 ff.)

- " 1. Es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Klägerin und Beklagter bis zum 30. Juni 2024 gedauert habe.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin die für die Geltendmachung des Krankentaggeldanspruchs gegenüber der Krankentaggeldversicherung notwendigen Angaben in schriftlicher Form zur Verfügung zu stellen.
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 33'919.95 (netto) zzgl. Zins zu 5% seit dem 01. Juli 2024 zu bezahlen.
4. Die Beklagte sei unter Androhung der Bestrafung ihrer Organe gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, der Klägerin innert zehn Tagen ab Rechtskraft und Vollstreckbarkeit des Urteils ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

"Reference letter

Ms A. _____

born on September tt, 1985, from Romania, was employed by B. _____ AG from December 1, 2017, to June 30, 2024, on a full-time basis.

Ms. A. _____ joined B. _____ as a Software Engineer and then took on the following roles:

- *Software Engineer & Scrum Master, from June 2020 to June 2021*
- *Senior Software Engineer & Scrum Master, from July 2021 to March 2022*
- *Scrum Master, from April 2022 to June 2023*
- *Senior Scrum Master, as of July 2023*

In her role as Software Engineer, Ms A. _____ was responsible for the following duties:

- *Implementing, testing, and technically documenting software features*
- *Analyzing and resolving software defects, ensuring high standards of quality and reliability in deliverables*
- *Effectively defined design suggestions tailored to customer requirements.*

Showed adeptness invalidating effort estimates, contributing to projects that consistently met client needs and expectations

- *Played a key role in automating tests, enhancing efficiency and accuracy.*

Skilfully analysed customer requirements, contributing valuable documentation and know-how

- *Demonstrated exceptional ability in training, educating, and mentoring employees across various areas. Contributed significantly to the nonfunctional aspects of the product.*

In her roles as full-time Scrum Master, Ms B._____ has worked to support both individually and as teams, as follows:

- *between April 2022 and March 2023, Tax Global Standards team, with 13 team members in 5 different locations across Europe and Asia-Pacific*
- *from April 2023, 3 different teams within Tax & Legal Reporting domain, with 30 team members in total, located in 5 different European and Asia-Pacific countries*

Ms A._____ was responsible for the following duties:

- *Driving the Agile implementation in the teams, by bringing the Agile events into the day to day work, observing and supporting the teams to find the configuration that works best for them*
- *Designing custom retrospectives based on the unique requirements of each team and its members, facilitating the sessions to ensure maximal value for both the teams and individual participants*
- *Creating and maintaining successful collaborations with the Product Owners and the Domain Owners, supporting them as needed, with coaching, mentoring, training and meeting facilitation*
- *As part of the Agile Practice team, she supported the company in its Agile transformation, providing training, coaching and mentoring for other Scrum Masters*
- *Supporting the teams in identifying, tracking and removing impediments and blockers that prevented the teams from achieving their goals*
- *Supporting and leading the teams in continuously improving processes, tools, and practices to enhance efficiency and product quality*
- *Actively supporting the teams by promoting strategies that contribute to a positive work culture and enhance productivity while maintaining a sustainable working pace*
- *During 2022, Ms A._____ has played an instrumental role in putting the Scrum of Scrums team in motion at division level*

- *Supporting the company by actively participating in the interview process for various positions*

Ms A._____ possesses proven expertise and extensive experience in her area of responsibility. She successfully applied herself to new duties and used the acquired knowledge with good results. Ms A._____ 's work surpassed our expectations in terms of quality, and she went the extra mile to understand the teams' concrete needs in order to be able to give them the support they need on the way to becoming high-performing teams. Her respect for individuals and ways of working have supported the creation of a healthy and psychologically safe environment and an inclusive team culture. Her attention to colleagues' needs, guidelines for team conduct, and respectful meeting practices contributed to a harmonious working environment. Her proficient language skills significantly contributed to effective communication within the work environment. Moreover, she possesses excellent communication skills and has demonstrated effective conflict management abilities in the workplace.

Within the Agile community in the company, the Buddy System experiment was put in place for less experienced Scrum Masters to receive support in the form of coaching and mentoring from more experienced Scrum Masters. Ms A._____ 's involvement in this experiment and her proactive support in shaping its first round have contributed to the growth of less experienced Scrum Masters in the company, creating better conditions for client service. Her dedication to the Agile mindset and her adept handling of internal processes and culture further demonstrate her versatility and effectiveness in supporting the teams and the organization. Her ability to manage expectations and navigate complex situations has made her a trusted coach and mentor, guiding team members through challenges and offering valuable perspectives.

As part of the interviewing teams, Ms A._____ actively participated in the recruitment and selection process for key positions, such as Business Analyst, Software Engineer, Agile Coach, and Scrum Master. She demonstrated a deep understanding of the specific requirements and nuances associated with each role. Her ability to conduct insightful and thorough interviews helped us identify candidates who not only possessed the necessary skills but also aligned with our company culture and values.

She showed initiative and worked with enthusiasm and commitment. In the event of change within the organisation, she took an open approach and was prepared to explore new paths. Under challenging conditions, she remained calm and assured, adapting to changing circumstances with ease. Perceptive in evaluating the scope and impact of her actions, she was careful when weighing up the related risks and opportunities. In the

decision-making process she exercised autonomy blended with a great deal of expertise. Ms A._____ also excelled in navigating the complexities of projects, ensuring that the Scrum framework is implemented effectively. Her ability to facilitate communication, resolve impediments, and promote a culture of transparency is truly impressive.

Ms A._____ conveyed key information to the relevant recipients in a timely manner and involved management when the situation demanded it. With her good negotiating skills, she was capable of developing suitable solutions that were acceptable to all parties. She welcomed other opinions and constructive criticism, and her continuous improvement mindset is commendable; she was a good listener and was tuned in to the needs of her conversational partners. She supported the team and openly shared her own ideas, experiences, and insights with others. Management, staff, and customers alike appreciated her and held her in esteem.

Ms A._____ is leaving us on June 30, 2024, we very much regret her departure, we thank her for her valuable contribution and wish her every success in her professional and private future endeavours. She is free of any obligations, except for those related to the protection of the interests of the company and confidential data.

Zurich, June 30, 2024"

5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

abgeändertes Rechtsbegehren der Klägerin gem. Replik:

(act. 25)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 33'919.95 (netto) zzgl. Zins zu 5% seit dem 01. Juli 2024 zu bezahlen.
2. Das mit Schreiben vom 25. April 2025 zugestellte Arbeitszeugnis sei nochmals mit dem gleichen Text auszustellen und von C._____ und D._____ handschriftlich zu unterzeichnen.
3. Im mit Schreiben vom 25. April 2025 zugestellten Arbeitszeugnis sei der 30. Juni 2024 als Beendigungsdatum festzuhalten.
4. Eventualiter sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Klägerin und Beklagter bis zum 30. Juni 2024 gedauert habe.
5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Rechtsbegehren der Klägerin gem. Stellungnahme:

(act. 37)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 33'919.95 (netto) zzgl. Zins zu 5% seit dem 01. Juli 2024 zu bezahlen.
2. Im mit Schreiben vom 22. August 2025 zugestellten Arbeitszeugnis sei der 30. Juni 2024 als Beendigungsdatum festzuhalten.
3. Eventualiter sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Klägerin und Beklagter bis zum 30. Juni 2024 gedauert habe.
4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Rechtsbegehren der Beklagten gem. Klageantwort

(act. 11 S. 2)

- " 1. Auf die Klage gemäss Rechtsbegehren Nr. 1 sei nicht einzutreten.
2. Auf die Klage gemäss Rechtsbegehren Nr. 2 sei nicht einzutreten.
3. Die Klage gemäss Rechtsbegehren Nr. 1 bis 5 sei abzuweisen, soweit überhaupt darauf einzutreten ist.
4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MwSt. zulasten der Klägerin."

Rechtsbegehren der Beklagten gem. Duplik

(act. 30 S. 2)

- " 1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MwSt. zulasten der Klägerin."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit elektronischer Eingabe vom 24. September 2024 reichte die Klägerin die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1; act. 1a). Die Klagebewilligung wurde vom Friedensrichteramt der Stadt Zürich, Kreise ...+..., datierend vom 22. Mai 2024, ausgestellt und wurde von der Klä-

gerin am 23. Mai 2024 empfangen (act. 3). Die dreimonatige Frist zur Klageeinreichung (Art. 209 Abs. 3 ZPO) wurde gewahrt.

2. Mit Beschluss vom 21. Oktober 2024 wurde der Klägerin Frist zur Leistung eines Kostenvorschusses angesetzt, den sie innert Frist leistete (act. 6; act. 8). Mit Präsidialverfügung vom 4. November 2024 wurde die Klage der Beklagten zugestellt und ihr wurde gleichzeitig Frist zur Erstattung einer schriftlichen Klageantwort angesetzt (act. 9). Mit Eingabe vom 15. Januar 2025 (Datum Poststempel) reichte die Beklagte fristgerecht eine schriftliche Klageantwort ein (act. 11). Mit elektronischer Eingabe vom 17. Januar 2025 reichte die Klägerin act. 15/22 nochmals als Parteigutachten im Sinne von Art. 177 ZPO ins Recht (act. 15; act. 17). Mit Präsidialverfügung vom 21. Januar 2025 wurde die Klageantwort der Klägerin zugestellt und der Beklagten wurde die Eingabe der Klägerin vom 21. Januar 2025 zur Kenntnisnahme zugestellt (act. 18).
3. Mit Vorladung vom 28. Januar 2025 wurden die Parteien zur Vergleichsverhandlung vom 4. März 2025 vorgeladen (act. 20). Anlässlich der Vergleichsverhandlung vom 4. März 2025 konnte zwischen den Parteien keine Einigung erzielt werden (Prot. S. 7). Mit Präsidialverfügung vom 11. März 2025 wurde ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet und der Klägerin Frist zur Einreichung der schriftlichen Replik angesetzt (act. 23). Mit elektronischer Eingabe vom 27. Mai 2025 reichte die Klägerin die schriftliche Replik ein (act. 25 und act. 25a). Mit Präsidialverfügung vom 3. Juni 2025 wurde die Replik der Beklagten zugestellt und ihr gleichzeitig Frist zur Einreichung der schriftlichen Duplik angesetzt (act. 28). Mit Eingabe vom 5. September 2025 reichte die Beklagte die schriftliche Duplik ein (act. 30). Mit Eingabe vom 22. September 2025 reichte die Klägerin eine Stellungnahme zur Duplik der Beklagten ein (act. 37). Mit Kurzbrief vom 29. September 2025 wurde der Beklagten das Doppel der Stellungnahme der Klägerin vom 22. September 2025 zur Kenntnisnahme zugestellt (act. 41). Seitens der Beklagten erging keine weitere Stellungnahme.
4. Das Verfahren erweist sich als spruchreif (Art. 236 Abs.1 ZPO).

II. Prozessuales

1. Örtliche und sachliche Zuständigkeit

Die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes Zürich sind unstrittig und gegeben. Da der Streitwert der Klage Fr. 30'000.– übersteigt, fällt die vorliegende Streitigkeit in die sachliche Zuständigkeit des Kollegialgerichts des Arbeitsgerichtes (§ 25 GOG ZH e contrario, § 20 i.V.m. § 15 Abs. 1 GOG ZH).

2. Klageänderungen

2.1 Die Klägerin reicht in der Replik sowie der Stellungnahme zur Duplik jeweils abgeänderte Rechtsbegehren ein (act. 25 S. 2 sowie Rz. 2; act. 37). Es handelt sich folglich jeweils um eine Klageänderung.

Mit der Ausstellung der Klagebewilligung wird der Streitgegenstand fixiert und eine Klageänderung ist nur noch im Rahmen von Art. 227 ZPO zulässig. Unerheblich ist, ob die Klage nach der Ausstellung der Klagebewilligung oder nach Einreichung der Klageschrift geändert wird. Die Zulässigkeit der Klageänderung als Prozessvoraussetzung ist von Amtes wegen zu prüfen. Wird die Zulässigkeit verneint, ist auf die abgeänderte Klage nicht einzutreten und die ursprüngliche Klage zu beurteilen (BSK ZPO FREI/WILLISEGGER, Art. 227 N 6 ff.).

Eine Klageänderung im Sinne von Art. 227 ZPO ist zulässig, sofern der geänderte bzw. neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist und mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht oder die Gegenpartei ihre Zustimmung dazu abgibt. In Bezug auf die gleiche Verfahrensart ist zu berücksichtigen, dass der geänderte (oder neue Anspruch) in jedem Fall nach der gleichen Verfahrensart wie der ursprüngliche beurteilt werden muss, wobei die Verfahrensart für den Anspruch auf Klageänderung sowie – sofern sich die Verfahrensart nach der Streitwertgrenze richtet (Art. 243 Abs. 1 ZPO) – für die gesamte nachträglich erhöhte Klagesumme zu bestimmen ist (BSK ZPO FREI/WILLISEGGER, Art. 227 N 6 ff.).

2.2 Die vorliegenden Klageänderungen führen nicht zur Anwendbarkeit einer anderen Verfahrensart, findet doch weiterhin das ordentliche Verfahren Anwendung.

Zudem besteht ein enger sachlicher Zusammenhang mit dem bisherigen Anspruch, da noch immer Ansprüche aus Arbeitsvertrag resp. aus der Beendigung desselben geltend gemacht werden. Zudem ändert sich auch der Streitwert nur minim (vgl. act. 1 Rz. 19; act. 25 Rz. 9).

In der Replik liess die Klägerin ihr Feststellungsbegehren fallen (act. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziffer 1). Folglich erübrigen sich Ausführungen zum erforderlichen Feststellungsinteresse der Klägerin (vgl. act. 1 Rz. 9 ff.; act. 11 Rz. 8 ff.).

2.3 In ihrer Stellungnahme zur Duplik (act. 37) erklärte die Klägerin den Antrag um handschriftliche Unterzeichnung des Arbeitszeugnisses (Rechtsbegehren Ziffer 2 gemäss Replik, act. 25 S. 2) als infolge Zustellung eines entsprechenden Arbeitszeugnisses durch die Beklagte gegenstandslos geworden.

Auf das entsprechende Rechtsbegehren Ziffer 2 gemäss Replik (act. 25 S. 2) ist damit infolge Gegenstandslosigkeit nicht mehr einzutreten bzw. der entsprechende Antrag ist als zurückgezogen zu beurteilen.

3. Die übrigen Prozessvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass und sind erfüllt. Auf die Klage ist demnach mit Ausnahme von Rechtsbegehren Ziffer 2 gemäss Replik (act. 25 S. 2) einzutreten (Art. 59 Abs. 1 ZPO).

III. Unbestrittener Sachverhalt

1. Die Parteien schlossen am 22. August 2017 einen Arbeitsvertrag (act. 5/3). Demgemäss bestand zwischen den Parteien ab dem 1. Dezember 2017 ein Arbeitsverhältnis (act. 5/3). Dabei war die Klägerin für die Beklagte zuerst als "Software Engineer" tätig und erhielt einen Jahreslohn von Fr. 110'000.– (act. 1 Rz. 22; act. 5/3; act. 11 Rz. 18). Der Lohn der Klägerin wurde anschliessend per 1. Januar 2019 auf Fr. 111'000.– erhöht (act. 5/4). Die Klägerin wurde per 1. Juli 2021 zum "Software Engineer Senior, B._____ grade 5" befördert. Ihr Lohn wurde zunächst auf Fr. 113'000.– erhöht und per 1. Juli 2022 schliesslich auf Fr. 128'000.– brutto pro Jahr angepasst (act. 5/5; act. 5/6). Infolge Vertragsanpassung per 1. Oktober 2022 war die Klägerin fortan als "Scrum Master" tätig (act. 5/7). Anschliessend wurde die Klägerin per 1. Juli 2023 zum "Senior Scrum Master, B._____ grade

6" befördert, wobei ihr Lohn letztmals auf Fr. 135'680.– brutto erhöht wurde (act. 5/8). Die Klägerin erzielte zuletzt einen Monatslohn von Fr. 11'306.65 brutto (act. 5/9; vgl. zum Ganzen act. 1 Rz. 22-28; act. 11 Rz. 18).

2. Dass die Leistungen der Klägerin sehr gut gewesen seien, bestreitet die Beklagte grundsätzlich nicht, erachtet dies jedoch als irrelevant (act. 11 Rz. 19). Es finden sich diesbezüglich Formulierungen der Beklagten, worin die Leistung der Klägerin als "outstanding work" und ihr Verhalten als "exceptional" bezeichnet wurden. Dies wird durch diverse Aussagen von Vorgesetzten der Klägerin zusätzlich untermauert (act. 1 Rz. 29; act. 5/10).

3. Am 30. Mai 2023 und am 1. Juni 2023 haben bei der Beklagten Vorstellungsgespräche stattgefunden, um eine Stelle als "Software Engineer" zu besetzen. Seitens der Beklagten nahm neben der Klägerin auch E._____, F._____ und G._____ an dem Vorstellungsgespräch teil. E._____ favorisierte einen Kandidaten. Diese Sichtweise wurde jedoch von den übrigen Mitarbeitern der Beklagten nicht geteilt, was diese anlässlich eines Telefongesprächs am 30. Mai 2023 äusserten. Infolge der Meinungsverschiedenheit beendete E._____ das Telefongespräch abrupt (act. 11 Rz. 21; act. 1 Rz. 50).

4. Die Klägerin empfand das Verhalten E._____'s als inakzeptabel und meldete dies im Rahmen einer formellen Beschwerde am 21. Juni 2023 dem HR der Beklagten (act. 1 Rz. 31; act. 5/12; act. 11 Rz. 23). Daraufhin fanden Gespräche zwischen dem HR der Beklagten und der Klägerin statt (act. 1 Rz. 31; act. 11 Rz. 23). Am 15. September 2023 kam es diesbezüglich zu einem Gespräch zwischen der Klägerin und H._____ (act. 1 Rz. 31; act. 11 Rz. 20).

5. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die Beklagte am 31. Dezember 2023 gekündigt und die Klägerin wurde freigestellt. Dabei wurde ihr auch ein "Leaving Agreement" sowie eine "Checkliste für Leavers" vorgelegt. Das "Leaving Agreement" wurde durch die Klägerin nicht unterzeichnet (act. 1 Rz. 32; act. 5/14; act. 11 Rz. 28). Die Kündigung wurde durch die Beklagte damit begründet, dass sich die Klägerin trotz wiederholter Gespräche geweigert habe, ihre Tätigkeit den Bedürfnissen der Beklagten anzupassen (act. 11 Rz. 28; act. 25 Rz. 34).

6. Die Klägerin erhob mit Schreiben vom 24. November 2023 Einsprache gegen die Kündigung und verlangte eine schriftliche Begründung (act. 1 Rz. 36). Die Beklagte begründete die Kündigung anschliessend damit, dass die Funktion "Scrum Master" der Klägerin nicht mehr benötigt werde und sie stattdessen Software Engineers benötige (act. 1 Rz. 37; act. 5/16; act. 11 Rz. 40 f.).

7. Der Klägerin wurde mit Begleitscheiben vom 22. August 2025 ein handschriftlich unterzeichnetes Arbeitszeugnis mit dem gewünschten Inhalt aus- und zugestellt (act. 30 Rz. 18; act. 37 S. 1).

IV. Missbräuchliche Kündigung

1. Parteistandpunkte

1.1. Klägerin (Klage; act. 1)

1.1.1. Die Klägerin macht eine missbräuchliche Kündigung geltend (act. 1 Rz. 32 ff., Rz. 49 ff.). Die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin gekündigt, um den Weggang von E._____ zu verhindern, da dieser seinerseits mit der Kündigung gedroht habe. Die Beklagte habe sich folglich entschieden, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin aufzulösen und habe dabei ihre Fürsorgepflicht verletzt (act. 1 Rz. 34).

1.1.2. Konkret habe der zwischen der Klägerin und E._____ bestehende Konflikt infolge des Vorstellungsgespräches vom 30. Mai 2023 bzw. dem Gespräch vom 1. Juni 2023, welche beide von E._____ abrupt beendet worden sein sollen, dazu geführt, dass die Klägerin am 21. Juni 2023 eine formelle Beschwerde bei der Beklagten eingereicht habe (act. 1 Rz. 31). Die formelle Beschwerde sei erfolgt, nachdem sie diese Situation auch bereits mit ihrem direkten Vorgesetzten, C._____, besprochen habe. Am 6. Juli 2023 sei die Klägerin durch das HR der Beklagten darüber informiert worden, dass die Situation besprochen werde. Diesbezüglich habe am 11. Juli 2023 ein Gespräch zwischen der Klägerin und D._____ als Vertreterin der Beklagten stattgefunden. Die Klägerin habe sich im Anschluss mehrmals an das HR der Beklagten gewandt und um eine Information über den aktuellen Stand gebeten. Es sei jedoch erst am 15. September 2023 zu einem Gespräch

zwischen der Klägerin und H._____ gekommen. Die Vertreter der Beklagten hätten aufgrund ihres Verhaltens klargemacht, dass sie das Vorgehen der Klägerin überhaupt nicht schätzen würden. Die Beschwerde der Klägerin sei nicht ernst genommen worden (act. 1 Rz. 31).

1.1.3. Als die Beklagte schliesslich am 28. September 2023 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin gekündigt habe, sei das Team der Klägerin am Folgetag, dem 29. September 2023, durch ihren Vorgesetzten, C._____, über die Kündigung informiert worden, wobei als Gründe "Divergenzen zwischen den sich entwickelnden Erwartungen" sowie "Rollen im Unternehmen und den beruflichen Wünschen und der vertraglich vereinbarten Funktion der Klägerin" angegeben worden seien (act. 1 Rz. 32). Die Kündigung kombiniert mit der sofortigen Freistellung der Klägerin habe den Eindruck erweckt, dass die Klägerin einen schweren Fehler gemacht habe. Das Verhalten der Beklagten habe demnach negative Auswirkungen auf die Reputation der Klägerin gehabt (act. 1 Rz. 33). Dabei habe die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin gekündigt, um einen Weggang von E._____ zu verhindern, da dieser selbst mit der Kündigung gedroht habe. Die Beklagte habe bevorzugt, ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Klägerin zu vernachlässigen, und das Arbeitsverhältnis mit ihr aufzulösen, als den Weggang von E._____ in Kauf zu nehmen (act. 1 Rz. 34).

1.1.4. Relevant sei im Übrigen das Verhalten der Beklagten in Zusammenhang mit der Rückgabe des Laptops. Die Klägerin hätte ihre privaten Daten gemäss der "Checklist for Leavers" selbständig entfernen sollen. Die Beklagte habe jedoch verlangt, dass sie dies vor Ort im Beisein von vier Vertretern der Beklagten tue, wobei diese Vertreter Einsicht in die privaten Daten der Klägerin gehabt hätten (act. 1 Rz. 39).

1.1.5. Die Beklagte habe schliesslich die freie Stelle als "Scrum Master/Agile Coach" in Zürich ausgeschrieben. Das Jobprofil habe damit demjenigen der Klägerin entsprochen (act. 1 Rz. 38). Die Klägerin leitet daraus ab, dass der angegebenen Kündigungsgrund vorgeschoben sei (act. 1 Rz. 49).

1.1.6. Darüber hinaus sei die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte aus heiterem Himmel erfolgt, ohne dass zuvor auch nur einmal das Gespräch mit der Klägerin gesucht worden sei (act. 1 Rz. 53).

1.2. Beklagte (Klageantwort; act. 11)

1.2.1. Die Beklagte macht geltend, das Arbeitsverhältnis mit Klägerin sei aufgrund einer Reorganisation der Unternehmensstrukturen sowie als Folge von veränderten Kundenbedürfnissen und der damit verbundenen Nachfrage gekündigt worden (act. 11 Rz. 28, 30). Diese Entwicklungen hätten dazu geführt, dass die Beklagte mehr "Software Entwickler/innen" und weniger "Scrum Masters" benötigt habe. Damit hätten Scrum Masters neu lediglich 30% ihrer Arbeitszeit für diese bisherige Tätigkeit aufwenden und stattdessen 70% ihrer Arbeitszeit als Software Entwickler/innen tätig sein sollen (act. 11 Rz. 30). Die Klägerin sei folglich mehrmals von C._____ angefragt worden, ob sie auch als Entwicklerin hätte arbeiten können. Dies sei durch die Klägerin jedoch kategorisch ausgeschlossen worden (act. 11 Rz. 31). Die Klägerin habe der Beklagten ihrerseits mit der Kündigung gedroht, falls sie einen solchen Funktionswechsel würde hinnehmen müssen (act. 11 Rz. 31, 33; act. 5/17).

1.2.2. C._____ habe bereits seit März 2023 mit der Klägerin über die Stelle als Software Entwicklerin gesprochen. Der Klägerin sei deshalb bewusst gewesen, dass es die Stelle als Scrum Master nicht mehr länger geben würde. Sie habe folglich mit einer Kündigung rechnen müssen (act. 11 Rz. 34). Zu dieser Kündigung sei es schliesslich auch gekommen, da die bisherige Funktion der Klägerin an Bedeutung verloren habe (act. 11 Rz. 36).

1.2.3. Die Beklagte habe ihre Fürsorgepflichten sehr wohl erfüllt. Die Kündigung der Klägerin sei erfolgt, weil es ihre bisherige Stelle nicht mehr gegeben habe, und die Klägerin nicht bereit gewesen sei, eine andere Position zu übernehmen (act. 11 Rz. 38). Der Vorfall mit E._____ sei längstens vergessen gewesen. Die Kündigung vom 28. September 2023 habe damit auch nichts zu tun gehabt.

1.2.4. Auch die von der Beklagten ins Recht gelegte Stellenbeschreibung lasse keinen anderen Schluss zu. Dabei handle es sich einerseits um eine Stellenausschreibung vom 9. Januar 2024. Zum anderen habe sich die Stellenausschreibung auf die Rolle des Scrum Masters im Web & Mobile Banking Team bezogen, während die Klägerin im Team "Tax & Legal Reporting" gearbeitet habe. In dem Team "Web & Mobile Banking" sei es zu einer Kündigung gekommen und da in diesem Team weiterhin Bedarf an Scrum Masters bestanden habe, sei die Stelle neu besetzt worden (act. 11 Rz. 42).

1.2.5. Betreffend den Vorfall mit E._____ bestreitet die Beklagte, dass es sich bei dessen Verhalten um Mobbing oder um ein äusserst herabsetzendes Verhalten gehandelt haben soll. Selbst wenn E._____ das fragliche Gespräch sehr abrupt beendet haben sollte, wäre dies höchstens als unanständiges oder unhöfliches Verhalten zu deuten (act. 11 Rz. 21). Auch sei nicht zutreffend, dass die Beklagte die Vorwürfe der Klägerin nicht ernst genommen habe. Vielmehr sei mit E._____ das Gespräch gesucht worden.

1.2.6. Nach der Einreichung der formellen Beschwerde durch die Klägerin sei ein Gespräch mit dem HR im Beisein der Klägerin und E._____s geführt worden. Das HR habe in einer internen E-Mail sodann festgehalten, dass von beiden involvierten Mitarbeitern ein professionelles, ethisches und lösungsorientiertes Verhalten erwartet werde. Da die Klägerin jedoch weder in ihrer Beschwerde noch in den darauf folgenden Gesprächen konkrete, schwerwiegende Vorwürfe erhoben habe, sei die Angelegenheit für sämtliche Beteiligten erledigt gewesen (act. 11 Rz. 22-24).

1.2.7. Nach Ansicht der Beklagten sind bei dem Vorfall zwischen der Klägerin und E._____ zwei Kommunikationsstile aufeinandergeprallt. Während die Klägerin einen sehr ausführlichen Stil pflege, beschränke sich E._____ eher auf wenige Worte (act. 11 Rz. 27).

1.2.8. Ferner vertritt die Beklagte den Standpunkt, die Freistellung sei nichts Ungewöhnliches und deshalb seien auch keine negativen Auswirkungen auf die Reputation der Klägerin zu befürchten gewesen. Auch die interne Kommunikation der Kündigung habe mit der Klägerin nicht abgesprochen werden müssen.

1.3. Klägerin (Replik; act. 25)

1.3.1. Die Klägerin lässt betreffend die Kündigung ausführen, dass E._____ mit seinem Verhalten seine Geringschätzung gegenüber der Klägerin zum Ausdruck gebracht habe. Sein Verhalten sei äusserst herabsetzend gewesen (act. 25 Rz. 25 f.). Anstatt vernünftig mit der Klägerin zu sprechen, habe er das Gespräch abgebrochen (act. 25 Rz. 24). Aus den Ausführungen der Beklagten folgert die Klägerin, die Beklagte unternehme allgemein nichts gegen männliche Arbeitnehmer, die sich herabsetzend gegenüber weiblichen Mitarbeiterinnen äusserten (act. 25 Rz. 26).

1.3.2. Die Beklagte habe die Klägerin deshalb entlassen müssen, weil E._____ seinerseits damit gedroht habe, das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aufzulösen, wenn er weiterhin mit der Klägerin hätte zusammenarbeiten müssen. In der Folge habe die Beklagte die Klägerin entlassen, da sie offensichtlich E._____ habe behalten wollen. Aus diesem Grund sei auch das Gespräch mit der Klägerin derart lange hinausgeschoben worden, da die Beklagte sie irgendwie habe loswerden müssen und ihr nicht direkt habe sagen können, dass E._____ nicht an einer Lösung des Konflikts interessiert gewesen sei (act. 25 Rz. 28).

1.3.3. Auch die Vertreterin der Beklagten sei der Ansicht gewesen, dass E._____ gegen die Regeln professionellen Verhaltens und gegen die internen Regeln der Zusammenarbeit verstossen habe und dass beim nächsten Mal eine Verwarnung in Betracht gezogen werden müsse. Eine Entschuldigung seitens E._____ sei nicht thematisiert worden, wobei auch eine Mediation sinnvoll gewesen wäre. Lösungen dieser Art seien jedoch an der Bereitschaft E._____s gescheitert. Dabei hätte die Beklagte trotz seines Sträubens eine Mediation veranlassen müssen (act. 25 Rz. 29). Diese Situation sowie die schlechte Kommunikation habe sie psychisch stark belastet (act. 25 Rz. 30).

1.3.4. Die Klägerin sei in einem Gespräch für ihre Einreichung der formellen Beschwerde kritisiert worden. Die Klägerin habe sich daraufhin per E-Mail an H._____ gewandt und um ein formelles Gespräch gebeten. Der Umstand, dass die Beschwerde der Klägerin nicht ernst genommen worden sei, habe sich auch daran

gezeigt, dass sich H._____ lediglich informell zu einem Kaffee habe treffen wollen, um die Anliegen der Klägerin zu besprechen (act. 25 Rz. 31).

1.3.5. Die ausführlichen E-Mails der Klägerin seien auf ihren psychischen Zustand zurückzuführen. Die Beklagte habe den Kommunikationsstil der Klägerin jedoch in persönlichkeitsverletzender Art dargestellt. Aus ihren Ausführungen lasse sich schliessen, dass sie die Klägerin aufgrund ihres Kommunikationsstils entlassen habe, was eine persönliche Eigenschaft der Klägerin darstelle und zur Missbräuchlichkeit der Kündigung führe (act. 25 Rz. 32).

1.3.6. Die Klägerin kommt zum Schluss, dass die von der Beklagten angeführte Kündigungsbegründung unzutreffend und vorgeschoben ist. Die Vertreter der Beklagten hätten über mehrere Monate einen Weg gesucht, um die Klägerin loszuwerden (act. 25 Rz. 33 f.). Es sei offensichtlich, dass die Beklagte ein Problem mit der Person der Klägerin gehabt habe, ihren Kommunikationsstil nicht gemocht und sich hinter E._____ gestellt habe. Obwohl die Beklagte ein Fehlverhalten von E._____ festgestellt habe, habe diese die erforderliche Massnahmen nicht ergreifen wollen und stattdessen einen Grund gesucht, die Klägerin loszuwerden (act. 25 Rz. 34). Die Klägerin macht sodann geltend, dass die von der Beklagten ins Recht gelegte Kommunikation betreffend die Kündigungsgründe einzig dem Zweck gedient habe, einen vorgeschobenen Kündigungsgrund zu belegen (act. 25 Rz. 43), dies insbesondere deshalb, weil die Diskussionen betreffend eine Umteilung der Klägerin in eine andere Funktion bereits im März 2023 stattgefunden hätten und auch abgeschlossen worden seien (act. 25 Rz. 41, 44 f.).

1.3.7. Die Klägerin bestreitet zudem, dass die Angaben zum Kündigungsgrund, die anlässlich der internen Information durch C._____ geäussert worden seien, den Tatsachen entsprechen würden. Im Gegensatz zu dem, was die Beklagte mitgeteilt habe, habe die Klägerin lediglich in ihrer vertraglich vereinbarten Rolle arbeiten wollen. Deshalb sei sie nicht damit einverstanden gewesen, trotz mehrmaliger Beförderung "zwei Schritte zurück" zu machen, um als Softwareentwicklerin arbeiten zu müssen. Die interne Mitteilung der Beklagten erwecke zudem den Anschein, dass es zwischen der Klägerin und der Beklagten einen Streit gegeben habe. Tatsache

sei jedoch, dass die Klägerin in ihrer Persönlichkeit verletzt worden sei und die Beklagte nichts dagegen habe unternehmen wollen (act. 25 Rz. 38).

1.3.8. In diesem Zusammenhang macht die Klägerin zusammengefasst geltend, die Beklagte habe sie aufgrund des Vorfalls mit E._____ entlassen und anschliessend nach einem alternativen Kündigungsgrund gesucht. Diesen habe sie anschliessend in der Weigerung der Klägerin gefunden, als Softwareentwicklerin arbeiten zu wollen. Eine solcher Funktionswechsel hätte für die Klägerin aber einen Rückschritt bedeutet und niemand in ihrer Situation hätte eine solche Position angenommen (act. 25 Rz. 41-43).

1.4. Beklagte (Duplik, act. 30)

1.4.1. Betreffend die behauptete Missbräuchlichkeit stellt sich die Beklagte auf den Standpunkt, diese sei gesucht. Dies zeige sich bereits daran, dass in der Klageschrift noch von Mobbing die Rede gewesen sei, während die Klägerin behaupte, bei der Beklagten bestehe ein Problem mit männlichen Angestellten, die sich herabsetzend gegenüber weiblichen Mitarbeiterinnen verhielten. Dies sei verfehlt. So könne der Klageantwort (act. 11 Rz. 20 ff.) klar entnommen werden, dass die Beklagte ihrer Führsorgepflicht hinreichend nachgekommen sei (act. 30 Rz. 30). C._____, D._____ und I._____ hätten alle unabhängig voneinander mit E._____ gesprochen und ihm erklärt, dass sein Verhalten nicht den Umgangsformen und Erwartungen der Beklagten entsprochen habe. Die Beklagte habe das Verhalten von E._____ nicht entschuldigen wollen (act. 30 Rz. 31) und das Gespräch mit der Klägerin auch nicht hinausgeschoben, wie die Klägerin geltend mache (act. 25 Rz. 28). Vielmehr habe bereits am 11. Juli 2023 ein Gespräch zwischen der Klägerin und D._____ stattgefunden (act. 30 Rz. 32, 57). Weiter würden auch die E-Mails vom 14. und 21. Juli 2023 von D._____ und I._____ (vgl. act. 14/3) belegen, dass die formelle Beschwerde der Kläger seriös und angemessen bearbeitet worden sei (act. 30 Rz. 33). In einer Gegenüberstellung der Tätigkeiten E._____s mit denjenigen der Klägerin stellt die Beklagte schliesslich fest, die Tätigkeit der Klägerin hätte mehr auf kundenorientierte und verrechenbare Projektarbeit fokussiert werden sollen. Die Klägerin sei die einzige Mitarbeiterin im Team C._____s gewesen, die sich dieser Anweisung widersetzt habe (act. 30 Rz. 35).

1.4.2. Die Beklagte macht weiter geltend, der Vorfall sei nach den geführten Gesprächen für alle Beteiligten erledigt gewesen. Dies ergebe sich bereits daraus, dass die Klägerin und E._____ anschliessend normal weiterhin zusammengearbeitet hätten. Nicht richtig sei hingegen die Darstellung, der Klägerin sei gekündigt worden, weil E._____ nicht mit ihr habe zusammenarbeiten wollen (act. 30 Rz. 36). Weiter bestreitet die Beklagte, dass die formelle Beschwerde der Klägerin mit der Kündigung in Zusammenhang gestanden haben soll. Der zeitliche Konnex zwischen dem 18. September 2023 und der Kündigung am 28. September 2023 sei einzig dem Umstand geschuldet, wonach die Klägerin den Vorfall mit E._____ immer wieder zum Thema gemacht habe. Jedoch sei es die Klägerin gewesen, die es kategorisch ausgeschlossen habe, als Entwicklerin zu arbeiten und für diesen Fall selbst mit der Kündigung gedroht habe. Es erscheine folglich als rechtsmissbräuchlich, wenn die Klägerin den Vorfall mit E._____ erneut zum Thema gemacht habe und der Beklagten missbräuchliches Verhalten vorwerfe, obwohl sie gewusst habe, dass ihre aktuelle Stelle abgebaut werden würde. Aus der E-Mail vom 28. September 2023 der Klägerin gehe zudem hervor, dass diese bereits ab März 2023 gewusst habe, dass sich ihre Rolle als Scrum Master verändern werde. Aus der Beförderung im Juli 2023 könne die Klägerin nichts zu ihren Gunsten ableiten (act. 30 Rz. 39).

1.4.3. Die Beklagte bestreitet weiter, dass der Kommunikationsstil der Klägerin für die Kündigung relevant gewesen sei. Grund für die Kündigung sei einzig gewesen, dass es die Stelle als Scrum Master heute nicht mehr gebe. Dabei sei unbestritten, dass sich die Klägerin geweigert habe, eine andere Funktion wahrzunehmen (act. 30 Rz. 40). Es sei augenfällig, dass die Klägerin Gründe für eine missbräuchliche Kündigung suche (act. 30 Rz. 41).

1.4.4. C._____ habe bereits ab März 2023 mit der Klägerin über die neue Rolle gesprochen. Aus der fraglichen E-Mail gehe auch hervor, dass die Beklagte bemüht gewesen sei, mit der Klägerin eine Lösung bezüglich ihrer Anstellung zu finden. Der Vorfall mit E._____ bzw. die ausschweifenden E-Mails der Klägerin würden darin überhaupt nicht erwähnt. Insbesondere sei der Vorfall mit E._____ längst abgeschlossen gewesen und sei für die Kündigung völlig irrelevant gewesen (act. 30

Rz. 44). Zudem habe die Beklagte der Klägerin verschiedene Optionen aufgezeigt, wie sie bei der Softwareentwicklung mitarbeiten und damit zur Effizienzsteigerung hätte beitragen können, um den Kundenbedürfnissen zu entsprechen. Darin einen Karriererückschritt zu erkennen, greife zu kurz (act. 30 Rz. 46).

1.4.5. Weiter sei aus der E-Mailnachricht von C._____ an die Mitarbeiter/innen des Teams betreffend die Kündigung der Klägerin vom 29. September 2023 nichts zu entnehmen, was auf einen Streit zwischen der Klägerin und der Beklagten hindeute. Vielmehr verweise das Wort "Divergenzen" auf Differenzen betreffend die berufliche Stellung. Die E-Mail sei zudem professionell und sachlich neutral formuliert gewesen und enthalte keine Andeutungen bezüglich Streit (act. 30 Rz. 47 f.).

1.4.6. Die Beklagte erklärt erneut, dass die Rolle des Scrum Masters aufgrund der Entwicklungen an Bedeutung verloren habe. Folglich habe die Beklagte mit einer entsprechenden Umstrukturierung auf diese veränderten Bedürfnisse reagiert (act. 30 Rz. 49 f.). Auch die Beförderungen und Salärerhöhungen durch die Beklagte seien das Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung des Vorjahres und somit des Geschäftsjahres 2022 gewesen. Die Beförderung der Klägerin zum Scrum Master sei bereits im Frühjahr 2023 in die Wege geleitet worden und damit zu einem Zeitpunkt erfolgt, in dem das Ausmass der Reorganisation noch nicht vollständig absehbar gewesen sei (act. 30 Rz. 51). Die der Klägerin anschliessend alternativ vorgeschlagenen Positionen seien zudem absolut valable Alternativen gewesen (act. 30 Rz. 52).

2. Rechtliches

2.1. Grundsatz der Kündigungsfreiheit

Das schweizerische Arbeitsrecht geht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit aus. Bei den Vertragsparteien steht das Recht zu, das Arbeitsverhältnis aus beliebigen Gründen einseitig aufzulösen (Art. 335 Abs. 1 OR). Folglich bedarf es für die Rechtmässigkeit einer ordentlichen Kündigung nach dem Prinzip der Kündigungsfreiheit grundsätzlich keiner besonderen Gründe (BGE 131 III 535 E. 4.1 S. 538). Das Prinzip der Kündigungsfreiheit gilt hingegen nicht schrankenlos. Den allgemeinen

Grundsatz von Treu und Glauben i.S.v. Art. 2 ZGB konkretisierend, finden sich in Art. 336 OR eine Reihe von Sachverhalten und Motiven, die eine Kündigung als missbräuchlich qualifizieren (BGE 133 III 512 E. 6.1). Diese Aufzählung ist nicht abschliessend (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 3). Insofern sind weitere Sachverhalte denkbar, die eine Kündigung als missbräuchlich erscheinen lassen (statt vieler BGE 132 III 115 E. 2.1). Voraussetzung ist jedoch, dass der geltend gemachte Tatbestand eine mit den in Art. 336 OR aufgeführten Gründen vergleichbare Schwere aufweisen muss (Urteil BGer 4C.174/2004 vom 5. August 2004 E. 2.1; BGE 131 III 535 E. 4.2).

2.2. Rachekündigung

Eine Form von Missbräuchlichkeit besteht in der sogenannten Rachekündigung (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR). Eine solche liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Kündigung ausspricht, weil der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben ihm zustehende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Ob sich der Anspruch in einem Gerichtsverfahren als rechtmässig herausstellt oder nicht, spielt keine Rolle. Der Gesetzgeber will lediglich verhindern, dass dem Arbeitnehmer sanktionslos gekündigt werden darf, bloss weil er seine Rechte geltend macht. Der Hinweis auf "Treu und Glauben" ist als Schranke vor haltlosen und schikanösen Ansprüchen zu verstehen. Der Tatbestand von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR kann auch Ansprüche des Persönlichkeitsrechts umfassen (BGE 132 III 115 E. 5.2).

Der Arbeitnehmer ist vor einer Rachekündigung nur geschützt, sofern er nach Treu und Glauben annehmen kann, dass die von ihm geltend gemachten Ansprüche berechtigt sind. Es ist nicht erforderlich, dass sie tatsächlich begründet sind. Die Kündigung ist jedoch nicht missbräuchlich, sofern der Arbeitnehmer Ansprüche geltend macht, die beim Entscheid zur Entlassung keine kausale Rolle gespielt haben (BGE 136 III 513 E. 2.4 und 2.6).

Die Missbräuchlichkeit der Kündigung kann sich nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Selbst wenn die kündigende Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot der schonenden Rechtsausübung beach-

ten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld der Kündigung, kann diese trotz fehlender Kausalität als missbräuchlich erscheinen lassen (BGE 136 III 513 E. 2.3; BGE 125 III 70 E. 2b). Ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsbetrieb unwürdiges Verhalten wie z.B. die Entlassung eines Arbeitgeber ohne jedes Gespräch mit diesem genügt nicht, um die Kündigung als missbräuchlich auszuweisen. Es ist nicht Aufgabe der Rechtsordnung, bloss unanständiges Verhalten zu sanktionieren (BGE 132 III 115 E. 2.3 m.w.H.). Auch eine Kündigung eine Woche, nachdem man dem Arbeitnehmer zugesichert hatte, man würde ihn nicht entlassen, wurde vom Bundesgericht nicht als missbräuchlich eingestuft (BGer 4C.234/2001 vom 10. Dezember 2001, vgl. auch BGE 131 III 535 E. 4.2). Missbräuchlich sein kann auch ein Vorgehen der kündigenden Partei, das den Gekündigten und die Kündigungsumstände in ein falsches Licht rückt, etwa indem der Arbeitnehmer grundlos per sofort freigestellt und unter Überwachung vom Arbeitsplatz entfernt und von diesem ferngehalten wird, was dazu führt, dass bei anderen Mitarbeitenden der (falsche) Eindruck erweckt wird, die Kündigung sei aus schwerwiegenden Gründen ausgesprochen worden (vgl. BGer 4A_92/2017 vom 26. Juni 2017 E. 2.5.2; BGer 4C.259/2004 vom 11. November 2004 E. 1.3).

Nach Art. 328 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeit des Arbeitgebers zu achten und zu schützen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten zu schützen. Eine ordentliche Kündigung kann missbräuchlich sein, wenn der Arbeitgeber in einer Konfliktsituation unter Arbeitnehmern keinerlei zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts unternimmt, sondern es vorzieht, einen bzw. den erstbesten Arbeitnehmer zu entlassen (vgl. etwa Urteil BGer 4A_39/2023 vom 14. Februar 2023 E. 3.2). Es lässt sich allerdings aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch keine allgemeine Pflicht zur Durchführung von Aussöhnungsversuchen oder gar Mediationsverfahren ableiten. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Konflikt massgebend auf den schwierigen Charakter oder das ungebührliche Verhalten des entlassenen Arbeitnehmers zurückzuführen ist (AGer ZH, Entscheide 2003, Nr. 20; STREIFF/VON

KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 OR N 4). Das Bundesgericht gesteht Arbeitgebern bei der Auswahl der Massnahmen zur Entschärfung eines Konflikts einen grossen Ermessensspielraum zu (Urteil BGer 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5). Zudem hat es seine Rechtsprechung dahingehend präzisiert, dass der Arbeitgeber von weiteren Massnahmen absehen kann, wenn aufgrund der konkreten Situation schon klar ist, dass solche Bemühungen erfolglos bleiben werden (Urteil BGer 4A_39/2023 vom 14. Februar 2023 E. 3.2; Urteil BGer 4A_158/2010 vom 22. Juni 2010 E. 3.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 OR N 4).

2.3. Missbräuchlichkeit aufgrund falscher Kündigungsbegründung

Das Bundesgericht vermutet die Missbräuchlichkeit der Kündigung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schlüssiger Indizien zeigen kann, dass das vom Arbeitgeber angegebene Kündigungsmotiv nicht der Realität entspricht (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 16; BGE 130 III 699 E. 4.1). Bei dieser Vermutung handelt es sich um eine Tatsachenvermutung, die nicht zur Umkehr der Beweislast führt. Sie stellt im eigentlichen Sinn eine Art Indizienbeweis dar, die dazu führt, dass der Arbeitgeber seinerseits nicht inaktiv bleiben kann und dazu angehalten ist, Beweise für das von ihm behauptete Kündigungsmotiv vorzubringen (Urteil BGer 4C.121/2001 vom 16. Oktober 2001 E. 3b). Missbrauch wird grundsätzlich angenommen, wenn die angegebene Begründung nur ein Vorwand ist, während der wahre Grund nicht feststellbar ist ("n'est pas constatable"; Urteil BGer 4A_224/2018 vom 28. November 2018 E. 3.1). Eine gesetzliche Vermutung für die Missbräuchlichkeit einer Kündigung bei falschen Angaben des Arbeitgebers zum Kündigungsgrund lässt sich jedoch nicht herleiten. Die Beweislast erleichterung geht einzig dahin, den Schwierigkeiten des Arbeitnehmers beim Beweis des wirklichen (rechtlich als missbräuchlich zu wertenden) Kündigungsmotivs Rechnung zu tragen (Urteil BGer 4C.282/2006 vom 1.3.2007 E. 4.3).

Die Beantwortung der Frage, ob eine Kündigung missbräuchlich ist, setzt eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles voraus (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 540). Bei konkurrierenden Motiven ist eine Kündigung immer dann missbräuchlich, wenn der verpönte Grund unmittelbarer Anlass zur Kündigung war, also das Fass gewissermassen zum Überlaufen gebracht hat oder wenn der verpönte Grund min-

destens derart wesentlich war, dass ohne sein Vorliegen eine Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre. Das Bundesgericht spricht davon, der missbräuchliche Grund müsse "ausschlaggebendes Motiv" für die Kündigung gewesen sein und stellt auf jenen Kündigungsgrund ab, der für die kündigende Partei wahrscheinlich der überwiegende und ausschlaggebende Grund war (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 20, mit Hinweisen; Urteil BGer 4A_19/2015 vom 20. Mai 2025 E. 4.1.).

3. Würdigung

3.1. Die Klägerin hat mit Schreiben vom 24. November 2023 Einsprache gegen die Kündigung erhoben (act. 5/19). Die Einsprache erfolgte noch vor Ende des Arbeitsverhältnisses und somit rechtzeitig. Anschliessend wurde das Schlichtungsgesuch und damit die Klage im Sinne von Art. 336a Abs. 1 OR am 19. März 2024 eingereicht (act. 3 S. 1). Damit ist die Frist von 180 Tagen zur Klageeinreichung unabhängig davon gewahrt, ob das Arbeitsverhältnis erst am 30. Juni 2024 oder bereits per 31. Dezember 2023 geendet hat.

Die Klägerin macht im Wesentlichen geltend, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte sei deshalb missbräuchlich erfolgt, weil diese infolge einer Fürsorgepflichtverletzung eine Rache Kündigung darstelle. Zudem führt die Klägerin aus, der angegebene Kündigungsgrund sei vorgeschoben, weshalb bereits aus diesem Grund Missbräuchlichkeit der Kündigung angenommen werden könne. Die Beklagte macht, wie bereits ausgeführt, grundsätzlich betriebliche Gründe für die Kündigung geltend. So begründet sie den Stellenabbau der Scrum-Master-Stellen im Geschäftsbereich der Klägerin im Wesentlichen damit, neu zusätzliche Software Engineers benötigt und demgegenüber weniger Bedarf an Scrum Masters verzeichnet zu haben (act. 5/16 S. 17; act. 14/4). Im Folgenden ist zunächst zu prüfen, ob die angegebenen betrieblichen Gründe der Kündigung als vorgeschoben anmuten und daher als missbräuchlich zu qualifizieren sind oder ob diese als glaubwürdig zu gelten haben. Die Beweislast für ein mögliches Vorgeschobensein der Gründe trägt die Klägerin. Schliesslich ist auch auf die Möglichkeit der geltend gemachten Fürsorgepflichtverletzung sowie die Rache Kündigung einzugehen.

3.2. Aus der E-Mailkorrespondenz zwischen der Klägerin und C._____ vom 28. September 2023 erhellt, dass ein möglicher Funktionswechsel innerhalb der Firma bereits Ende März 2023 erstmals mit der Klägerin besprochen wurde. Konkret geht aus der betreffenden Nachricht hervor, dass die Klägerin bereits anlässlich eines gemeinsamen Gesprächs vom März 2023 habe verlauten lassen, falls ihr aufgrund betrieblicher Reorganisation eine Stelle als Entwicklerin angeboten werde, werde sie am folgenden Tag kündigen. Die Klägerin bestätigt entsprechend in diesem Schreiben, bereits seit März 2023 über die laufenden Reorganisationsbestreben der Beklagten Bescheid gewusst zu haben sowie, dass sie einem allfälligen Funktionswechsel nicht zustimmen sondern kündigen würde (act. 11 Rz. 33; act. 5/17). Das in der E-Mail erwähnte Gespräch vom März 2023 liegt deutlich vor den Vorfällen mit E._____ im Juni 2023. Es ist daher ausgeschlossen, dass diese damit in irgendeinen Zusammenhang gebracht werden können.

3.3. Ebenso wenig lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Informationen, die aus der internen E-Mail I._____s vom 18. August 2023 hervorgehen und den Meinungsverschiedenheiten zwischen der Klägerin und E._____ im Juni 2023 erstellen. Im Gegenteil belegen die darin gemachten Ausführungen, wie bereits die vorgenannte E-Mailkonversation zwischen der Klägerin und ihrem Vorgesetzten, dass effektiv eine Reorganisation innerhalb des Betriebs der Beklagten im Gange war. So ist in der internen E-Mail konkret die Rede von zu hohen Ausgaben im ersten Quartal des Steuerjahrs 2023 sowie im Monat Juli, welche bis zum Ende des Bilanzjahrs 2023 wahrscheinlich nicht wieder würden gut gemacht werden können. Als unmittelbare Massnahme für die zu hoch ausgefallenen Ausgaben wurde intern angeordnet, dass Scrum Masters künftig nurmehr 30% im Bereich "Agile Planning" verbuchen dürften, um die Kosten zu senken.

3.4. Fest steht damit jedenfalls, dass die beschriebene Umstrukturierung generell vollzogen wurde und nichts mit der Klägerin persönlich oder den Vorfällen betreffend E._____ zu tun hatten. Untermauert wird dies zusätzlich durch Umstand, dass die betreffende E-Mailnachricht geschäftsleitungsintern verschickt wurde und die Klägerin nicht unmittelbare Adressatin der genannten Kommunikation war (act. 14/4). Gegenüber den Mitarbeitern der Beklagten und Teamkolleg/innen der

Klägerin wurde die Kündigung schliesslich damit begründet, dass Divergenzen zwischen den Erwartungen der Klägerin an ihre Rolle und der Rollenentwicklung bestanden hätten, welche die Beklagte für die Klägerin vorgesehen habe. In diesem Sinne hielt die Beklagte fest, dass keine Lösung habe gefunden werden können und das Arbeitsverhältnis in der Folge habe aufgelöst werden müssen (act. 5/15). Diese Kommunikation der Beklagten gegenüber den übrigen Mitarbeitenden ist nicht zu beanstanden. Sie kommunizierte neutral und wahrte Diskretion. Aus der Tatsache, dass die Klägerin freigestellt wurde und dadurch keine Gelegenheit erhielt, sich zu verabschieden, kann die Klägerin schliesslich nichts zu ihren Gunsten ableiten. Damit einher geht weder eine Rufschädigung noch erwächst hieraus ein Anspruch, vor dem Verlassen der Arbeitsstelle ihre Sicht der Ereignisse darzustellen.

3.5. Schliesslich wurde die Klägerin auf die vorstehend erwähnten internen Massnahmen zur Einsparung von Unternehmenskosten in der E-Mail vom 26. September 2023 hingewiesen. Namentlich wurde sie darauf aufmerksam gemacht, dass ein Scrum Master künftig lediglich noch 30% der Kapazität auf "Agile Planning" verbuchen dürfe (act. 5/17 S. 1). In diesem Zusammenhang hatte C._____ mit der Klägerin bereits zuvor (am 19. September 2023) bzw. am selben Tag (am 26. September 2023) Gespräche geführt und der Klägerin Vorschläge betreffend ihre mögliche zukünftige Rolle unterbreitet. Diese Vorschläge wurden von der Klägerin allerdings unzweideutig zurückgewiesen, indem die Klägerin erklärte, sie wolle nicht als Software Entwicklerin arbeiten (act. 5/17 S. 2).

3.6. Die obigen Ausführungen machen deutlich, dass die Beklagte im betreffenden Zeitraum vor der Kündigung Umstrukturierungen vorgenommen haben musste, welche die Stellung der Klägerin innerhalb des Betriebs tangierten. Der Argumentation der Klägerin, wonach die betrieblichen Gründe der Kündigung vorgeschoben seien, kann vor diesem Hintergrund nicht gefolgt werden. Gegenteilig geht aus den im Recht liegenden E-Mails hervor, dass mit der Klägerin verschiedentlich und wiederholt eine Änderung ihrer Rolle besprochen wurde, dies jedoch von der Klägerin immer abgelehnt wurde. Dabei erfolgten erste Gespräche dazu bereits im März 2023 und somit vor dem Vorfall mit E._____ bzw. vor der formellen Beschwerde

der Klägerin. Somit vermag diese auch aus der scheinbaren zeitlichen Nähe ihrer Beschwerde und der Kündigung nichts zu ihren Gunsten abzuleiten. Selbiges gilt für das Argument der Klägerin, wonach die Beklagte nach der erfolgten Kündigung eine freie Stelle als "Scrum Master/Agile Coach" ausgeschrieben habe. Wie die Beklagte ausführen lässt, betraf die betreffende Vakanz eine Stelle in einer anderen Abteilung innerhalb der Beklagten (Web & Mobile Banking Team) und damit nicht den Bereich des Tax & Legal Reporting, wo die Klägerin tätig war und ihre Stelle effektiv abgebaut wurde (act. 11 Rz. 38-42). Zudem erfolgte die Ausschreibung am 9. Januar 2024 und damit rund zwei Monate nach erfolgter Kündigung der Klägerin.

3.7. Wie bereits ausgeführt, kam es zwischen der Klägerin und E._____ zu Meinungsverschiedenheiten, die Anlass zu einer formellen Beschwerde der Klägerin boten. Mit dieser machte die Klägerin im Wesentlichen geltend, von E._____ gemobbt und respektlos behandelt worden zu sein, wobei die Beklagte ihre Anliegen nicht ernst genommen und ihre Fürsorgepflicht verletzt habe, weshalb die Kündigung in diesem Zusammenhang ebenfalls als missbräuchlich zu erachten sei (act. 1 Rz. 34 mit Verweis auf act. 5/12, act. 53; act. 25 Rz. 43, Rz. 70). Der Argumentation der Klägerin ist nicht zu folgen. Die Beklagte nahm die Vorwürfe der Klägerin aktenkundig ernst und ging diesen nach: So führte sie zunächst sowohl mit der Klägerin als auch mit E._____ separat Gespräche (vgl. act. 1 Rz. 31; act. 11 Rz. 20 ff.; act. 14/3). Das HR erwog schliesslich auch die von der Klägerin vorgeschlagene Mediation mit E._____, zu der sich dieser jedoch nicht bereit erklärte. I._____ hielt, nachdem die Gespräche geführt worden waren, schliesslich fest, dass E._____ die Erwartungen an ihn verstanden habe und führte aus, dass die Beklagte von beiden Mitarbeitenden weiterhin ein professionelles, ethisches und lösungsorientiertes Verhalten erwarte (act. 14/3 S. 1).

3.8. Das beschriebene Verhalten der Beklagten zeigt, dass sie den Anliegen der Klägerin ernsthaft und umsichtig nachgegangen ist, indem sie insbesondere mit den Betroffenen das Gespräch zunächst einzeln und anschliessend gemeinsam suchte (act. 1 Rz. 31; act. 11 Rz. 20 ff.; act. 14/3; act. 5/13). Dass die von der Klägerin vorgeschlagene Mediation nicht durchgeführt werden konnte, vermag daran nichts zu ändern, da ein solches Setting nicht erzwungen werden kann. Entschei-

dend ist, dass die Beklagte mit E._____ sprach und diesen darauf hinwies, dass es im Wiederholungsfall zu einer offiziellen Verwarnung kommen würde. Weitere Vorkommnisse, die eine umfangreichere Bearbeitung der Beschwerde seitens der Beklagten gefordert hätten, sind ferner nicht geltend gemacht worden. Aus objektiver Sicht erscheint der Vorfall mit E._____ damit als nicht übermässig gravierend. Insbesondere handelte es sich dabei noch nicht um "Mobbing" im Sinne der Rechtsprechung. Das Vorgehen der Beklagten ist objektiv und unter dem Gesichtspunkt ihrer Fürsorgepflicht als hinreichend und adäquat zu beurteilen.

3.9. Dem klägerischen Vorwurf, wonach die Beklagte offenbar ein Problem mit ihrem Kommunikationsstil gehabt haben soll und die Kündigung deswegen erfolgt sei, kann ebenfalls nicht gefolgt werden (vgl. act. 25 Rz. 34). Die Klägerin substantiiert nicht, worin dieses Problem bestanden haben soll. Der blosser Hinweis auf die Ausführungen der Beklagten, wonach die Klägerin und E._____ einen unterschiedlichen Kommunikationsstil gepflegt hätten, genügt dafür nicht. Daraus kann die Klägerin nicht ableiten, dass sich die Beklagte "hinter Herrn E._____" gestellt habe, um seinen Weggang zu verhindern und im Gegenzug die Kündigung der Klägerin auszusprechen. Die Beklagte hält in diesem Sinne ausdrücklich und überzeugend fest, dass gerade nicht die Leistungen oder das Verhalten der Klägerin zur Kündigung geführt hätten. Die Kündigung sei aufgrund der Reorganisation innerhalb der Beklagtenstrukturen sowie der damit einhergehenden Änderung der Funktion der Klägerin erfolgt (act. 30 Rz. 40,51). Dass die Reorganisation tatsächlich stattgefunden hatte, wurde bereits dargetan.

3.10. Die Klägerin lässt schliesslich ausführen, die Kündigung sei "aus heiterem Himmel" und ohne vorgängiges Gespräch mit ihr erfolgt (act. 1 Rz. 53). Soweit die Klägerin damit einen Verstoss gegen das Gebot der schonenden Rechtsausübung geltend macht und (auch) aus diesem Grund Missbräuchlichkeit anruft, kann ihr nicht gefolgt werden. Aus der bundesgerichtlichen Rechtsprechung geht hervor, dass eine Kündigung selbst dann nicht gegen das Gebot der schonenden Rechtsausübung verstösst, wenn dem Arbeitnehmer noch eine Woche vor der Kündigung der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zugesichert worden ist (BGE 4C.234/2001 vom 10.12.2001 = SJ 2002 I, bestätigt in BGE 131 III 535 E.4.2.). In

casu wurden mit der Klägerin unbestrittenermassen diverse Gespräche betreffend die Zukunft ihrer Anstellung geführt. Die Klägerin liess in der Vergangenheit diesbezüglich unbestritten verlauten, dass sie im Falle eines unabwendbaren Wechsels ihrer Stelle zur Software Entwicklerin selbst gekündigt hätte. Es kann vor diesem Hintergrund nicht davon die Rede sein, die Kündigung sei "aus heiterem Himmel" erfolgt und die Klägerin habe damit nicht rechnen müssen.

3.11. Schliesslich vermag die Klägerin auch aus der von ihr behaupteten verhältnismässig langen Bearbeitungszeit ihrer Beschwerde nichts zu ihren Gunsten abzuleiten (vgl. act. 1 Rz. 31). So erhellt aus den Akten unzweideutig, dass die Beklagte nach Eingang der formellen Beschwerde vom 21. Juni 2023 bereits am 14. Juli 2023 mit den beteiligten Personen Gespräche geführt und entsprechende Handlungsempfehlungen abgegeben hatte (act. 14/3 S. 2). Zudem ist unbestritten, dass E._____ über die Erwartungen der Beklagten schon am 21. Juli 2023 informiert wurde (act. 14/3 S. 1). Unbestritten ist auch, dass die Sachlage mit der Klägerin unter Leitung D._____s am 11. Juli 2023 besprochen wurde (act. 11 Rz. 23; act. 25 Rz. 28; act. 30 Rz. 57). Eine abschliessende Klärung der Vorfälle erfolgte schliesslich zwei Wochen nach der Ferienrückkehr C._____s, dem direkten Vorgesetzten der Klägerin. Weshalb die Zeit, die zwischen ihrer Einreichung der formellen Beschwerde und dem abschliessenden Gespräch lag, für die Klägerin unzumutbar gewesen sein soll, wird von ihr nicht überzeugend dargetan. Insbesondere kann die Klägerin aus dem fraglichen Zeitraum nicht ableiten, dass die Beklagte ihre Beschwerde nicht ernst nahm (act. 1 Rz. 31), zumal die entscheidenden Gespräche zur Abklärung des Vorfalls in der Mitte des Monats Juli bereits durchgeführt worden waren (act. 11 Rz. 23; act. 14/3; act. 30 Rz. 57). Soweit die Klägerin geltend macht, ihr Gesundheitszustand habe sich deswegen weiter verschlechtert, sind die Behauptungen als unsubstantiiert nicht zu hören, führt die Klägerin doch an keiner Stelle aus, inwiefern die Arbeitsumstände bzw. behaupteten Verzögerungen eine konkrete Auswirkung auf ihren Gesundheitszustand gehabt haben soll (act. 25 Rz. 70 vierter Bullet-Point).

3.12. Aus dem Gesagten folgt, dass die Klägerin die geltend gemachte Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht rechtsgenügend darzutun vermag, weshalb ihre

Forderung auf Entschädigung in Höhe von Fr. 33'919.95 netto zzgl. Zins zu 5% seit dem 1. Juli 2024 (act. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 3, act. 25 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 1) abzuweisen ist.

V. Arbeitszeugnis

1. Parteistandpunkte

1.1. Klägerin (Klage, act. 1)

Die Klägerin macht geltend, das Arbeitsverhältnis habe sich infolge einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bis am 30. Juni 2024 verlängert (act. 1 Rz. 46). Da sich die Klägerin nach der Kündigung in einem Schockzustand befunden habe, sei sie allgemein davon ausgegangen, das "Leaving Agreement" gelte auch ohne ihre Unterschrift (act. 1 Rz. 40). Aus Ziff. 1 des "Leaving Agreements" habe die Klägerin abgeleitet, dass der Sperrfristenschutz von den Parteien wegbedungen worden sei (act. 1 Rz. 32), weshalb sie keine Arbeitsunfähigkeitszeugnisse eingereicht habe (act. 1 Rz. 40). Sie habe jedoch in der Korrespondenz mit der Beklagten mehrmals mitgeteilt, sie sei krank und fühle sich nicht wohl. So etwa in der E-Mail vom 7. November 2023, in der sie erklärt habe, dass sie aus medizinischen Gründen nicht verfügbar sei und folglich ihren Laptop nicht zurückbringen könne. Gleich verhalte es sich betreffend die E-Mail vom 22. Dezember 2023 in der sie erklärt haben soll, dass sie positiv auf Covid-19 getestet worden sei und sich deshalb nicht wohl fühle (act. 1 Rz. 41). Zudem habe sich die Klägerin bereits im Zeitpunkt der Kündigung aufgrund der Situation am Arbeitsplatz in psychologischer Behandlung befunden (act. 1 Rz. 43). Die Klägerin sei deshalb bereits seit Herbst 2023 zu 100% arbeitsunfähig. Dafür lägen ab dem 1. August 2024 Arbeitsunfähigkeitszeugnisse vor. Diese würden eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit belegen (act. 1 Rz. 44). Die Klägerin sei weiter ab dem 19. September 2024 bei Dr. med. J._____, Facharzt Psychiatrie und Psychotherapie, in Behandlung gewesen, aus dessen Bericht sich insbesondere folgende Punkte entnehmen liessen: (i) psychische Verschlechterung mit somatischen Beschwerden bei unklarem Grund einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, (ii) Konflikt mit einem Arbeitskollegen, der zu schlechter Atmosphäre im Team geführt hat, (iii) ressourcenintensive Bemühungen der Klägerin,

den Konflikt zu lösen, (iv) Schockzustand infolge der Kündigung verbunden mit einer Schwächung des Immunsystems, (v) geschätzte Arbeitsunfähigkeit seit Oktober 2023 sowie (vi) eine bestehende Kausalität zwischen der Abwicklung der Arbeitssituation und der Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Klägerin (act. 1 Rz. 45). Aufgrund der beschriebenen Arbeitsunfähigkeit habe sich das Arbeitsverhältnis bis am 30. Juni 2024 verlängert (act. 1 Rz. 46).

1.2. Beklagte (Klageantwort, act. 11)

Die Beklagte macht geltend, die Klägerin habe ihre Ansprüche gegenüber der Krankentaggeldversicherung geltend zu machen (act. 25 Rz. 44). Beim Bericht von Dr. med. J._____ handle es sich sodann um ein tendenziöses Gefälligkeitszeugnis ohne jeglichen Beweiswert. Es sei offensichtlich, dass die Klägerin bei Dr. med. J._____ lediglich deshalb ein Gutachten eingeholt habe, da es sich bei beiden um rumänische Staatsangehörige handle (act. 11 Rz. 45). Alleine der Umstand, wonach Dr. med. J._____ am 19. September 2024 rückwirkend attestiere, dass die Klägerin seit dem 1. Oktober 2023 zu 100% krank bzw. nicht arbeitsfähig sei, sei in allerhöchstem Masse unseriös und entspreche auch nicht dem Leitfaden der Schweizerischen Akademie der Medizinischen Wissenschaften SAMW). So liege die attestierte Arbeitsunfähigkeit mehr als elf Monate vor der ersten Konsultation bei Dr. med. J._____ zurück. Zudem sei der Bericht teilweise nur schwer verständlich und weise zahlreiche Schreib- und Grammatikfehler auf, was gegen eine sorgfältige Tätigkeit von Dr. med. J._____ spreche und den Wahrheitsgehalt des gesamten Berichts in Frage stelle (act. 11 Rz. 46). Der Bericht basiere zudem auf bloss einseitigen, tendenziösen und falschen Schilderungen der Klägerin, welche angeblich am 19. September 2024 herausgefunden haben soll, dass sie bereits seit dem 1. Oktober 2023 krank gewesen sei (act. 11 Rz. 48). Zudem stütze sich der Bericht von Dr. med. J._____ auch nicht auf objektive Faktoren, sondern basiere einzig auf den falschen Schilderungen der Klägerin. Schliesslich begründe Dr. med. J._____ nicht, weshalb er nachträglich zum Schluss komme, dass die Klägerin seit

dem 1. Oktober 2023 krank gewesen sei. Folglich erscheine auch der Zeitpunkt der Krankheit ("ab Oktober 2023") völlig willkürlich und geschätzt (act. 11 Rz. 51).

Die Klägerin habe in ihrer E-Mail an die Geschäftsleitung vom 9. Oktober 2023 nicht auf ihre Krankheit hingewiesen, sondern vielmehr angeboten, dass sie das Arbeitsverhältnis fortsetzen würde. Hinweise auf eine angebliche Krankheit habe die Klägerin keine gemacht. Dies spreche ebenfalls gegen den Wahrheitsgehalt des nachträglichen Berichts von Dr. med. J._____ (act. 11 Rz. 49). Auch anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 22. Mai 2024 sei weder eine angebliche Erkrankung noch eine Erstreckung des Arbeitsverhältnisses bis Ende Juni 2024 thematisiert worden. Dies wiege umso schwerer, weil das Schlichtungsgesuch mit anwaltlicher Vertretung erfolgt sei (act. 11 Rz. 50).

Die Beklagte hält abschliessend fest, dass es sich bei dem Zeitpunkt der Erkrankung der Klägerin ab Oktober 2023 um eine reine Parteibehauptung handle, welche nicht bewiesen sei. Es möge zwar zutreffen, dass die Klägerin um den 19. September 2023 arbeitsunfähig gewesen sei. Dies habe jedoch mit der Beklagten nichts zu tun. Zusammengefasst habe das Arbeitsverhältnis daher am 31. Dezember 2023 geendet (act. 11 Rz. 52-54).

1.3. Klägerin (Replik, act. 25)

Die Klägerin erachtet die Ausführungen der Beklagten in Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin als unsachlich. Es sei nachvollziehbar, dass die Klägerin, welche der deutschen Sprache nicht genügend mächtig sei, sich von einem Arzt aus ihrer Heimat habe untersuchen lassen wollen. Zudem habe der Rechtsvertreter der Klägerin auch mit ihren Ärzten in Rumänien telefoniert. Dabei sei ihm bestätigt worden, dass die Klägerin seit Sommer 2023 von ihnen betreut werde (act. 25 Rz. 55). Der Bericht von Dr. med. J._____ basiere unter anderem auch auf den Berichten aus Rumänien, wo die Klägerin sich seit Sommer 2023 in Behandlung befunden habe (act. 25 Rz. 57).

Betreffend den Bericht von Dr. med. J._____ macht die Klägerin darauf aufmerksam, dass sich in solchen Berichten manchmal Fehler finden liessen. Zudem habe

Dr. med. J._____ nur eine Einschätzung abgegeben und dabei auch berücksichtigt, dass sich die Klägerin seit Sommer 2023 in Rumänien in medizinischer Behandlung befunden habe. Die Unterstellung der Beklagten, wonach Dr. med. J._____ unseriös sei und nicht sorgfältig arbeite, grenze an eine Ehrverletzung (act. 25 Rz. 56).

1.4. Beklagte (Duplik, act. 30)

1.4.1. Die Beklagte macht geltend, es obliege der Klägerin, die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit zu beweisen (act. 30 Rz. 3 ff.). Konkret sei das von Dr. med. J._____ ausgestellte Arbeitsunfähigkeitszeugnis aus verschiedenen Gründen unbeachtlich und der Beweiswert des Arbeitszeugnisses stark reduziert. Einerseits sei dieses viel zu spät ausgestellt worden. Andererseits stelle es bloss auf Patientenschilderungen ab (act. 30 Rz. 4-6). Zudem deuteten die Ausführungen der Klägerin, wonach diese aufgrund einer irrigen Annahme nie Arbeitszeugnisse eingereicht habe, darauf hin, dass solche Arbeitszeugnisse vorhanden aber von der Klägerin nicht eingereicht worden seien. Das auf den 19. September 2024 datierte Arbeitsunfähigkeitszeugnis sei wohl spezifisch in Vorbereitung der am 24. September 2024 eingereichten Klage erstellt worden (act. 30 Rz. 7). Zudem seien gewisse Passagen des Berichts von Dr. med. J._____ geschwärzt, womit eine vollständige Beurteilung nicht möglich sei. Aufgrund dieser Schwärzungen werde der Bericht vollständig in Frage gestellt.

1.4.2. Bei der tabellarischen Auflistung der Konsultationstermine handle es sich um eine nichtssagende Tabelle, sei doch daraus nicht einmal der behandelnde Arzt ersichtlich. Diese lasse weder Rückschlüsse auf eine angebliche Behandlung noch auf die Erkrankung zu. Die Beklagte bestreitet, dass diese Tabelle Konsultationstermine beweise und dass die Klägerin sich seit Sommer 2023 in medizinischer Behandlung befinde. Hinweise auf eine solche Behandlung würden sich auch aus dem Bericht von Dr. med. J._____ gerade nicht ergeben, obwohl dies zu erwarten wäre, wenn dem so wäre (act. 30 Rz. 8 f.). Zudem fehle in der Auflistung der Konsultationstermine der Termin des 19. Septembers 2024, an dem es angeblich zu einer Konsultation bei Dr. med. J._____ gekommen sei (act. 30 Rz. 10). Die Beklagte bestreitet zudem, dass die Klägerin an Covid-19 erkrankt sei und weist darauf hin, dass hierzu keine Beweise ins Recht gelegt worden seien (act. 30 Rz. 11).

1.4.3. Die Beklagte stellt in Abrede dass der gegnerische Rechtsvertreter mit den Ärzten der Klägerin in Rumänien telefoniert habe und dass sich die Klägerin seit Sommer 2023 in ärztlicher Betreuung befinde (act. 30 Rz. 60). Betreffend den Bericht von Dr. med. J._____ verweist die Beklagte erneut darauf, dass dieser eine 11 Monate zurückliegende Arbeitsunfähigkeit feststelle und damit gegen sämtliche Branchenkodizes und Empfehlungen verstosse. Zudem sei es erstaunlich, dass die Klägerin erst auf Empfehlung ihres Rechtsvertreters einen Arzt aufgesucht habe, wenn sie tatsächlich seit September 2023 arbeitsunfähig gewesen sein soll (act. 30 Rz. 61 f.). Die Klägerin könne folglich nicht beweisen, dass sich das Arbeitsverhältnis bis am 30. Juni 2024 verlängert habe. Die Beklagte verweist schliesslich auf das LinkedIn Profil der Klägerin und die darin vermerkte berufliche Auszeit von Januar 2024 bis Oktober 2024 (act. 30 Rz. 68 f.).

1.5. Klägerin (Stellungnahme zur Duplik, act. 37)

Die Klägerin reichte im Rahmen ihrer Stellungnahme zur Duplik eine ungeschwärzte Version des Berichts von Dr. med. J._____ als act. 39/29 ins Recht (act. 37). Sie wies in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass erst die Ausführungen der Beklagten anlässlich der Duplik die Einreichung des ungeschwärzten Berichts notwendig gemacht hätten. Der Bericht sei ursprünglich geschwärzt worden, um die medizinischen Diagnosen nicht offenzulegen. Die Klägerin bzw. ihr Vertreter hätten nicht damit rechnen müssen, dass die Gegenpartei den Bericht sowie den Verfasser derart diskreditieren würde. Aus den nun ungeschwärzt eingereichten Passagen des Berichts gehe hervor, dass die Klägerin sowohl an psychischen als auch an somatischen Beschwerden gelitten habe und im Frühjahr 2024 aufgrund einer Septikämie fast ums Leben gekommen sei. Die Klägerin offeriert diesbezüglich Dr. med. K._____ als Zeugen. Weiter führt die Klägerin aus, dass die Erstellung des Berichts von Dr. med. J._____ einzig deshalb notwendig gewesen sei, da die Namen der in Rumänien behandelnden Psychologin gemäss rumänischem Recht dem Gericht nicht offengelegt werden dürfe. Es würden diesbezüglich andere Regeln als in der Schweiz gelten. Der Rechtsvertreter der Klägerin habe dies anläss-

lich eines Telefonats mit der behandelnden Psychologin in Erfahrung bringen können (act. 37 S. 2).

2. Rechtliches

2.1. Ende des Arbeitsverhältnisses

Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliegt gemäss Art. 8 ZGB dem Arbeitnehmer (vgl. BGer 8C_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1). Meistens wird der Beweis durch Arztzeugnisse erbracht. Durch ein ärztliches Zeugnis ist indessen nicht ein absoluter Beweis erbracht. Zweifel an einem Arztzeugnis können z.B. dadurch geweckt werden, dass eine Arbeitsunfähigkeit rückwirkend bestätigt wurde. Der Richter kann sich über den Befund hinwegsetzen, wenn sich aus den Umständen ergibt, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht bestand. Ein Arztzeugnis kann beispielsweise durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch unbegründete Zurückdatierung schwere Zweifel begründen. Nicht beweisbildend sind oft ärztliche Zeugnisse, die sich allein auf die Patientenschilderung abstützen und ohne eigene objektive Feststellungen abgegeben werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 a/b OR N 12).

2.2 Arbeitszeugnis

Gemäss Art. 330a OR kann die Arbeitnehmerin von der Arbeitgeberin jederzeit ein Zeugnis verlangen. Der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist rechtlich durchsetzbar (Zeugnisklage). Der gleiche Weg ist zu wählen, wenn die Arbeitnehmerin ein Zeugnis erhalten hat, mit welchem sie aber nicht zufrieden ist (Zeugnisänderungsklage; statt vieler BGE 129 III 177 E. 3.3).

Die Redaktion des Arbeitszeugnisses ist Sache der Arbeitgeberin (AGer-Z 2002 Nr. 3). Das Gericht kann nur bei nachgewiesener, objektiver Unrichtigkeit des Arbeitszeugnisses bzw. bei allenfalls erfolgter Ermessensüberschreitung, die Arbeitgeberin verpflichten, dieses abzuändern (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar OR, Art. 330a N 7 und N 13; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 330a OR N 3b; WYSS, a.a.O., Rz. 9.46).

Das Arbeitszeugnis muss mindestens die Personalien des Arbeitnehmers, die notwendigen Angaben des Arbeitnehmers sowie dessen rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum sowie Beginn und (rechtliches) Ende des Arbeitsverhältnisses enthalten (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3). Verlangt wird eine eigenhändige und rechtsgültige Unterschrift der hierarchisch übergeordneten Person. Die qualifizierte elektronische Signatur vermöchte die eigenhändige Unterschrift rechtlich zwar zu ersetzen, doch hat der Arbeitnehmer aus Gründen der Verkehrsüblichkeit Anspruch auf ein eigenhändig unterzeichnetes Zeugnis (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3d).

2.3. Novenschränke

In der ZPO gilt der Grundsatz, dass die Parteien nach der Begründung und der Beantwortung der Klage in jedem Fall das Recht haben, je ein zweites Mal unbeschränkt Tatsachenbehauptungen und Beweisanträge vorzubringen. Danach kommt es zum Aktenschluss, nach welchem Noven nur noch beschränkt zulässig sind. Nach dem Aktenschluss gilt gemäss Art. 229 ZPO folgendes Novenregime: Zunächst ist erforderlich, dass neue Tatsachen und Beweismittel ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 229 Abs. 1 ZPO). Noven sind dabei grundsätzlich umgehend, d.h. nach einer Überlegungs- und Bearbeitungsfrist von einigen Tagen nach ihrer Entstehung bzw. nach der Kenntnissnahme vorzubringen. Selbst ohne Verzug vorgebrachte Noven werden jedoch nur berücksichtigt, wenn diese (alternativ) erst nach dem Aktenschluss entstanden sind (echte Noven) oder bereits vor dem Aktenschluss vorhanden waren, aber trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorher vorgebracht werden konnten (unechte Noven). Wer nach Aktenschluss Noven geltend macht, hat sich auch zu den geschilderten Zulässigkeitsvoraussetzungen zu äussern. Sind diese gegeben, so können Noven bis zum Beginn der Urteilsberatung eingebracht werden (GEHRI/JENT-SØERENSEN/SARBACH, ZPO Kommentar, 2. Aufl., Zürich 2015, N 3 ff. zu Art. 229).

Neue Tatsachen und Beweismittel können folglich nach dem Aktenschluss nur noch unter den eingeschränkten Voraussetzungen von Art. 229 Abs. 1 ZPO vorgebracht werden. Dies gilt insbesondere auch für die Entgegnung auf neue Tatsachen und Beweismittel, die von der beklagten Partei erst in der Duplik vorgetragen wer-

den. Ist die klagende Partei zur Entgegnung der in der Duplik neu vorgetragenen Tatsachenbehauptungen auf neue Tatsachen und Beweismittel angewiesen, so ist im Falle unechter Noven gemäss Art. 229 Abs. 1 lit. b ZPO erforderlich, dass diese trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorher vorgebracht werden konnten (BGE 146 III 55 E. 2.5.2; Urteil des BGer 4A_38/2020 E. 5.1.1 vom 22. Juli 2020). Damit der klagenden Partei dieser Sorgfaltsnachweis gelingt, ist immerhin unabdingbar, dass die Dupliknoven für die Noveneingabe kausal sind. Erforderlich ist einerseits, dass (erst) die Dupliknoven das Vorbringen der unechten Noven veranlasst haben, andererseits dass die unechten Noven in technischer bzw. thematischer Hinsicht als Reaktion auf die Dupliknoven aufzufassen sind (BGE 146 III 55 E. 2.5.2).

3. Würdigung

3.1. Vorfrageweise zur Noveneingabe der Klägerin vom 22. September 2025 (act. 37)

3.1.1. Die Klägerin macht geltend, dass es sich bei der Eingabe und den darin enthaltenen Tatsachen sowie den Beweismitteln um unechte Noven handle (act. 37 S. 2) und diese erst aufgrund der Ausführungen der Beklagten in der Duplik eingereicht werden konnten. Namentlich habe der Rechtsvertreter der Klägerin nicht damit rechnen können, dass der Gegenanwalt ihn und den Verfasser des Berichts derart diskreditieren würden. Die Klägerin macht somit zumindest sinngemäss geltend, dass sie auch bei Anwendung der zumutbaren Sorgfalt erst durch die Vorbringen der Beklagten in der Duplik dazu veranlasst worden sei, die unechten Noven vorzubringen und somit die Dupliknoven kausal für die Noveneingaben gewesen seien, weil erst diese das Vorbringen der unechten Noven veranlasst hätten.

3.1.2. Dieser Ansicht kann betreffend den ungeschwärzten Bericht von Dr. med. J._____ (act. 39/29) nicht gefolgt werden. So bezieht sich die Klägerin zum Beweis der geltend gemachten Arbeitsunfähigkeit schon im Rahmen der Klageschrift – wenn auch in geschwärzter Form – selbst auf den eingereichten Bericht von Dr. med. J._____ (act. 1 Rz. 45; act. 5/22). Eine dezidierte Kritik am fraglichen Bericht äusserte die Beklagte deshalb schon im Rahmen der Klageantwort (act. 11 Rz. 45-51). Dabei wurde insbesondere auch darauf hingewiesen, wozu sich der

Bericht konkret äussere und wozu nicht. Mit anderen Worten musste bereits mit der Zustellung der Klageantwort an die Klägerin deutlich werden, dass der Bericht von Dr. med. J. _____ aus Sicht der Beklagten diverse Lücken aufweist und diesem aus den genannten Gründen ein geringer Beweiswert zukommen soll (act. 11 Rz. 46-48).

3.1.3. Die Beklagte wies in der Klageantwort insbesondere darauf hin, dass der Bericht offenbar "einzig auf den einseitigen, tendenziösen und falschen Schilderungen der Klägerin" basiere (act. 11 Rz. 47). Auch die Klägerin thematisierte anschliessend den Bericht von Dr. med. J. _____ anlässlich der Replik, worin sie bereits auf die Kritik der Beklagten einging (act. 25 Rz. 55-58). Dabei hielt die Klägerin bereits fest, dass die Beklagte ihr unterstelle, Dr. med. J. _____ sei unseriös und arbeite nicht sorgfältig. Anschliessend wies die Beklagte auch anlässlich ihrer Duplik nochmals detailliert auf den aus ihrer Sicht geringen Beweiswert des Berichts hin und kritisierte diesen erneut (act. 30 Rz. 3-11). Dabei machte sie (zwar erstmals) auch geltend, dass die Einreichung eines geschwärzten Berichts dessen vollständige Beurteilung verunmögliche (act. 30 Rz. 8), weshalb die Kritik an der Einreichung des geschwärzten Berichts i.e.S. neu ist. Daraus kann die Klägerin jedoch nicht ableiten, erst im Anschluss an die Replik veranlasst worden zu sein, den gesamten Bericht nachzureichen (act. 37 S. 2). Die Klägerin hätte den fraglichen Bericht deshalb bereits anlässlich ihrer Replik ungeschwärzt einreichen müssen. Folglich ist die Einreichung des ungeschwärzten Berichts (act. 39/29) als unechtes Novum zu werden, das nach Aktenschluss verspätet erfolgte. Dieser kann daher im vorliegenden Verfahren nicht berücksichtigt werden.

3.1.4. Gleiches gilt für die Behauptung der Klägerin, wonach sie im Frühjahr 2024 aufgrund einer Septikämie beinahe verstorben wäre. Dabei handelt es sich um eine Tatsache, welche die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin betrifft. Diese wurde durch die Klägerin selbst bereits zuvor behauptet (act. 1 Rz. 11, 44, 46) und von der Beklagten schon im Rahmen der Klageantwort bestritten (act. 11 Rz. 44 ff.). Es wäre somit an der Klägerin gelegen, schon im Rahmen der Replik jene Tatsachen und Beweismittel vorzubringen, welche die behauptete Arbeitsunfähigkeit belegen würden. Die Beweisofferte des Zeugen, Dr. med. K. _____ ist daher nicht beachtlich.

3.1.5. Betreffend die tabellarische Zusammenstellung der psychotherapeutischen Termine (act. 27/26) (und die von der Beklagten diesbezüglich erhobenen Einwände [act. 30 Rz. 8-10]) verhält sich die Sachlage analog. Diese wurde zwar erst mit der Replik von der Klägerin eingereicht. Die Klägerin musste allerdings unter Wahrung der zumutbaren Sorgfalt davon ausgehen, dass die Beklagte den Beweiswert ihrer Übersicht in Frage stellen würde, wenn sie diese ohne entsprechende Angaben zu den betreffenden Terminen einreichte. Folglich hätte die Klägerin die Auflistung der betreffenden Termine bereits anlässlich der Replik substantiiert erläutern müssen. Sie durfte sich nicht darauf beschränken, die fragliche tabellarische Darstellung (act. 27/26) ohne entsprechende Angaben einzureichen. Aus der Auflistung allein kann die Klägerin schliesslich nichts zu ihren Gunsten ableiten. Aus einer Darstellung blosser Daten ohne Ausführungen gehen keine rechtserheblichen Tatsachen hervor. Die Ausführungen der Klägerin in ihrer Eingabe vom 22. September 2025 (act. 37) zu den fraglichen Konsultationsterminen erfolgten aus den genannten Gründen zu spät und sind nicht mehr zu berücksichtigen.

3.2. Ende des Arbeitsverhältnisses

3.2.1. Wie bereits erläutert, macht die Klägerin geltend, dass sie ab dem 1. Oktober 2023 zu 100% arbeitsunfähig gewesen sei und das Arbeitsverhältnis erst am 30. Juni 2024 geendet habe. Die Behauptung stützt sich auf den ärztlichen Bericht von Dr. med. J. _____ vom 19. September 2024 (act. 5/22). Aus dem ärztlichen Bericht erhellt indessen nicht, an welchen Stellen der Facharzt lediglich die Aussagen der Klägerin paraphrasiert und wo eine klare Diagnose vorgenommen wird. Der Bericht baut allgemein ausschliesslich auf Annahmen und Schätzungen auf und enthält keine stringent medizinischen Aussagen. Hinsichtlich der Kausalität zwischen der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin und dem fraglichen Konflikt am Arbeitsplatz sowie dem Datum ihrer Krankheit enthält der Bericht ebenfalls nur Schätzungen, basierend einzig auf den Angaben der Klägerin. Eine objektive Einschätzung der Situation bzw. eine objektivierete Diagnose wird nicht gestellt. Bereits dahinge-

hend ist der ärztliche Bericht vom 19. September 2024 als nicht überzeugend zu würdigen.

3.2.2. Kommt hinzu, dass der fragliche Bericht von Dr. med. J. _____ vom 19. September 2024 datiert und damit mehr als elf Monate nach dem behaupteten Auftreten der psychischen Erkrankung erstellt wurde, was die Überzeugungskraft weiter schmälert bzw. das entsprechende Beweismittel als nicht genügend erscheinen lässt. So sind gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung rückwirkend ausgestellte Arztzeugnisse nur in Ausnahmefällen zulässig. Diese sind beispielsweise dann als zulässig zu qualifizieren, wenn daraus die festgestellte Arbeitsunfähigkeit nachvollziehbar belegt wird. Die fragliche Nachvollziehbarkeit lässt sich regelmässig nur für kurze Zeiträume überzeugend darlegen (i.d.R. nur wenige Wochen). Ein Arztzeugnis bzw. ein Bericht, der mehr als elf Monate nach der behaupteten Erkrankung ausgestellt wurde, vermag dem Kriterium der Nachvollziehbarkeit nicht zu genügen.

3.2.3. Anhand der übrigen eingereichten Beweismittel lässt sich die behauptete Arbeitsunfähigkeit der Klägerin ebenfalls nicht beweisen. So erhellt aus der E-Mail vom 7. November 2023 lediglich, dass die Klägerin aus medizinischen Gründen ihren Laptop nicht zurückgeben konnte (act. 5/16 S. 21). Daraus alleine lässt sich indessen jedoch noch keine Arbeitsunfähigkeit, schon gar nicht für die behauptete Dauer, ableiten. Die E-Mail enthält weder Angaben zu Krankheit noch zum einschlägigen Zeitraum. Zudem enthält sie auch keinen Verweis auf eine mögliche ärztliche Behandlung. Die Klägerin reichte ergänzend weder ein Arztzeugnis ein noch führte sie aus, was unter "medizinischen Gründen" zu verstehen gewesen wäre. Aus dem blossen Umstand, wonach die Klägerin in der betreffenden E-Mail erklärte, sich für die Übergabe nochmals zu melden, lässt sich nicht ableiten, dass es sich um eine längerfristige krankheitsbedingte Abwesenheit gehandelt haben muss. Schliesslich ist auch der Hinweis auf die E-Mail vom 22. Dezember 2023 (act. 5/16 S. 7) unbehelflich. Darin erklärte die Klägerin zwar tatsächlich, positiv auf Covid-19 getestet worden zu sein (act. 30 Rz. 11). Die Klägerin schlug der Beklagten allerdings zeitgleich vor, trotz ihrer Erkrankung mit Maske an einem vereinbarten Meeting teilzunehmen, da sie sich physisch gut fühle. (act. 5/16 S. 11). Aus der

von der Klägerin ins Recht gelegten Korrespondenz kann deshalb nicht gefolgt werden, dass die Klägerin die Beklagte eine gesundheitlich prekäre Situation durchlebte oder die Beklagte über eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit informiert hätte.

Die Klägerin führt schliesslich aus, dass sie infolge der Kündigung unter Schock gestanden habe und deshalb nicht gewusst haben konnte, was die arbeitsrechtlichen Folgen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gewesen seien. Deshalb habe sie sich aufgrund des Schocks auch nicht beim RAV angemeldet. (act. 1 Rz. 40, 42 f.). Diese Ausführungen der Klägerin überzeugen nicht. So bot die Klägerin der Beklagten anlässlich ihrer Einsprache gegen die Kündigung Ende November 2023 an, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen und liess dabei jedweden Hinweis auf eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vermissen (act. 5/19). Zudem war die Klägerin vermutlich bereits bei Einreichung des Schlichtungsgesuchs am 19. März 2024 – spätestens aber seit der Schlichtungsverhandlung vom 22. Mai 2024 – anwaltlich vertreten (act. 3; act. 11 Rz. 50). Davon, dass sie die Folgen einer krankheitsbedingten Absenz bis zur Erstellung des Gutachtens vom September 2024 nicht gewusst haben konnte bzw. aufgrund ihres Schockzustands nicht reaktionsfähig gewesen wäre, kann deshalb nicht die Rede sein.

3.2.4. Nach dem Gesagten ist festzuhalten, dass die Klägerin nicht rechtsgenügend beweisen kann, dass sie sich bereits seit Sommer 2023 in medizinischer Betreuung befunden habe und krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen sein soll.

3.2.5. Ob es sich bei dem ärztlichen Gutachten von Dr. med. J. _____ um ein blosses Gefälligkeitszeugnis handelt oder nicht (act. 5/22), kann offen gelassen werden. Wie bereits festgehalten, entbehrt dieses ganz grundlegend an der für die zu beweisende Tatsache nötigen Deutlichkeit und Rechtzeitigkeit, sodass die Klägerin daraus keine Rechte – und insbesondere keine nachvollziehbare krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit – ableiten kann.

3.2.6. Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Klägerin der Nachweis ihrer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ab 1. Oktober 2023 misslingt. Daher vermag sie auch nicht rechtgenügend darzutun bzw. zu belegen, dass das Arbeitsver-

hältnis mit der Beklagten erst am 30. Juni 2024 endete. Das Rechtsbegehren gemäss Replik Ziffer 3 (act. 25 S. 2) bzw. gemäss Ziffer 2 der Stellungnahme vom 22. September 2025 (act. 37) ist folglich abzuweisen. Aus denselben Gründen ist ferner auch das Eventualbegehren gemäss Ziffer 4 der Replik (act. 25 S. 2) bzw. gemäss Ziffer 3 der Stellungnahme vom 22. September 2025 (act. 37) abzuweisen.

VI. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Ausgangsgemäss sind die Kosten- und Entschädigungsfolgen zu regeln (Art. 104 und 106 ZPO). Beim vorliegenden angepassten Streitwert von Fr. 39'573.25 fallen Gerichtsgebühren in der Höhe von Fr. 4'716.– an (§ 4 Abs. 1 und 2 GebV OG), wobei durch die Klägerin bereits ein Vorschuss von Fr. 4'750.– geleistet wurde (act. 10). Die Klägerin unterliegt vollständig, soweit auf ihre Rechtsbegehren einzutreten ist. In Bezug auf den Rückzug bzw. die Gegenstandlosigkeit von Rechtsbegehren Ziffer 2 gemäss Replik ist ergänzend zu bemerken, dass diesem kein eigener Streitwert beigemessen wurde und entsprechend hierfür auch keine Gerichtskosten veranschlagt werden. Eine Erörterung darüber, wer die Gegenstandlosigkeit zu vertreten hat und demzufolge Kosten zu tragen hätte, erübrigt sich vor diesem Hintergrund.

2. Infolge ihres vollständigen Unterliegens ist die Gerichtsgebühr entsprechend der Klägerin aufzuerlegen. Die Gerichtskosten sind dabei aus dem von der Klägerin geleisteten Vorschuss in Höhe von Fr. 4'750.– zu beziehen. Der die Prozesskosten übersteigende Anteil des Kostenvorschusses von Fr. 34.– ist der Klägerin zurück zu erstatten. Die Klägerin hat diesbezüglich der Bezirksgerichtskasse die Kontoangaben für die Rückerstattung des Kostenvorschusses anzugeben.

3. Bei einem Streitwert von rund Fr. 39'573.25 beläuft sich die ordentliche Parteientschädigung auf Fr. 6'543.– (inkl. MwSt.) und ist mit Erarbeitung der Begründung oder der Beantwortung der Klage verdient. Sie deckt zudem den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 AnwGebV). Die Beklagte obsiegt vollständig. Die Klägerin ist entsprechend dem Ausgang des Verfahrens zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 6'543.– (inkl. 8.1 % MwSt.) zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Die Gerichtskosten von Fr. 4'716.– werden der Klägerin auferlegt und aus dem von dieser geleisteten Kostenvorschuss bezogen.
3. Im Mehrbetrag von Fr. 34.– wird der Prozesskostenvorschuss der Klägerin durch die Bezirksgerichtskasse auf ein durch die Klägerin anzugebendes Konto zurück erstattet.
4. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteienschädigung von Fr. 6'543.– (inkl. MwSt) zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 19. Dezember 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
3. Abteilung

Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. S. Nabholz

MLaw M. Volpe

versandt am: