

ZH_OBERGERICHT LA250001 vom 30. September 2025

ZH Obergericht, 2025-09-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA250001

FR: ZH_OBERGERICHT LA250001 du 30 septembre 2025

IT: ZH_OBERGERICHT LA250001 del 30 settembre 2025

Erwägungen

E. 1

Unstrittig nahm die Berufungsklägerin in den Monaten Juni und Juli 2018 zusammen mit Vertretern der Berufungsbeklagten an Bewerbungsgesprächen in den Räumlichkeiten der Berufungsbeklagten in C._____ teil und prüfte vorgängig Bewerbungskandidaturen. Die für die zu besetzende Stelle "Leitung Administration und HR im B'._____" gesuchte Person sollte der Geschäftsführerin unterstellt sein – mit Wirkung ab 1. September 2018 also der Berufungsklägerin (Urk. 110 S. 5 f., Urk. 110 S. 84). Die Berufungsklägerin stellte sich auf den Standpunkt, das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Berufungsbeklagten habe aufgrund ihres Einbezugs in den

- 7 - Stellenbewerbungsprozess bereits im Juni 2018 begonnen und der Beginn des Arbeitsvertrages der Berufungsklägerin sei auf einen früheren Zeitpunkt als den 1. September 2018 vorverlegt worden. Daran hält sie auch im Berufungsverfahren fest. Der Prozessstandpunkt der Berufungsbeklagten war der Gegenteilige. Die Vorinstanz kam zum Schluss, die von der Berufungsklägerin im Zeitraum vom 22. Juni 2018 bis 20. Juli 2018 getätigten Verrichtungen seien als unentgeltliche Gefälligkeit zu qualifizieren. E contrario sei zwischen der Berufungsklägerin und der Berufungsbeklagten weder ein Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 320 OR zustande gekommen, noch liege ein faktisches Arbeitsverhältnis vor (Urk. 110 E. 6.4.2.) und sie verneinte, dass der Beginn des Arbeitsvertrages der Berufungsklägerin vom 1. September 2018 auf den 22. Juni 2018 vorverlegt worden sei (Urk. 110 E. 7.1.).

E. 2

Die Vorinstanz hat die rechtlichen Kriterien zum Zustandekommen eines Arbeitsvertrages aufgrund dessen Inhalts und Rechtsnatur (Urk. 110 E. 5.1.) zutreffend dargestellt. Dies wird von der Berufungsklägerin nicht in Abrede gestellt (Urk. 115 S. 9 f.). Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen ist folglich darauf zu verweisen. 3.1.1. Die Berufungsklägerin rügt, es sei entgegen den Ausführungen der Vorinstanz in Ziffer 2 des Urteils nicht unbestritten, dass sie auf ihren Wunsch hin in den Stellenbewerbungsprozess miteinbezogen worden sei (Urk. 115 S. 8 Ziff. 2). 3.1.2. Die Behauptung der Berufungsbeklagten, die Berufungsklägerin sei auf eigenen Wunsch in den Bewerbungsprozess einbezogen worden – mit dem Zusatz, damit die Berufungsklägerin als künftige Geschäftsführerin nicht mit einer anzustellenden untergebenen Mitarbeiterin hätte zusammenarbeiten müssen, mit der sie nicht auf einer Linie gelegen und deren 'Chemie' mit ihr nicht gestimmt hätte, wurde gemäss dem vorinstanzlichen Entscheid (Urk. 110 E. 2 S. 6) in der Duplik (Urk. 45 Rz 53) aufgestellt. Die Berufungsklägerin hat nicht angegeben, wo sie diese Behauptung bzw. die gleichlautende Behauptung der Berufungsklägerin in der Klageantwort (Urk. 23 Rz 25), auf die die Vorinstanz unter Ziff. 5.3.1.2 als unbestritten Bezug nimmt (was die Berufungsklägerin ebenfalls beanstandet; Urk. 115 S. 9

- 8 - Ziff. 3), rechtzeitig bestritten haben will oder wo sie selbst im vorinstanzlichen Verfahren zur Frage, auf wessen Initiative die Berufungsklägerin überhaupt in den Bewerbungsprozess einbezogen wurde, eine andere Sachdarstellung behauptet haben soll. 3.1.3. Wenn die Berufungsklägerin sich darauf beruft, es sei aus der E-Mail vom 5. Juni 2018 herauszulesen, dass die Initiative zum Einbezug von der Berufungsbeklagten ausgegangen sei und die Berufungsklägerin habe lediglich zugestimmt (Urk. 115 S. 8 Ziff. 2; Hervorhebung durch die Kammer), so ist sie darauf hinzuweisen, dass sie ihrer Behauptungslast mit der Behauptung des Inhalts der E-Mail nicht Genüge getan haben kann: Was aus einer E-Mail herauszulesen ist, muss (insoweit es sich nicht um eindeutige Fakten wie ein Datum oder Ähnliches handelt) konkret behauptet werden. Die E-Mail vom 5. Juni 2018 enthält keine ausdrückliche Anfrage an die Berufungsklägerin, ob sie am Bewerbungsprozess für die zu besetzende Stelle teilnehmen will. Vielmehr impliziert dessen Inhalt, dass die Teilnahme der Berufungsklägerin schon vorher Thema zwischen den Parteien war – und es erschliesst sich daraus nicht, von wem ursprünglich die Initiative dafür kam, dass die Berufungsklägerin in den Bewerbungsprozess einbezogen wurde. Der Inhalt dieser E-Mail schliesst mit anderen Worten nicht aus, dass die Berufungsklägerin vor dem Versand dieser E-Mail den Wunsch gegenüber der Berufungsbeklagten geäußert hat, am Bewerbungsprozess teilzunehmen. Wenn sie dies aber getan hat, so ist die Mitteilung von Terminen durch E. _____ nur logische Konsequenz bzw. logische Reaktion auf einen solchen Wunsch bzw. – mit den Worten der Vorinstanz – gehört es für gewöhnlich zum Rekrutierungsprozess, passende Termine für Bewerbungsgespräche zu finden, insbesondere wenn mehrere Personen mitwirken sollen (Urk. 110 S. 86). 3.1.4. Auch insoweit die Berufungsklägerin ausführt, eine Initiative ihrerseits, in den Prozess einbezogen zu werden, um sicherzustellen, dass die "Chemie" stimmen würde, sei nicht ersichtlich und könne nicht belegt werden; eine derartige Aussage stamme einzig von der Berufungsbeklagten und widerspiegeln die Motivation der Berufungsbeklagten, die Berufungsklägerin einzubeziehen, welche die Arbeits-

- 9 - abläufe damit habe optimieren wollen (Urk. 115 S. 8 Ziff. 2), so hat sie mit diesen Ausführungen nicht dargelegt, wo sie die Behauptung der Berufungsbeklagten, dass die Berufungsklägerin auf eigenen Wunsch und aus dem behaupteten Grund in den Bewerbungsprozess einbezogen worden sei, bestritten haben will – und sie legt auch nicht dar, wo und wie sie vor Vorinstanz behauptet hätte, dass die Initiative zu ihrem Einbezug in den Stellenbewerbungsprozess (vor dem Versand der E-Mail vom 5. Juni 2018) von der Berufungsbeklagten ausgegangen sein soll. Hervorzuheben ist dabei, dass die Frage, wer ein Interesse an einer Leistungserbringung (bzw. der Teilnahme am Bewerbungsprozess) hat, von der Frage zu trennen ist, von wem und aus welchem Grund ursprünglich der Wunsch geäußert wird, dass eine Person diese Leistung erbringt (bzw. am Bewerbungsprozess teilnimmt). Die Ausführungen der Berufungsklägerin zur Interessenlage (Urk. 115 S. 8 Ziff. 2) zielen entsprechend ins Leere. 3.1.5. Zusammenfassend ist mit der Vorinstanz von einer unbestrittenen Behauptung der Berufungsbeklagten auszugehen – und davon, dass die Berufungsklägerin auf eigenen Wunsch, damit sie nicht mit einer anzustellenden untergeordneten Mitarbeiterin zusammenarbeiten müsse, mit der sie nicht auf einer Linie gelegen und deren 'Chemie' mit ihr nicht gestimmt hätte, in den Stellenbewerbungsprozess einbezogen wurde. Ergänzend ist bereits hier darauf hinzuweisen, dass wenn die Berufungsklägerin auf eigenen Wunsch in den Stellenbewerbungsprozess einbezogen wurde, dies im Umkehrschluss bedeutet, dass ihr seitens der Berufungsbeklagten keine Weisung erteilt wurde, am Bewerbungsprozess

teilzunehmen. 3.2.1. Wie die Berufungsklägerin zutreffend ausführt, arbeitet der Arbeitnehmer "im Dienst" des Arbeitgebers und steht zu ihm in einem Subordinationsverhältnis. Untersteht der Arbeitnehmer den Anordnungen, Weisungen und der Aufsicht des Arbeitgebers, ist eine persönliche Abhängigkeit und Unterordnung zu bejahen. Die Weisungen beschränken sich nicht ausschliesslich auf Weisungen über die Erfüllung der Aufgabe, sondern beeinflussen den Gang und die Gestaltung der Arbeit und geben dem Vorgesetzten eine Kontrollbefugnis. Die betriebliche Abhängigkeit

- 10 - ist meist mit der persönlichen verbunden und ergibt sich daraus, dass der Arbeitnehmer in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert ist. Die wirtschaftliche Abhängigkeit ergibt sich daraus, dass der Arbeitnehmer auf den Lohn als Gegenleistung seiner Arbeit zur Finanzierung seines Lebensunterhalts angewiesen ist (Urk. 115 Rz 2 unter Hinweis auf ZK OR-Staehelin, Art. 319 N 26 ff., BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020 E.6.3.1). Unter dem Titel "Weisungsgewalt und -gebundenheit" führt die Berufungsklägerin aus, die Vorinstanz gehe von einer Integration der Berufungsklägerin in ihre Organisation aus (Urk. 110 E. 5.5.2 S. 83). Eine betriebliche Subordination sei somit als gegeben erachtet worden. Damit würde sich eine weitere Evaluierung der Weisungsgebundenheit eigentlich erübrigen (Urk. 115 Rz 6). 3.2.2. Einerseits wird an der genannten Stelle des vorinstanzlichen Entscheids lediglich festgehalten, dass die Berufungsklägerin für die Dauer des Bewerbungsprozesses zur Besetzung der Stelle "Leitung Administration und HR im B'._____" in die Struktur der Berufungsbeklagten eingegliedert gewesen sei. Andererseits unterscheidet auch die von der Berufungsklägerin selbst angegebene Literatur zwischen der betrieblichen Abhängigkeit (der Weisungs- und Kontrollbefugnis) und der persönlichen Abhängigkeit (der Eingliederung in den Betrieb), womit die Berufungsklägerin daraus nichts zur Stütze ihres Standpunkts gewinnen kann. 3.2.3. Die Vorinstanz prüfte – unter Hinweis darauf, dass die Weisungsbefugnis resp. Weisungsgewalt ein bedeutendes Merkmal des Arbeitsvertrages darstelle – gestützt auf den eingereichten E-Mail-Verkehr, ob die Berufungsklägerin den Weisungen von E.____ oder aber F.____ unterstellt gewesen sei (Urk. 110 E. 5.5.2. S. 84 ff.). Wo die Berufungsklägerin diese angebliche Behauptung einer Unterstellung aufstellte, ergibt sich aus dem angefochtenen Entscheid zwar an der genannten Stelle nicht. Jedoch hat die Berufungsklägerin – wie dies im vorinstanzlichen Entscheid (Urk. 110 S. 10 ff.) wiedergegeben und von der Berufungsklägerin nicht beanstandet wurde – behauptet, sie sei weisungsgebunden gewesen (Urk. 2 Rz 6). Es habe eine Eingliederung in fremde Arbeit und Weisungen vorgelegen. Sie sei zweifelsohne in eine hierarchische Struktur einer fremden Arbeitsorganisation eingegliedert gewesen: Stellenbewerbungen, CVs und Termine seien via diese auf-

- 11 - gesetzt und organisiert worden (Urk. 39 Ziff. 18 S. 11). Sie habe Weisungen erhalten, so z.B. in der E-Mail vom 17. Juli 2018, in welcher ihre Vorgesetzte F.____ verdeutlicht habe, dass die Entscheidung bei der Berufungsklägerin und F.____ liege. Die Vorgesetzte habe sich nicht danach erkundigt, ob die Berufungsklägerin mit dieser Verantwortungsteilung einverstanden sei, sondern habe dies der Berufungsklägerin im Sinne einer Weisung mitgeteilt (Urk. 39 Ziff. 31). Die Berufungsbeklagte stelle sich demgegenüber auf den Standpunkt, sie habe keine Weisungen an die Berufungsklägerin erteilt, beim Bewerbungsprozess mitzuwirken (Urk. 23 Rz 14). Es habe keine Weisung bzw. keine Pflicht zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und zum Studium der Bewerbungsdossiers bestanden (Urk. 23 Rz 19, Urk. 45 Rz 16). Die Vorinstanz hat die

umstrittene Frage der Weisungsgebundenheit der Berufungsklägerin anhand des E-Mail-Verkehrs geprüft (Urk. 110 E. 5.5.3 S. 84 ff.), was sich darauf stützt, dass die Berufungsklägerin sich in ihren Ausführungen auf diese E-Mails berufen und den Wortlaut dieser E-Mails zumindest teilweise in ihre Ausführungen eingefügt hat – ebenso die Berufungsbeklagte. Sodann hat sich die Vorinstanz zutreffend auf den Standpunkt gestellt, die Beweislast für das Zustandekommen des Arbeitsvertrages trage derjenige, der Lohnansprüche daraus geltend mache (Urk. 110 E. 5.1.12 S. 55, E. 5.5.3 S. 83). Nach der Praxis entfällt eine (formelle) Beweisabnahme, wenn als Beweis einziger Urkunden bezeichnet und (pflichtgemäss) eingereicht wurden (Art. 221 Abs. 2 lit. c ZPO, Art. 222 Abs. 2 Satz 1 ZPO; zum Ganzen, DIKE-Komm ZPO-Pahud, Art. 231 N 2). Die Berufungsklägerin bringt diesbezüglich keine Beanstandungen vor und hat nicht geltend gemacht, die Vorinstanz habe von ihr angebotene Beweismittel nicht abgenommen. Ein Mangel, der ein Eingreifen der Berufungsinstanz notwendig machen würde, ist hier folglich nicht zu erblicken. 3.2.4. Die Berufungsklägerin erachtet die Würdigung der E-Mail-Korrespondenz der Parteien als ungenügend. Keine Weisungsgewalt/-gebundenheit anzunehmen aufgrund der Formulierung in einigen E-Mail-Korrespondenzen (u.a. "wenn Sie dies denn so möchten, E-Mail vom 5. Juni 2018; Urk. 5.7.1, oder "Meine Idee ist jetzt, dass Sie gerade das Erstgespräch führen könnten", E-Mail vom 15.

- 12 - Juni 2018, Urk. 5.7.4, etc.), sei abzulehnen (Urk. 115 S. 10 Ziff. 7). Aus der E-Mail Korrespondenz (E-Mail vom 15. Juni 2018 [Urk. 5/7.4] oder E-Mail vom 13. Juli 2018 [Urk. 5/7.10]) sei klar herauszulesen, dass E._____ ihre Aufgaben an die Berufungsklägerin delegiert habe, was von der Vorinstanz ebenfalls bejaht worden sei (Urk. 115 S. 10 Ziff. 7). Zudem sei ersichtlich, dass sowohl E._____ wie auch F._____ die Kontrollbefugnis behalten hätten (Urk. 115 S. 10 Ziff. 7). Das Subordinationsverhältnis mit Blick auf den Betrieb der Berufungsbeklagten könne nicht verneint werden. Der Klägerin seien mit Bezug auf den Rekrutierungsprozess die Aufgaben der Geschäftsführerin inkl. Hauptverantwortlichkeit delegiert worden (Urk. 115 S. 11 Ziff. 8). Sie habe sich mit E._____ und F._____ regelmässig absprechen und sich notwendige Instruktionen einholen bzw. erteilen lassen müssen (Urk. 115 S. 11 Ziff. 9). Die Vorinstanz habe nicht gehörig gewürdigt, dass die Berufungsklägerin im Bewerbungsprozess als Geschäftsführerin in spe aufgetreten sei und mit Bezug auf den Rekrutierungsprozess die Arbeit von E._____ vollständig übernommen habe bzw. der gesamte Rekrutierungsprozess inklusive der Hauptverantwortung und der Rolle und Funktion einer Geschäftsleitung der Berufungsklägerin übertragen worden sei (Urk. 115 S. 20 Ziff. 46, Urk. 115 S. 18 Ziff. 34). 3.2.5. Dass (und wenn ja wo) die Berufungsklägerin im vorinstanzlichen Verfahren welche sich woran konkret zeigende Kontrollbefugnis von E._____ und F._____ ihr gegenüber behauptet hätte, hat sie damit nicht vorgebracht, womit ihre Ausführungen im Berufungsverfahren unbehelflich sind. Auch dass sich die Berufungsklägerin in pauschaler Weise auf "regelmässige Absprachen, einholen oder erteilen lassen von notwendigen Instruktionen durch diese Personen" beruft, hilft ihr nicht weiter. Ebenso unbehelflich ist es, der vorinstanzlichen Würdigung lediglich entgegenzuhalten, diese sei abzulehnen. Das Auftreten als Geschäftsführerin "in spe" bedeutet einzig, dass die Berufungsklägerin in jenem Moment die Position noch nicht inne hatte – und dies den Bewerbern auch so kommuniziert wurde. Daraus kann nicht geschlossen werden, die Berufungsklägerin habe im Zeitraum des Bewerbungsprozesses bereits eine (weisungsgebundene) Position als Geschäftsführerin bei der Berufungsbeklagten inne

gehabt. Zu ergänzen ist, dass die Behauptung der Übernahme von Aufgaben

- 13 - durch die Berufungsklägerin nicht die Behauptung impliziert, diese Übernahme sei auf Weisung der Berufungsbeklagten hin erfolgt. Wo im vorinstanzlichen Entscheid eine Delegation von Geschäftsführungsaufgaben an die Berufungsklägerin bejaht worden sein soll, erschliesst sich nicht – erst recht nicht, dass bejaht worden wäre, die Berufungsklägerin sei angewiesen worden, bestimmte Handlungen im Dienste der Berufungsbeklagten zu übernehmen. Hervorzuheben ist dabei insbesondere Folgendes: - Die Vorinstanz schloss aus dem Wortlaut der E-Mail vom 15. Juni 2018 (Urk. 5/7.4), es sei nicht erkennbar, dass E._____ von einem ihr zustehenden Weisungsrecht gegenüber der Berufungsklägerin Gebrauch gemacht hätte. Die Berufungsklägerin habe frei ein Datum wählen können oder erklären können, dass ihr kein Datum passe, und hätte auch die Idee mit dem Erstgespräch durch sie verwerfen können (Urk. 110 S. 88 f). Dies ist nicht zu beanstanden. Die Ausführungen der Berufungsklägerin, dass sie wegen dem guten Eindruck bzw. um das Arbeitsverhältnis nicht zu trüben weitergemacht habe, zielen ins Leere. Wäre die Berufungsklägerin weisungsgebunden gewesen, so wäre sie verpflichtet gewesen, an den Bewerbungsgesprächen teilzunehmen und die Bewerbungsunterlagen im Rahmen der ihr erteilten Anweisungen (um die ihr in diesem Rahmen verpflichtend zugewiesene Aufgabe erfüllen zu können) zu prüfen. Hervorzuheben ist zudem, dass sich aus der Teilnahme der Berufungsklägerin an von der Berufungsbeklagten festgesetzten Terminen stattfindenden Bewerbungsgesprächen nicht schliessen lässt, sie sei von der Berufungsbeklagten im Sinne einer Weisung aufgefordert worden, an diesen Gesprächen teilzunehmen – und erst recht nicht, sie sei angewiesen worden, "als leitende Gesprächspartnerin" die Bewerbungsgespräche zu führen. - Auch hinsichtlich des Wortlauts der E-Mail vom 13. Juli 2018, mit welcher E._____ der Berufungsklägerin Bewerbungsunterlagen weiterleitete und erklärte, sie habe der Bewerberin gesagt, sie habe mit dem Bewerbungsprozess nichts mehr zu tun (Urk. 5/7.10), kam die Vorinstanz zum Schluss, daraus ergebe sich nichts, was auf Weisungsbefugnis seitens E._____ hindeuten würde. Wenn E._____ mit dem Bewerbungsprozess nichts mehr zu tun hatte, so heisst dies nicht, die vormals ihr zustehenden Aufgaben seien an die Berufungsklägerin delegiert worden bzw.

- 14 - die Berufungsklägerin sei verpflichtet worden, die vormals von E._____ zu erfüllenden Aufgaben wahrzunehmen. Vielmehr könnten diese Aufgaben auch von F._____ übernommen worden sein (vgl. Urk. 5/7.11 ff.). - Wenn F._____ in der E-Mail vom 17. Juli 2018 (Urk. 5/7.12) festhielt, dass die Entscheidungsbefugnis bei F._____ und der Berufungsklägerin liege, so kann daraus weder abgeleitet werden, dass F._____ als Vorgesetzte der Berufungsklägerin aufgetreten sei, noch dass F._____ der Berufungsklägerin Weisungen erteilt hätte. Vielmehr liegt es in der Natur der Sache, dass die Einräumung einer (Mit-)Entscheidungsbefugnis gerade keine Weisung darüber beinhaltet, wie und aufgrund welcher Kriterien entschieden werden soll. 3.2.6 Im Rahmen der im Zusammenhang mit dem Beweisverfahren bezüglich des Zeitaufwandes erhobenen Rügen (vgl. dazu auch nachfolgend) führt die Berufungsklägerin sodann aus, die Zeugin G._____ habe erklärt, dass sie das Gespräch mit der Berufungsklägerin als Geschäftsführerin wahrgenommen habe (Urk. 115 S. 16 Ziff. 28 unter Hinweis auf Urk. 82/2 S. 2) sowie dass sich die Berufungsklägerin als leitende Gesprächspartnerin in den Bewerbungsgesprächen im Voraus habe informieren müssen, was die offene Stelle umfasse und welche Voraussetzungen vorliegen müssten, um eine geeignete Person zu finden. Es sei zwingend nötig gewesen, dass der Berufungsklägerin die Funktionsbeschreibungen bekannt gewesen seien,

um die Vorstellungsgespräche professionell und kompetent zu führen. Diese Ausführungen seien der Vorinstanz bekannt gewesen, jedoch nicht beachtet worden (Urk. 115 S. 17 Ziff. 31). Insoweit sie sich dabei auf Ziff 5.4.7 der vorinstanzlichen Erwägungen bezieht, so kam die Vorinstanz dort zum Schluss, die Behauptung, F. _____ habe am 2. Juli 2018 im Sinne eines Müssens gewünscht, dass der Berufungsklägerin alle Funktionsbeschreibungen vor ihrem Stellenantritt bekannt seien, sei nicht bewiesen (Urk. 110 E. 5.4.7 S. 65 ff., insb. S. 67). Mit der dortigen – schlüssigen – Würdigung der Beweismittel durch die Vorinstanz hat die Berufungsklägerin sich mit ihren Ausführungen nicht auseinandergesetzt. Es bleibt folglich dabei, dass dieser Beweis gescheitert ist, und es ist diesbezüglich keine seitens der Berufungsbeklagten an

- 15 - die Berufungsklägerin erteilte Weisung erstellt (auf die Frage des Zeitaufwandes ist nachfolgend separat einzugehen). 3.2.7. Zusammenfassend ist mit der Vorinstanz nicht erstellt, dass die Berufungsklägerin im Zeitraum Juni und Juli 2018 der Weisungsbefugnis bzw. Weisungsgewalt der Berufungsbeklagten unterstand. Folglich fehlt es an einem wesentlichen Merkmal eines Arbeitsvertrages. Ergänzend sei hier darauf hingewiesen, dass die Berufungsklägerin rügt, die Vorinstanz stütze sich vermehrt auf das Kriterium der Freiwilligkeit ab. Dieses Kriterium werde weder von der Lehre noch vom Bundesgericht als Voraussetzung angesehen. Dies verstärke den Eindruck, dass die Vorinstanz willkürliche Gründe herangezogen habe, um die Klage abzuweisen (Urk. 115 S. 13 Ziff. 15). Dem ist entgegenzuhalten, dass die Bezeichnung "freiwillig" nach dem allgemeinen Sprachgebrauch als Gegenteil von "auf Weisung hin" zu verstehen ist. Diese Rüge der Berufungsklägerin erweist sich entsprechend als haltlos. 3.4.1. Weiter rügt die Berufungsklägerin, die einseitige Würdigung der Motivation des Beweggrundes der Berufungsbeklagten durch die Vorinstanz ohne jegliche Würdigung der Motivation der Berufungsbeklagten sei tendenziös und unhaltbar. Hervorzuheben sei das überwiegende Interesse der Berufungsbeklagten an der im Juni / Juli 2018 geleisteten Arbeit der Berufungsklägerin (Urk. 115 S. 12 Ziff. 12). Die Berufungsklägerin macht nicht geltend, sie habe die in der Berufung aufgestellten Tatsachenbehauptungen zur Motivation der Berufungsbeklagten (Urk. 115 S. 12 Ziff. 12 f.) bereits vor Vorinstanz vorgebracht. Mit diesen verspäteten Vorbringen ist sie nicht zu hören. Die Berufungsklägerin kann der Vorinstanz auch keinen Vorwurf daraus machen, dass Eigeninteressen der Berufungsbeklagten nicht gewürdigt worden seien (Urk. 115 S. 13 Ziff. 14), wenn sie selbst vor Vorinstanz keine solchen Interessen geltend gemacht hat. Insoweit die Berufungsklägerin mit dem Arbeitsanfall bei der Berufungsbeklagten argumentiert und behauptet, wenn sie dies nicht übernommen hätte, hätte dies von der Berufungsbeklagten selbst bzw. von einer andern Person (der Ge-

- 16 - schäftsleiterin) in einem entsprechenden Entgelt erledigt werden müssen, was wiederum für ein Eigeninteresse an der Verrichtung der Arbeit durch die Berufungsklägerin spreche und dass diese Arbeit zu bezahlen sei (insb. Urk. 115 S. 14 Ziff. 20, Urk. 115 S. 13 Ziff. 16, Urk. 115 S. 12 Ziff. 3, Urk. 115 S. 15 Rz 23), so erschliesst sich aus ihren Ausführungen nicht, dass und wo sie solches bereits vor Vorinstanz vorgebracht hätte, womit sie damit nicht zu hören ist. Im Übrigen ist es notorisch, dass der Einbezug einer zweiten Person in einen Bewerbungsprozess nicht zwingend zu einer Entlastung der ersten Person (und zu entsprechenden Einsparungen seitens der Arbeitgeberin) führt, insoweit z.B. beide an einem Gespräch teilnehmen oder beide unabhängig voneinander Bewerbungsunterlagen studieren, verdoppelt sich der insgesamt erforderliche Zeitaufwand vielmehr.

3.4.2 Wie bereits ausgeführt, hat sich die Vorinstanz zutreffend auf den Standpunkt gestellt, die Beweislast für das Zustandekommen des Arbeitsvertrages trage derjenige, der Lohnansprüche daraus geltend mache (Urk. 110 E. 5.1.12 S. 55, E. 5.5.3 S. 83). Hervorzuheben ist, dass die Berufungsklägerin folglich auch die Behauptungs- und Beweislast für den von ihr behaupteten und von der Berufungsbeklagten bestrittenen Zeitaufwand im Zusammenhang mit dem Bewerbungsprozess trägt. Die Vorinstanz hat die diesbezüglichen Behauptungen formell zum Beweis verstellt (Urk. 58) und das sich aus ihrer Sicht aus dem in der Folge durchgeführten Beweisverfahren ergebende Resultat in ihrem Entscheid wiedergegeben (Urk. 110 E. 5.4 S. 58 ff.). 3.4.3. Die Berufungsklägerin rügt, die Vorinstanz stütze sich fast komplett auf die Zeugenaussagen ab, würdige diese jedoch selektiv und die anderen Beweise, insbesondere die E-Mail-Korrespondenz lediglich mangelhaft. Es sei anzumerken, dass die Zeugenbefragung erst fünf Jahre nach dem Ereignis stattgefunden habe. Eine selektive Würdigung von Beweismitteln oder Zeugenaussagen sei unhaltbar (Urk. 115 S. 16 Ziff. 26). Insofern setzt sie sich mit dem angefochtenen Entscheid bzw. der von der Vorinstanz vorgenommenen Beweiswürdigung nicht auseinander, womit sie aus diesen Ausführungen nichts zugunsten ihres Prozessstandpunktes gewinnen kann.

- 17 - Weiter macht die Berufungsklägerin geltend, die Vorinstanz hätte bezüglich der Sachverhaltswürdigung die Stundenaufstellung der Berufungsklägerin (Urk. 5/12) und die E-Mail der Berufungsbeklagten vom 8. November 2018 (Urk. 5/12) zum Umfang der geleisteten Stunden berücksichtigen müssen. Der Beweiswert dieser zwei Beweismittel müsse, nebst dem strikten Beweis, welcher mit den E-Mail-korrespondenzen habe beigebracht werden können, viel höher gewertet werden als die Zeugenaussagen nach über vier Jahren (Urk. 115 S. 19 f. Ziff. 43). Die Berufungsklägerin hat indes nicht geltend gemacht, sie habe sich in ihren Rechtsschriften vor Vorinstanz bei ihren Behauptungen zum Zeitaufwand konkret auf diese Beweismittel berufen und auch keine Rügen hinsichtlich des Beweisbeschlusses der Vorinstanz vorgebracht. Damit zielen ihre Vorbringen ins Leere.

3.4.4. Es ist nicht ausgeschlossen, einen Beweis durch die Befragung einer Partei und ohne weitere Beweismittel zu erbringen. Die Parteibefragung erbringt oft nur zusammen mit anderen Beweismitteln den Beweis. Das ist eine Erfahrungstat-sache, die allerdings auch für andere Beweismittel gilt (OGer ZH LB140032 vom 15. Januar 2015 E. 4.a). Selbst wenn die Berufungsklägerin in der Parteibefragung eine Stundenaufstellung bestätigte, so ist daraus nicht zu schliessen, der Beweis sei erbracht – dies umso weniger, wenn diese Stundenaufstellung gar nicht vorgelegt wird. Wenn die Vorinstanz in ihre Würdigung die Aussagen der Zeugen einfliessen liess und hinsichtlich der einzelnen Positionen weitestgehend nur den von diesen bestätigten oder geschätzten Zeitaufwand als bewiesen erachtete bzw. den übersteigenden Aufwand als nicht bewiesen (Urk. 110 E. 5.4. S. 58 ff.), so ist dies eine Würdigung zugunsten der Berufungsklägerin und entsprechend hier nicht zu beanstanden. Die diesbezüglich von der Berufungsklägerin im Einzelnen erhobenen Rügen (Urk. 115 S. 16 ff. Ziff. 26 ff. und S. 22 ff. Ziff. 53 ff.) zielen deshalb sämtlich ins Leere, so insbesondere auch hinsichtlich dessen, dass die Vorinstanz den seitens der Berufungsklägerin geltend gemachten und in der Parteibefragung bestätigten Aufwandes von 6 Minuten für das Lesen der E-Mail vom 2. Juli 2018 (betreffend

- 18 - H._____/I._____; Urk.115 S. 23 Ziff. 56) als nicht bewiesen erachtete (Urk. 110 S. 66 f.). Die Berufungsklägerin erklärte in der Parteibefragung, sie könne sich nicht daran erinnern, wie lange sie für das Studium der Funktionsbeschreibungen aufgewendet habe,

das stehe in ihren Notizen (Prot. I S. 42 f.). Eine solche Aussage ist nicht geeignet, einen bestrittenen Zeitaufwand zu beweisen – und der Zeitaufwand lässt sich auch mit den übrigen genannten Beweismitteln (vgl. Urk. 58 S. 6) nicht erstellen, da es sich hierbei nur um E-Mails handelt, die sich zum von der Berufungsklägerin geltend gemachten Zeitaufwand nicht äussern. Dass die Vorinstanz festhielt, es erübrige sich, die Aussage der Berufungsklägerin in Bezug auf den Zeitaufwand für diese Verrichtung zu würdigen – weil der Berufungsklägerin keine Weisung erteilt wurde, diese Unterlagen zu studieren (vgl. oben) – ändert im Ergebnis nichts. Wenn die Berufungsklägerin rügt, die Kürzung betreffend Formulierung der Mitarbeiterinformation von 51 Minuten auf 0 Minuten erfolge willkürlich (Urk. 115 S. 23 Ziff. 55), so setzt sie sich weder mit den zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz auseinander, weshalb von einer Freiwilligkeit dieser Tätigkeiten der Berufungsklägerin – die im übrigen nichts mit dem Bewerbungsprozess zu tun haben – ausgegangen wurde. Ohnehin ist mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass aufgrund der Aussage der Berufungsklägerin (Prot. I S. 44), der rechtsgenügende Beweis für den behaupteten Aufwand misslungen ist. Auch hinsichtlich des (bestrittenen) Zeitaufwands des (bestrittenen) Gesprächs mit Frau I._____ beschränkt sich die Aussage der Berufungsklägerin darauf, sie könne sich nicht erinnern, das stehe in ihren Notizen (Prot. I S. 46). Dass die Vorinstanz – aufgrund der Aussagen der Zeugin H._____ – vom behaupteten Zeitaufwand von 2 Stunden nur 1 ¾ Stunden als erstellt betrachtete (Urk. 110 S. 69), ist entgegen der Berufungsklägerin (Urk. 115 S. 23 Ziff. 57) keineswegs willkürlich. Insoweit die Berufungsklägerin rügt, Frau I._____ sei nicht als Zeugin befragt worden, zielt dies ins Leere, hat sie doch weder vorgebracht, die Zeugenbefragung dieser Person sei zum Beweis offeriert worden, noch ergibt sich solches aus dem nicht beanstandeten Beweisbeschluss (vgl. Urk. 58).

- 19 - Ebenso beschränkt sich die Aussage der Berufungsklägerin in der Parteibefragung darauf, sie könne sich nicht erinnern, wie viel Zeit sie für das Studium der Bewerbungsunterlagen von J._____ aufgewendet habe, sie verweise auf ihre Notizen; es könnten eine Stunde und 30 Minuten gewesen sein (Prot. S. I 47). Eine solche Aussage ist ungeeignet, für eine bestrittene Behauptung den Beweis zu erbringen. Hinsichtlich der Bewerbungsunterlagen von K._____ (von der Berufungsklägerin als K._____ bezeichnet, erklärte die Berufungsklägerin in der Parteibefragung zwar, sie habe hierfür eine Stunde und 30 Minuten aufgewendet (vgl. Prot. I S. 57). Wenn die Vorinstanz den bestrittenen Aufwand in beiden Fällen gestützt auf Überlegungen zum Umfang der Unterlagen nur im Umfang von 30 Minuten als erstellt betrachtete (Urk. 110 E. 5.4.10 und 5.4.16), ist dies (entgegen der Berufungsklägerin; Urk. 115 S. 24 Ziff. 58 und 60) eine Beweiswürdigung zu ihren Gunsten. Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass die Berufungsklägerin am 19. Juli 2018 von 11.30 Uhr bis 15.00 Uhr und von 16.30 Uhr bis 20.00 Uhr mit Verrichtungen im Zusammenhang mit den Bewerbungsgesprächen betr. L._____, M._____ und N._____ verrichtet habe, was insgesamt sieben Stunden entspreche (Urk. 110 S. 78 f.). Die Berufungsklägerin rügt, sie habe sich auch zwischen 15.00 Uhr und 16.30 Uhr offensichtlich bei der Berufungsbeklagten befunden. Es bestünden keine Anhaltspunkte, dass sie sich in dieser Zeit nicht für Gespräche mit Mitarbeitenden der Berufungsbeklagten zur Verfügung gehalten habe oder den Ort verlassen habe. Weshalb die Vorbringen der Berufungsklägerin und ihre Parteiaussage in diesem Punkt unglaubwürdig sein sollten, führe die Vorinstanz nicht aus (Urk. 115 S. 24 f. Ziff. 62). Die Vorinstanz begründet dies aber damit, dass offen und von der Berufungsklägerin nicht vorgebracht worden sei, welche Verrichtungen die Berufungsklägerin im Zeitfenster von 14.30 Uhr bis 16.30 Uhr

vorgenommen habe (Urk. 110 S. 79). Dies überzeugt, genügt doch die pauschale Behauptung, vor Ort gewesen zu sein, weder der Behauptungslast hinsichtlich des effektiv für den Bewerbungsprozess aufgewendeten Zeitaufwands, noch vermag eine Bestätigung einer solch pauschalen Angabe in der Parteibefragung hierfür Beweis zu erbringen. Die Berufungsklägerin bestätigte in der Parteibefragung die bestrittene Behauptung, der Zeitaufwand für die Fahrten von O._____ nach B'._____ (B._____,

- 20 - C._____) an den fraglichen drei Tagen habe je 1 Stunde gedauert (Prot. I S. 48, S. 50., S. 58). Dass die Vorinstanz – gestützt auf den ebenfalls zum Beweis offerierten Ausdruck aus online verfügbaren Karten – lediglich 46 Minuten als erstellt betrachtete und unter Hinweis darauf, dass nichts zu ungewöhnlichen Umständen bei der Fahrt behauptet worden sei, ist – entgegen der Berufungsklägerin (Urk. 115 S. 24 Ziff. 61) – ebenfalls eine Würdigung zu ihren Gunsten. 3.4.5. Im Ergebnis ist es mit Blick auf die Berufungsklägerin zusammenfassend nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz davon ausgeht, dass die Berufungsklägerin im Zusammenhang mit dem Bewerbungsprozess (Gespräche inkl. Vor- und Nachbereitung) sowie Reisezeiten von O._____ nach C._____ und zurück von insgesamt 138 Minuten (drei Mal 46 Minuten) 19 Stunden und 33 ½ Minuten aufgewendet hat (Urk. 110 E. 5.4. S. 83). Es liegen sodann – entgegen der Berufungsklägerin (Urk. 115 S. 17 Ziff. 34) – keine Anhaltspunkte für eine selektive und willkürliche Beweiswürdigung der Vorinstanz zulasten der Berufungsklägerin vor. Da Arbeitswegzeiten mit der Vorinstanz in der Regel keine Arbeitszeit darstellen – und für eine Ausnahme von dieser Regel jegliche Anhaltspunkte fehlen – ist für die Beurteilung, ob der zeitliche Faktor für ein Arbeitsverhältnis spricht, nur ein Zeitaufwand von (aufgerundet) 17 Stunden zu berücksichtigen, der sich zusammenfassend (vgl. auch act. 110 E. 5.4.25 S. 80) wie folgt darstellt: 22.06.2018 5 ¼ Stunden = 5.25 Bewerbungsgespräche P._____ / G._____ 13.07.2018 1 ¾ Stunden = 1.75 Bewerbungsgespräch H._____ 13.07.2018 30 Minuten = 0.50 Studium Bewerbungsunterlagen J._____ 16.07.2018 1 ½ Stunden = 1.50 Studium Bewerbungsunterlagen L._____, M._____ und N._____ 16.07.2018 ½ Minute = 0.01 Lesen E-Mail von Frau I._____ (inkl. E-Mail von F._____) 17.07.2018 30 Minuten = 0.50 Studium Bewerbungsunterlagen K._____ 17.07.2018 15 Minuten = 0.25 Verfassen E-Mail an F._____ (act. 5/7.12) 19.07.2018 7 Stunden = 7.00 Bewerbungsgespräche L._____, M._____ und N._____ Total 16.76

- 21 - 3.4.6. Die Berufungsklägerin geht davon aus, die Dauer erweise sich von geringer Bedeutung im Vergleich mit den anderen Kriterien (Urk. 115 S. 10 Ziff. 3). Sie rügt, die Vorinstanz habe dem zeitlichen Kriterium eine zu hohe Bedeutung zugemessen. Soweit der Arbeitseinsatz in einem geschäftlichen Kontext erfolge, sei die Dauer als gänzlich irrelevant zu betrachten (Urk. 115 S. 13 f. Ziff. 17). Der Arbeitsvertrag ist ein Dauerschuldverhältnis, das sich nicht im einmaligen Austausch von Vertragsleistungen erschöpft, sondern dadurch geprägt ist, dass sich der Arbeitnehmer zur dauernden Arbeitsleistung während einer bestimmten oder unbestimmten Zeitspanne verpflichtet. Das Gesetz kennt allerdings keine Minimaldauer, so dass, wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, auch kurze Einsätze einen Arbeitsvertrag entstehen lassen können, z.B. der Einsatz während einer Messeveranstaltung oder die Arbeit als Bedienungshilfe bei einem Festanlass (Streiff/von Kaenel/Rudolph, in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., 2012, Art. 319 N 2 m.w.H.). Der Dauer ist folglich entgegen der Berufungsklägerin nicht gänzlich irrelevant. Es handelt sich hier um drei Einsätze vor Ort und ein mehr oder weniger kurzes Studium von Unterlagen/Korrespondenz verteilt auf rund vier Wochen. Aus dem

zeitlichen Faktor bzw. der Dauer der einzelnen Einsätze bzw. der von der Berufungsklägerin investierten Zeit kann nicht trotz fehlender Weisungsbefugnis der Berufungsbeklagten bzw. Weisungsgebundenheit der Berufungsklägerin auf ein Arbeitsverhältnis geschlossen werden. 3.5. Wenn die Berufungsklägerin ausführt, die Vorinstanz habe das Kriterium des Motivs der Entlohnung nicht geprüft (Urk. 115 S. 27 Ziff. 74 ff.), so unterlässt sie es vorzubringen, welche Behauptungen vor Vorinstanz sie zu diesem Kriterium aufgestellt hat. Da nur das gewürdigt werden kann, was rechtzeitig behauptet wurde, zielen diese Ausführungen ins Leere. Gleiches gilt auch für die Kritik der Berufungsklägerin an der Erwägung der Vorinstanz in 5.5.1, wonach feststehe, dass die Parteien keine Lohnvereinbarung für die im genannten Zeitpunkt verrichteten Tätigkeiten vereinbart hätten (Urk. 115

- 22 - S. 28 Ziff. 79) und die Ausführungen der Berufungsklägerin hinsichtlich Lohnersparungen (Urk. 115 S. 27 Ziff. 76). 3.6.1. Die Berufungsklägerin rügt sodann, die Vorinstanz setze sich mit ihrem Schreiben vom 7. November 2018 (Urk. 5/8) sowie der Antwort seitens der Berufungsbeklagten (Urk. 5/12), in welchem die detaillierte Stundenaufstellung der Berufungsklägerin seitens der Berufungsbeklagten als Überstunden qualifiziert und der Auslagenersatz anerkannt worden sei, im Rahmen der rechtlichen Würdigung bzw. rechtlichen Qualifikation nicht auseinander (Urk. 115 S. 19 Ziff. 43). Was die Berufungsklägerin vor Vorinstanz aus diesen Schreiben zugunsten ihres Prozessstandpunktes in tatsächlicher Hinsicht abgeleitet haben wollte – und inwiefern sich (für den Fall einer Bestreitung) zu diesen Behauptungen auf diese Urkunden zum Beweis berief, erschliesst sich aus diesen Vorbringen nicht, womit sie damit im Berufungsverfahren kein Gehör finden kann. 3.6.2 Weiter macht sie im Zusammenhang mit dieser E-Mail geltend, in Ziff. 4.1.1 des Urteils sei zu ergänzen, dass die Spesen im Spesenformular von Q._____ notiert worden seien und somit als Spesen akzeptiert worden seien (E-Mail der Berufungsbeklagten vom 8. November 2018). Die angefallenen Stunden seien als "Mehr- oder Überstunden" bezeichnet und damit ebenfalls anerkannt (Urk. 115 S. 9 Ziff. 4). In Ziff. 4.1.1 des vorinstanzlichen Urteils sind die Parteivorbringen der Klägerin aufgeführt. Welchen Einfluss die von der Berufungsklägerin verlangte Ergänzung auf die Entscheidungsfindung haben könnte, ist unerfindlich. Lediglich der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass Q._____ der Berufungsklägerin in der E-Mail vom 8. November 2018 lediglich mitteilte, die km-Entschädigungen während der Anstellungsdauer seien im Spesenformular notiert; er führte aus: "Für deine Unterstützung bei der Rekrutierungen vor deinem Antritt danke ich dir sehr. Wie du weisst, kommen Mehr- oder Überstunden bei einem Austritt eines Kadermitarbeiters nicht zur Auszahlung." (Urk. 5/12). Aus dieser E-Mail bzw. dieser Formulierung lässt sich nichts zugunsten des Standpunktes der Berufungsklägerin gewinnen. Solches stellt keine Anerkennung dar, dass es sich bei den Tätigkeiten der Berufungsklägerin um solche im Rahmen eines bzw. des spä-

- 23 - teren Arbeitsverhältnisses gehandelt hätte. Umso weniger, als es sich um eine Antwort auf das Schreiben der Berufungsklägerin vom 7. November 2018 handelt, mit welchem sie eine Auszahlung für Auslagen vor der Einstellung für die aufgewendete Zeit zu einem Stundenansatz von Fr. 200.–, der ihr bei ihrer Tätigkeit als Coach entfallen sei, verlangt (Urk. 5/8). 4.1. Eine Vorverlegung des Vertragsbeginns auf den 22. Juni 2018 schloss die Vorinstanz mit der Begründung aus, dass die Berufungsklägerin im Zeitraum zwischen dem 22. Juni 2018 bis und mit dem 20. Juli 2018 mit den von ihr im Zusammenhang mit der Besetzung der Stelle "Leitung Administration und HR im B'._____"

getätigten Verrichtungen lediglich einen geringfügigen Teil der ihrer in der Funktionsbeschreibung festgehaltenen Aufgaben einer Geschäftsführerin B._____ B'._____ getätigt habe, womit ausgeschlossen werden könne, dass sie bereits im Juni und Juli 2018 die Stellung einer Geschäftsführerin innegehabt habe. Es sei nicht vorgebracht worden, dass sie in einer Co-Geschäftsleitung mit E._____ ge- amtet hätte (Urk. 110 E. 7 S. 92 ff.). Folglich ging die Vorinstanz davon aus, dass der Stellenantritt in tatsächlicher Hinsicht nicht bereits im Juni oder Juli 2018 erfolgt sei. Entsprechend zielt auch die Rüge der Berufungsklägerin, gemäss Rechtsprechung (BGE 144 II 152) sei der tatsächliche und nicht der vereinbarte Stellenantritt massgeblich (Urk. 115 S. 21 Ziff. 47), ins Leere. 4.2. Die Berufungsklägerin führt sodann zusammenfassend aus, es werde gerügt, dass eine Vorverlegung auf den 22. Juni und nicht auf den 6. Juni 2018 "geprüft" worden sei. Mit Verweis auf das Institut des faktischen Arbeitsverhältnisses – das bejaht werden müsse – sei die Bestimmung über die rechtliche Qualifikation des Vertragsverhältnisses eine Rechtsfrage, die nach objektiven Kriterien zu prüfen sei. Im Weiteren beschränke sich die Vorinstanz darauf, auszuführen, dass die Berufungsklägerin effektiv eine Geschäftsführungsaufgabe übernommen habe, jedoch nicht gesamthaft die Funktion einer Geschäftsführerin (Urk. 115 Rz 86). 4.3. Mit diesen Ausführungen setzt sich die Berufungsklägerin mit den Erwägungen der Vorinstanz zur verneinten Vorverlegung des Arbeitsbeginns nicht ausein-

- 24 - ander. Auf eine Vorverlegung des Arbeitsbeginns bzw. einen früheren Stellenantritt der Berufungsklägerin könnte dann geschlossen werden, wenn die Berufungsklägerin die gesamte Tätigkeit – oder zumindest einen erheblichen Anteil davon – als Geschäftsführerin bereits vor dem 1. September 2018 aufgenommen hätte. Wenn die Vorinstanz zum Schluss kam, die Tätigkeiten der Berufungsklägerin im Bewerbungsprozess seien geringfügig und genügten nicht, um einen solchen Schluss zuzulassen, ist dies nicht zu beanstanden. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass – da ein faktisches Arbeitsverhältnis im Juni/Juli 2018 gestützt auf Art. 320 Abs. 2 OR zu verneinen ist – aus den Tätigkeiten der Berufungsklägerin im Bewerbungsprozess nicht auf eine konkludente Vorverschiebung des Vertragsbeginns geschlossen werden kann. Dass die Berufungsklägerin bereits vor Vorinstanz Behauptungen dazu aufgestellt hätte, dass die Parteien aufgrund gegenseitiger übereinstimmender Willenserklärungen einen früheren Vertragsbeginn vereinbart hätten, hat die Berufungsklägerin im Berufungsverfahren nicht vorgebracht. Solches lässt sich auch aus der bereits abgehandelten Korrespondenz zwischen den Parteien vom 7./8. November 2018 (Urk. 5/8, Urk. 5/12) nicht ableiten (vgl. vorne). Auch aus dem Vorwurf der Berufungsklägerin, es sei die Vorverlegung auf den 6. Juni 2018 nicht geprüft worden, kann sie nichts zu ihren Gunsten ableiten: Einerseits wies die Vorinstanz ausdrücklich darauf hin, dass die Berufungsklägerin den Zeitpunkt im Juni nicht genau genannt habe (Urk. 110 S. 56) – und es erschliesst sich aus den Ausführungen der Berufungsklägerin im Berufungsverfahren nicht, wo sie im vorinstanzlichen Verfahren eine Vorverlegung auf den 6. Juni 2018 behauptet haben will. Andererseits wurde bereits ausgeführt, dass nicht davon auszugehen ist, dass der Berufungsklägerin am 6. Juni 2018 eine Weisung erteilt worden wäre, am Bewerbungsprozess teilzunehmen (vgl. vorne). Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien, in dem die Berufungsklägerin als Geschäftsführerin der B'._____ C._____ bei der Berufungsbeklagten angestellt war, begann damit, wie schriftlich vereinbart, am 1. September 2018.

- 25 - 4.4. Die Berufung erweist sich hinsichtlich Rechts- bzw. Berufungsbegehren Ziff. 1 als unbegründet. Da kein Arbeitsverhältnis vor dem 1. September 2018 zwischen den Parteien bestand, ist es sodann irrelevant, ob die von der Berufungsklägerin vorgenommenen Tätigkeiten eine Gefälligkeit darstellten. Es erübrigt sich entsprechend, auf die diesbezüglichen Ausführungen der Berufungsklägerin und die Erwägungen der Vorinstanz in diesem Zusammenhang einzugehen. 5.1. Die Spesenforderung der Berufungsklägerin gemäss Rechts- bzw. Berufungsbegehren Ziff. 2 stützt sich gemäss ihrer eigenen Darstellung auf Art. 2 und 3 des Spesenzusatzreglements (Urk. 115 S. 6 Ziff. 7; Urk. 5/11) – und sie macht damit Spesen für die Zeit vor dem 1. September 2018 geltend. Es ist – mit der Berufungsklägerin – evident, dass diese Forderung akzessorisch zum Bestehen des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. September 2018 ist (vgl. Urk. 115 S. 6 Ziff. 7) womit daraus, dass sich die Vorinstanz nicht explizit zu den eingeklagten Spesen geäussert hat, nichts zugunsten der Berufungsklägerin abzuleiten ist. 5.2. Die Berufung erweist sich auch hinsichtlich Rechts- bzw. Berufungsbegehren Ziff. 2 als unbegründet. 6.1. Nachdem – wie ausgeführt – nicht erstellt ist, dass bereits vor dem 1. September 2018 ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand, ist der Vorinstanz (Urk. 110 E. 8.1 S. 95) ohne weiteres beizupflichten, dass die dreimonatige Probezeit gemäss dem Arbeitsvertrag (Urk. 5/3) am 1. September 2018 begann, am 30. November 2018 endete und die Kündigung vom 2. November 2018 per 9. November 2018 während der Probezeit erfolgte. 6.2. Die Vorinstanz hielt der Behauptung der Berufungsklägerin, es handle sich um eine missbräuchliche Probezeitkündigung, eine kurze Darstellung der Rechtslage entgegen und führte anschliessend aus, die Berufungsklägerin habe für den Fall einer rechtsmissbräuchlichen Kündigung keine Anträge gestellt, weshalb darauf verzichtet werden könne, zu prüfen, ob Rechtsmissbräuchlichkeit vorliege (Urk.

- 26 - 110 E. 9.8.2 S. 95 f.). Ob eine rechtsmissbräuchliche Probezeitkündigung vorliege, sei nicht zu prüfen, da die Berufungsklägerin keine entsprechenden Anträge gestellt habe (Urk. 110 E. 9.1. S. 96). 6.3. Die Berufungsklägerin macht geltend, mit Bezug auf den Aspekt der Missbräuchlichkeit mangle es an einer Begründung, sofern nicht von einer Probezeitkündigung ausgegangen werde. Mangels einer solchen Eventualbegründung stelle sich die Frage, ob das Urteil überhaupt gültig erfolgt wäre, sollte keine Probezeitkündigung bestätigt werden (Urk. 115 Rz 4). Eine Eventualbegründung für den Fall einer anderen Entscheidung der zweiten Instanz ist nicht notwendiger Entscheidungsbestandteil des erstinstanzlichen Entscheids, womit diese Vorbringen der Berufungsklägerin ins Leere zielen. 6.3.1. Die Berufungsklägerin macht sodann geltend, generell sei bezüglich der Frage der Missbräuchlichkeit darauf hinzuweisen, dass sich das Urteil mit keinem diesbezüglichen Argument der Klage auseinandersetze, namentlich dass sie kurz nach der Offenlegung von Missständen und Appell an die Fürsorgepflichtigen gekündigt worden sei, obwohl die Berufungsklägerin vorgehend ausschliesslich über alle Massen gelobt worden sei. Dieser Umstand sei unter dem Aspekt des Grundrechts der Rechtsweggarantie zu prüfen. Mit Bezug auf die rechtliche Würdigung sei das Urteil nicht korrekt. Die Vorinstanz gehe davon aus, dass (1) bezüglich der Frage der missbräuchlichen Kündigung eine Akzessorietät zum vorzeitigen Stellenantritt bestehe und (2) selbst eine willkürliche Probezeitkündigung zu schützen wäre, wodurch keine Untersuchungen zu dieser Thematik vorgenommen worden seien, obwohl die Vorinstanz damit anerkenne, dass der Kündigung etwas Willkürliches anhafte. (3) gehe die Vorinstanz davon aus, dass die Vorwürfe betreffend Missbräuchlichkeit gar nicht zu prüfen seien, da ein spezifisch auf die Probezeit bezugnehmendes Rechtsbegehren gefehlt habe. Dies, obwohl ein Rechtsbegehren

betreffend Entschädigungsforderung unabhängig vom Zeitpunkt der Kündigung vor oder nach der Probezeit bekanntlich gleichermassen formuliert werde. In beiden Fällen werde Art. 336 OR angerufen. D.h. die Verweigerung der rechtlichen Würdigung der Klage betreffend den Vorwurf der missbräuchlichen Kündigung hätte von der Vorinstanz von Amtes wegen geprüft werden müssen. Dass bei einer Probezeit im Rahmen

- 27 - der rechtlichen Würdigung andere Massstäbe angewendet werden dürften, ändere daran nichts (Urk. 115 S. 4 f.; vgl. auch Urk. 115 S. 19 Ziff. 40). 6.3.2. Mit ihrem Rechtsbegehren Ziffer 3 forderte die Berufungsklägerin die Zahlung einer Entschädigung von Fr. 39'000.– von der Berufungsbeklagten (Urk. 2 S. 2), wobei sie sich als Grundlage dieser Entschädigungsforderung auf die ihrer Ansicht nach missbräuchliche, aber nicht in der Probezeit ausgesprochene Kündigung vom 2. November 2018 bezog (Urk. 2 Rz 25). Damit hat die Berufungsklägerin – entgegen der Vorinstanz – einen Antrag auf Entschädigung aufgrund der Kündigung vom 2. November 2018 gestellt. 6.3.3. Die Berufungsklägerin ersucht darum, das Verfahren als spruchreif zu betrachten (Urk. 115 S. 5 S. 6) bzw. mangels rechtlicher Begründung die Abweisung der Klage in diesem Punkt neu zu entscheiden oder die Klage in diesem Punkt an die Vorinstanz zur Vornahme der Begründung zurückzuweisen (Urk. 115 S. 31 Ziff. 4). Es erscheint als angezeigt, in Anwendung von Art. 318 ZPO von einer Rückweisung abzusehen. Dies umso mehr, als sich das Verfahren hinsichtlich der Frage der Missbräuchlichkeit der in der Probezeit ausgesprochenen Kündigung als spruchreif erweist. 6.4.1. Die für die Entscheidungsfindung wesentlichen Parteivorbringen bezüglich der Kündigung stellen sich wie folgt dar: Die Berufungsklägerin machte geltend, die Kündigung vom 2. November 2018 sei unmittelbar auf die E-Mail vom 26. Oktober 2018 erfolgt, nach Abwarten einer kurzen Krankschreibung vom 25. bis zum 31. Oktober 2018. Entsprechend liege aufgrund der zeitlichen Konnexität auf der Hand, dass es sich bei der Kündigung um eine Rachekündigung nach Art. 336 lit. d OR handle (Urk. 2 Rz 21, Urk. 39 Ziff. 55). Es werde unter Berücksichtigung aller Umstände, namentlich dem bis zur Kündigung ausschliesslichen und ausserordentlichen Lob seitens der Vorgesetzten und Geschäftsführungsmitglied F._____, dem positiven Feedback der Mitarbeitenden, der inhaltlich unwahren Kündigungsbegründung, der unmittelbaren zeitlichen

- 28 - Konnexität zwischen explizitem Appell an die Fürsorgepflichten/Einforderung der Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bedingungen (betreffend Wochenendarbeit und Überzeit sowie Einarbeitung) und der Kündigung, der Kündigungsumstände (kein klärendes Gespräch obwohl eingefordert, keine Auslotung einer alternativen Beschäftigungsmöglichkeit, Kündigung direkt nach der Krankheit, dem Alter der Klägerin und den vorgefallenen Diskriminierungen) als missbräuchlich erachtet (Urk. 2 Rz 16 ff. Urk. 2 Rz 25, Urk. 2 Rz. 40). Die Berufungsbeklagte stellte sich zusammenfassend auf den gegenteiligen Standpunkt und machte geltend, es hätten zahlreiche Gründe, die in der Kündigungsbegründung aufgezeigt worden seien, dazu geführt, das Arbeitsverhältnis in der Probezeit zu beenden. Das Verhalten der Berufungsklägerin sei für die Kündigung ausschlaggebend gewesen. Die Berufungsklägerin habe sehr wohl positive Eigenschaften, sei jedoch als Geschäftsführerin der Berufungsklägerin doch nicht geeignet gewesen (Urk. 23 Rz 42 ff.). Sie bestreitet, dass die Kündigung aus Rache wegen der E-Mail vom 26. Oktober 2018 erfolgt sei. Die Berufungsklägerin habe dieses Feedback bereits am 4. Oktober 2018 geäussert und zwar im Rahmen des Standortgesprächs nach dem ersten Probezeitmonat (Urk. 23 Rz 50 ff.). Letzteres wurde von der Berufungsklägerin bestritten

(Urk. 39 Ziff. 59), und sie hielt den Ausführungen der Berufungsbeklagten zusammenfassend entgegen, die von dieser erhobenen Vorwürfe seien fabriziert bzw. nachträglich, nach der E-Mail vom 26. Oktober 2018 erarbeitet und vorgebracht worden. Sollten die Vorwürfe zutreffen, handle es sich um eine Konflikt-Kündigung. Die Berufungsbeklagte habe sich nicht bemüht, den bestehenden Konflikt zu lösen, und es sei der Berufungsklägerin auch keine Möglichkeit gegeben worden, sich zu verbessern (Urk. 39 Rz 32, Urk. 39 Rz 51 ff., Urk. 39 Rz 63, Urk. 39 Rz 77). 6.4.2. Beim sachlichen Kündigungsschutz fehlt eine explizite Regelung für die Kündigung in der Probezeit (vgl. Art. 336 OR). Aus dem Fehlen einer expliziten Regelung folgern Lehre und Rechtsprechung jedoch, dass sich der sachliche Kündigungsschutz auch auf die Probezeit erstreckt (REHBINDER/STÖCKLI, BK OR 335b N 7), wenn auch nur unter der einschränkenden Voraussetzung, dass sich eine an sich missbräuchliche Kündigung nicht durch den Zweck der Probezeit rechtfertigen

- 29 - lässt. Der Zweck der Probezeit liegt darin, das gegenseitige Kennenlernen zu ermöglichen und herauszufinden, ob die jeweiligen Anforderungen erfüllt werden. Wenn daher solche Umstände während der Probezeit zutage treten, kann die betreffende Partei voraussetzungslos von ihrem Kündigungsrecht Gebrauch machen. Gemäss Bundesgericht ist diese Vorgehensweise, auch wenn sie im Einzelfall willkürlich erscheinen mag, nicht rechtsmissbräuchlich, weil die Parteien durch Vereinbarung einer Probezeit ausdrücklich ihr Recht vorbehalten, zu entscheiden, ob sie sich längerfristig binden möchten. Mit anderen Worten wird hier der sachliche Kündigungsschutz zugunsten des Zwecks der Probezeit verdrängt und das Bundesgericht spricht sich mit Blick auf Sinn und Zweck der Probezeit für Zurückhaltung bei der Annahme von Missbrauchstatbeständen bei Probezeitkündigungen aus (BGE 134 III 108; bestätigt in 136 III 96 E.2, 4A_432/2009 = ARV 2010 S. 26 = JAR 2010 S. 370, BGer 4A_281/2007 vom 18. Oktober 2007 E.5.2 = JAR 2008 S. 286, ähnlich AGer ZH in Entscheide 2009 Nr. 14 und TC FR in RFJ 2010 Nr. 32 E.6.a, Chanson, ARV online 2008; Humbert/Lerch, in: FHB Arbeitsrecht, N 11.62; Streiff/von Kaenel/Rudolph, in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. A. 2012, Art. 336;). Erfolgt die Kündigung während der Probezeit jedoch aus Gründen, die der Arbeitgeberin bereits vor Stellenantritt bekannt waren, findet der sachliche Kündigungsschutz vollumfänglich Anwendung (Etter/Stucky, in: Etter Boris/Facincani Nicolas/Sutter Reto (Hrsg.), Arbeitsvertrag, 2021, Art. 335b N 31). Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt im Allgemeinen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 136 III 513 E. 2.3, 132 III 115 E. 2.1 mit Hinweisen; BGer 4A_415/2011 vom 19. März 2012 E. 3). Um sagen zu können, dass eine Kündigung missbräuchlich sei, ist der wirkliche Grund der Kündigung zu ermitteln, was Tatfrage ist (BGE 136 III 513 E. 2.3). Der Arbeitnehmer, muss nicht nur das Vorliegen eines Missbrauchstatbestandes, sondern auch den direkten Zusammenhang zwischen dem Missbrauchstatbestand und der Kündigung beweisen. Da das Motiv für eine Kündigung eine innere Tatsache ist, ist dieser Beweis schwierig zu erbringen und es genügt, wenn der Arbeitnehmer mit überwiegender Wahrscheinlichkeit den wahren Grund für die Kündigung nachzuweisen vermag (BGer 4C.282/2006 vom 1. März 2007 E. 4.1; Brühwiler, Komm. Einzelarbeitsvertrag 3. A.

- 30 - 2014, Art. 336 OR, S. 424. BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 336 N 31; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 OR N 16). 6.4.3. Die Berufungsklägerin hebt hervor, dass

sie in der E-Mail vom 26. Oktober 2018 (Urk. 5/18) klare Kritikpunkte bezüglich der Situation innerhalb des Betriebes vorgebracht habe (inklusive Lösungsvorschläge), welche unzählige Überstunden abends sowie am Wochenende generiert hätten und auch weiterhin generieren würden. Zudem habe sie geltend gemacht, dass sie bei der Anstellung um eine gute Einarbeitung gebeten habe, jedoch keinerlei Einarbeitung erhalten habe, d.h. sie habe damit auch direkt an die Fürsorgepflicht der Berufungsbeklagten appelliert und direkt eine bessere Einhaltung der vertraglichen Arbeitszeiten zum Schutz ihrer Gesundheit gefordert (Urk. 2 Rz 21). Die Berufungsbeklagte bestreitet dies (Urk. 23 Ziff. 50) und hält fest, sie bestreite die behaupteten und nicht substantiierten Überstunden sowie die Wochenendarbeit (Urk. 23 Ziff. 53).

6.4.4. Eine Rache Kündigung, weil die Berufungsklägerin bei der Berufungsbeklagten in ihrer E-Mail vom 26. Oktober 2018 die Einhaltung von Arbeitszeiten forderte bzw. deshalb an deren Fürsorgepflicht appellierte, bedingt vorab die Leistung von Wochenendarbeit bzw. über die vertraglichen Arbeitszeiten hinausgehende Leistungen der Berufungsklägerin. Mit anderen Worten: Wenn die Berufungsklägerin weder am Wochenende noch über die vertraglichen Arbeitszeiten hinaus arbeitete, so kann sie in ihrer E-Mail vom 26. Oktober 2018 diesbezüglich nicht nach Treu und Glauben an die Fürsorgepflicht der Berufungsbeklagten appelliert haben. Aus den Vorbringen der Berufungsklägerin erschliesst sich aber nicht, wann und an welchen Wochenenden sie nach dem 1. September 2018 arbeitete bzw. wann sie in welchem Umfang über die vertraglichen Arbeitszeiten hinaus arbeitete. Ihre Vorbringen erweisen sich in diesem Punkt als ungenügend substantiiert, und sie kann bereits deshalb aufgrund der E-Mail vom 26. Oktober 2018 nichts zugunsten einer missbräuchlichen Kündigung gewinnen.

6.4.5. Die Berufungsbeklagte berief sich hinsichtlich ihrer bestrittenen Behauptung, dass die Berufungsklägerin die in ihrer E-Mail vom 26. Oktober 2018 geäußerte Kritik bereits im Standortgespräch vom 4. Oktober 2018 erhoben habe, auf

- 31 - Urk. 5/17.6 (Urk. 23 Ziff. 51). Seitens der Berufungsklägerin wurden diesbezüglich keine tauglichen Beweismittel genannt (vgl. Urk. 39 Rz 59, in der sie auf Rz. 42-45 verweist). In der von der Berufungsklägerin am 4. Oktober 2018 an F._____ gesandten E-Mail bzw. dessen Anhang "Standortgespräch nach dem ersten Monat" ergibt sich, dass die Berufungsklägerin angab, weder eine grundsätzliche noch eine spezielle Einarbeitung bekommen zu haben; sie habe einen enormen Druck empfunden, alles sofort in den Griff zu bekommen, was lange vernachlässigt worden sei; eine Einarbeitung habe nicht stattfinden können, da sie von Anfang an am "Löschen" von Feuer gewesen sei. Auch die weiteren Ausführungen stimmen weitestgehend mit dem Inhalt der E-Mails vom 26. Oktober 2018 überein. Dass hinsichtlich Wochenendarbeit/Überzeit im Dokument "Standortgespräch" nichts erwähnt wird, hilft der Berufungsklägerin nicht weiter, da aus der nicht genügend behaupteten Wochenendarbeit/Überzeit nichts zugunsten eines missbräuchlichen Kündigungsmotivs abgeleitet werden kann (vgl. oben). Die Kündigung vom 2. November 2018 erfolgte fast einen Monat nachdem der Berufungsbeklagten diese Kritik der Berufungsklägerin bekannt war. Die Krankenschreibung der Berufungsklägerin dauerte vom 25. bis zum 31. Oktober 2018 (Urk. 2 Rz 21). Die von der Berufungsklägerin angerufene zeitliche Komponente wird dadurch stark relativiert – gleichermassen relativiert wird, dass die Berufungsbeklagte nach der E-Mail vom 26. Oktober 2018 Vorwürfe gegen die Berufungsklägerin fabriziert habe.

6.4.6. Wenn die Berufungsbeklagte in der Probezeit kündigte, obwohl die Berufungsklägerin vorgängig Lob seitens der Vorgesetzten und Geschäftsführungsmitglied F._____ und positives Feedback der Mitarbeitenden erhalten hätte, könnte dies zwar als Indiz dafür herangezogen werden, dass der Berufungsklägerin

wegen des Inhalts der E-Mail vom 26. Oktober 2018 gekündigt wurde. Für sich allein genügt dieses Indiz aber nicht für einen rechtsgenügenden Nachweis der Behauptung der Berufungsklägerin, und es vermag auch die stark relativierte zeitliche Komponente nicht aufzuwiegen.

- 32 - 6.4.7. Zusammenfassend ist nicht nachgewiesen, dass der Berufungsklägerin wegen der E-Mail vom 26. Oktober 2018 gekündigt wurde. Insoweit sich die Berufungsklägerin auf eine inhaltlich unwahre Kündigungs-begründung beruft, so bezieht sie sich soweit nachvollziehbar ebenfalls darauf, dass ihr in Wahrheit wegen der in der E-Mail vom 26. Oktober 2018 gekündigt wurde. Nachdem dies nicht nachgewiesen ist, kann auch nicht von einer inhaltlich unwahren bzw. vorgeschobenen Kündigungsbegründung ausgegangen werden. 6.5.1. Unter das Gebot des Handelns gemäss Treu und Glauben gemäss Art. 2 Abs. 1 ZGB wird auch das Gebot der schonenden Rechtsausübung eingeordnet. Treuwidrig in diesem Sinne ist, ein "falsches und verstecktes Spiel", das "in krasser Weise dem Grundsatz der schonenden Rechtsausübung" zuwiderläuft (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 OR N 3 S. 997; BK-Hausheer/Aebi-Müller, Art. 2 ZGB N 219, 222 f.; BGE 118 II 157 E. 4b/cc i). Das Obligationenrecht kennt keine Pflicht, die Gegenpartei vor Aussprechen einer Kündigung anzuhören oder sie zunächst zu verwarnen (Urteil 4C.174/2004 vom 5. August 2004 E. 2.4; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, a.a.O. S. 999). Ebenso wenig besteht im Privatrecht eine generelle Pflicht, eine erwogene Kündigung zunächst einer Verhältnismässigkeitsprüfung in dem Sinne zu unterziehen, dass vor einer Kündigung immer zuerst mildere Massnahmen zu ergreifen wären (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, a.a.O., S. 999; zum Ganzen: BGer 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.2). Nach der Rechtsprechung kann zwar in aussergewöhnlichen bzw. extremen Fällen eine Kündigung einer älteren Arbeitnehmerin mit langer Betriebszugehörigkeit eine missbräuchliche Kündigung vorliegen. Es hat aber keine isolierte Betrachtung nur des Alters des Arbeitnehmers statt zu finden, sondern es ist auf die gesamten Umstände des Einzelfalls abzustellen (BGE 132 III 115, BGer 4A_419/2007 vom 29. Januar 2008 E. 2.5; BGer 4C.388/2006 vom 30. Januar 2007 E. 4.2; BGer 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.2). 6.5.2. Daraus ergibt sich, dass es nicht als missbräuchlich zu qualifizieren ist, wenn mit der Berufungsklägerin vor der Kündigung kein klärendes Gespräch geführt wurde und sie gelobt wurde, statt ihr durch entsprechendes Feedback rechtzeitig Möglichkeiten zur Verbesserung zu geben. Dies muss nach dem eingangs

- 33 - Ausgeführten umso mehr gelten, als es sich um eine Kündigung in der Probezeit handelt. Die Berufungsklägerin war zwar im Zeitpunkt der Kündigung 50 Jahre alt, sie war aber noch in der Probezeit. Es handelt sich damit nicht um eine Kündigung einer langjährigen Arbeitnehmerin, bei der vor einer Kündigung allenfalls auch die fehlende Auslotung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb notwendig sein könnte. Es wurde auch nicht behauptet, dass ihr wegen ihres Alters gekündigt worden wäre. Der Kündigungsschutz von Art. 336c OR gilt sodann erst nach der Probezeit – und die Berufungsklägerin hat ohnehin nicht behauptet, es sei ihr wegen ihrer kurzen Krankheit gekündigt worden. Aus dem Umstand, dass sie bis kurz vor der Kündigung ein paar Tage krank war, kann somit nichts zugunsten der Missbräuchlichkeit der Kündigung gewonnen werden. Hinsichtlich der behaupteten Diskriminierungen verwies die Berufungsklägerin lediglich auf ein Schreiben an die Arbeitslosenkasse (Urk. 2 Rz 19, Urk. 5/17/1), dessen Inhalt von der Berufungsbeklagten bestritten wurde (Urk. 23 Ziff. 47). Die Berufungsklägerin hat in der Folge weder ihren diesbezüglichen Standpunkt näher

substanziert noch Beweismittel dazu genannt (Urk. 39). Aus der pauschalen Behauptung von Diskriminierungen kann nichts zugunsten ihres Standpunktes gewonnen werden.

6.5.3. Auch insgesamt betrachtet genügen diese seitens der Berufungsklägerin angerufenen Umstände nicht, die in der Probezeit ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren. Hinzu kommt im Übrigen bzw. wirkt sich zu Lasten der Berufungsklägerin aus, dass bei einer Geschäftsführerin, die erhebliche Entscheidungskompetenzen hat und grosse Verantwortung trägt, das Interesse der Arbeitgeberin an der Kündigungsfreiheit hoch zu gewichten ist (BGer 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.3; BGE 132 III 115 E. 2.4).

- 34 - 6.5.4. Zusammenfassend liegt keine missbräuchliche Kündigung vor, und der Forderung der Berufungsklägerin gemäss Rechts- bzw. Berufungsbegehren Ziff. 3 fehlt damit die Grundlage.

E. 7

Die Berufungsklägerin will sodann eine Reduktion der vorinstanzlichen Gerichtskosten erreichen, indem sie rügt, die Vorinstanz sei ihrer Begründungspflicht nicht nachgekommen (Urk. 115 S. 5 Ziff. 6). Für eine Kostenreduktion aus diesem Grund fehlt eine Grundlage. Dass die vorinstanzliche Kostenfestsetzung ansonsten mangelhaft sein könnte, wird nicht gerügt und ist auch nicht ersichtlich. Entsprechend hat es bei den festgesetzten Kosten und dem von der Berufungsklägerin davon einverlangten Anteil (Dispositiv Ziff. 3-5 des vorinstanzlichen Entscheids) zu bleiben.

E. 8

Die Berufung erweist sich als vollumfänglich unbegründet und ist abzuweisen. III. 1. Die Prozesskosten für das Berufungsverfahren setzen sich aus den Gerichtskosten (Entscheidgebühr) und der Parteientschädigung zusammen (Art. 95 Abs. 1 ZPO). Die Prozesskosten werden grundsätzlich der unterliegenden Partei auferlegt (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Ausgangsgemäss wird die Berufungsklägerin für das Berufungsverfahren kosten- und entschädigungspflichtig. 2. Die Entscheidgebühr berechnet sich im Kanton Zürich nach der Gebührenverordnung des Obergerichts vom 8. September 2010 (GebV OG), welche im Zivilprozess unter Berücksichtigung von Zeitaufwand und Schwierigkeit des Falles streitwertabhängige Gebühren vorsieht (§ 2 Abs. 1 lit. a, c und d GebV OG). Dem tragen die Tarife gemäss §§ 4 ff. GebV OG Rechnung. Der Streitwert beträgt total Fr. 45'447.65 (Fr. 33'814.05 + Fr. 629.60 + Fr. 8'000.–). Ausgehend von diesem Streitwert ist die Entscheidgebühr in Anwendung von § 4 Abs. 1-3 und sowie § 12 Abs. 1 und 2 GebV OG auf Fr. 4'950.– festzusetzen, der Berufungsklägerin aufzuerlegen und mit ihrem Kostenvorschuss zu verrechnen. Für eine Reduktion der Kosten des Berufungsverfahrens aufgrund der

- 35 - Rügen der Berufungsklägerin fehlt eine Grundlage. Eine Parteientschädigung ist der Berufungsbeklagten mangels Umtrieben, die zu entschädigen wären, nicht zuzusprechen. Es wird beschlossen: 1. Es wird davon Vormerk genommen, dass die Klageabweisung im Umfang der die - Lohnnachzahlung im Fr. 33'814.05 brutto bzw. CHF 28'161.70 netto, - Spesenguthaben von Fr. 629.60 und - Entschädigung von Fr. 39'000.– übersteigenden Forderungen sowie hinsichtlich der in Dispositiv Ziff. 4 - 6 geregelten Kostenaufgabe an die Klägerin 2 (D._____ Arbeitslosenkasse) und Verpflichtung der Klägerin 2, der Beklagten eine Parteientschädigung zu bezahlen, in Rechtskraft erwachsen ist. 2. Schriftliche Mitteilung und Rechtsmittelbelehrung mit nachfolgendem Erkenntnis. Es

wird erkannt: 1. Die Berufung wird abgewiesen und das Urteil des Arbeitsgerichtes Affoltern vom 18. November 2024 auch im Übrigen bestätigt. 2. Die zweitinstanzliche Entscheidegebühr wird auf Fr. 4'950.– festgesetzt. 3. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden der Berufungsklägerin auferlegt und mit ihrem Kostenvorschuss verrechnet. 4. Der Berufungsbeklagten wird keine Parteientschädigung zugesprochen. 5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Berufungsbeklagte unter Beilage des Doppels von Urk. 115, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

- 36 - Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück. 6. Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG). Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 45'447.65. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 30. September 2025 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Der Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin: lic.iur. A. Huizinga MLaw E. Tvrtkovic

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