

Arbeitsgericht Zürich

3. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH250002-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. S. Nabholz als Einzelrichterin
Gerichtsschreiberin MLaw G. Zappa

Urteil vom 15. Juli 2025

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt ass. iur. X._____

gegen

B._____ GmbH,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y._____

betreffend **Forderung/Zeugnisänderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 Ziff. 5 i.V.m. act. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 12'000 für Lohn der Kündigungsfrist November und Dezember 2024 zu bezahlen.
2. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 6'000 als Entschädigung wegen fristloser Entlassung zu bezahlen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 4'051.30 für ungerechtfertigte Lohnabzüge (Lohnabrechnung Oktober 2024) zu bezahlen.
4. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein wohlwollendes Zeugnis über Leistung und Verhalten aus- und zuzustellen.
5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Anlässlich der Hauptverhandlung modifiziertes Rechtsbegehren:

(act. 33 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger seinen noch ausstehenden Arbeitslohn von CHF 6'000 brutto für den Monat November 2024 zzgl. 5% Zinsen seit dem 1. Dezember 2024 sowie von CHF 6'000 brutto für den Monat Dezember 2024 zzgl. 5% Zinsen seit dem 1. Januar 2025 zu zahlen.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger seinen noch ausstehenden restlichen Arbeitslohn für den Monat Oktober 2024 in Höhe von CHF 4'051.30 brutto zzgl. 5% Zinsen seit dem 12. November 2024 zu zahlen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, Lohnabrechnungen für die Monate Januar bis März sowie November und Dezember 2024 auszustellen, eine neue, korrekte Lohnabrechnung für den Monat Oktober 2024 sowie einen neuen, korrekten Lohnausweis 2024 auszustellen und dem Kläger zukommen zu lassen.
4. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein qualifiziertes Arbeitszeugnis auf Basis des Zeugnisses vom 11. Dezember 2024 auszustellen, welches firmenmässig durch den Geschäftsführer der Beklagten zu unterzeichnen ist.
 - a. Die Beklagte sei zu verpflichten, den Satz
«Herr A._____ erfüllte unsere Erwartungen und Anforderungen in jeder Hinsicht und erbrachte sowohl qualitativ als auch quantitativ stets sehr gute Leistungen»
zu ergänzen.

- b. Die Beklagte sei zu verpflichten, den Schlusssatz wie folgt abzuändern:

«Herr A. _____ verlässt die Podologie Praxis per Jahresende 2024 auf seinen eigenen Wunsch. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.»

5. Die Beklagte sei zu verpflichten, die beiliegende neue Arbeitgeberbescheinigung firmenmässig zu unterzeichnen.
6. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. Auslagen und Mehrwertsteuer zulasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 17. Januar 2025 (Datum Poststempel) wurde dem Gericht mittels Klageformular eine unbegründete Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren eingereicht (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., datiert vom 18. Dezember 2024 (act. 2); die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde gewahrt. Die Parteien wurden mit Vorladung vom 6. Februar 2025 zur Hauptverhandlung auf den 4. Juni 2025 vorgeladen (act. 5).
2. Mit Eingaben vom 9. Februar 2025 (act. 6–8/1-4), 10. Februar 2025 (act. 9), 16. Februar 2025 (act. 11), 22. Februar 2025 (act. 12–13), 13. Mai 2025 (act. 18 – 21/2-6) und 15. Mai 2025 (act. 22–24/7-10) reichte die Beklagte weitere Unterlagen im Hinblick auf die Hauptverhandlung ein.
3. Anlässlich der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien ihre Parteivorträge. Es haben keine Vergleichsgespräche stattgefunden (Prot. S. 3 ff.).
4. Das Verfahren erweist sich als spruchreif (Art. 236 Abs.1 ZPO).

II. Prozessuales

1. Zuständigkeit

Der Kläger macht Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geltend, die ihren Sitz in der Stadt Zürich hat (act. 1). Die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich ist somit gegeben und im Übrigen unbestritten (Art. 34 Abs. 1 ZPO; § 20 Abs. 1 lit. a GOG ZH).

2. Klageänderungen

2.1. Der Kläger machte mit den Ziffern 1 bis 3 seiner ursprünglichen Rechtsbegehren zunächst finanzielle Ansprüche geltend und begehrte mit Ziffer 4 zudem die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses (act. 1 Ziff. 5 i.V.m. act. 2). Anlässlich der Hauptverhandlung präziserte und ergänzte er seine Rechtsbegehren. Der Kläger macht neu mit Ziffern 1 und 2 seiner Rechtsbegehren weiterhin finanzielle Ansprüche geltend, begehrt mit Ziffer 3 die Ausstellung der Lohnabrechnungen und des Lohnausweises 2024, verlangt mit Ziffer 4 die Abänderung des ausgestellten Arbeitszeugnisses und mit Ziffer 5 die Unterzeichnung der neuen Arbeitgeberbescheinigung (act. 33 S. 2).

2.2. Im Rahmen ihrer Klageantwort bzw. ihres ersten Parteivortrages an der Hauptverhandlung machte die Beklagte geltend, dass sie einer Klageänderung, insbesondere einer Klageausweitung, nicht zustimme. Auch sei über die heute vorgetragenen Rechtsbegehren keine Schlichtung durchgeführt worden, da sie nicht mit der Klagebewilligung übereinstimmen würden. Einer Klageänderung würde durch die Beklagte nur im Rahmen einer Klagereduktion zugestimmt werden (act. 36 S. 2 i.V.m. Prot. S. 7 E. 1 und Prot. S. 15).

2.3. Der Kläger entgegnete im Rahmen seiner Replik bzw. seines zweiten Parteivortrages, er fordere weiterhin Lohn für die Monate Oktober bis Dezember 2024, was mit den Rechtsbegehren gemäss Klagebewilligung übereinstimmen würde. Weiter sei die gemäss Klagebewilligung geforderte Entschädigung aufgrund fristloser Entlassung von Fr. 6'000.– als Eventualpunkt unbeachtlich. Das Rechtsbegehren Ziffer 4 hinsichtlich des Arbeitszeugnisses sei an der Hauptverhandlung ledig-

lich präzisiert worden und stelle keine Ausweitung dar. Sodann stünden die geforderten Lohnabrechnungen sowie der Lohnausweis 2024 mit den anderen Anträgen in direktem Zusammenhang. Folglich sei nicht von einer Klageänderung oder Klageerweiterung auszugehen (Prot. S. 12).

2.4. Eine Klageänderung ist bis zum Abschluss des Schriftenwechsels bzw. zu Beginn der Hauptverhandlung nach Art. 227 Abs. 1 ZPO zulässig, wenn der geänderte oder neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist wie der bisherige und entweder mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht (lit. a) oder die Gegenpartei der Klageänderung zustimmt (lit. b).

2.5. Die neu formulierten Rechtsbegehren Ziffer 1 und Ziffer 2 betreffen den gleichen Streitgegenstand wie die Rechtsbegehren Ziffer 1 und Ziffer 3 in der Klagebewilligung. Lediglich wird zusätzlich Verzugszins gefordert. Das neue Rechtsbegehren Ziffer 3 hinsichtlich der Ausstellung von Lohnabrechnungen und des Lohnausweises 2024 sowie Ziffer 5 hinsichtlich der Unterzeichnung der Arbeitgeberbescheinigung beruhen auf demselben Lebenssachverhalt wie die restliche Klage, nämlich dem beendeten Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien, womit der sachliche Zusammenhang zwischen dem neuen und dem bisherigen Anspruch ohne Weiteres gegeben ist. Auch die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses bzw. dessen Abänderung (Ziffer 4) war bereits Thema an der Schlichtungsverhandlung, wobei der Kläger an der Hauptverhandlung diesen Anspruch präzisierte.

2.6. Die vom Kläger vorgenommenen Klageänderungen sind demnach zulässig.

III. Unbestrittener Sachverhalt

Der Kläger war seit dem 1. August 2016 bei der Beklagten angestellt, zunächst in einem Lehrverhältnis und nach der Abschlussprüfung ab August 2019 unbefristet und in einer Vollzeitanstellung als Podologe EFZ (act. 33 Rz. 6; act. 36 Abs. 2 S. 3). Die Parteien haben keinen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen (act. 1 Ziff. 3; act. 36 Abs. 4 S. 2). Beide Parteien sind sich darüber einig, dass die Beklagte am 23. Oktober 2024 dem Kläger gegenüber eine ordentliche Kündigung ausgesprochen hat (act. 33 Rz. 11 f.; act. 36 Abs. 1 S. 5).

IV. Lohnansprüche

1. Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger fordert Lohn in der Höhe von Fr. 6'000.– für den Monat November 2024 und in der Höhe von Fr. 6'000.– für den Monat Dezember 2024. Als Begründung führt er an, dass er nach der schriftlichen, ordentlichen Kündigung durch den Geschäftsführer der Beklagten am 23. Oktober 2024 keinen Lohn für die Zeit während der Freistellung erhalten habe (act. 33 Rechtsbegehren Ziff. 1, Rz. 11, Rz. 13; Prot. S. 13 unten und S. 14). Der Kläger bestreitet eine fristlose Kündigung am 23. Oktober 2024. Eine solche wäre auch nicht gerechtfertigt gewesen (Prot. S. 13 f.).

1.2. Zunächst bringt der Kläger vor, die von der Beklagten behauptete fristlose Kündigung im Januar 2024 sei unbeachtlich, da das Arbeitsverhältnis offensichtlich lückenlos fortgesetzt worden sei. Dafür spreche auch die von der Arbeitgeberin ausgesprochene Kündigung im Oktober 2024 mit einer zweimonatigen Frist sowie das Zeugnis, die Arbeitgeberbescheinigung und der Lohnausweis 2024, der die Monate Januar bis Oktober 2024 umfasse (act. 33 Rz. 7; Prot. S. 13).

1.3. Der Kläger führt weiter aus, der einzige Gesellschafter und Geschäftsführer der Beklagten, Herr C._____, und er seien ein Paar gewesen und hätten zusammen in D._____ gelebt. Die Partnerschaft sei nicht eingetragen gewesen. Im Oktober 2024 sei es zu einem Streit wegen einer Liegenschaft in der Dominikanischen Republik gekommen, an der die Beziehung zerbrochen sei (act. 33 Rz. 8). Auf Anweisung von Herrn C._____ habe Frau E._____ dem Kläger am 12. Oktober 2024 mitgeteilt, er müsse die Geschäftsschlüssel und die ZKB-Bankkarte des Geschäftskontos umgehend zurückgeben und könne sodann "nachhause gehen". Er habe dieser Anweisung Folge geleistet, da sie ihm mit der Polizei gedroht habe. Auf Begehren des Klägers sei ihm eine handschriftliche Quittung für die Übergabe der Gegenstände ausgestellt worden (act. 33 Rz. 9 f.). Er habe zunächst weiter in der Praxis gearbeitet, bis Herr C._____ am 23. Oktober 2024 aus dem Urlaub zurück gekommen sei und ihm eine schriftliche, ordentliche Kündigung übergeben habe. Vom 24. Oktober bis 11. November 2024 habe der Kläger Ferien bezogen, die be-

reits vor den Ereignissen bewilligt gewesen seien. Die bezogenen Ferientage seien aus der Lohnabrechnung Oktober 2024 ersichtlich (act. 33 Rz. 11 f.). Der Kläger führt weiter aus, er habe nach seiner Rückkehr ein Schreiben des Rechtsvertreters der Beklagten vorgefunden, in welchem ihm verboten worden sei, die Geschäftsräume der Beklagten zu betreten. Er sei de facto freigestellt worden (act. 33 Rz. 13). Mit Schreiben vom 9. Dezember 2024 mahnte der Kläger die Beklagte für den Novemberlohn 2024 ab (act. 33 Rz. 18).

1.4. Replicando beantragt der Kläger für den Fall, dass das Gericht von einer fristlosen, mündlichen Kündigung am 23. Oktober 2024 ausgehen sollte, eventualiter zwei Monate Entschädigung des Bruttolohnes in der Höhe von Fr. 12'000.– sowie eventualiter einen Monatslohn Entschädigung für die ungerechtfertigte fristlose Kündigung (Prot. S. 12 f.). Der Kläger macht geltend, es habe keine fristlose Kündigung gegeben, sondern er sei freigestellt worden. Dies habe der gegnerische Rechtsvertreter im Schreiben vom 23. Oktober 2024 bestätigt. Der Kläger habe auch nichts dergleichen akzeptiert. Darüber hinaus würde es sich um eine ungerechtfertigte, fristlose Kündigung handeln. Anders als von der Beklagten dargestellt, habe es keine Ausraster oder Pöbeleien gegeben. Die Übergabe der Kündigung sei ruhig erfolgt, wobei der Kläger kurz telefoniert habe, um sich zu vergewissern, dass er den Empfang quittieren dürfe. Die Beklagte habe die hohen Beweisanforderungen für eine gerechtfertigte fristlose Entlassung nicht erfüllt (Prot. S. 13 f.).

1.5. Die Beklagte macht geltend, den Kläger am 23. Oktober 2024 innerhalb weniger Minuten nach erfolgter ordentlicher Kündigung fristlos entlassen zu haben (act. 36 Abs. 4 S. 5; Prot. S. 16). Dazu sei es gekommen, da der Kläger nach Erhalt der ordentlichen Kündigung "ausgerastet" sei und es zu einer wüsten Rangelei, Pöbeleien, Anschreien, Ausrufen und noch mehr Unschönem gekommen sei; dies gegenüber allen Anwesenden, insbesondere dem Personal (act. 36 Abs. 1 S. 5; Prot. S. 16; act. 36 Abs. 4 S. 5 i.V.m. Prot. S. 9 E. 9). Die fristlose Kündigung erscheine als gerechtfertigt (act. 36 Abs. 1 S. 6.).

1.6. Die Beklagte bringt zunächst vor, der Kläger habe sich Ende 2023 in den Ferien befunden und hätte per 16. Januar 2024 die Arbeit wieder aufnehmen müssen, was er jedoch nicht getan habe. Dies habe zur fristlosen Kündigung geführt

(act. 36 Abs. 5 S. 2 i.V.m. Prot. S. 7 E. 4 und S. 15). Auch schon von März bis Mitte April 2023 habe sich der Kläger vertragswidrig verhalten (act. 36 S. 3 i.V.m. Prot. S. 8 E. 5 und E. 6). Er habe nämlich Ende 2023/Anfang 2024 bereits während der Ferien Herrn C._____ dargelegt, nicht sagen zu können, ob und wann er wieder die Arbeit aufnehmen könne. Die Beklagte habe die Ankündigung des möglichen Nichterscheinens nicht gutgeheissen und habe nicht gewusst, ob er am 16. Januar 2024 erscheinen würde. Sie habe bis am 17. Januar 2024 gewartet und festgestellt, dass es dem Kläger mit der Ankündigung des Nichterscheinens ernst gewesen sei und habe zurecht die fristlose Kündigung ausgesprochen. Damit sei jenes Arbeitsverhältnis, welches nach Beendigung der Lehre begonnen habe, fristlos beendet worden (act. 36 Abs. 2 S. 3; Prot. S. 15 f.).

1.7. Die Beklagte führt weiter aus, irgendwann später im 2024 sei ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen worden, wobei das Verhalten des Klägers im Jahr 2024 sehr zu wünschen übrig gelassen habe. Er habe sich jeweils vom Arbeitsplatz entfernt, als er keine Kundschaft gehabt habe und habe auch das Geschäft der Beklagten ohne weitere Begründung oder Hinweise verlassen. Zudem habe er sich gegenüber dem weiteren Personal als Chef aufgespielt, Anweisungen gegeben und sich selbstherrlich verhalten. Reinigungsarbeiten oder ordnende Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmaterial habe er abgelehnt. Es sei zu Unfreundlichkeiten, Rangeleien und Pöbeleien gegenüber dem weiteren Personal gekommen, dies als Folge seiner Selbsteinschätzung als Chef. In den letzten Monaten des Jahres 2024 habe sich Herr C._____ in die Ferien nach Santo Domingo begeben. Die Unstimmigkeiten und die Unfreundlichkeiten seitens des Klägers hätten ein Mass angenommen, das Herrn C._____ veranlasst habe, das in der Schweiz im Betrieb befindliche Personal dahingehend anzuweisen, dem Kläger die Schlüssel abzunehmen. Dieser habe sich bereit erklärt, die Schlüssel abzugeben, habe aber weiter im Betrieb der Beklagten gearbeitet. Wenige Tage später habe Herr C._____ veranlasst, dass dem Kläger die privaten Schlüssel abgenommen würden (act. 36 Abs. 3 S. 3 und Abs. 2 S. 4).

1.8. Kurz vor dem 23. Oktober 2024 sei Herr C._____ aus den Ferien zurückgekommen und habe die ordentliche Kündigung vorbereitet. Er habe diese ordentliche

Kündigung dem Kläger am 23. Oktober 2024 überreicht. Bei Erhalt dieses Dokuments sei der Kläger ausgerastet und es sei zu einer ganz wüsten Rangelei, Pöbelelei, Anschreien, Ausrufen und noch mehr Unschönem im Betrieb der Beklagten gegenüber allen Anwesenden, insbesondere dem Personal, gekommen (act. 36 Abs. 1 S. 5; Prot. S. 16). Die Räumlichkeiten der Beklagten seien derart ausgestaltet, dass im Geschäft befindliche Kunden diese Umstände mitbekommen hätten (act. 36 Abs. 3 S. 5 i.V.m. Prot. S. 9 E. 8). Aufgrund der Vorgeschichte und des Verhaltens des Beklagten [recte: Klägers] im Jahre 2024 habe Herr C._____ gestützt auf die Rangelei, Pöbelelei, Streiterei und Rauferei anlässlich der Übergabe der ordentlichen Kündigung und als Folge des unhaltbaren Verhaltens des Klägers die fristlose Kündigung ausgesprochen. Der Kläger habe diese akzeptiert und den Betrieb der Beklagten unmittelbar verlassen. Er habe seine Arbeitsleistung nicht mehr angeboten (act. 36 Abs. 4 S. 5 i.V.m. Prot. S. 9 E. 9). Das weitere Personal, insbesondere dasjenige, welches die Pöbeleien mitbekommen habe, habe noch lange Angst vor dem Kläger gehabt und sich aufgrund seines Verhaltens nachhaltig in Angst versetzt gefühlt. Deshalb seien auch die Eingangstüren zum Geschäft der Beklagten tagsüber verschlossen worden, was gegenüber der Kundschaft nicht mehr länger zu verantworten gewesen sei. Das Personal habe Angst gehabt, der Kläger würde wieder bewusst unangemeldet vorbeikommen und sich erneut gefährlich verhalten. Die Beklagte habe auch nicht gewusst, ob ein weiterer Geschäftsschlüssel vom Kläger nachgemacht worden sei. Dies habe zum Verbot geführt, die Geschäftsräumlichkeiten zu betreten. Das sei sechs Tage nach Aussprache der fristlosen Kündigung gewesen. Auch sei kein Arbeitsangebot des Klägers hereingekommen. Die mündliche, fristlose Kündigung, ausgesprochen am 23. Oktober 2024, erscheine als gerechtfertigt (act. 36 Abs. 5 S. 5 f. und Abs. 1 S. 6 i.V.m. Prot. S. 9 E. 9 – E. 11).

1.9. Die Beklagte führt in ihrer Duplik bzw. im zweiten Parteivortrag erneut aus, der Kläger sei nicht freigestellt worden, sondern ihm sei gestützt auf seinem Verhalten fristlos gekündigt worden. Sein Verhalten sei ausreichend mit Zeugenaussagen zum Beweis offeriert. Die fristlose Kündigung sei in den gleichen vier Minuten nach Übergabe der ordentlichen Kündigung erfolgt. Während ein paar Minuten habe der Kläger so gepoltert, wie beschrieben. Ein weiteres Zusammenarbeiten sei

nicht mehr zumutbar gewesen, auch als Folge der Angst, die das Personal gehabt habe. Da der Kläger seine Arbeitskraft nicht mehr angeboten habe, habe ohne Weiteres Dazutun am 29. Oktober 2024 ein Betretungsverbot ausgesprochen werden dürfen. Dabei würden sechs Tage genügen, damit der Kläger seine Arbeitskraft anbiete – dies umso mehr, als der Kläger nach der mündlich ausgesprochenen fristlosen Kündigung den Arbeitsplatz verlassen habe (Prot. S. 16).

2. Rechtliches

2.1. Fristlose Kündigung

2.1.1. Eine fristlose Kündigung hat sowohl hinsichtlich der Kündigung als solche als auch der Fristlosigkeit unmissverständlich und eindeutig zu erfolgen. Im Zweifelsfall ist von einer ordentlichen Kündigung auf den nächsten zulässigen Termin auszugehen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 337 OR, N 18 S. 1129). Das Vorliegen einer fristlosen Kündigung darf nicht leichthin angenommen und insbesondere nicht jedes Wegweisen vom Arbeitsplatz nach einer Auseinandersetzung als solche gewertet werden. Die Aufforderung, den Arbeitsplatz sofort zu räumen, kann auch als Freistellung und – soweit nicht bereits erfolgt – ordentliche Kündigung verstanden werden (BGer 4A_37/2010 vom 13. April 2000 E. 4.2 m.w.H.). Nach Art. 8 ZGB hat, wo es das Gesetz nicht anders bestimmt, jene Partei das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, die aus ihr Rechte ableitet.

2.1.2. Eine fristlose Entlassung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 OR, N 2 S. 1098). Die Kombination verschiedenartiger, für sich allein zu wenig schwerwiegender Disziplinwidrigkeiten kann, je nach Schwere mit oder ohne Verwarnung,

ebenfalls zur fristlosen Entlassung berechtigen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 OR, N 5 S. 1109 f. m.w.H.).

2.1.3. Auch grobe Verletzungen der gegenseitigen Achtung, der Höflichkeit und des Anstandes, die keine Beschimpfung sind, können berechtigten Anlass zur fristlosen Entlassung bieten (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 OR, N 5 S. 1107 m.w.H.), insbesondere wenn sie gegenüber einem Vorgesetzten in Anwesenheit von anderen Mitarbeitern erfolgen und damit dessen Autorität untergraben wird (vgl. BGer 4C.435/2004 vom 2. Februar 2005). Wenn die ordentliche Kündigung bereits ausgesprochen ist, sind an eine fristlose Entlassung erhöhte Ansprüche zu stellen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 OR, N 2 S. 1099 m.w.H.)

2.1.4. Zweck einer fristlosen Entlassung ist es allerdings nicht, ein bestimmtes Verhalten zu sanktionieren und der Arbeitgeberin eine Satisfaktion zu verschaffen. Vielmehr ist anhand der gesamten Umstände abzuklären, ob eine Situation vorliegt, die auch objektiv unhaltbar geworden ist. Soweit sich ein Verhalten nicht direkt auf die Arbeitsleistung auswirkt, ist die geforderte objektive Schwere nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen, genügt doch nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts dafür nicht einmal jedes strafbare Verhalten am Arbeitsplatz (BGE 129 III 380 E. 3.1 m.w.H.).

2.2. Freistellung

Mit einer Freistellung entbindet ein Arbeitgeber freiwillig den Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht, ohne dass der Lohnanspruch dahinfällt. Die juristische Einordnung der Freistellung ist umstritten (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 OR, N 13 S. 395 m.w.H.). Stimmt der Arbeitnehmer der Freistellung zu, dürfte von einem Erlassvertrag im Sinne von Art. 115 OR auszugehen sein, wobei sich in diesem Fall der Arbeitnehmer einen Ersatzverdienst während der Freistellung nur anrechnen lassen muss, wenn dies vereinbart ist. Stimmt der Arbeitnehmer der Freistellung nicht zu, dürfte ein Annahmeverzug des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 OR vorliegen, wobei in diesem Fall ein Ersatzverdienst während der Freistellung gemäss Art. 324 Abs. 1 OR anzurechnen ist, sofern der Arbeitgeber nicht darauf verzichtet. Die Beweislast für die Freistellung liegt beim Arbeitnehmer (STREIFF/VON

KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 OR, N 13 S. 395 m.w.H.). Die Pflicht zum Anbieten der Arbeitsleistung entfällt, wenn der Arbeitnehmer freigestellt ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 OR, N 9 S. 389).

2.3. Anforderungen an die Substantiierung

2.3.1. Zur Substantiierung von Behauptungen in einem Prozess gehört, dass eine Partei die rechtserheblichen Tatsachen nicht nur in den Grundzügen, sondern so umfassend und klar darzulegen hat, dass darüber Beweis abgenommen werden kann. Es obliegt einer Partei, die Tatsachen darzulegen und die Beweismittel anzugeben, auf die sie ihre Begehren stützt. Eine Partei darf sich nicht mit allgemeinen Behauptungen begnügen, in der Meinung, die Begründung ihres Prozessstandpunktes werde sich aus dem Beweisverfahren ergeben. Das Beweisverfahren soll nicht dazu dienen, ungenügende Parteivorbringen zu vervollständigen (Art. 55 Abs. 1 ZPO: sog. Verhandlungsgrundsatz; M A. GEHRI, in: Spühler/Tenchio/Infanger (Hrsg.), Basler Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung, 4. Aufl., N 4 zu Art. 55, m.w.H.; BSK ZPO-HAFNER, Art. 168 N 15).

2.3.2. Im vereinfachten Verfahren trägt das Gericht bei der Beschaffung des Prozessstoffes zwar eine Mitverantwortung. Es nimmt diese Aufgabe primär durch die Ausübung der Fragepflicht wahr nach Art. 56 ZPO und kann die erforderlichen Beweise von Amtes wegen erheben (GLASL DANIEL, in: Brunner Alexander/Gasser Dominik/Schwander Ivo (Hrsg.), ZPO Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar, 2. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, Art. 55 N 33 ff.). Dies gilt jedoch nur in untergeordnetem Masse bei einer anwaltlich vertretenen Partei. Die Fragepflicht entfällt zudem, wenn schon die Gegenpartei auf die Mängel hingewiesen hat und die betroffene Partei davon ausgehen muss, dass das Gericht die gleiche Auffassung vertritt (SUTTER-SOMM/GRIEDER, in: Sutter-Somm/Lötscher/Leuenberger/Seiler (Hrsg.), Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Art. 1 - 218 ZPO, 4. Aufl. Zürich/Basel/Genf 2025, Art. 56 N 30 f.).

3. Würdigung

3.1 Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Beklagte dem Kläger am 23. Oktober 2024 jedenfalls die ordentliche Kündigung überreichte. Dies ergibt sich auch aus dem Schreiben vom 23. Oktober 2024, aus welchem die Kündigung unter Einhaltung der zweimonatigen Kündigungsfrist per 31. Dezember 2024 ersichtlich ist (act. 4/3). Auch ist zwischen den Parteien unstrittig, dass der 23. Oktober 2024 der letzte Arbeitstag des Klägers war. Die angebliche fristlose Kündigung im Januar 2024 ist für die Beurteilung der offenen Lohnforderungen für November 2024 und Dezember 2024 nicht massgeblich und daher soweit unbeachtlich, weshalb auch entgegen den Vorbringen der Beklagten im Januar 2024 kein neues Arbeitsverhältnis eingegangen wurde und demzufolge von einer zweimonatigen Kündigungsfrist, welche im Übrigen auch von der Beklagten im Kündigungsschreiben vom 23. Oktober 2024 (act. 4/3) bestätigt wurde, auszugehen ist.

3.2 Strittig ist zwischen den Parteien, ob der unbestrittenermassen letzte Arbeitstag des Klägers am 23. Oktober 2024 Folge einer fristlosen Kündigung oder einer Freistellung ist. Die Beklagte trägt die Beweislast für die angeblich von ihr mündlich ausgesprochene fristlose Kündigung vom 23. Oktober 2024 und auch dafür, dass diese gerechtfertigt war, mithin ein wichtiger Grund im Sinne von Art. 337 Abs. 1 OR vorlag.

3.3. Die Beklagte hat es trotz richterlicher Hinweise an der Hauptverhandlung versäumt, ihre Behauptung einer fristlosen Entlassung substantiiert darzulegen und zu belegen. Die Beklagte versäumte es insbesondere, Art und Weise der fristlosen Kündigung konkret darzulegen. Die pauschale Behauptung allein, dass der Geschäftsführer der Beklagten "aufgrund der Vorgeschichte und gestützt auf das Verhalten des Beklagten [recte: Kläger] im Jahre 2024 und gestützt auf Rangelei, Pöbelelei, Streiterei, Rauferei, anlässlich der Übergabe der ordentlichen Kündigung (...)" (act. 36 Abs. 4 S. 5 i.V.m. Prot. S. 9 E. 9) sowie "in den gleichen vier Minuten nach Übergabe der ordentlichen Kündigung" (Prot. S. 16) eine fristlose Kündigung ausgesprochen habe, vermag den Anforderungen der Substantiierungspflicht der Beklagten nicht zu genügen, zumal die Beklagte nicht ansatzweise ausführt, wie eine solche fristlose Kündigung denn dem Kläger konkret mitgeteilt worden wäre.

Belege oder Beweisofferten für die fristlose Kündigung werden ferner keine genannt. Entsprechend ist die klägerische Behauptung, es sei eine fristlose Kündigung ausgesprochen worden, als unsubstantiiert und unbelegt nicht zu hören.

3.4. Selbst wenn denn aber die Beklagte am 23. Oktober 2024 gegenüber dem Kläger effektiv eine fristlose Kündigung ausgesprochen hätte, könnte diese mangels beklagter Darlegung eines wichtigen Grundes im Sinne von Art. 337 Abs. 1 OR nicht als gerechtfertigt beurteilt werden. Dies umso mehr, als nach einer bereits erfolgten ordentlichen Kündigung mit einer verhältnismässig kurzen Kündigungsfrist von einem Monat höhere Anforderungen an die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu stellen sind (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 OR, N 2 S. 1099 m.w.H.). Die pauschalen Behauptungen der Beklagten, der Kläger sei nach Erhalt der ordentlichen Kündigung "ausgerastet" und es sei zu einer wüsten Rangelei, Pöbelei, Anschreien, Ausrufen und noch mehr Unschönes gekommen, erscheinen als unsubstantiiert und entsprechend nicht genügend, um einen wichtigen Grund im Sinne der Rechtsprechung rechtsgenügend darzutun.

3.5. Kommt hinzu, dass die Beklagte selbst in ihrem Schreiben vom 14. Dezember 2024 an den Kläger festhielt, der 23. Oktober 2024 sei *einvernehmlich* der letzte Arbeitstag gewesen (act. 4/7). Weiter ergibt sich aus der Lohnabrechnung vom 26. Oktober 2024 per 31. Oktober 2024, dass der Kläger vom 24. Oktober bis am 11. November 2024 13 Ferientage bezogen hat (act. 4/8/7). Ein Ferienbezug vom 24. Oktober 2024 bis 11. November 2024 steht im klaren Widerspruch zu den Ausführungen der Beklagten, wonach am 23. Oktober 2024 eine mündliche fristlose Kündigung erfolgt sein soll. Des Weiteren wurde dem Kläger nach der Rückkehr aus seinen Ferien verboten, die Geschäftsräumlichkeiten zu betreten und ihm so der Zugang zur Arbeitsstelle verwehrt (act. 4/4). Schliesslich widerspricht sich die Beklagte auch, wenn sie einerseits eine fristlose Entlassung geltend macht, gleichzeitig aber moniert, der Kläger habe seine Arbeit danach nicht mehr angeboten (Prot. S. 16).

3.6. Es ist deshalb unter Würdigung der Sachlage davon auszugehen, dass der Kläger per 23. Oktober 2024 durch die Beklagte freigestellt wurde, zumal beide

Parteien unstrittig davon ausgehen, dass der 23. Oktober 2024 einvernehmlich der letzte effektive Arbeitstag war und die Beklagte jedenfalls und unter Einhaltung der zweimonatigen Kündigungsfrist ordentlich gekündigt hat (act. 4/3). Aufgrund dessen war der Kläger auch nicht gehalten, seine Arbeit anzubieten.

3.7. Der Kläger hat demnach Anspruch auf die Bezahlung des Novemberlohns 2024 in der Höhe von brutto Fr. 6'000.– sowie des Dezemberlohns 2024 in der Höhe von brutto Fr. 6'000.–. Das Rechtsbegehren Ziff. 1 ist damit in vollem Umfang gutzuheissen.

V. Hundetasche und Flugbuchung

1. Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger macht geltend, die Beklagte habe vom Oktoberlohn eine Gucci-Hundetasche in der Höhe von Fr. 3'790.– sowie eine Flugbuchung in der Höhe von Fr. 261.30 in Abzug gebracht. Die Schenkung von Gucci-Hundetaschen durch Firmen sei eher selten und die Reise nach Madrid sei vermutlich keine Geschäftsreise gewesen, zumal die Flugbuchung offenbar mit der Kreditkarte von Herrn C. _____ getätigt worden sei. Es handle sich dabei offensichtlich um private Forderungen, die der Geschäftsführer der Beklagten gegen den Kläger zu haben glaube. Die Beklagte sei nicht Inhaberin dieser Forderungen gewesen, jedenfalls nicht zum Zeitpunkt der Ausstellung der Lohnabrechnung des Monats Oktober 2024, in welcher verrechnet worden sei (act. 33 Rz. 14 f.). Die im Recht liegende Zession (act. 21/4) sei nicht unterzeichnet. Soweit die Zession überhaupt unterzeichnet worden sei, wäre dies erst am 20. November 2024 (act. 24/10) anzunehmen, wie dem Schreiben des Friedensrichters zu entnehmen sei. Würde eine anders lautende Urkunde ins Recht gelegt, so wäre diese offensichtlich rückdatiert (act. 33 Rz. 16). Der Kläger führt aus, zu keinem Zeitpunkt mit einer Verrechnung einverstanden gewesen zu sein. Im Übrigen dürften gegen Arbeitslohn grundsätzlich nur pfändbare Forderungen verrechnet werden (Art. 323b Abs. 2 OR), was ersichtlich nicht der Fall sei. Eine Verrechnung sei nur unter der Einschränkung des Art. 125 Ziff. 2 OR möglich, nämlich wenn der Notbedarf unangetastet bleibe. Fällig sei der volle Lohn gewesen, weshalb die Lohnabrechnung Oktober 2024 zu korrigieren sei (act. 33 Rz. 17).

1.2. Der Kläger erklärt, es habe zwei Gucci-Hundetaschen gegeben. Eine Gucci-Hundetasche sei in der Gucci Boutique in der F. _____-strasse erworben worden, welche Fr. 2'890.– gekostet habe. Diese habe der Kläger bezahlt und behalten. Die Gucci-Tasche, die in Abzug gebracht worden sei, habe Fr. 3'790.– gekostet. Diese sei für die Mutter des Geschäftsführers der Beklagten gewesen, wovon es ein Foto der Übergabe gäbe (act. 33 S. 6 i.V.m. Prot. S. 5 E. 2).

1.3. Der Kläger wiederholt replicando seine Ausführungen und erklärt, die Fr. 4'000.– seien eine Fehlbuchung des Gucci-Ladens gewesen. Sie seien später auf dasselbe Konto zurückerstattet worden. Die Tasche für die Mutter des Geschäftsführers sei im Gucci-Laden mit Karte gekauft worden. Der Kläger habe die Gucci-Hundetasche für Fr. 2'600.– im Gucci-Laden bar bezahlt. Er habe sie damit gekauft und erworben. Sie stehe in seinem Eigentum und er habe sie daher auch nicht unterschlagen oder dergleichen. Es dürfe nichts verrechnet werden (Prot. S. 14 f.). Im Rahmen seiner letzten Stellungnahme erklärt der Kläger, es sei keine dritte Tasche vorhanden. Die Buchung von Fr. 4'000.– sei unerklärlich. Er habe keine Buchung in der Höhe von ca. Fr. 2'000.– gesehen, er habe lediglich diejenigen für Fr. 3'900.– und Fr. 4'100.– gesehen (Prot. S. 17).

1.4. Die Beklagte führte in ihrem ersten Parteivortrag bzw. Klageantwort aus, dass drei Gucci-Taschen existieren würden, je zu einem Betrag von Fr. 3'790.–, Fr. 4'180.– und Fr. 2'890.–. Die Tasche auf dem Foto der Übergabe würde Fr. 3'790.– kosten, womit zugestanden werde, dass in der Lohnabrechnung von Oktober 2024 ein zu hoher Betrag in Abzug gebracht worden sei. Des Weiteren existiere eine weitere dritte Tasche für Fr. 4'180.–. Aus dem Auszug des Firmenkontos der Beklagten sei ersichtlich, dass alle drei Taschen von der Beklagten bezahlt worden seien. Aus den Belegen von Gucci an der F. _____-strasse sei ersichtlich, dass "A. _____" am Schalter seinen Namen gesagt, aber mit der Karte der Beklagten bezahlt habe (Prot. S. 6).

1.5. Die Beklagte erklärt, der Oktoberlohn 2024 sei dem Kläger ausbezahlt worden, wobei von Fr. 6'000.– ausgegangen worden sei, abzüglich der Gucci-Tasche in Höhe von Fr. 3'790.–, anstatt von Fr. 2'890.–. Der Kläger habe diese entgegen klarem Verbot mitgenommen. Ebenso sei der Betrag von Fr. 261.30 in Abzug ge-

bracht worden, da der Kläger mit fremder Kreditkarte eine Buchung vom 23. Juli 2024 bis 25. Juli 2024 getätigt habe. Der Bruttolohn Oktober 2024 habe somit gemäss Lohnabrechnung Fr. 1'948.70 ergeben (act. 36 Rz. 2.6 S. 8).

1.6. Duplicando führt die Beklagte aus, es könne wohl noch sein, dass es sich um eine Fehlbuchung von Seiten Gucci handle, weil zwei Taschen und zwei Belege vorhanden seien sowie eine dritte Buchung bestehe, die nicht zugeordnet werden könne. In act. 38/13 seien Fr. 4'190.– ersichtlich, aber keine Tasche. Dies werde mit Nichtwissen bestritten. Falsch sei jedoch die Ausführung des Klägers, wonach er die Taschen bar bezahlt habe. Das stimme nicht. Auf dem Auszug der Zürcher Kantonalbank seien Fr. 3'790.– und die Fr. 2'890.– drauf (act. 38/13). Diese Beträge seien direkt ab dem Konto der Beklagten gebucht und nicht vom Kläger bar bezahlt worden (Prot. S. 17.).

2. Rechtliches

2.1. Verrechnung

2.1.1. Art. 120 OR regelt die Voraussetzungen der Verrechnung im Allgemeinen. Demnach können zwei Forderungen verrechnet werden, wenn zwei Personen einander Geldsummen oder andere Leistungen, die ihrem Gegenstande nach gleichartig sind, schulden und beide Forderungen fällig sind. Eine Verrechnung kann somit nur stattfinden, wenn sich die Verrechnungsforderung gegen den Verrechnungsgegner und die Hauptforderung gegen den Verrechnenden richtet (A. MÜLLER, in: Honsell/Vogt/Wiegand [Hrsg.], Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, Basler Kommentar, 7. Auflage, Basel 2020, N 5 zu Art. 120 N).

2.1.2. Im Rahmen des Arbeitsvertrages ist zudem das Verrechnungsverbot gemäss Art. 323b Abs. 2 OR zu beachten. Demnach darf der Arbeitgeber Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese nach Art. 93 SchKG pfändbar ist, er also das Existenzminimum überschreitet. Die Verrechnungsbeschränkung von Absatz 2 gilt also nicht nur für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, sondern auch für solche aus anderen Rechtsgründen, z.B. aus Miete, Darlehen, Kauf oder Auftrag. Klarzustellen ist, dass der Arbeitgeber in den Schranken

von Art. 323b Abs. 2 OR alle Forderungen gegen den Arbeitnehmer zur Verrechnung bringen kann, also nicht nur solche aus dem Arbeitsverhältnis (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 323b OR, N 5 S. 375). Dagegen dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügte Schäden unbeschränkt – und somit auch über das pfändungsrechtliche Existenzminimum des Arbeitnehmers hinaus – verrechnet werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 323b OR, N 6 S. 377). Dabei ist dem Vorsatz der Eventualvorsatz gleichgesetzt. Hingegen ist für Schäden aus grober Fahrlässigkeit eine Unterschreitung des Existenzminimums unzulässig (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 323b OR, N 6 S. 377).

2.2. Zession

2.2.1. Der Gläubiger kann eine ihm zustehende Forderung ohne Einwilligung des Schuldners an einen anderen abtreten, soweit nicht Gesetz, Vereinbarung oder Natur des Rechtsverhältnisses entgegenstehen (Art. 164 Abs. 1 OR). Die Abtretung bedarf zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form (Art. 165 Abs. 1 OR).

2.2.2. Art. 164 Abs. 1 OR beruht auf dem Grundsatz der Abtretbarkeit aller dem Gläubiger zustehenden Forderungen. Da das OR nicht nach der Art der Forderung unterscheidet, sind Forderungen unabhängig davon abtretbar, ob sie auf Vertrag, unerlaubter Handlung, ungerechtfertigter Bereicherung, erbrechtlicher Verfügung oder anderen Rechtsgründen beruhen. Die Abtretbarkeit ist auf «Forderungen» beschränkt, so dass andere subjektive Rechte (bspw. Immaterialgüterrechte, Mitgliedschaftsrechte, ganzes Schuldverhältnis) grundsätzlich nicht durch Abtretung übertragen werden können (zum Ganzen BSK OR I-GIRSBERGER/HERMANN, Art. 164 N 5).

2.2.3. Da die Zession ein Verfügungsgeschäft ist, bedarf der Zedent der Verfügungsmacht über die abzutretende Forderung. Das bedeutet, dass nur der Gläubiger oder ein zur Verfügung über die Forderung bevollmächtigter Stellvertreter des Gläubigers zedieren kann. Mit der Abtretung verliert der Gläubiger die Verfügungsmacht und kann die Forderung deshalb nicht ein weiteres Mal abtreten. Die Gültigkeit der Zession als ein Verfügungsgeschäft beurteilt sich nach den allgemeinen für Verträge geltenden Grundsätzen. So finden etwa die Bestimmungen über die

Handlungsfähigkeit (Art. 12 ff. ZGB), über die Nichtigkeit infolge Unmöglichkeit, Widerrechtlichkeit oder Sittenwidrigkeit (Art. 19, 20 OR, Art. 27 ZGB) sowie über die Anfechtbarkeit infolge von Willensmängeln (Art. 21, 23 ff. OR) Anwendung, ebenso die Grundsätze des Selbstkontrahierens (zum Ganzen BSK OR-GIRSBERGER/HERMANN, Art. 164 N 19 f., m.w.H.).

2.2.4. Die Zession bewirkt, dass die Forderung aus dem Vermögen des Zedenten in das Vermögen des Zessionars übergeht. Damit verliert der Zedent die Verfügungsmacht. Er kann die Forderung nicht mehr weiter abtreten, selbst wenn der zweite «Zessionar» von der früheren Abtretung keine Kenntnis hat. Der Zedent kann sie auch nicht mehr im eigenen Namen geltend machen, weder durch Erhebung der Forderung noch durch Verrechnung. Der Zessionar erwirbt die Forderung im Zeitpunkt der Abtretung. Eine Rückwirkung auf einen früheren Zeitpunkt ist ausgeschlossen. Der Übergang der Forderung wirkt nicht nur zwischen Zedent und Zessionar, sondern gleichzeitig auch im Verhältnis zu Dritten wie insb. dem Schuldner (vgl. zum Ganzen BSK OR I - GIRSBERGER/HERMANN, Art. 164 N 46, m.w.H.).

3. Würdigung

3.1. Der Kläger bringt vor, dass die sich in seinem Besitz befindende Gucci-Hundetaste vom ihm im Gucci Laden an der F.____-strasse bar bezahlt worden sei. Dazu reicht der Kläger eine Rechnung von Gucci Zürich F.____-strasse ins Recht, aus welcher ersichtlich ist, dass unter dem Namen "A.____" ein sogenannter "Small Dog Carrier GG Su" mit Artikelnummer "810426088" am 8. November 2022 um 18:02 Uhr in der Höhe von Fr. 2'890.– in bar ("cash") gekauft wurde (act. 35/14/2).

3.2. Der Kläger bringt zu Recht vor, dass aus dem Kontoauszug der Beklagten keinerlei Buchung in der Höhe von exakt Fr. 2'890.– hervorgeht, die belegen könnte, dass die fragliche Gucci Hundetasche von der Beklagten bezahlt worden sei (vgl. act. 38/13). Auf dem Kontoauszug sind zwei Belastungen von Gucci in der Höhe von Fr. 3'790.– vom 9. November 2022 und in der Höhe von Fr. 4'180.– vom 10. November 2022 ersichtlich (act. 38/13).

3.3. Bei der Belastung in der Höhe von Fr. 3'790.–, welche die Beklagte dem Kläger von seinem Oktoberlohn 2024 abgezogen hat, handelt es sich um den Kauf der Gucci Tasche als Geschenk für Frau G._____, die Mutter des Geschäftsführers der Beklagten (act. 33 S. 6 i.V.m. Prot. S. 5 E. 2). Dies belegt der Kläger mit Bildern von der Übergabe der Tasche an Frau G._____ (act. 35/15-17), was die Beklagte auch anerkennt (Prot. S. 6). Der Betrag von Fr. 3'790.– wurde dem Kläger somit zu Unrecht vom Oktoberlohn 2024 abgezogen. Die Beklagte vertritt jedoch den Standpunkt, dass dem Kläger somit Fr. 2'890.– verrechnungsweise abzuziehen wären.

3.4. Es ist jedoch anhand der Quittung vom 8. November 2022 erstellt, dass der Kläger den Betrag von Fr. 2'890.– bezahlt hat (act. 35/14/2). Der Beklagten gelingt der Beweis nicht, dass dieser Betrag von ihrem Geschäftskonto abgebucht wurde. Die Beklagte verfügt damit über keine Forderung gegenüber dem Kläger, da einerseits die Fr. 3'790.– das Geschenk an Frau G._____ betreffen und erstellt ist, dass die Fr. 2'890.– vom Kläger selbst in bar bezahlt wurden.

3.5. Hinsichtlich der Forderung in der Höhe von Fr. 261.30 für die Flugbuchung weist der Kläger korrekterweise darauf hin, dass es sich hierbei um eine private Forderung des Geschäftsführers der Beklagten handle, zumal das mit der Buchung belastete Zürcher Kantonalbank Konto auf den Namen C._____ persönlich lautet (act. 38/12). Die Beklagte reicht dazu eine schriftlich ausgefertigte aber *nicht* unterzeichnete Zession ein (act. 24/4). Da vorliegend keine gültige Zession vorliegt, ist die Forderung von Herrn C._____ auch nicht auf die Beklagte zediert worden. Die Beklagte durfte somit die Forderung von Fr. 261.30 nicht mit dem Lohn des Klägers verrechnen.

3.6. Das Rechtsbegehren Ziff. 2 ist damit in vollem Umfang gutzuheissen.

VI. Lohnabrechnungen und Lohnausweis 2024

1. Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger fordert von der Beklagten die Lohnabrechnungen für die Monate Januar bis März 2024 sowie November und Dezember 2024, zusätzlich eine neue

und korrekte Lohnabrechnung für den Monat Oktober 2024 sowie einen neuen, korrekten Lohnausweis 2024 (act. 33 S. 2 Ziff. 3 und Rz. 7).

1.2. Die Beklagte macht geltend, dass der Kläger in den Monaten Januar bis März 2024 und November bis Dezember 2024 gar nicht gearbeitet habe. In den Monaten Januar bis März 2024 sei er in den Ferien in Santo Domingo gewesen und habe die Arbeitsstelle nach den Ferien nicht mehr angetreten. Das Arbeitsverhältnis habe am 23. Oktober 2024 geendet, womit es für November und Dezember keine Lohnabrechnungen gebe (act. 36 S. 10 i.V.m. Prot. S. 11 E. 19).

2. Rechtliches

Ein Anspruch auf die Ausstellung von Lohnabrechnungen sowie Lohnausweisen ergibt sich aus Art. 323b Abs. 1 OR. Er ist gerichtlich durchsetzbar und kann für den Fall der Unterlassung mit einer Strafandrohung nach Art. 292 StGB verknüpft werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 323b OR, N 2 S. 372).

3. Würdigung

3.1. Der Kläger hat die Behauptung der Beklagten, er habe vom 1. Januar 2024 bis Ende März 2024 infolge unbezahlten Urlaubs nicht gearbeitet, nicht bestritten (vgl. Prot. S. 11 E. 19; Prot. S. 12 ff.). Wie die Beklagte zu Recht ausführt, sind aufgrund des unbezahlten Urlaubs auch keine Lohnzahlungen erfolgt. Somit können für die Monate Januar, Februar und März 2024 keine Lohnabrechnungen ausgestellt werden.

3.2. Da ein Anspruch des Klägers auf den Lohn für die Monate Oktober, November und Dezember 2024 besteht, hat die Beklagte ihm diese Lohnabrechnungen aus- und zuzustellen.

3.3. Der Kläger hat Anspruch auf die Ausstellung eines korrekten und neuen Lohnausweises, aus welchem die Lohnzahlungen Oktober 2024 bis Dezember 2024 ersichtlich sind. Lohnzahlungen, die ungewiss oder strittig sind, letztlich aber doch bezahlt werden müssen, sind erst im Lohnausweis des Zahlungsjahres zu

erfassen, auch wenn der Rechtsanspruch in einem anderen Jahr entstanden ist. Der Kläger hat somit keinen Anspruch – wie von ihm beantragt – auf einen korrigierten Lohnausweis 2024, sondern auf die Ausstellung eines neuen Lohnausweises im entsprechenden Zahlungsjahr. Dies geht aber aus dem Rechtsbegehren Ziff. 3 nicht hervor. Das Rechtsbegehren Ziff. 3 ist somit im Hinblick auf den neuen und korrigierten Lohnausweis 2024 abzuweisen.

3.4. Das Rechtsbegehren Ziff. 3 ist hinsichtlich der Lohnabrechnungen für Oktober, November und Dezember 2024 gutzuheissen. Im Mehrumfang (Lohnabrechnungen für die Januar bis März 2024 und Lohnausweis 2024) ist das Rechtsbegehren Ziff. 3 abzuweisen.

VII. Arbeitszeugnis

1. Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger fordert von der Beklagten die Ergänzung des Arbeitszeugnisses mit dem Satz *"Herr A._____ erfüllte unsere Erwartungen und Anforderungen in jeder Hinsicht und erbrachte sowohl qualitativ als auch quantitativ stets sehr gute Leistungen"* (act. 33 S. 2 Ziff. 4 lit. a). Er begründet dies damit, dass das Arbeitszeugnis nicht die Unterschrift des Geschäftsführers der Beklagten trage. Darüber hinaus fehle der zentrale Satz der Leistungsbewertung. Die Einordnung als "sehr gut" ergebe sich aus dem Zusammenhang der übrigen Aussagen des Zeugnisses. Der Kläger sei ein hervorragender Mitarbeiter gewesen, was Kollegen und Kunden bestätigen könnten. Für die sehr guten Leistungen spreche auch die lange Betriebszugehörigkeit von rund neun Jahren (act. 33 Rz. 20).

1.2. Darüber hinaus fordert der Kläger den Satzlusssatz wie folgt abzuändern: *"Herr A._____ verlässt die Podologie Praxis per Jahresende 2024 auf seinen eigenen Wunsch. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute."* (act. 33 S. 2 Ziff. 4 lit. b). Als Begründung führt er an, der Satzlusssatz des alten Zeugnisses entspreche nicht den Tatsachen, da das Arbeitsverhältnis bis Ende 2024 bestanden habe.

Die Formulierung sei daher zu ändern. Ein vollständiger Entwurf liege bei (act. 34/12; act. 33 Rz. 21).

1.3. Die Beklagte macht geltend, der Kläger habe bereits ein gutes Arbeitszeugnis erhalten. Dieses sei vollständig, wohlwollend, klar, nicht codiert und nicht weiter zu beanstanden. Er habe das Arbeitszeugnis bis anlässlich der Hauptverhandlung nie beanstandet und der Beklagten nie Änderungswünsche kundgetan, erst heute dem Gericht gegenüber. Mehr als ein gutes Arbeitszeugnis könne ein Arbeitnehmer nicht einfordern (act. 36 Ziff. 2.7 S. 9).

2. Rechtliches

2.1. Der Arbeitnehmer hat gemäss Art. 330a Abs. 1 OR Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Das Zeugnis hat nach Lehre und Rechtsprechung wohlwollend zu sein, wobei das Wohlwollen seine Grenze an der Wahrheitspflicht findet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR, N 3a S. 718).

2.2. Ein Vollzeugnis muss mindestens die Personalien des Arbeitnehmers, die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung des ausstellenden Arbeitgebers und dessen rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum, Beginn und rechtlichem Ende des Arbeitsverhältnisses, eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers sowie deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers und seines Verhaltens enthalten. Die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers müssen dabei so konkret und ausführlich geschildert werden, dass sich ein neuer Arbeitgeber ein aussagekräftiges Bild über dessen Qualifikation machen kann. Weiter gelten für den Inhalt des Zeugnisses die Grundsätze der Wahrheitspflicht, der Verhältnismässigkeit sowie von Treu und Glauben (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR, N 3 f S. 715).

2.3. Die Redaktion eines Arbeitszeugnisses ist Sache der Arbeitgeberin (Entscheidung des Arbeitsgerichtes Zürich, AGer Zürich 2002 Nr. 3). Es gilt dabei zu beachten, dass Aussagen über Leistung und Verhalten Werturteile darstellen. Entsprechend verfügt die Arbeitgeberin sowohl über ein Beurteilungsermessen als auch über ein breites Ermessen bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses. Das Gericht kann nur bei nachgewiesener, objektiver Unrichtigkeit des Arbeitszeugnisses bzw. bei allenfalls erfolgter Ermessensüberschreitung die Arbeitgeberin verpflichten, dieses abzuändern (REHBINDER/STÖCKLI, in: Hausheer/Walter, Berner Kommentar OR, Aufl. 2010, Art. 330a N 7; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR, N 3b S. 719 f.). Nach ständiger Praxis hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf ein gutes Arbeitszeugnis. Ebenso hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass klare Fehler in Grammatik und Interpunktion korrigiert werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., zu Art. 330a OR, N 5a S. 729).

2.4. Der Arbeitnehmer trägt die Behauptungs- und Beweislast für Formulierungen, die über die Normalqualifikation hinausgehen, der Arbeitgeber für solche, die diese nicht erreichen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR, N 5c S. 731 m.w.H.).

3. Würdigung

3.1. Der Behauptung des Klägers, im bereits von der Beklagten ausgestellten Arbeitszeugnis fehle der zentrale Satz der Leistungsbewertung, ist insofern nicht zuzustimmen, als das von der Beklagten erstellte Arbeitszeugnis folgende Aussagen beinhaltet: "Seine Arbeitsweise war exakt und effizient und seine Arbeitsleistung konstant. Herr A. _____ blieb auch in hektischen Zeiten ausgeglichen und behielt die Übersicht" (act. 4/6). Diese Formulierungen vermögen konkret die Arbeitsleistung des Klägers zu beschreiben, womit der zwingende Inhalt eines Vollzeugnisses – auch im Hinblick auf die Bewertung der Leistungen des Klägers – im bereits von der Beklagten ausgestellten Arbeitszeugnis enthalten ist.

3.2. Die vom Kläger verlangte Formulierung – insbesondere die Aussage, dass der Kläger "sowohl qualitativ als auch quantitativ stets sehr gute Leistungen" er-

brachte (act. 33 S. 2 Ziff. 4 lit. a) – entspricht einer über die Normqualifikation hinausgehenden. Der Kläger ist daher beweisbelastet, dass er "sowohl qualitativ als auch quantitativ stets sehr gute Leistungen" erbrachte. Der Kläger bringt pauschal vor, sehr gute Leistungen zu erbringen (act. 33 Rz. 20), ohne zu spezifizieren, an was diese festzumachen wären. Der Kläger kommt mithin seiner Substantiierungspflicht nicht nach, weshalb seine Vorbringen nicht zu hören sind. Darüber hinaus vermögen die Vorbringen des Klägers zu seinen sehr guten Leistungen, insbesondere das Argument, dass dies aus dem Rest des Arbeitszeugnisses hervorgehe und die lange Betriebszugehörigkeit von rund neun Jahren dafür spreche, keinen Beweis über die sehr gute Arbeitsleistung des Klägers zu erbringen (vgl. act. 33 Rz. 20). Die vom Kläger vorgebrachten Beweisofferten (Befragung des Klägers und des Geschäftsführers der Beklagten, act. 33 Rz. 20) können aufgrund der fehlenden Substantiierung der Behauptungen des Klägers, welche unklar erscheinen lassen, über was genau der Beweis geführt werden müsste, nicht abgenommen werden. Der Kläger scheitert demzufolge in dieser Hinsicht mit dem Nachweis, dass er "sowohl qualitativ als quantitativ stets sehr gute Leistungen" erbrachte. Der Kläger hat keinen Anspruch auf diese Formulierung. Das Rechtsbegehren Ziff. 4 lit. a ist abzuweisen.

3.3. Der Kläger bringt sodann zu Recht vor, dass das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung per Ende Dezember 2024 endete. Damit ist der Schlusssatz des Arbeitszeugnisses entsprechend zu korrigieren. Soweit der Kläger jedoch beantragt, dass die Formulierung "auf seinen eigenen Wunsch" im Schlusssatz ebenfalls enthalten sein muss, ist sein Antrag abzuweisen, zumal der Beendigungsgrund im vorliegenden Arbeitsverhältnis die ordentliche Kündigung durch die Arbeitgeberin – die Beklagte – ausgesprochen wurde. Das Rechtsbegehren Ziff. 4

lit. b ist somit teilweise gutzuheissen. Im Mehrbetrag ist das Rechtsbegehren Ziff. 4 lit. b abzuweisen.

VIII. Arbeitgeberbescheinigung

1. Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger beantragt, die Beklagte sei zu verpflichten, die vom Kläger neu und elektronisch ausgefertigte beiliegende Arbeitgeberbescheinigung firmenmässig zu unterzeichnen (act. 33 S. 2 Ziff. 5; act. 35/11). Er begründet sein Rechtsbegehren damit, dass die von der Beklagten ausgestellte Arbeitgeberbescheinigung unleserlich sei und derart dahingeschmiert, dass das RAV diese so nicht akzeptieren möchte. In Teilen sei sie auch unvollständig und falsch. Der Kläger habe diese neu ausgefüllt und an die Hauptverhandlung mitgenommen. Ein ordentlich ausgefülltes Formular liege bei (act. 33 Rz. 19).

1.2. Die Beklagte führt aus, dass die Arbeitgeberbescheinigung zwar von der Beklagten unterzeichnet worden sei, die nach Ziff. 18 in act. 4/1 erfolgten handschriftlichen Eingaben jedoch nicht von ihr stammen würden. Dort stehe "Absenzen: März bis Mitte April 2023. Januar und Februar 2024". Diese handschriftlichen Eingaben seien nicht von der Beklagten. Sie müssten von klägerischer Seite stammen. Die Unterschrift der Beklagten sei wahrscheinlich vorher erfolgt und das Dokument nachträglich ergänzt worden (act. 36 S. 3 i.V.m. Prot. S. 8 E. 6). Weiter erklärt die Beklagte, hinsichtlich des Rechtsbegehrens Ziff. 5 (Firmenmässige Unterzeichnung der beiliegenden Arbeitgeberbescheinigung) zu opponieren (act. 36 Rz. 2.7 i.V.m. Prot. S. 11 E. 18) und sich zu diesem Rechtsbegehren bereits geäussert zu haben (act. 36 S. 10 i.V.m. Prot. S. 12 E. 19).

1.3. Replicando führte der Kläger aus, es sei von der Beklagten behauptet worden, er habe etwas ausgefüllt. Der Kläger erklärt, man könne im Original unzweideutig erkennen, dass das ganze Dokument von ein und demselben Kugelschreiber und ein und derselben Schrift ausgefüllt sei. Unter Ziff. 2 in act. 4/1 bei Dauer gehe der Kläger davon aus, dass es durchgehend von 2015 bis 2024 gewesen sei. Im Januar 2024 habe es eine von mehreren Streitigkeiten in der Partnerschaft ge-

geben, wobei es darum gegangen sei, wer wann von der Dominikanischen Republik zurückkomme, wer dorthin reise und wer arbeiten müsse (Prot. S. 13).

1.4. Duplicando führte die Beklagte erneut aus, es seien handschriftliche Bemerkungen in der Arbeitgeberbescheinigung ersichtlich, die nicht von der Beklagten stammen würden, so bei Ziff. 18 in act. 4/1 "Mitte März bis Mitte April 2023". Auch in Ziff. 2 in act. 4/1 "Dauer des Arbeitsverhältnisses" von "2015 bis 23.10.2024". Das 2015 sei nicht mit der gleichen Handschrift ausgefüllt wie das "23.10.2024". Dieses Dokument sei irgendwann, irgendwo und von irgendjemandem nach Unterschrift der Beklagten ergänzt worden, womöglich auch die Ausgleichskasse, die Notizen gemacht habe. Die Beklagte wisse nichts dazu und könne dazu nichts sagen, ausser dass es offensichtlich und gerichtsnotorisch sei, dass hier nicht überall die gleiche Unterschrift aufzufinden sei (Prot. S. 16).

2. Rechtliches

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem arbeitslosen Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus seinen Diensten eine Arbeitgeberbescheinigung auszustellen (Art. 20 Abs. 2 i.V.m. Art. 88 Abs. 1 lit. b AVIG). Die Pflicht zur Ausstellung einer sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberbescheinigung zu Händen des Arbeitsamtes, damit die Arbeitnehmerin Arbeitslosentaggelder beziehen kann, ist zudem Ausfluss der Fürsorgepflicht i.S.v. Art. 328 OR (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 328 OR, N 21 S. 570 m.w.H.).

3. Würdigung

Der Kläger reicht eine von ihm neu und elektronisch ausgefertigte Arbeitgeberbescheinigung ein (act. 35/11) und beantragt dessen Unterzeichnung durch die Beklagte (act. 33 S. 2 Ziff. 5). Der Kläger macht einerseits geltend, dass die von der Beklagten bereits ausgestellte Arbeitgeberbescheinigung nicht zu verwenden sei, da sie derart unleserlich und dahingeschmiert sei, dass die RAV diese so nicht akzeptieren wolle. Dem ist insoweit zuzustimmen, als die vom Kläger eingereichte Arbeitgeberbescheinigung elektronisch ausgefertigt wurde und dadurch lesefreundlicher und übersichtlicher erscheint. Allerdings weist die vom Kläger neu ein-

gereichte Arbeitgeberbescheinigung auch inhaltliche Änderungen auf. Die Ergänzung, dass das Arbeitsverhältnis "unbefristet" gewesen sei (vgl. act. 4/1 und act. 35/11 Ziff. 1) und die Korrekturen, dass das Arbeitsverhältnis durch den "Arbeitgeber" "schriftlich" per "Ende Jahr" mit einer gesetzlichen Kündigungsfrist von "2 Monaten" gekündigt worden sei (act. 35/11 Ziff. 10) und der letzte Monatslohn des Klägers "CHF 6'000.-" betrug (act. 35/11 Ziff. 17), sind dabei zwar nachvollziehbar und korrekt, zumal das Arbeitsverhältnis tatsächlich durch eine ordentliche Kündigung durch die Beklagte am 23. Oktober 2024 mit einer gesetzlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten aufgelöst wurde und somit Ende Dezember 2024 endete. Insbesondere fällt jedoch auf, dass der Kläger den Grund der Kündigung von "Die Kündigung / Vereinbarung der Vertragsauflösung erfolgte mündlich und wurde schriftlich bestätigt. Als letzter Arbeitstag wurde der 23.10.2024 vereinbart" auf "private Gründe" ändert (vgl. act. 4/1 und act. 35/11 Ziff. 13). Die ursprüngliche Formulierung, dass die Kündigung bzw. Vereinbarung der Vertragsauflösung mündlich erfolgte und schriftlich bestätigt wurde, trifft zwar wie gesehen so nicht zu. Der Kläger unterlässt es jedoch zu begründen, weshalb die von ihm neu gewählte Formulierung, dass der Grund der Kündigung "private Gründe" seien, der Wahrheit entspreche. Darüber hinaus wurden die Angaben über den unbezahlten Urlaub des Klägers gänzlich ausgelassen, obwohl diese vom Kläger unbestritten blieben (vgl. act. 4/1 und act. 35/11 Ziff. 16+18). Die inhaltliche Änderung der Arbeitgeberbescheinigung betreffend den Grund der Kündigung ist insgesamt unbegründet geblieben. Da verlangt wird, dass die vom Kläger neu und inhaltlich verändert ausgefertigte Arbeitgeberbescheinigung *gesamthaft* zu unterzeichnen sei, ist das Rechtsbegehren Ziff. 5 um Unterzeichnung der beiliegenden neuen Arbeitgeberbescheinigung mangels rechtsgenügender Begründung abzuweisen.

IX. Verzugszins

1. Parteistandpunkte

Der Kläger verlangt Verzugszinsen von 5 % auf Fr. 6'000.- seit dem 1. Dezember 2024 sowie auf Fr. 6'000.- seit dem 1. Januar 2025. Darüber hinaus verlangt er

5 % Verzugszinsen auf Fr. 4'051.30 seit dem 12. November 2024. Die Beklagte liess sich dazu nicht vernehmen.

2. Rechtliches

2.1. Grundsätzlich gilt, dass der Schuldner durch Mahnung einer fälligen Verbindlichkeit in Verzug gesetzt wird (Art. 102 Abs. 1 OR). Verzugszins setzt somit nebst einer fälligen (einforderbaren) Forderung auch eine Mahnung voraus. Die Mahnung ist die unmissverständliche Aufforderung der Gläubigerin an den Schuldner, die geschuldete Leistung unverzüglich (bzw. bis zu einem bestimmten Termin) zu erbringen.

2.2. Verzugszins setzt Schuldnerverzug und dieser wiederum Fälligkeit der Verbindlichkeit und in der Regel eine Mahnung des Schuldners durch den Gläubiger voraus. Endet das Arbeitsverhältnis infolge Kündigung, ist zum Eintritt des Verzugs keine Mahnung erforderlich (Art. 102 Abs. 2 OR). Verzug tritt auch automatisch und ohne Mahnung ein, wenn die Parteien vertraglich für den Lohn einen bestimmten Auszahlungstermin vereinbart haben (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 323 N 3).

2.3. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig (Art. 339 Abs. 1 OR). Erfolgt die Vertragsbeendigung durch Kündigung, so tritt sofortiger Verzug mit dem Vertragsende ein (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 339 N 2 und 4).

3. Würdigung

3.1. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten wurde am 31. Dezember 2024 beendet. Soweit der Kläger Verzugszins von 5 % auf jeweils Fr. 6'000.– für den Monat November 2024 seit dem 1. Dezember 2024 und für den Monat Dezember 2024 seit dem 1. Januar 2025 geltend macht (act. 33 S. 2 Ziff. 2), ist sein Begehren teilweise abzuweisen. Der Kläger macht keinen bestimmten Auszahlungstermin geltend, womit der Verzug mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mithin am 1. Januar 2025, eingetreten ist. Der Verzugszins von 5 % ist somit

bei beiden Forderungen in der Höhe von jeweils Fr. 6'000.– seit dem 1. Januar 2025 zuzusprechen.

3.2. Soweit der Kläger Verzugszins von 5 % auf Fr. 4'051.30 seit dem 12. November 2024 verlangt, ist ihm zuzustimmen. Der Kläger hat hinsichtlich der mit dem Lohn vom Oktober 2024 verrechneten Forderungen, den Beklagten am 11. November 2024 gemahnt (act. 21/3). Da der Kläger keinen spezifisch vereinbarten Auszahlungstermin geltend macht, ist die Beklagte mit dieser Forderung seit dem 12. November 2024 in Verzug. Der Verzugszins von 5 % auf Fr. 4'051.30 ist seit dem 12. November 2024 zuzusprechen.

X. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1) Bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.–, wie vorliegend, sind arbeitsrechtliche Verfahren kostenlos (Art. 114 ZPO). Hingegen hat die unterliegende Partei der obsiegenden Partei eine Entschädigung zu bezahlen (Ersatz notwendiger Auslagen, Kosten einer berufsmässigen Vertretung, Umtriebsentschädigung). Obsiegt keine Partei vollständig, regeln sich diese Entschädigungsfolgen nach Massgabe des beidseitigen Unterliegens bzw. Obsiegens (Art. 106 ZPO).

2) Beim vorliegenden Streitwert von Fr. 19'451.30 (Fr. 12'000.– + Fr. 4'051.30 + Fr. 350.– + Fr. 3'000.– + Fr. 50.–) beträgt die Grundgebühr für eine anwaltliche Vertretung nach der zürcherischen Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV) Fr. 3'818.– (exkl. MwSt.) (§ 4 Abs. 1 AnwGebV). Die Grundgebühr ist mit der Erarbeitung der Begründung oder Beantwortung der Klage verdient. Sie deckt auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Der anwaltlich vertretene Kläger hat die Klage schriftlich begründet und an der Hauptverhandlung teilgenommen. Damit hat er Anspruch auf die Grundgebühr gemäss Anwaltsgebührenverordnung.

3) Der Kläger obsiegt betreffend Rechtsbegehren Ziff. 1 im Betrag von Fr. 12'000.– sowie betreffend Rechtsbegehren Ziff. 2 im Betrag von Fr. 4'051.30. Er obsiegt betreffend Rechtsbegehren Ziff. 3 im Umfang von Fr. 150.–, betreffend Rechtsbegehren Ziff. 4 im Umfang von Fr. 750.–, insgesamt somit im Umfang von

Fr. 16'951.30. Dies ergibt ein Obsiegen von rund 87 %. Damit hat er Anspruch auf eine verrechnungsweise reduzierte Parteientschädigung von 74 % von Fr. 3'818.– (exkl. MwSt.), mithin auf Fr. 2'825.32, antragsgemäss zuzüglich Mehrwertsteuer (act. 33 S. 2 Ziff. 6). Da die Aufwände der anwaltlichen Vertretung im Jahr 2025 angefallen sind, ist ein Mehrwertsteuerzuschlag von 8.1 % geschuldet. Die Beklagte hat dem Kläger somit eine Parteientschädigung von Fr. 3'054.20 zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger die folgenden Beträge zu bezahlen:
 - Fr. 12'000.– brutto (Lohn November und Dezember 2024) nebst Zins zu 5% seit 1. Januar 2025.
 - Fr. 4'051.30 brutto (Lohn Oktober 2024) nebst Zins zu 5 % seit 12. November 2024 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für die Monate November 2024 und Dezember 2024 die Lohnabrechnungen auszustellen sowie für den Monat Oktober 2024 eine neue, korrekte Lohnabrechnung auszustellen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, den Schlusssatz im ausgestellten Arbeitszeugnis vom 11. Dezember 2024 wie folgt abzuändern und das korrigierte Arbeitszeugnis dem Kläger auszustellen:

« Herr A. _____ verlässt die Podologie Praxis per Jahresende 2024. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.»
4. Das klägerische Rechtsbegehren um firmenmässige Unterzeichnung der vom Kläger erstellten Arbeitgeberbescheinigung wird abgewiesen.
5. Es werden keine Kosten erhoben.

6. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 3'054.20 (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
7. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde.
8. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 15. Juli 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
3. Abteilung

Die Einzelrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. S. Nabholz

MLaw G. Zappa

versandt am: