[Briefkopf Anwaltskanzlei]

 Einschreiben

 Bezirksgericht Zürich

 [Adresse]

 8026 Zürich

 [Ort], [Datum]

Im Doppel

[Anrede]

In Sachen

[Vorname] [Name] Klägerin

[Adresse], [Ort]

vertreten durch Rechtsanwalt [Vorname] [Name], [Adresse], [Ort]

gegen

[Firma der Gesellschaft] Beklagte

[Adresse], [Ort]

vertreten durch Rechtsanwalt [Vorname] [Name], [Adresse], [Ort]

betreffend

Forderung aus Arbeitsvertrag/Arbeitszeugnis

erhebe ich namens und mit Vollmacht der Klägerin (Beilage A) durch Einreichen der Klagebewilligung vom [Datum] (Beilage B)

KLAGE

und stelle folgende

**Rechtsbegehren**

* 1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 22‘122.00 brutto zu bezahlen, zzgl. Zins zu 5% seit 2. Juli 2016;
	2. Die Beklagte sei weiter zu verpflichten, der Klägerin einen vom Gericht durch Schätzung festzulegenden Betrag zu bezahlen, dies zzgl. Zins zu 5% seit 2. Juli 2016;
	3. Die Beklagte sei zudem zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 36‘000.00 netto zu bezahlen, zzgl. Zins zu 5% seit 1. Juni 2016;
	4. Die Beklagte sei schliesslich zu verpflichten, der Klägerin ein mit 31. Mai 2016 datiertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen, das inhaltlich dem von der Beklagten am 26. Mai 2016 ausgestellten Zeugnis entspricht, dessen zweitletzter und drittletzter Absatz jedoch neu wie folgt lauten: «[neuer Zeugniswortlaut]»
	5. Dies alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (letzteres zzgl. 8% MwSt.) zulasten der Beklagten.

 Bemerkung 1**:** Ist der Text des abzuändernden Arbeitszeugnisses länger, kann auch auf einen Anhang zur Klage verwiesen werden. Wird wie hier die Abänderung eines bestehenden Zeugnisses verlangt, ist der geänderte Wortlaut konkret zu beantragen. Werden die beantragten Änderungen durch Fettdruck hervorgehoben, müsste im Rechtsbegehren noch klargestellt werden, dass die Ausstellung ohne den Fettdruck zu erfolgen hat.

 Für die mit einer unbezifferten Forderungsklage unter analoger Anrufung von Art. 42 Abs. 2 OR verbundene Problematik vgl. I. Vorbemerkungen, 3. Prozessrisiken bei der gerichtlichen Schätzung von Überstunden, für die mit der Festlegung des Entschädigungsbetrages nach einer missbräuchlichen oder fristlosen Entlassung verbundenen, taktischen Überlegungen vgl. Musterklage § 10, Rz 4.

Begründung

**I. Formelles**

* 1. Die Beklagte hat ihren Sitz an der [Strasse/Nr.] in Zürich. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich ergibt sich deshalb bereits aufgrund von Art. 10 Abs. 1 lit. b ZPO. Sie ergäbe sich jedoch zusätzlich aufgrund von Art. 34 Abs. 1 ZPO, da die Klägerin ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Zürich hatte. Die Klägerin stand unbestrittenermassen in einem langjährigen Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, weshalb auch die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gegeben ist.

 BO: Handelsregisterauszug Beklagte vom [Datum] Beilage 1

 BO: Arbeitsvertrag der Klägerin vom [Datum] Beilage 2

**II. Materielles**

A. Sachverhalt

* 1. [Kurze Darstellung des Arbeitsverhältnisses: Beginn, Stellung, Aufgaben, Beförderungen, Beendigung.]

 BO: Arbeitsvertrag der Klägerin vom [Datum] Beilage 2

* 1. [Knappe Darstellung von Leistung und Verhalten der Klägerin, ausführlichere Darstellung des grossen Pflichtenhefts der Klägerin.]

 BO: Organigramm der Beklagten Beilage 3

 BO: Pflichtenheft der Klägerin vom [Datum] Beilage 4

* 1. Wie soeben dargestellt, hatte die Klägerin mit in den letzten sechs Jahren nur noch einer Hilfskraft mit einem 80%-Pensum das gesamte Rechnungswesen der Beklagten zu besorgen, die Debitoren und Kreditoren zu bewirtschaften, das Mahnwesen zu führen, quartalsweise die Mehrwertsteuerabrechnungen auszufertigen, den Jahresabschluss und zusammen mit dem Steueranwalt der Beklagten die Steuererklärung zu erstellen und die Kommunikation mit der Revisionsstelle sicherzustellen. Bei den nicht seltenen Erkrankungen von X (in den letzten fünf Jahren mindestens 72 Arbeitstage) als HR-Verantwortliche hatte sie zudem deren Stellvertretung zu übernehmen. Diese Arbeitsbelastung war für die Klägerin mit einem Normalpensum schlicht nicht machbar; vergleichbare Branchen-KMU mit ähnlichen Umsatz- und Beschäftigtenzahlen verfügen in diesem Bereich über rund 30% mehr Stellenprozente.

 BO: Stellenbeschrieb Beilage 5

 BO: Stellenpläne der vergleichbaren Branchen-KMU A, B und C Beilagen 6a–c

 BO: Gutachten Beilage 7

 BO: X, [Privatadresse] als Zeugin

* 1. All dies führte dazu, dass die Klägerin Arbeitswochen von durchschnittlich über 55 Arbeitsstunden hatte, wobei die Zahlen in den schwächeren Sommermonaten im Bereich von ca. 45 Stunden lagen. Dafür lagen sie in den arbeitsreichen Herbst- und Wintermonaten sowie zu Zeiten des Jahresabschlusses und der Steuererklärung nahe bei 65 Stunden. Die Klägerin nahm ihre Arbeit das ganze Jahr über aufgrund der günstigen Busverbindungen um 06:30 Uhr auf, machte im Durchschnitt jedenfalls nicht über 45 Minuten Mittagspause in der Kantine und im Aussenbereich des Betriebsgebäudes der Beklagten. In den Sommermonaten verliess sie ihren Arbeitsplatz um 16:15 Uhr oder 17:15 Uhr, in den strengeren Monaten September bis Mai um 19:15 Uhr. Auch die Zeiten des Arbeitsendes ergaben sich aufgrund der günstigen Verkehrsverbindungen zum Wohnort der Klägerin. Die Klägerin und deren Privatleben litten insbesondere seit dem Weggang der zweiten Hilfskraft im Jahre 2010 immer mehr unter der enormen Arbeitsbelastung. Die Klägerin bat deshalb verschiedentlich ihre Vorgesetzten um Abhilfe und stellte ihre überbordende Arbeitslast dar, doch wurde sie lediglich vertröstet.

 BO: Auszug Taktfahrplan Arbeitsort – Wohnort der Klägerin Beilage 8

 BO: Outlook-Kalender der Klägerin aus den Jahren 2011–2016 mit Termineintragungen Beilage 9

 BO: E-Mails Klägerin an ihre Vorgesetzten vom [Daten] Beilagen 10a–f

 BO: **Edition** der Einlog- und Auslogprotokolle des Zugangssicherungssystems der

 Beklagten, bezogen auf den Badge Nr. X der Klägerin **Edition**

 BO: X, Y, Z, A, B und C [Privatadressen] als Zeugen

* 1. Bei der Beklagten gab es für die Kader- und Büromitarbeitenden keine Erfassung der Arbeitszeit. Diese wurde nur in der Produktion erfasst. Die Klägerin kann dem Gericht deshalb nicht wie üblich Auszüge aus der Arbeitszeiterfassung ihrer Arbeitgeberin zur Belegung ihrer Überstunden vorlegen.
	2. Die Klägerin fiel am 11. März 2016 aus allen Wolken, als ihr nach loyaler Mitarbeit während 22 Jahren ohne jede Vorankündigung oder Rücksprache auf Ende Mai 2016 gekündigt wurde. Sie rätselt noch heute über die wahren Gründe. Die Beklagte hatte in ihrer Kündigungsbegründung als Kündigungsgrund lediglich eine Umstrukturierung angeführt. Eine solche wurde jedoch in Tat und Wahrheit gar nicht durchgeführt, wurde doch für die Klägerin einfach eine jüngere Nachfolgerin für die genau gleiche Position eingestellt.

 BO: Kündigungsbegründung Beklagte vom [Datum] Beilage 11

 BO: UnverändertesOrganigramm der Beklagten vom 01.07.2016 (von deren Homepage)

 Beilage 12

 BO: Edition Arbeitsvertrag und Pflichtenheft der Nachfolgerin Y der Klägerin durch die

 Beklagte Edition

 BO: X, Y [Privatadresse] als Zeugen

* 1. Die Klägerin hat über all die Jahre sich nicht nur bis an ihre eigenen Grenzen für die Beklagte eingesetzt, sondern auch hervorragende Arbeit geleistet und ein tadelloses Verhalten an den Tag gelegt. Dies ergibt sich einerseits aus den zwar nicht jedes Jahr von der Beklagten, aber doch regelmässig durchgeführten Mitarbeiterbeurteilungen, die der Klägerin ohne Ausnahme ein äusserst löbliches Zeugnis ausstellen. Anderseits können die Ansprechpartner der Klägerin innerhalb und ausserhalb der Unternehmung der Beklagten die ausserordentlichen Leistungen und das tadellose Verhalten der Klägerin bezeugen, von denen die Klägerin teilweise auch über schriftliche Dankes- und Anerkennungsschreiben verfügt. Von den durchwegs als hervorragend einzustufenden Leistungen der Klägerin seien lediglich beispielhaft die folgenden hervorgehoben: [Darstellung exemplarischer Leistungen der Klägerin].

 BO: Mitarbeiterbeurteilungen der Jahre [Daten] Beilagen 13a–n

 BO: Anerkennungsschreiben vom [Datum] Beilagen 14a–g

 BO: B, C, D, E, F, G, [Privatadressen] als Zeugen

* 1. Trotz dieser eindeutigen Sachlage stellt die Beklagte der Klägerin schliesslich ein Zeugnis aus, das in der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung höchstens als gut, nicht jedoch als sehr gut bezeichnet werden kann. Ausserdem ist es statt auf das Enddatum des Arbeitsverhältnisses auf den 26. Mai 2016 datiert. Der Klägerin wurde von einem Personalberater bereits gesagt, dass sie mit diesem Zeugnis namentlich in ihrem fortgeschrittenen Alter Mühe haben werde, eine qualifizierte Stelle zu finden, da die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung ambivalent sei und die Datierung mit einem Datum unter dem Monat mindestens unüblich sei, wenn nicht gar bei ungenauem Hinschauen den Eindruck einer fristlosen Entlassung erwecken könne. Die Klägerin ist nach wie vor arbeitslos.

 BO: Arbeitszeugnis vom 26.05.2016 Beilage 15

 BO: P, [Privatadresse] als Zeuge

* 1. Der Klägerin stünde nach Ziffer 8 ihres Arbeitsvertrages eine «Gratifikation zu, die sich am EBITDA der Unternehmung und der persönlichen Leistung der Klägerin» orientieren soll. Die Klägerin erhielt jedoch in den letzten 12 Jahren immer genau 2.5‰ des EBITDA, was auch aus den jeweils im März des Jahres ergangenen Schreiben der Beklagten, mit welcher die «Gratifikation» bekannt gegeben wurde, ersichtlich ist. Der der Klägerin jeweils Ende März ausbezahlte Bonus hing mit anderen Worten während der letzten 12 Jahre in keiner Weise mehr von ihrer persönlicher Leistung ab, sondern bemass sich allein nach einer Erfolgszahl des Unternehmens, was der Klägerin mit dem erwähnten Brief auch kommuniziert worden war.

 BO: «Gratifikations-» bzw. Bonusschreiben der Jahre 2003–2015 Beilagen 16a–e

* 1. Die Beklagte weigert sich, der Klägerin ihren Bonus für das Jahr 2016 pro rata auszubezahlen. Der durchschnittliche EBITDA der letzten fünf Jahre beträgt [Betrag], wovon der Klägerin jeweils 2.5‰ oder durchschnittlich [Betrag] als Bonus ausbezahlt worden war.

 BO: **Edition** der Jahresabschlüsse 2011–2015 durch die Beklagte Edition

 BO: Bonusmitteilungen der Beklagten an die Klägerin der Jahre 2011–2015

 Beilagen 16a–e

B. Rechtliches

a) Bonusanspruch

* 1. Der Klägerin war wie dargelegt während der letzten zwölf Jahre unwidersprochen kommuniziert worden, dass sich ihre «Gratifikation», wie sie von der Arbeitgeberin nach wie vor genannt wurde, ausschliesslich nach dem EBITDA zu einem Satz von 2.5‰ bemesse. Die Parteien haben damit konkludent die im Arbeitsvertrag vorgesehene Gratifikationslösung abgeändert und sie durch eine Beteiligung am Geschäftsergebnis im Sinne von Art. 322a OR ersetzt. Dieser Befund steht auch im Einklang mit der Bundesgerichtspraxis, wonach ein aufgrund objektiver Kriterien berechenbarer Bonus nicht mehr Gratifikation sein kann, sondern zum variablen Lohnbestandteil mutiert (BGer 4C.395/2005 vom 01.03.2006 E. 5.4, BGer 4A\_115/2007 vom 13.07.2007 E. 4.3.4). Diese juristische Einordnung hat u.a. zur Folge, dass Art. 322d Abs. 2 OR nicht zur Anwendung gelangen kann, sondern der Klägerin für die Monate Januar bis Mai 2016 wie bei jedem Jahreslohnbestandteil ganz selbstverständlich ein pro rata-Anspruch zusteht.
	2. Da das Ergebnis des Geschäftsjahres 2016 einerseits noch nicht feststeht, der Anspruch der Klägerin jedoch aufgrund von Art. 339 OR Ende Mai 2016 fällig wurde, und die Klägerin anderseits zum Jahresergebnis auch nur zu einem kleineren Teil etwas beitragen konnte, ist auf den Durchschnittswert der vergangenen fünf Jahre abzustellen. Der EBITDA der Beklagten betrug in den Jahren 2011 bis 2015 im Durchschnitt CHF 21‘237‘120.00 ([genaue Berechnung]; vgl. Beilagen 16a–e). Bei einem konkludent vereinbarten Anspruch der Klägerin von 2.5‰ ergäbe sich für das gesamte Jahr 2016 ein Betrag von CHF 53‘092.80 oder pro rata temporis bis Ende Mai 2016 (5/12) der Betrag gemäss Rechtsbegehren Nr. 1 von CHF 22‘122.00.

b) Überstundenforderung

* 1. Die Beklagte hat wie dargelegt die Arbeitszeit der Klägerin und der andern Verwaltungsangestellten nicht erfasst. Sie wäre aber aufgrund von Art. 46 ArG i.V.m. Art. 73 ArGV 1 zur Arbeitszeiterfassung und -dokumentation gesetzlich verpflichtet gewesen. Daraus erfolgt zunächst, dass es der Klägerin, die auf die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten durch ihre Arbeitgeberin vertrauen durfte, aus objektiven Gründen nicht mehr möglich ist, ihre Überstunden exakt zu beweisen, weshalb diese in analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR vom Gericht geschätzt werden müssen. Anderseits führt dies dazu, dass die Beweisanforderungen auf das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit herabzusetzen sind (BGer 4A\_338/2011 vom 14.12.2011 E. 2.3).
	2. Bereits aus den eingereichten Unterlagen (Beilagen XX) ergibt sich die Plausibilität der von der Klägerin angegebenen Überstundenzahlen für die Jahre 2012 bis 2016 [detailliertere Würdigung der eingereichten Beweisdokumente]. Weitere Angaben werden die angebotenen Zeugen machen können und werden sich insbesondere aus den zur Edition verlangten Einlogprotokollen ergeben. Die Klägerin ist damit ihrer Pflicht, alle Umstände, welche die Abschätzung der Anzahl Überstunden erlauben, soweit zumutbar zu behaupten und zu beweisen, nachgekommen. Sie ersucht das Gericht höflich, nach Abschluss des Beweisverfahrens die zwischen dem 1. Juni 2012 und 31. Mai 2016 geleisteten Überstunden zu schätzen.
	3. [Berechnung des Überstundenansatzes pro Stunde zuzüglich des Zuschlages von 25% nach Art. 321c Abs. 3 OR].

 Bemerkung 2: Wurde die Bezahlung von Überstunden insgesamt oder des Zuschlags von 25% gültig durch eine schriftliche Vereinbarung wegbedungen, ist für die dem Arbeitsgesetz unterstehenden Arbeitnehmenden abzuklären, ob allenfalls **Überzeitstunden,** also eine Überschreitung der arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeiten, vorliegt. Deren in Art. 13 Abs. 1 ArG vorgeschriebene Bezahlung zu einem Ansatz von 125% ist zwingend und kann nicht wegbedungen werden, dies mit Ausnahme der ersten 60 Stunden im Kalenderjahr für gewisse Angestelltengruppen.

c) Missbräuchliche Kündigung

* 1. Gemäss der neueren Bundesgerichtspraxis gilt für Arbeitnehmende im fortgeschrittenem Alter und mit langer Dienstzeit eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (BGE 132 III 115, BGer 4A\_384/2014 vom 12.11.2014 E. 4.2.2). Die Klägerin gehört mit ihren 22 Dienstjahren rund 7½ Jahre vor der ordentlichen Pensionierung im Lebensalter 56 zweifellos zu dieser Gruppe von Arbeitnehmenden, denen ein besonderer Schutz zukommt (vgl. dazu auch Humbert, Alterskündigung, S. 868 ff.; Wyler, protection, S. 187 ff.). Die Beklagte hätte vor dem Hintergrund der erwähnten Bundesgerichtsurteile die Klägerin rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung zu informieren gehabt, hätte ihr das rechtliche Gehör gewähren und insbesondere nach Lösungen suchen müssen, welche eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Sollte sich die Kündigung auf angebliche Mängel in Leistung oder Verhalten stützen, so wäre dies der Klägerin klar zu signalisieren gewesen, hätte der Arbeitgeber ihr eine letzte Chance mit einer Zielvereinbarung und einer Fristansetzung einräumen müssen und wäre die Klägerin nachdrücklich darauf hinzuweisen gewesen, dass eine Nichterfüllung der Ziele innert Frist eine Kündigung zur Folge hätte. Die Beklagte hat nicht ein Minimum davon erfüllt, sondern sich um diese Pflichten vollständig foutiert, einschliesslich derjenigen, die als ganz normale Anstandspflichten nach einem derart langen Arbeitsvertrag mit einer sich aufopfernden Arbeitnehmerin eingestuft werden dürfen. Die Kündigung ist deshalb als missbräuchlich einzustufen und zieht eine Entschädigung nach Art. 336a OR nach sich.

 Bemerkung 3: Zur rechtlichen Situation beim Vorliegen mehrerer Kündigungsmotive, von denen nur ein Teil missbräuchlich ist, vgl. Streiff/ von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar OR, Art. 336 N 20 und neuestens BGer 4A\_19/2015 vom 20.05.2015 = ARV 2015 S. 302. Zur Bedeutung einer verweigerten oder unrichtigen Kündigungsbegründung vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar OR, Art. 336 N 17.

 Bemerkung 4: Wo genau die lebens- und dienstaltersbedingte Grenze liegt, ab der eine erhöhte Fürsorgepflicht anzunehmen ist, bleibt zurzeit noch unklar. Die beiden in der Klageschrift erwähnten Autoren Humbert und Wyler machen erste Vorschläge. Die Fallkonstellation mit einem Lebensalter 56 und 22 Dienstjahren liegt genau in der Mitte der publizierten Urteile, in denen eine Missbräuchlichkeit aufgrund einer Alterskündigung abgelehnt bzw. gutgeheissen wurde. In dieser Situation wäre es wünschenswert, die Missbräuchlichkeit noch mit anderen Umständen begründen zu können, z.B. mit einer vom Arbeitgeber ungenügend entschärften Konfliktsituation (vgl. dazu BGer 8C\_594/2010 vom 25.08.2011 E. 5.1, grundlegend BGE 125 III 70 E. 2.c).

* 1. [Sachverhaltselemente, welche die verlangte Entschädigung von vier Fixmonatslöhnen rechtfertigen: Dienstjahre, Alter, Schwierigkeiten bei der Stellensuche und insbesondere das Verschulden des Arbeitgebers und jegliches fehlendes Mitverschulden der Arbeitnehmerin; an sich wäre auch der zum Lohnbestandteil mutierte Bonus in die Berechnung miteinzubeziehen, was den eingeklagten Betrag umso angemessener erscheinen lässt.]

 Bemerkung 5: Vgl. zu den zahlreichen Kriterien, die in die Bemessung einer Entschädigung aus missbräuchlicher Kündigung einfliessen können, weiterführend Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar OR, Art. 336a N 3 f.

d) Berichtigung Arbeitszeugnis

* 1. Das Arbeitszeugnis hat wahr und wohlwollend zu sein (BGE 136 III 510 E. 4.1). Wie dargelegt erbrachte die Klägerin auch nach Auffassung der Beklagten selbst in ihren Mitarbeiterbeurteilungen, der internen Ansprechpartner der Klägerin und ihren externen Gesprächspartnern stets ausgezeichnete Leistungen und verhielt sich tadellos. Die Formulierungen [ungenügende Zeugnisformulierungen] erwecken jedoch den Eindruck, als seien die Leistungen der Klägerin nicht über dem guten Mittelmass gelegen, hätte ihr Einsatz zu wünschen übrig gelassen und sei sie insbesondere von den im Zeugnis nicht erwähnten Vorgesetzten nicht geschätzt worden. Nach dem Gesagten entspricht diese Qualifizierung im Mittelmass nicht den tatsächlichen Verhältnissen und behindert die Klägerin in ungerechtfertigter Weise ganz erheblich bei ihrer Stellensuche, die in ihrem Alter und bei ihrer Ausbildung ohnehin mit erhöhten Schwierigkeiten verbunden ist. Die beantragten Formulierungen, welche einer sehr guten Leistung und einem untadeligen Verhalten gegenüber allen Anspruchsgruppen (Untergebene, Arbeitskolleginnen, Vorgesetzte, externe Ansprechpartner) entsprechen, sind vollauf gerechtfertigt.
	2. Ein Arbeitszeugnis hat als Ausstellungsdatum im Grundsatz zwar dasjenige Datum zu tragen, an dem es tatsächlich ausgestellt wurde. Wird es jedoch wie hier erst viele Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nach Durchführung eines Prozesses erneut ausgestellt, so ist als Ausstellungsdatum der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses einzusetzen, um die Führung eines Zeugnisprozesses nicht erkenntlich werden zu lassen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar OR, Art. 330a N 5b).

e) Zinsen

* 1. Die Beklagte wurde für den pro rata-Anspruch der Klägerin am Bonus 2016 und für ihren Anspruch auf Überstundenentschädigung spätestens mit der Klageeinreichung beim Friedensrichteramt am 2. Juli 2016 in Verzug gesetzt, weshalb diese beiden Beträge wie beantragt ab diesem Datum zu 5% zu verzinsen sind (Art. 102 Abs. 1 und Art. 104 Abs. 1 OR). Die Entschädigung aus missbräuchlicher Kündigung wird durch die missbräuchliche Kündigung der Beklagten ausgelöst und deren Verfalltag per Ende des Arbeitsverhältnisses steht mit dem Zugang der Kündigung fest. Damit ist der Verzugszins bereits ab dem ersten, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Tag, also ab dem 1. Juni 2016, geschuldet (Art. 102 Abs. 2 OR).

f) Kosten- und Entschädigungsfolgen

* 1. [Begründung Kosten- und Entschädigungsfolgen einschliesslich eines Verweises auf Art. 107 Abs. 1 lit. a ZPO, vgl. dazu I. Vorbemerkungen, 2. Prozessrisiken bei einer Klage aus missbräuchlicher Kündiung, Rz 4.]

Abschliessend ersuche ich Sie höflich um vollständige Gutheissung der Klage und verbleibe

mit freundlichen Grüssen

[Unterschrift des Rechtsanwaltes der Klägerin]

[Name des Rechtsanwaltes der Klägerin]

Beilage: Beweismittelverzeichnis im Doppel mit den darin aufgeführten Urkunden