

ZH_OBERGERICHT LA240014 vom 15. Mai 2025

ZH Obergericht, 2025-05-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA240014

FR: ZH_OBERGERICHT LA240014 du 15 mai 2025

IT: ZH_OBERGERICHT LA240014 del 15 maggio 2025

Erwägungen

E. 1

Die Beklagte und Berufungsklägerin ("Beklagte") ist eine im Bereich Reinigungs- und Hauswartungen tätige Gesellschaft (Urk. 4/3). Die Klägerin 1 und Berufungsbeklagte ("Klägerin 1") war ab dem 1. April 2022 als Sachbearbeiterin Kundendienst und Allrounderin bei der Beklagten angestellt (Urk. 4/2). Am 23. September 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist auf den 31. Oktober 2022 (Urk. 4/4). Am 5. Oktober 2022 kündigte sie das Arbeitsverhältnis fristlos mit sofortiger Wirkung (Urk. 4/5). Die Klägerin 1 machte im Januar 2023 die vorliegende arbeitsrechtliche Klage anhängig (Urk. 1). Dabei machte sie Forderungen auf Schadenersatz und auf Ausstellung

- 6 - eines korrigierten Arbeitszeugnisses gegen die Beklagte geltend, welche nun auch Gegenstand des vorliegenden Berufungsverfahrens sind.

E. 1.1

Die Berufung richtet sich gegen einen erstinstanzlichen Endentscheid im Sinne von Art. 308 Abs. 1 lit. a ZPO in einer vermögensrechtlichen Angelegenheit, deren Streitwert Fr. 10'000.– übersteigt (Art. 308 Abs. 2 ZPO) und die nicht unter einen Ausnahmetatbestand gemäss Art. 309 ZPO fällt. Sie wurde form- und fristgerecht bei der zuständigen kantonalen Berufungsinstanz (vgl. § 48 GOG) erhoben (Art. 311 Abs. 1 ZPO; Urk. 31). Die vor Vorinstanz unterlegene und damit beschwerte Beklagte ist zur Berufungserhebung legitimiert. Die Rechtsmittelvoraussetzungen sind erfüllt (vgl. Urk. 31 Rz. 8-17). Auf die Berufung ist unter dem Vorbehalt hinreichender Begründung (nachstehend Erw. II.1.2) einzutreten.

- 7 -

E. 1.2

Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache und folglich über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A_1049/2019 vom 25. August 2021 E. 3). In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist, respektive an einem der genannten Fehler leidet (BGE 142 I 93 E. 8.2; BGE 138 III 374 E. 4.3.1). Das setzt (im Sinne einer von Amtes wegen zu prüfenden Eintretensvoraussetzung) voraus, dass die Berufung erhebende Partei die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die sie anfecht, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo

die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden, beziehungsweise aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht (vgl. BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015 E. 2.1). Von der Berufungsinstanz kann nicht erwartet werden, dass sie von sich aus in den Vorakten die Argumente zusammensucht, die zur Berufungsbegründung geeignet sein könnten (OGer ZH NP220014 vom 16 November 2022 E. II.1 S. 5; BGer 5A_438/2012 vom 27. August 2012 E. 2.4). Das obere kantonale Gericht hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der Berufungsschrift in rechtsgenügender Weise erhoben werden (BGE 142 III 413 E. 2.2.4). Auf die Parteivorbringen ist insoweit einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (vgl. BGE 134 I 83 E. 4.1). Dabei ist die Rechtsmittelinstanz weder an die Argumente der Parteien noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; sie wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO), weshalb sie die Berufung auch mit einer anderen Argumentation gutheissen oder diese auch mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen kann (sog. Motivsubstitution; BGE 147 III 176 E. 4.2.1 S. 179).

- 8 -

E. 1.3

Soweit die Beklagte allgemeine Ausführungen zum Sachverhalt und zum vorinstanzlichen Urteil macht, ohne sich konkret mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinanderzusetzen, ist auf diese nicht weiter einzugehen (Urk. 31 Rz. 1-7, Rz. 19 f., Rz. 21, Rz. 23-25, Rz. 68-71).

E. 1.4

In Berufungsverfahren wie dem vorliegenden werden neue Tatsachen und Beweismittel nur noch berücksichtigt, wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Die Berufungsinstanz soll zwar den erstinstanzlichen Entscheid umfassend überprüfen, nicht aber alle Sach- und Rechtsfragen völlig neu aufarbeiten und beurteilen. Alles, was relevant ist, ist grundsätzlich rechtzeitig in das erstinstanzliche Verfahren einzubringen (vgl. ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 317 N 10). Im Berufungsverfahren ist das Nachbringen von Behauptungen, welche im erstinstanzlichen Verfahren unsubstantiiert geblieben waren, ausgeschlossen (ZK ZPO-Reetz, Vorbemerkungen zu Art. 308-318 N 43). Dies gilt auch für Verfahren, welche – wie das vorliegende arbeitsrechtliche Verfahren – der sozialen Untersuchungsmaxime gemäss Art. 247 Abs. 2 ZPO unterstehen (BGE 142 III 413 E. 2.2.2; BGE 138 III 625 E. 2.2).

E. 1.5

Nicht angefochten wurden die Dispositiv-Ziffern 3 und 6 (Abweisung der Klage der Klägerin 2 und Parteientschädigung betreffend die Klägerin 2). Diese Ziffern sind in Rechtskraft erwachsen (Art. 315 Abs. 1 ZPO), was vorzumerken ist. 2. Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung

E. 2

Für den Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens kann auf die Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 32 S. 3 f.). Am 6. Mai 2024 fällt die Vorinstanz ihr Urteil. Gegen diesen Entscheid erhob die Beklagte am 17. Juni 2024 rechtzeitig Berufung mit den oben wiedergegebenen Anträgen (Urk. 31). Am

E. 2.1

Die Vorinstanz erwog, die Beklagte gebe den konkreten Zeitpunkt, in dem sie von den angeblichen Äusserungen der Klägerin 1 gegenüber der Mitarbeiterin D._____ erfahren haben wolle, nicht an. Bezüglich dieser Äusserungen sei das Arbeitsgericht ausser Stande, anhand der Tatsachenbehauptungen der Beklagten die Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung zu überprüfen. Weil bereits der geschilderte Sachverhalt der Beklagten nicht schlüssig sei, bedürfe es keiner Beweisaufnahmen zu diesem Thema. Die angeblichen Äusserungen der Klägerin 1 gegenüber D._____ vermöchten die fristlose Kündigung nicht zu rechtfertigen. Weiter erwog die Vorinstanz, zwischen den Parteien sei strittig, ob E._____ den behaupteten

- 9 - Arbeitszeitbetrug der Klägerin 1 am 3. Oktober 2022 festgestellt habe. Darüber sei Beweis abzunehmen. Aktenkundig sei ein Schreiben der Beklagten an die Klägerin 2, in welcher Erstere die Gründe für die Kündigung der Klägerin 1 darlege. Dem Schreiben lägen Auszüge der Arbeitszeiterfassung bei, insbesondere betreffend den August 2022, jenem Monat, in welchem die Klägerin 1 ihre Arbeitszeit mit Absicht zu ihren Gunsten manipuliert haben solle. Anschliessend an eine in der Arbeitszeiterfassung verzeichnete Krankheit (16. bis 26. August 2022) finde sich die Anmerkung, wonach die Beklagte ("wir") während der Krankheit per Zufall entdeckt habe, dass die Zeiten nicht korrekt eingegeben worden seien, weshalb sie die Zeiterfassung auf Mobilgeräten ausgeschaltet habe und die Erfassung nur noch am PC möglich gewesen sei. Aus dieser Urkunde sei – so die Vorinstanz weiter – zweifellos zu schliessen, dass die angeblichen Manipulationen der Klägerin 1 nicht erst am 3. Oktober 2022 entdeckt worden seien, sondern bereits im Zeitraum vom 16. bis 26. August 2022. Ab diesem Zeitpunkt sei die Zeiterfassungsapplikation für die Klägerin 1 denn auch gesperrt gewesen, weswegen keine Veranlassung für spätere Überprüfungen bestanden haben könne. Dies stütze den Einwand der Klägerin 1, wonach es nach der allgemeinen Lebenserfahrung recht unüblich anmühe, in einem gekündigten und nur noch 28 Tage laufenden Arbeitsverhältnis vergangene Arbeitszeiterfassungen nachzuprüfen. Vor dem Hintergrund dieser eindeutigen Beweise könne – so die Vorinstanz weiter – ausgeschlossen werden, dass eine Abnahme weiterer Beweise etwas am Beweisergebnis zu Lasten der Beklagten ändern könne. Damit sei erstellt, dass die Beklagte die fristlose Kündigung vom 5. Oktober 2022 nicht innerhalb der kurzen Frist, wie sie ihr gemäss der Rechtsprechung zur Verfügung stand, ausgesprochen habe. Das Recht für eine fristlose Kündigung wegen der angeblichen Arbeitszeitmanipulation betreffend den 9. und 12. August 2022 sei am 5. Oktober 2022 bereits verwirkt gewesen, was die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt nach Art. 337c OR qualifiziere (Urk. 32 S. 12 f.).

E. 2.2

Die Beklagte rügt, die fristlose Kündigung sei rechtzeitig erfolgt. Sie habe am 3. Oktober 2022 Kenntnis des Grundes – das heisst der falschen Zeiterfassung der Klägerin 1 und der versuchten Anstiftung einer anderen Mitarbeiterin zur falschen Zeiterfassung – für die fristlose Kündigung erhalten und diese am 5. Oktober 2022 rechtzeitig ausgesprochen. Die

für die Entdeckung der falschen Zeiterfassung und

- 10 - die Anstiftung einer anderen Mitarbeiterin zur falschen Arbeitszeiterfassung offerierten Befragungen seien abzunehmen. Die Vorinstanz habe ihr rechtliches Gehör verletzt und ihren Anspruch auf Beweis verweigert (Urk. 31 Rz. 19-30).

E. 2.3

Die Klägerin 1 argumentiert, die Beklagte habe weder die rechtserheblichen Tatsachen der Entdeckung der fehlerhaften Zeiterfassung noch der Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung genügend substantiiert behauptet. Sie folgt im Ergebnis der vorinstanzlichen Beurteilung (Urk. 36 Rz. 9-18). 2.4.1. Auf die rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz kann vollumfänglich verwiesen werden (Urk. 32 S. 11). Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine fristlose Kündigung nach Kenntnis des Kündigungsgrundes umgehend auszusprechen ist, denn nur umgehendes Handeln erscheint als Ausdruck des zerstörten Vertrauensverhältnisses. Das bedeutet nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ein Aussprechen der Kündigung innerhalb von wenigen Arbeitstagen und – beim Vorliegen komplexerer Willensbildungsmechanismen innerhalb einer juristischen Person – maximal etwa einer Woche (BGer 4A_342/2021 vom 13. Oktober 2021 E. 3.2.2; KUKO OR-Schwaibold, Art. 337 N 11). Die kündigende Partei trifft die Beweislast für die Rechtzeitigkeit der Kündigung (Art. 8 ZGB; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 337 N 13). 2.4.2. Beweisgegenstand sind rechtserhebliche, streitige Tatsachen (Art. 150 Abs. 1 ZPO). Der Beweisführungsanspruch nach Art. 152 ZPO verschafft der beweispflichtigen Partei einen Anspruch darauf, für rechtserhebliche (taugliche) Vorbringen zum Beweis zugelassen zu werden. Dem Gericht ist jedoch nicht vorgeschrieben, mit welchen Mitteln es den Sachverhalt abzuklären hat, insbesondere ist die antizipierte Beweiswürdigung nicht ausgeschlossen. Wenn ein Gericht darauf verzichtet, beantragte Beweise abzunehmen, weil es aufgrund bereits abgenommener Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, dass seine Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde, ist der Beweisführungsanspruch nicht verletzt (BGer 4A_567/2019 vom 10. Februar 2020 E. 5.1; OGer ZH LA230022 vom 8. August 2024 E. 3.5.5). Es erfolgt auch dann keine Beweisabnahme, wenn eine Behauptung nicht hinreichend substantiiert ist. Das Beweisver-

- 11 - fahren dient nicht dazu, unvollständige Parteibehauptungen zu ergänzen (BGE 144 III 67 E. 2.1; BGer 4A_50/2018 vom 5. September 2018 E. 3.2; CHK ZPO-Sutter-Somm/Seiler, Art. 152 N 2; ZK ZPO-Sutter-Somm/Schrank, Art. 55 N 13). Parteivorbringen müssen auch der sogenannten Behauptungslast genügen. Das ist dann der Fall, wenn der Tatsachenvortrag in allgemeiner Weise sämtliche Tatsachen benennt, welche unter die ihr Begehren stützenden Normen zu subsumieren sind. Ein vollständiger Tatsachenvortrag wird als schlüssig bezeichnet, da er bei Unterstellung, er sei wahr, den Schluss auf die beantragte Rechtsfolge zulässt (DIKE-Komm ZPO-Leu, 2. Aufl. 2016, Art. 150 N 65, N 72). 2.4.3. Zu prüfen ist, ob die Vorinstanz mit Bezug auf den Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Anstiftung einer anderen Mitarbeiterin zur falschen Arbeitszeiterfassung zu Recht von einem nicht schlüssigen Tatsachenvortrag ausging: Die Beklagte bestreitet dies (Urk. 31 Rz. 22, Rz. 29). Das Datum der von der Beklagten erwähnten internen Abklärung, in deren Rahmen auch bekannt geworden sei, dass die Klägerin 1 einer anderen Mitarbeiterin (D._____) habe zeigen wollen, wie man mit dem beklagten Zeiterfassungssystem "am besten betrüge" beziehungsweise "wie man bei der Arbeitszeiterfassung am besten bescheissen kann" behauptete die Beklagte vorinstanzlich

nicht (Urk. 11 Rz. 18, Rz. 22; Prot. I S. 8 f.; vgl. Urk. 31 Rz. 22, Rz. 29). Den zeitlichen Bezug zum 3. Oktober 2022 stellte die Beklagte erst im Berufungsverfahren – und damit verspätet – her (vgl. Urk. 31 Rz. 21 f; vorne Erw. II.1.4). Zu Recht hielt die Vorinstanz deshalb fest, der konkrete Zeitpunkt, in welchem die Beklagte von den angeblichen Äusserungen der Klägerin 1 gegenüber der Mitarbeiterin D._____ erfahren haben wolle, werde nicht angegeben, weshalb die Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung nicht überprüft werden könne (Urk. 32 S. 12). Mit anderen Worten: Selbst wenn Beweisabnahmen erfolgt wären und die Befragungen die von der Beklagten behaupteten Aussagen bestätigt hätten, würde dies nichts daran ändern, dass es am Datum, an welchem die Beklagte von diesen Aussagen erfuhr, fehlen würde und damit der Beklagten der Beweis der Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung nicht gelingen würde (dazu weiterführend unten Erw. II.6.4.1). Der Rüge der Beklagten ist nicht zu folgen.

- 12 - 2.4.4. Ob die Vorinstanz die von der Beklagten angebotenen Befragungen zum Zeitpunkt der Feststellung des Arbeitszeitbetrugs zu Recht antizipiert würdigte und von deren Abnahme absah, ist unter Berücksichtigung des übrigen Beweisergebnisses zu klären: Die Vorinstanz hat mit Hinweis auf die sich in Urk. 19/3/8 angebrachte Anmerkung, wonach während der Krankheit der Klägerin 1 per Zufall die nicht korrekte Zeiteingabe entdeckt worden sei, erwogen, aus der Urkunde sei zu schliessen, dass die angeblichen Manipulationen nicht erst am 3. Oktober 2022 entdeckt worden seien, sondern bereits im Zeitraum vom 16. bis 26. August 2022 (Urk. 32 S. 12). Aus der von der Vorinstanz gewürdigten Urk. 19/3/8 ergibt sich, dass die Klägerin 1 vom 16. bis 26. August 2022 krank war. Neben den Daten vom 29. bis 31. August 2022 findet sich die Anmerkung, "während [i]hrer Krankheit haben wir per Zufall entdeckt[,] das[s] die Zeiten nicht korrekt eingegeben werden und haben das Erfassen der Zeit auf Mobilgeräten ausgeschaltet, sodass sie sich nur noch am PC [e]inloggen konnte, [...]" (Urk. 19/3/8 S. 5). Die Beklagte trägt im Berufungsverfahren einzig vor, der Aktenvermerk vermöge nichts daran zu ändern, dass die zuständige Mitarbeiterin die betrügerische Zeiterfassung am 3. Oktober 2022 anlässlich einer periodischen Prüfung der Zeiterfassung entdeckt habe (Urk. 31 Rz. 29). Damit trägt sie keine substantiierten Ausführungen zu den vorinstanzlichen Erwägungen zu Urk. 19/3/8 vor und unterlässt eine genügende argumentative Auseinandersetzung mit dem vorinstanzlichen Entscheid (vorne Erw. II.1.2). Aufgrund der Anmerkung und der unbestritten gebliebenen Behauptung der Klägerin 1, sie habe sich in einem späteren Zeitpunkt nur noch über den Desktop ein- und ausstempeln können (Urk. 24 Rz. 12; Prot. I S. 12 f.), ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz das Beweisergebnis als klar erachtete und auf die Abnahme weiterer Befragungen verzichtete (vgl. Urk. 11 Rz. 3, Prot. I S. 10, S. 23, wobei anders als die Klägerin 1 behauptet, von genügenden Tatsachenbehauptungen und Beweisofferten auszugehen wäre [Urk. 36 Rz. 12 f.; Urk. 42 Rz. 11]).

E. 2.5

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass den Rügen der Beklagten nicht gefolgt werden kann. Es bleibt bei der vorinstanzlichen Feststellung, dass das Recht für eine fristlose Kündigung am 5. Oktober 2022 verwirkt war und die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt nach Art. 337c OR zu qualifizieren ist. Bei diesem Er-

- 13 - gebnis erübrigt es sich, auf die Eventualbegründung der Vorinstanz einzugehen (vgl. Urk. 32 S. 13-17; Urk. 31 Rz. 31-48; Urk. 36 Rz. 19-37; vgl. dazu unten Erw. II.5.4). 3. Dauer der Schadenersatzpflicht 3.1. Die Vorinstanz erwog, mit der von der Klägerin 1 vorgelegten Geburtsurkunde gelinge ihr ohne weiteres der Nachweis, dass sie ihren Sohn

am tt.mm.2023 zur Welt gebracht habe. Die anlässlich der Hauptverhandlung gemachte Behauptung der Klägerin 1, es habe sich nicht um eine Frühgeburt gehandelt, sei unbestritten geblieben. Auch wenn man dies anders sähe, hätte es sich notorischerweise bei einer Geburt nach lediglich ... Wochen und ... Tagen (Zeit zwischen dem 5. Oktober 2022 und dem tt.mm.2023) um eine statistisch ganz aussergewöhnlich frühe Geburt, bei welcher die Überlebenschancen stark reduziert gewesen wären, gehandelt. Eine solche Frühgeburt könne mit hinreichender Wahrscheinlichkeit verworfen werden. Demnach sei so oder anders davon auszugehen, dass die Klägerin 1 am 5. Oktober 2022, als die Beklagte ihr gegenüber die fristlose Kündigung ausgesprochen habe, bereits schwanger gewesen sei. Für den Bestand der Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. c OR sei irrelevant, ob die Beklagte von der Schwangerschaft gewusst habe. Davon ausgehend sei der frühestmögliche ordentliche Kündigungstermin der 30. September 2023. Die Beklagte sei verpflichtet, der Klägerin 1 vom 5. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 Schadenersatz zu leisten (Urk. 32 S. 17 f.). 3.2. Die Beklagte rügt, sie habe bestritten, dass es sich um keine Frühgeburt gehandelt habe. Die Klägerin 1 habe ihre behauptete Schwangerschaft im Kündigungszeitpunkt nicht bewiesen. Der frühestmögliche Kündigungstermin sei nicht der 30. September 2023, sondern der 31. August 2023 (Urk. 31 Rz. 51 f.). 3.3. Die Klägerin 1 trägt vor, die Behauptung der Beklagten, wonach der frühestmögliche Kündigungstermin der 31. August 2023 sei, sei neu und folglich unbeachtlich. Sie habe zudem im vorinstanzlichen Verfahren die Zeugenbefragung ihrer Frauenärztin zu ihrer Schwangerschaft im Zeitpunkt der ordentlichen und der fristlosen Kündigung offeriert (Urk. 36 Rz. 39).

- 14 - 3.4. Die Bestimmung des frühestmöglichen Kündigungstermins ist eine Rechts- und nicht eine Sachverhaltsfrage. Die diesbezüglichen Ausführungen der Beklagten sind deshalb, entgegen den Vorbringen der Klägerin 1, nicht verspätet. Dies ändert aber nichts daran, dass der Argumentation der Beklagten nicht gefolgt werden kann: Die von der Klägerin 1 eingereichte Geburtsurkunde belegt die Geburt ihres Sohnes am tt.mm.2023 (Urk. 25/1). Anhaltspunkte, dass die Urkunde nicht echt sein könnte, bringt die Beklagte nicht vor (Urk. 31 Rz. 51). Auch mit den vorinstanzlichen Erwägungen betreffend eine Frühgeburt – welche diese für den Fall anstellte, dass von einer diesbezüglichen Bestreitung ausgegangen würde – setzt sich die Beklagte nicht hinreichend auseinander und zeigt nicht auf, weshalb diese nicht korrekt sein sollen. Bei einer nach der fristlosen Kündigung vom 5. Oktober 2022 beginnenden Schwangerschaft, wie sie die Beklagte behauptet (Urk. 31 Rz. 52), würde unter Annahme einer durchschnittlichen Schwangerschaftsdauer von 268 Tagen¹ und einem Beginn am 6. Oktober 2022 der gewöhnliche Geburtstermin auf Anfang Juli 2023 fallen. Der Vorinstanz ist zu folgen, dass bei einem Schwangerschaftsbeginn erst nach der fristlosen Kündigung eine Geburt am tt.mm.2023 mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann. Die Vorinstanz musste für die Sachverhaltserstellung betreffend die Schwangerschaft im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung die offerierte Zeugenaussage der Frauenärztin der Klägerin 1 nicht abnehmen (Urk. 36 Rz. 39 i.V.m. Urk. 24 Rz. 42; vorne zur antizipierten Beweiswürdigung Erw. II.2.4.2). Die Rüge der Beklagten ist unbegründet.

E. 4

Schadensminderungsobliegenheit

E. 4.1

Die Vorinstanz erwog, die beweisbelastete Beklagte vermöge den Nachweis, dass die Klägerin 1 nach der fristlosen Kündigung eine zumutbare Stelle hätte finden können, nicht zu erbringen. Sie stelle weder entsprechende, hinreichend substantiierte Tatsachenbehauptungen zum Profil der Klägerin und der ihr zumutbaren Arbeitsstellen auf, noch offeriere sie diesbezügliche Beweismittel. Im Gegenteil weise sie selber darauf hin, dass die Klägerin 1 vor ihrer Anstellung durch die Be- 1 Vgl.

https://de.wikipedia.org/wiki/Schwangerschaftsdauer#Zum_Geburtstermin, zuletzt besucht am 4. April 2025.

- 15 - klagte über längere Zeit hinweg keine Stelle gefunden habe, was ohne weiteres den Schluss auf eine erschwerte Ausgangslage bei der Stellensuche zulasse. Die Beklagte mache vergeblich geltend, die Klägerin 1 habe nach der fristlosen Kündigung wieder gearbeitet, was diese bestreite. Im für die Erwerbstätigkeit nach der Kündigung angerufenen Beweismittel sei allein die Rede von Arbeitsbemühungen. Damit sei im Kontext der Arbeitslosenversicherung eine Stellensuche und nicht ein Stellenantritt gemeint. Die Klägerin habe am tt.mm.2023 ihr Kind geboren. Es sei naheliegend, dass ihr die Stellensuche bereits im Laufe der fortschreitenden und sichtbar werdenden Schwangerschaft schwergefallen sein müsse. Nach der Niederkunft habe sie von Gesetzes wegen Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, das heisst bis zum tt.mm.2023 gehabt. Während dieser Zeit sei ihr ein Stellenantritt von vornherein nicht zumutbar gewesen. Auch eine Stellensuche sei von ihr während dieser Zeit nur in sehr beschränktem Umfang zu erwarten gewesen. Damit sei nicht ersichtlich, inwiefern die Klägerin ihre Schadensminderungspflicht während des relevanten Zeitraums verletzt haben könnte. Die Entschädigungsansprüche reduzierten sich – so die Vorinstanz weiter – damit nicht zusätzlich um entgangenen Arbeitserlös zu den bereits beim eingeklagten Betrag berücksichtigten Taggeldern der Arbeitslosenkasse (Urk. 32 S. 18 f.).

E. 4.2

Die Beklagte rügt, es sei nicht an ihr, Suchbemühungen der Klägerin 1 nachzuweisen und die Klägerin 1 habe keine solchen Bemühungen belegt. Die Ausführungen der Vorinstanz zur erschwerten Ausgangslage bei der Stellensuche und ihrer sichtbar werdenden Schwangerschaft erfolgten belegfrei zugunsten der Klägerin 1. Vollkommen irrelevant sei zudem, ob sie – die Beklagte – den Bestand zumutbarer Arbeitsstellen dargelegt habe, sei doch der schweizweite Fachkräftemangel notorisch (Urk. 31 Rz. 53-55).

E. 4.3

Die Klägerin 1 argumentiert zusammengefasst, sie habe Beweise zu ihren Suchbemühungen vorgebracht. Zudem müsse die Arbeitgeberin, wenn sie die Verletzung der Schadensminderungspflicht der Arbeitnehmerin nachweisen möchte, die Arbeitskräftenachfrage für den betreffenden Beruf oder mehrere freie, zumutbare Stellen nachweisen. Die neue Behauptung, dass offene Stellen für den betreffenden Beruf vorhanden seien, sei unbeachtlich (Urk. 36 Rz. 41-44).

- 16 - 4.4.1. Auf die rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz zu Art. 337c Abs. 2 OR kann verwiesen werden. Eine Arbeitnehmerin muss sich an den Schadenersatzanspruch anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie durch anderweitige Arbeit verdient hat oder zu verdienen unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR). Die Voraussetzungen der Kürzung des Schadenersatzes sind von der Arbeitgeberin zu beweisen, wobei die Arbeitnehmerin nach Treu und Glauben bei der

Sachverhaltsfeststellung mitzuwirken hat. Weil dieser Beweis schwierig ist, kommt die Arbeitgeberin in der Regel ihrer Beweislast nach, wenn sie darlegt, dass im betreffenden Beruf allgemein eine Nachfrage nach Arbeitskräften bestand und die Arbeitnehmerin folglich bei gutem Willen sehr wahrscheinlich eine andere, ungefähr gleichwertige Stelle hätte finden können. Steht fest, dass für die von der Arbeitnehmerin ausgeübte Tätigkeit eine Nachfrage nach Arbeitskräften besteht, so hat die Arbeitnehmerin darzulegen, weshalb sie keine neue Stelle gefunden hat. In diesem Fall wirkt sich das Fehlen eines diesbezüglichen Beweises zu Lasten der Arbeitnehmerin aus (BGer 4A_257/2019 vom 6. November 2019 E. 4.2; BGer 4A_546/2023 vom 13. Mai 2024 E. 5.7.1; OGer ZH LA180019 vom E. IV.4.b.cc S. 26 f.; OGer ZH LA180031 vom 20. März 2019 E.IV.4.b.dd; Praxiskommentar Arbeitsvertrag-Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N 7; SHK Arbeitsvertrag-Etter/Stucky, Art. 337c N 54 f.; CHK OR-Emmel, Art. 337c N 2). Aus der der Arbeitgeberin obliegenden Beweislast ergibt sich, dass die Arbeitnehmerin ihre Stellensuchbemühungen erst dann beweisen muss, wenn die Arbeitgeberin eine allgemein grosse Arbeitskräftenachfrage für den betreffenden Beruf oder mehrere freie zumutbare Stellen nachweist (OGer ZH LA140002 vom

E. 4.5

Zusammenfassend erweist sich die Rüge der Beklagten als unbegründet, und die Vorinstanz hat zu Recht von einer Reduktion des Schadenersatzes wegen entgangenem Arbeitserlös abgesehen (vgl. Urk. 31 S. 20 f.).

E. 5

Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR

E. 5.1

Die Vorinstanz erwog, es sei mangels substantiiertes Behauptungen nicht von einer Kenntnis der Schwangerschaft seitens der Beklagten auszugehen. Die Schwangerschaft der Klägerin 1 sei im Rahmen ihrer persönlichen Verhältnisse bei der Entscheidung über eine Entschädigung zu ihren Gunsten zu berücksichtigen. Die Beklagte habe der Klägerin 1 nach einer gut sechsmonatigen Anstellung fristlos gekündigt. Bei einer derart kurzen Dauer des Anstellungsverhältnisses komme nur eine geringe Entschädigung in Frage. Nachdem weder von einem Arbeitszeitbetrug noch einer wiederholten Nichtbefolgung von Anweisungen auszugehen sei, könne der Klägerin 1 kein Mitverschulden vorgeworfen werden. Die (nicht gültig belegten) Betrugsvorwürfe bedeuteten sodann eine nicht unerhebliche Persönlichkeitsverletzung. Die Klägerin 1 sei im Zeitpunkt der Entlassung 28 Jahre alt und im vierten Monat schwanger gewesen. Ihre Möglichkeit, rasch wieder eine Arbeitsstelle zu finden, sei unter diesen Vorzeichen eingeschränkt gewesen. Hinzu komme, dass die Beklagte der Klägerin 1 selber geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt attestiere. Jedenfalls bis zum 30. September 2023 sei die Klägerin 1 auf dem Arbeitsmarkt nicht fündig geworden. Unter Berücksichtigung dieser Umstände erscheine es trotz des kurzen Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt, der Klägerin 1 eine Entschä-

- 18 - digung von eineinhalb Monatslöhnen in Höhe von insgesamt Fr. 7'312.50 zuzusprechen (Urk. 32 S. 22 f.).

E. 5.2

Die Beklagte rügt, die Vorinstanz habe den Arbeitszeitbetrug und den Anstiftungsversuch einer anderen Mitarbeiterin dazu sowie die wiederholte Nichtbefolgung von Anweisungen

– was alles erstellt beziehungsweise erstellbar sei – nicht berücksichtigt. Auch die Schwangerschaft der Klägerin 1 sei nicht erstellt. Nicht von Belang sei, welche Chancen sie der Klägerin 1 auf dem Arbeitsmarkt attestiere, sondern vielmehr, welche Bemühungen die Klägerin 1 hätte unternehmen können, um wieder eine Stelle zu finden. Hinzu komme, dass die Klägerin 1 in ihrem Lebenslauf bereits mehrere Lücken gehabt habe und ihr aufgrund der bereits ausgesprochenen ordentlichen Kündigung ohnehin eine Stellensuche bevorgestanden sei. Die fristlose Kündigung habe das berufliche Fortkommen der Klägerin nicht erschwert. Zudem habe die Klägerin 1 bereits am 16. November 2022 wieder eine Stelle gehabt. Das Mitverschulden der Klägerin 1 sei zudem zu Unrecht nicht berücksichtigt worden (Urk. 31 Rz. 60-65).

E. 5.3

Die Klägerin 1 schliesst sich im Wesentlichen der Argumentation der Vorinstanz an, diese habe sämtliche Umstände korrekt gewürdigt (Urk. 36 Rz. 47-49).

E. 5.4

Auf die rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz kann vollumfänglich verwiesen werden (Urk. 32 S. 21). Die Vorinstanz ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Schwangerschaft der Klägerin 1 im Zeitpunkt der fristlosen Entlassung erstellt ist (vorne Erw. II.3.4). Hinzuzufügen ist, dass mit derselben Begründung auch eine Schwangerschaft im Zeitpunkt der ordentlichen Kündigung vom 23. September 2022, nur eineinhalb Wochen vor der fristlosen Kündigung, erstellt werden kann (vorne Erw. II.3.4). Die Kritik der Beklagten betreffend die Feststellung der Schwangerschaft verfängt nicht (Urk. 31 Rz. 62). Auch hinsichtlich des Vorbringens, die Klägerin 1 habe bereits am 16. November 2022 wieder eine Stelle gehabt (Urk. 31 Rz. 64), kann der Beklagten nicht gefolgt werden. Dass eine Anmeldung beim RAV und die Aufnahme von Arbeitsbemühungen nicht gleichzusetzen ist mit einem Stellenantritt, legte die Vorinstanz richtig dar (Urk. 32 S. 19). Auch kann nicht zulasten der Klägerin 1 gewertet werden, dass sie in ihrer Klage einstweilen Ersatzansprüche bis Ende September 2023 geltend machte, obwohl im Zeitpunkt der Klageeinreichung noch nicht klar war, ob die Klägerin allenfalls bereits schon früher eine neue Anstellung finden würde (vgl. Urk. 31 Rz. 64). Die Vorinstanz berücksichtigte die Schwangerschaft der Klägerin 1 und die insbesondere dadurch begründete eingeschränkte Möglichkeit, rasch eine Arbeitsstelle zu finden zu Recht zu Gunsten der Klägerin 1. Obwohl die Schwangerschaft einen Einfluss auf den Schadenersatz gemäss Art. 337c Abs. 1 OR hat (Sperrfrist), kann diese auch bei der Festsetzung der Entschädigung im Sinne der persönlichen Umstände der Klägerin 1 berücksichtigt werden (vgl. BGer 4C.271/2000 vom 15. Februar 2001 Sachverhalt B und E. 3; CHK OR-Emmel, Art. 337c N 6; ZK OR-Staehelin, Art. 337c N 18; Praxiskommentar Arbeitsvertrag-Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N 9 S. 1163). Es ist, anders als die Beklagte argumentiert (Urk. 31 Rz. 62 f.; vgl. Urk. 36 Rz. 48), davon auszugehen, dass die durch die fristlose Kündigung entstandene weitere Lücke im Lebenslauf der im Kündigungszeitpunkt schwangeren Klägerin 1 deren berufliches Fortkommen über die Dauer der Schadenersatzpflicht hinaus beeinträchtigte (Urk. 24 Rz. 29; Prot. I S. 16; Urk. 4/6; Urk. 13/4 f.). Die Beklagte macht weiter geltend, die Klägerin 1 sei ohnehin in einem ordentlich gekündigten Arbeitsverhältnis gestanden (Urk. 31 Rz. 62). Dem kann nicht gefolgt werden, denn die Klägerin 1 war im Zeitpunkt der ordentlichen Kündigung bereits schwanger (vgl. vorne in dieser Erw.), weshalb diese Kündigung nichtig war (Art. 336c

Abs. 1 lit. c OR). Zuletzt ist auf das Mitverschulden der Klägerin 1 einzugehen: Die Vorinstanz hat ein Mitverschulden verneint, weil weder von einem Arbeitszeitbetrug noch von einer wiederholten Nichtbefolgung von Anweisungen auszugehen sei. Die nicht gültig belegten Betrugsvorwürfe bedeuteten – nach Ansicht der Vorinstanz – eine nicht unerhebliche Persönlichkeitsverletzung (Urk. 32 S. 22). Der Vorwurf des Arbeitszeitbetrugs setzt sich aus den beiden Teilaspekten der eigenen falschen Zeiterfassung und dem Anstiftungsversuch einer anderen Mitarbeiterin zusammen (vorne Erw. II.2.4.3 f.). Hinsichtlich des Anstiftungsversuchs und der wiederholten Nichtbefolgung von Anweisungen kann der Sachverhalt nicht erstellt werden (hinten Erw. II.6.4.1). Diesbezüglich kann demnach nicht zulasten der Klägerin 1 von einer Pflichtverletzung beziehungsweise einem Mitverschulden ausgegangen werden. Hinsichtlich der falschen Zeiterfassung hielt die Vorinstanz fest, die Behauptungen der Beklagten zur Information der Klägerin 1 über die Ortungsfunktion der Zeiter-

- 20 - fassungssapplikation seien ungenügend erfolgt, weshalb davon auszugehen sei, dass die Klägerin 1 keine Kenntnis der Funktion gehabt habe. Zudem sei die Ortungsfunktion im Falle der Klägerin 1, die vor Ort im Büro gearbeitet habe, für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich gewesen (Urk. 32 S. 14 f.). Der Vorinstanz kann in beiden Aspekten nicht gefolgt werden: Einerseits behauptete die Beklagte in ihrer Klageantwort unter Bezugnahme auf die in der Klageschrift bestrittene Aufklärung über die Ortungsfunktion, die Klägerin 1 sei explizit informiert worden, was die Applikation könne, und offerierte dazu drei (Zeugen-)Befragungen (Prot. I S. 14). Andererseits wäre nicht von fehlender Erforderlichkeit der Standorterfassung auszugehen, wenn sich die Parteien auf die Nutzung der Zeiterfassungssapplikation geeinigt hätten. Dies gilt unabhängig davon, auf wessen Initiative es zur Nutzung der Applikation kam. Falls die Beklagte mit den offerierten (Zeugen-)Befragungen beweisen könnte, dass die Klägerin 1 über die GPS-Funktion der Applikation beim Ein- und Ausloggen informiert worden wäre, wäre nicht von einer unzulässigen Datenverarbeitung auszugehen (vgl. BGE 130 II 425 E. 4 ff.; Praxiskommentar Arbeitsvertrag-Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 328b N 8 S. 586; CHK OR-Emmel, Art. 328 N 4 f.; Kasper/Wildhaber, Big Data am Arbeitsplatz, in: IRPS 2019, S. 223; CS Commentaire du contrat de travail-Dunand/Raedler, Art. 328b N 103; Müller, Die Umsetzung positiver Schutzpflichten nach Art. 8 EMRK in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen im Schweizer Recht, in: SASR 2024, N 584). Dann wären die erhobenen Standorte beim nicht am Arbeitsort erfolgten Ausloggen am 9. und 12. August 2022 verwertbar (vgl. Urk. 13/1-3). Dies muss indessen nicht abschliessend geklärt werden. Eine Entschädigung von einhalb Monatslöhnen wäre nämlich auch dann angemessen, wenn der Klägerin 1 hinsichtlich ihrer Arbeitszeiterfassung eine Pflichtverletzung und damit ein Mitverschulden anzulasten wäre: Eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR ist bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung in aller Regel geschuldet. Nur in aussergewöhnlichen Situationen, beispielsweise, wenn ein Fehlverhalten der Arbeitgebenden ausgeschlossen ist oder wenn erhebliches Fehlverhalten der Arbeitnehmerin vorliegt, ist keine Entschädigung zuzusprechen (BGE 121 III 64 E. 3.c; BGer 4A_402/2021 vom 14. März 2022 E. 7.1; BGer 4A_56/2016 vom 30. Juni 2016 E. 4.2.1; CHK OR-Emmel, Art. 337c N 3 m.w.H.; OFK OR-Milani, Art. 337c N 14).

- 21 - Aufgrund der Schwangerschaft, der erschwerten Arbeitsstellensuche und dem nicht erstellbaren Vorwurf der Anstiftung einer anderen Mitarbeiterin zum Arbeitszeitbetrug erweist sich – selbst unter Berücksichtigung der kurzen Dauer des An-

stellungsverhältnisses – die vorinstanzlich festgesetzte Entschädigung von eineinhalb Monatslöhnen leicht unter dem noch Angemessenen. Eine Erhöhung der Entschädigung ist mangels (Anschluss-)Berufung der Klägerin 1 indessen nicht zulässig. Ausgehend von einer leicht höheren angemessenen Entschädigung würde selbst unter Berücksichtigung eines Mitverschuldens der Klägerin wegen falscher Arbeitszeiterfassung die vorinstanzlich festgesetzte Entschädigung von eineinhalb Monatslöhnen immer noch angemessen erscheinen.

E. 5.5

Mit Bezug auf die von der Beklagten kritisierte Höhe der Entschädigung ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz vom Bruttolohn zuzüglich eines Anteils des 13. Monatslohns ausging. Dem Gericht kommt bei der Festsetzung der Entschädigung grosses Ermessen zu. Es ist insbesondere nicht verpflichtet, sich dabei strikt an eine Lohnquote zu halten (BGer 4A_161/2016 E. 3.3; ZK OR-Staehelin, Art. 337c N 18 m.w.H.; SHK Arbeitsvertrag-Etter/Stucky, Art. 337c N 33 m.w.H.; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 337c N 6; vgl. Urk. 31 Rz. 67; Urk. 36 N 51).

E. 5.6

Zusammengefasst ist den Rügen der Beklagten zur Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR nicht zu folgen. Es bleibt damit bei der vorinstanzlich festgesetzten Entschädigung von Fr. 7'312.50.

E. 6

Beweislast und Beweisabnahmen betreffend Arbeitszeugnis

E. 6.1

Die Vorinstanz erwog, die Parteien seien sich einig, dass das der Klägerin 1 ausgestellte Arbeitszeugnis nicht als gut zu qualifizieren sei, der angebehrte Zeugnistext jedoch schon (Urk. 32 S. 24). Die Beklagte stütze sich für ihren Standpunkt bei Lichte betrachtet massgeblich auf Werturteile, die ohnehin keinem direkten Beweis zugänglich seien. Soweit sie einzelne Tatsachen behaupte, namentlich im Zusammenhang mit angeblich missachteten Anweisungen, falle ihr Vortrag jedoch pauschal und unsubstantiiert aus. Sie benenne keinen einzigen konkreten Vorfall. Schlussfolgerungen für ein generelles Verhalten der Klägerin 1 liessen sich so nicht ziehen. Mangels genügender Substantiierung sei über diese Tatsachen kein Be-

- 22 - weisverfahren durchzuführen, weshalb auf die Abnahme der von der Beklagten offerierten Personalbeweise verzichtet werden könne. Da die Beklagte beim vorliegenden schlechten Arbeitszeugnis, welches lediglich in ein gutes Arbeitszeugnis abgeändert werden solle, die negativen Folgen der Beweislosigkeit trage, sei sie zu verpflichten, der Klägerin 1 ein Arbeitszeugnis mit einer guten Leistung und gutem Verhalten auszustellen. Im beantragten Zeugnistext werde dies zum Ausdruck gebracht, so dass das Rechtsbegehren Ziffer 3 der Klägerin 1 zum Urteil erhoben werden könne. Kein anderer Ausgang – so die Vorinstanz weiter – ergäbe sich, wenn mit dem Bundesgericht auf die Mitwirkung der Beklagten abgestellt würde, denn ihrer Mitwirkungsobliegenheit sei die Beklagte auch in diesem Zusammenhang nicht genügend nachgekommen. In Bezug auf die Fachkenntnisse der Klägerin 1 bleibe zu bemerken, dass die verlangte Formulierung "umfassende Fachkenntnisse" ebenfalls dem Prädikat "gut" entspreche. Auch bei fehlenden einschlägigen Arbeitserfahrungen schein es ohne weiteres denkbar, dass die Klägerin 1 nach sechs

Monaten die nicht allzu komplex scheinenden Aufgaben in ihrem vertraglich definierten Arbeitsbereich beherrscht habe. Auch hier stehe einer antrags-gemässen Abänderung nichts im Wege. Mit dem Arbeitsvertrag vom 22. März 2022 belege die Klägerin 1 sodann, dass die im beantragten Zeugnistext genannten Arbeitsbereiche ihr vertraglich zugewiesen gewesen seien. Nachdem der Arbeitsvertrag mit grösster Wahrscheinlichkeit von der Beklagten selber verfasst worden sei, leuchte ihre Kritik an der angebotenen Formulierung, welche eins zu eins dem Arbeitsbereich gemäss Arbeitsvertrag entspreche, nicht ein. Zutreffend sei schliesslich der Standpunkt der Klägerin 1, wonach im angepassten Arbeitszeugnis bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht das tatsächliche Enddatum der Anstellung und nicht der faktische Zeitpunkt der Ausstellung des Arbeitszeugnisses aufzuführen sei. Damit sollen ungewünschte Rückschlüsse auf die fristlose Kündigung vermieden werden. Dementsprechend seien beide Daten antragsgemäss auf den 31. Oktober 2022 festzulegen (Urk. 32 S. 25 f.).

E. 6.2

Die Beklagte rügt, die Vorinstanz habe ihren verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör übergangen, die grundlegendsten Regeln des Beweisrechts und die Vorgaben des Arbeitsrechts verletzt. Die Vorinstanz sei von einer falschen Beweislastverteilung ausgegangen, denn es sei an der Klägerin 1 gelegen, die an-

- 23 - geblichen Unzulänglichkeiten im Arbeitszeugnis zu benennen, zu begründen und zu belegen (Urk. 31 Rz. 72-79). Weiter sei falsch und willkürlich, den 31. Oktober 2022 als Enddatum der Anstellung und als Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses anzugeben (Urk. 31 Rz. 81-84). Die Vorinstanz habe darüber hinaus die der Klägerin 1 zugewiesenen Tätigkeiten und die Berufserfahrung falsch festgehalten (Urk. 31 Rz. 85-89). Auch die Bewertung von Leistung und Verhalten sei nicht korrekt erfolgt und führe dazu, dass die Beklagte sich straf- und zivilrechtlich haftbar mache und sich einer potentiellen Urkundendelinquenz aussetze (Urk. 31 Rz. 96-99, Rz. 103). Schliesslich sei die abgeänderte Schlussformulierung unzulässig (Urk. 31 Rz. 100-102).

E. 6.3

Die Klägerin 1 argumentiert, die Beklagte hätte nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung die Tatsachen darlegen müssen, welche zur negativen Einschätzung geführt hätten. Dafür bringe die Beklagte keinen einzigen Beweis vor. Ausserdem sei angesichts der Schwere der Vorwürfe zu erwarten gewesen, dass diese besser dokumentiert worden wären. Im Übrigen schliesst sich die Klägerin 1 der vorinstanzlichen Argumentation an (Urk. 36 Rz. 53-64). 6.4.1. Auf die rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz kann grundsätzlich verwiesen werden (Urk. 32 S. 23 f.). Die Beweislast für bestimmte Formulierungen im Arbeitszeugnis liegt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung bei der Arbeitnehmerin. Allgemein liegt es an der Arbeitnehmerin, die Tatsachen zu beweisen, welche die Ausstellung eines anderen als dem ihr ausgehändigten Arbeitszeugnis rechtfertigen. Die Arbeitgeberin andererseits hat bei der Sachverhaltsermittlung diejenigen Tatsachen darzulegen, die zu ihrer Beurteilung geführt haben. Weigert sie sich, dies zu tun oder gelingt ihr nicht, ihre Position zu begründen, kann der Berichtigungsantrag als begründet erachtet werden (Urteil BGer 4A_270/2014 vom 18. September 2014 E. 3.2.1; Urteil BGer 4A_117/2007 vom 13. September 2007 E. 7.1; Praxiskommentar Arbeitsvertrag-Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 330a N 5c; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 330a N 10; SHK OR-Etter, Art. 330a N 75; BK OR-Rehbinder/Stöckli, Art. 330a N 22; CS CO-Aubert, Art.

330a N 59 f.; CHK OR-Emmel, OR 330a N 4; KUKO OR-Pietruszak, Art. 330a N 20). Anders als die Beklagte argumentiert (Urk. 31 Rz. 75), wäre es damit an ihr gelegen, diejeni-

- 24 - gen Tatsachen darzulegen, die zu ihrer (negativen) Beurteilung geführt haben. Eine substantiierte Tatsachenbehauptung beinhaltet neben der Behauptung einer konkreten Tatsache und der Bezeichnung der Beteiligten auch eine Konkretisierung hinsichtlich Ort und Zeit (vgl. BGer 4A_595/2021 vom 5. Mai 2022 E. 7.6.1 und E. 7.6.3; vorne Erw. II.2.4.2). Die vorinstanzlichen Ausführungen der Beklagten zur Leistung und zum Verhalten der Klägerin 1 stellen keine substantiierten Tatsachenbehauptungen dar: Mit Bezug auf das Nichtbefolgen von Anweisungen, das respektlose und zunehmend unmotivierte Auftreten, das "Sich-foutieren" um klare Instruktionen, das Fehlverhalten und die ungenügende Arbeitsleistung (Urk. 11 Rz. 14 f.; Prot. I S. 8, S. 12; vgl. Urk. 24 Rz. 19 f., Rz. 40; vgl. weiter Urk. 31 Rz. 76 f., Rz. 96 f.; Urk. 42 Rz. 10, Rz. 20) hätte die Beklagte behaupten müssen, was für ein konkretes Verhalten, beziehungsweise was für eine konkrete ungenügende Leistung, sie der Klägerin 1 vorwirft und wann sich das Verhalten zugetragen haben sollte. Es geht nicht darum, ob sich die Beklagte nicht mehr an die exakte Minute des Tages der Vorfälle erinnern kann (Urk. 31 Rz. 74), sondern darum, dass es bereits an einem substantiiert behaupteten Verhalten sowie an einer substantiiert behaupteten ungenügenden Leistung fehlt. Auch bezüglich der Anstiftung einer anderen Mitarbeiterin zur falschen Arbeitszeiterfassung fehlt es an einer substantiierten Behauptung, wann die Klägerin 1 der anderen Mitarbeiterinnen habe zeigen wollen, wie man "am besten betrüge" beziehungsweise "wie man bei der Arbeitszeiterfassung am besten bescheissen" könne (vgl. vorne Erw. II.2.4.3; Urk. 11 Rz. 22; Urk. 31 Rz. 78, Rz. 97). Damit fehlt es an substantiierten Tatsachenbehauptungen. Das Beweisverfahren dient dazu, substantiierte Behauptungen zu beweisen. Es dient nicht dazu, unsubstantiierte Behauptungen zu vervollständigen (vorne Erw. II.2.4.2). Die Vorinstanz hat damit zu Recht auf Beweisabnahmen verzichtet. Es muss mangels Relevanz nicht geklärt werden, ob es sich bei den Behauptungen um Werturteile, wie die Vorinstanz argumentiert, oder um nicht genügend substantiierte Tatsachen handelt. 6.4.2. Weiter ist auf das im Arbeitszeugnis anzugebende Enddatum der Anstellung und das Ausstellungsdatum einzugehen. Diesbezüglich ist zwischen den Parteien strittig, ob als Enddatum das Datum der fristlosen Entlassung (5. Oktober 2022) und als Ausstellungsdatum das effektive Ausstellungsdatum (27. Oktober 2022)

- 25 - anzugeben ist oder – wie es die Klägerin 1 beantragt – für beide Daten der 31. Oktober 2022 festzuhalten sei (Urk. 31 Rz. 81-84; Urk. 36 Rz. 60). In der Lehre bestehen unterschiedliche Auffassungen, ob im Fall einer ungerechtfertigten fristlosen Arbeitgeberkündigung das Datum der fristlosen Entlassung anzugeben ist, an welchem das Arbeitsverhältnis rechtlich und faktisch beendet wird, oder ob davon abgewichen werden kann, um ungewünschte Rückschlüsse auf die ungerechtfertigte fristlose Kündigung zu vermeiden (für eine Abweichung: Praxiskommentar Arbeitsvertrag-Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 330a N 5b; BK OR-Rehbinder/Stöckli, Art. 330a N 5, N 21; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 330a N 6; Fischer, Arbeitszeugnis - Beurteilung und Durchsetzung Handbuch für die Praxis, 2016, S. 14 f.; für ein Festhalten am Datum der fristlosen Kündigung: CR CO I-Ordolli, Art. 330a N 16, N 26; CS Commentaire du contrat de travail-Aubert, Art. 330a N 24 f.; OFK OR-Pellascio, Art. 330a N 11, N 14; KUKO OR-Pietruszak, Art. 330a N 9 f.). Das Bundesgericht hat sich in einem nicht publizierten

Entscheid aus dem Jahr 2004 betreffend einer von der Arbeitnehmerin ausgesprochenen fristlosen Kündigung für einen Vorrang des Wahrheitsgebots ausgesprochen. Wie die Datierung im Fall einer von der Arbeitgeberin ausgesprochenen ungerechtfertigten fristlosen Kündigung zu beurteilen wäre, hat das Bundesgericht soweit ersichtlich noch nicht entschieden (BGer 4C.36/2004 vom 8. April 2004 E. 5; vgl. SHK Arbeitsvertrag-Etter, Art. 330a N 45 f. m.w.H.). Es entspricht der zürcherischen Praxis, einer ungerechtfertigt fristlos entlassenen Arbeitnehmerin – entgegen dem Prinzip der Wahrheits-treue – ein Arbeitszeugnis mit einem Beendigungsdatum auf den nächstmöglichen Kündigungstermin zuzugestehen. Sofern ein diesbezügliches Interesse besteht, gilt dies auch für die Frage des Ausstellungsdatums. Dies gilt insbesondere, wenn das ursprüngliche Arbeitszeugnis vor Ablauf des nächstmöglichen Kündigungstermins datiert (OGer ZH vom 21. März 1996, in: ZR 96/1997 S. 39; OGer ZH LA990034 vom 29. Mai 2000, in: ZR 100/2001 S. 236; AGer BGZ AN051032 vom 3. Juli 2006, in: Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 20062 S. 24; AGer BGZ vom 8. April 2008, in: JAR 2009, S. 694 f.). Wie ausgeführt (vorne Erw. II.3), ist davon auszugehen, dass sich das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der Schwan- 2 Abrufbar unter <https://www.gerichte-zh.ch/themen/arbeit/hilfen/entscheidsammlung.html>, zuletzt besucht 4. April 2025.

- 26 - gerschaft der Klägerin 1 hypothetisch bis am 30. September 2023 verlängert hätte. Die Klägerin 1 hat dagegen nur beantragt, dass im Arbeitszeugnis festzuhalten sei, das Arbeitsverhältnis habe bis 31. Oktober 2022 gedauert (Urk. 36 Rz. 60; Urk. 2 Rz. 29). Das Gericht ist in Zivilverfahren an die Anträge der Parteien gebunden und darf ihnen nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als sie verlangen (Art. 58 Abs. 1 ZPO). Entsprechend dem Antrag der Klägerin 1 hat die Vorinstanz das im Arbeitszeugnis anzugebende Enddatum korrekt auf den 31. Oktober 2022 festgesetzt. Gleiches gilt für das Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses: Da das ursprüngliche Zeugnis, das auf den 27. Oktober 2022 datiert (Urk. 4/10), Rückschlüsse auf die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zulassen würde, hat die Vorinstanz richtigerweise angeordnet, auch dieses Datum auf den 31. Oktober 2022 festzulegen. Zusammenfassend ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz das Enddatum und das Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses auf den 31. Oktober 2022 festlegte. 6.4.3. Hinsichtlich des Tätigkeitsbereichs der Klägerin 1 ist mit der Vorinstanz festzustellen, dass die von der Klägerin 1 beantragte Tätigkeitsbeschreibung mit dem ihr vertraglich zugewiesenen Aufgabenbereich gemäss Arbeitsvertrag übereinstimmt (Urk. 4/2 S. 1). Massgeblich für die im Arbeitszeugnis zu erwähnenden Tätigkeiten sind zwar nicht die vertraglich vereinbarten, sondern die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten (BGer 4A_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.1). Es wäre aber an der Beklagten gelegen, die Behauptung der Klägerin 1 substantiiert zu bestreiten und ihrerseits Behauptungen zu den Tätigkeiten aufzustellen, die eine vom Arbeitsvertrag abweichende Beschreibung des Tätigkeitsbereichs der Klägerin 1 im Arbeitszeugnis rechtfertigen. Dass sie vorinstanzlich solche Behauptungen aufstellt und Beweismittel angeboten hätte, ist nicht ersichtlich (Urk. 31 Rz. 88 i.V.m. Urk. 11 Rz. 38; vgl. weiter Urk. 11 Rz. 65, wo keine Beweismittel offeriert werden). Die erst im Berufungsverfahren gemachten Ausführungen erfolgen verspätet (Urk. 31 Rz. 88; vorne Erw. II.1.4). Es ist folglich nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz den Tätigkeitsbereich der Klägerin 1 wie von dieser beantragt übernahm.

- 27 - 6.4.4. Weiter kritisiert die Beklagte die Formulierung, wonach die Klägerin 1 über "umfassende Fachkenntnisse" verfüge (Urk. 31 Rz. 90-95). Soweit die Beklagte diesbezüglich neue Behauptungen aufstellt und Beweismittel offeriert, die sie bereits vor Vorinstanz hätte vorbringen können, ist darauf nicht weiter einzugehen (Urk. 31 Rz. 90, Rz. 92-95; vorne Erw. II.1.4). Hingegen trug die Beklagte bereits vor Vorinstanz vor, die Klägerin 1 habe vor dem Stellenantritt bei ihr noch nie in einem Büro gearbeitet, sondern sei im Verkauf tätig gewesen (Urk. 11 Rz. 67; Prot. I S. 14). Dies wurde von der Klägerin 1 nicht grundsätzlich bestritten, auch wenn darauf hingewiesen wurde, dass die Klägerin 1 im Rahmen ihrer bisherigen Tätigkeiten administrative Arbeiten und Büroaufgaben wahrnehmen müssen (Urk. 24 Rz. 63 i.V.m. Rz. 18). Obwohl die Formulierung "wir lernten Frau B._____ als Mitarbeiterin mit umfassenden Fachkenntnissen kennen" nicht zwingend bedeutet, dass die Klägerin 1 ihre Stelle bereits mit umfassenden Fachkenntnissen angetreten hatte (Urk. 31 Rz. 92), erscheint die Formulierung aufgrund des bloss sechsmonatigen Arbeitsverhältnisses als nicht angemessen. Angemessen erscheint, die Passage mit "Frau B._____ eignete sich in kürzester Zeit das nötige Fachwissen an und arbeitete sich dank ihrer vielfältigen Berufserfahrung ohne Mühe in das für sie neue Aufgabengebiet ein." (vgl. Fischer, a.a.O., S. 25). Anders als die Beklagte behauptet (Urk. 31 Rz. 93), ist einem Arbeitszeugnis inhärent, dass sich die attestierten Fachkenntnisse auf den Tätigkeitsbereich der Arbeitnehmerin beziehen und im vorliegenden Fall darunter nicht umfassende Kenntnisse im kaufmännischen Bereich zu verstehen sind (vgl. Fischer, a.a.O., S. 24, wonach das Fachwissen im Arbeitszeugnis direkt nach den Tätigkeiten abzuhandeln sei). 6.4.5. Hinsichtlich der Bewertung ihres Verhaltens ist zunächst festzuhalten, dass betreffend die meisten Vorwürfe keine substantiierten Tatsachenbehauptungen vorliegen (vorne Erw. II.6.4.1). Ob die zweimalige falsche Zeiterfassung (am 9. und 12. August 2022) erstellt werden kann, kann offenbleiben (vgl. bereits vorne Erw. II.5.4). Selbst wenn dies erstellt wäre, würde dies nichts daran ändern, dass hinsichtlich der Leistung – und dies moniert die Beklagte (Urk. 31 Rz. 97) – ein gutes Zeugnis auszustellen wäre. Da aber schon eine "volle Zufriedenheit" auf eine sehr gute Beurteilung schliessen lässt (vgl. Fischer, a.a.O., S. 13), ist die Formulierung auf "[s]ie erfüllte ihre Leistungen stets zu unserer Zufriedenheit" anzupassen.

- 28 - Mangels substantiiertter Tatsachenbehauptungen zum Verhalten der Klägerin 1 (vorne Erw. II.6.4.1), ist auch die verlangte Anpassung der Passage zum Verhalten der Klägerin gegenüber Mietern, Verwaltungen, Vorgesetzten und Mitarbeitern abzulehnen (vgl. Urk. 31 Rz. 98 f.). Hinsichtlich der Schlussformulierung ist die Kritik der Beklagten hingegen gerechtfertigt. Es besteht weder ein Anspruch auf Dankesworte noch auf eine bestimmte Formulierung (BGer 4C.36/2004 vom 8. April 2004 E. 5; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 330a N 8; KUKO OR-Pietruszak, Art. 330a N 18). Folglich ist die ursprüngliche Formulierung der Beklagten ("Wir danken ihr für ihren Einsatz und wünschen ihr alles Gute für die berufliche und private Zukunft"; Urk. 4/10) nicht abzuändern.

E. 6.5

Die Beklagte dringt mit ihren Rügen betreffend das Arbeitszeugnis teilweise durch. Das Arbeitszeugnis ist wie folgt auszustellen (Änderungen zum vorinstanzlichen Urteil kursiv): "Arbeitszeugnis Frau B._____, geb. tt.08.1994, war in unserem Unternehmen vom 1. April bis 31. Oktober 2022 in der Abteilung Kundendienst unseres Betriebes als Sachbearbeiterin Kundendienst angestellt. Die Tätigkeit von Frau B._____ beinhaltete im Wesentlichen: • Organisation des Büroalltags und interner Abläufe • Telefone mit Mietern,

Verwaltern und Servicemonteuren verwalten • Termine mit Handwerkern und Hauswarten koordinieren und alle da- zugehörenden allgemeine Arbeiten in einem Hauswartungsbüro übernehmen Frau B._____ eignete sich in kürzester Zeit das nötige Fachwissen an und arbeitete sich dank ihrer vielfältigen Berufserfahrung ohne Mühe in das für sie neue Aufgabengebiet ein. Frau B._____ war eine zuverlässige Mitarbeiterin, die ihre Aufgaben selbständig, effizient und eigeninitiativ ausgeführt hat.

- 29 - Sie erfüllte ihre Leistungen stets zu unserer [...] Zufriedenheit. Ihr Verhalten gegenüber Mietern, Verwaltungen, Vorgesetzten und Mitarbeitern war jederzeit freundlich und korrekt. Wir danken ihr für ihren Einsatz und wünschen ihr alles Gute für die berufliche und private Zukunft. C._____, 31. Oktober 2022 A._____ AG"

E. 7

Fazit Die Beklagte dringt mit ihren Rügen betreffend das Arbeitszeugnis teilweise durch. Dispositiv-Ziffer 2 des Urteils des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Horgen vom 6. Mai 2024 ist wie vorstehend aufgezeigt anzupassen (Erw. II.6.5). Im Übrigen erweisen sich ihre Rügen als unbegründet. III. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert unter Fr. 30'000.– werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Die Kostenlosigkeit gilt – von vorliegend nicht anwendbaren Ausnahmen abgesehen (vgl. Art. 115 Abs. 1 ZPO) – auch für das kantonale Rechtsmittelverfahren (BGer 4A_332/2015 vom 10. Februar 2016 E. 6.2). Für das Berufungsverfahren sind damit keine Gerichtskosten zu erheben. 2. Die Kostenfreiheit gemäss Art. 114 ZPO bezieht sich nur auf die Gerichtskosten. Die Zuspreehung von Parteientschädigungen erfolgt nach den allgemeinen Regeln (Art. 105 ff. ZPO; BK ZPO-Sterchi, Art. 113-114 N 5). 3. Hat im Berufungsverfahren keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten des zweit- und des erstinstanzlichen Verfahrens nach dem Ausgang des Berufungsverfahrens verteilt (ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 318 N 59). Während die Vorinstanz von einem Obsiegen der Klägerin 1 von neun Zehnteln ausging (Urk. 32 S. 27), rechtfertigt sich aufgrund des teilweisen Unterliegens der Klä-

- 30 - rin 1 hinsichtlich des Arbeitszeugnisses nunmehr von einem Obsiegen von acht Zehnteln beziehungsweise vier Fünfteln auszugehen. Damit ist der Klägerin 1 eine auf drei Fünftel reduzierte Parteientschädigung zuzusprechen. Die von der Vorinstanz festgesetzte volle Parteientschädigung von Fr. 4'600.– (inkl. MwSt.) wurde nicht kritisiert (Urk. 32 S. 27; Urk. 31 Rz. 104 f.; Urk. 36 Rz. 66-69) und ist zu bestätigen. Die Beklagte ist folglich zu verpflichten, der Klägerin 1 eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 2'760.– für das erstinstanzliche Verfahren zuzusprechen. Für das Berufungsverfahren rechtfertigt sich unter Berücksichtigung des Streitwerts von Fr. 20'988.– (Fr. 16'112.50 + Fr. 4'875.–: Urk. 32 S. 26 ff.; vgl. Urk. 31 Rz. 12), die Beklagte ausgehend von einer vollen Parteientschädigung von 2'900.– (inkl. MwSt.; vgl. § 4 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV) zur Bezahlung einer auf drei Fünftel reduzierten Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'740.– (inkl. MwSt.) zu verpflichten. Es wird beschlossen:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.