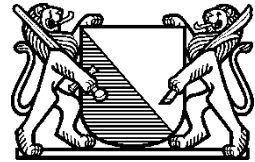


Bezirksgericht Hinwil

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr. AH250003-E/U01

Mitwirkend: Bezirksrichter lic. iur. A. Wolfensperger und
Gerichtsschreiberin MLaw S. Gilgen

Urteil vom 5. September 2025

in Sachen

A._____,
Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw X._____,

gegen

B._____ GmbH,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur., MLE Y._____,

betreffend **Forderung etc.**

Rechtsbegehren:

des Klägers (act. 10)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger einen Betrag von netto CHF 12'844.70 zzgl. Zins zu 5% p.a. seit dem 2. Mai 2024 zu bezahlen.
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger einen Betrag von CHF 3'800.00 zzgl. Zins zu 5% p.a. seit dem 2. Mai 2024 zu bezahlen.
3. Es sei die Beklagte, unter Androhung der Ungehorsamsstrafe ihrer Organe nach Art. 292 StGB, zu verpflichten, dem Kläger innert zehn Tagen auf ihrem Briefpapier eine Arbeitsbestätigung mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:
«Arbeitsbestätigung
Herr A._____, geboren am tt.01.1962, arbeitete bei der B._____
GmbH vom 12. Februar 2024 bis zum 30. Juni 2024 als Koch in einem Pensum von 100%.
C._____ [Ortschaft], 30. Juni 2024
B._____ GmbH
[Unterschrift]
D._____»
4. Es sei die Beklagte, unter Androhung der Ungehorsamsstrafe ihrer Organe nach Art. 292 StGB, zu verpflichten, dem Kläger innert zehn Tagen die Lohnabrechnungen für die Monate Februar 2024 und März 2024 sowie den Lohnausweis für das Jahr 2024 aus- und zuzustellen.
5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST. zu Lasten der Beklagten."

der Beklagten (Prot. S. 6)

- "1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Einreichung der Klagebewilligung des Friedensrichteramts Bäretswil vom 28. November 2024 (act. 1) und mit Eingabe vom 13. März 2025 (act. 2 bis act. 4/3-7) machte der Kläger die vorliegende Klage anhängig.
2. In der Folge wurden die Parteien auf den 26. August 2025 zur Hauptverhandlung vorgeladen (act. 7). Zur Hauptverhandlung erschien Rechtsanwalt MLaw X._____ namens und in Begleitung des Klägers sowie für die Beklagte Rechtsanwalt Dr. iur., MLE Y._____ in Begleitung von Herrn D._____ (vgl. Prot. S. 5). Anlässlich der Hauptverhandlung hielten die Parteien ihre jeweiligen Parteivorträge.
3. Das vorliegende Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Prozessuales

1. Klageänderung

1.1. Die Zulässigkeit der Klageänderung wird in Art. 227 ZPO geregelt. Dabei wird vorausgesetzt, dass die Ansprüche der gleichen Verfahrensart zugewiesen sein müssen sowie die Prozessvoraussetzungen erfüllt werden müssen (Art. 227 Abs. 1 ZPO). Auch die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Gerichts werden als Voraussetzung genannt (vgl. Art. 59 Abs. 2 lit. b; WILLISEGGER, BSK-ZPO, Art. 227 N 38 ff.).

1.2. Vorliegend betrug der Streitwert bereits vor der Schlichtungsbehörde weniger als Fr. 30'000.-, weshalb sowohl die ursprünglichen Rechtsbegehren als auch die erweiterten Rechtsbegehren im vereinfachten Verfahren durch das Arbeitsgericht zu beurteilen wären. Somit werden durch die Erhöhung des Streitwerts und die veränderten Ansprüche weder die Verfahrensart noch die örtliche oder sachliche Zuständigkeit verändert. Diesbezüglich ist die Klageerweiterung also nicht zu beanstanden. Es ist zudem offensichtlich und blieb auch unbestritten, dass die zusätzlich geltend gemachten Ansprüche in einem genügenden sachlichen Zusammenhang mit den bereits im Schlichtungsverfahren geltend gemachten Ansprüchen stehen.

2. Vereinfachtes Verfahren

2.1. Auf das vorliegende Verfahren finden die Bestimmungen des vereinfachten Verfahrens Anwendung, da es sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von weniger als Fr. 30'000.– handelt (Art. 243 Abs. 1 ZPO).

2.2. Das Gericht stellt dabei den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 ZPO). Hierbei gilt, dass das Gericht den Parteien nur mit spezifischen Fragen zur Hilfe kommt, damit die erforderlichen Behauptungen und die entsprechenden Beweismittel genau aufgezählt werden. Das Gericht ermittelt aber nicht aus eigenem Antrieb. Sind die Parteien zudem anwaltlich vertreten, so kann und muss sich das Gericht wie in einem ordentlichen Verfahren zurückhalten (BGE 141 III 569 E. 2.3.1., m.H.). Das Gericht darf nicht so weit gehen, eine Partei zur Erhebung von Einwendungen oder Einreden aufzufordern (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., S. 46).

3. Verzicht auf Beweisabnahmen

3.1. Beweis wird abgenommen über strittige, rechtserhebliche Tatsachen (vgl. Art. 150 Abs. 1 ZPO). Diese sind (unter dem Vorbehalt von Art. 153 ZPO) von den Parteien substantiiert zu behaupten, d.h. so detailliert vorzubringen, dass die Gegenpartei diese im Einzelnen bestreiten und einen Gegenbeweis führen kann (LEUENBERGER, ZK ZPO, Art. 221 N 43; die Bestimmung gilt sinngemäss auch im vereinfachten Verfahren, vgl. OGer ZH NP210044 vom 10. August 2022, E. III./3.1). Nach den Grundsätzen über das sog. Regelbeweismass gilt der Beweis von strittigen Tatsachen (Art. 150 Abs. 1 ZPO) als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist und keine ernsthaften Zweifel mehr bestehen oder allenfalls verbleibende Zweifel nur als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2; GÖKSU, OFK ZGB, Art. 8 N 4). Das Gericht kann in antizipierter Beweiswürdigung auf die Abnahme eines Beweismittels verzichten, (u.a.) wenn das Beweisergebnis aus Sicht des Gerichts bereits feststeht, das Gericht sich seine Meinung bereits gemacht hat und davon überzeugt ist, dass diese Meinung durch die Abnahme weiterer Beweismittel nicht mehr zu erschüttern ist (HASENBÖHLER, ZK ZPO, Art. 157 N 32 ff., insb. N 45 mit Hinweisen).

3.2. Die Behauptungen der Beklagten sind sehr pauschaler Natur. Das gilt für die in der Kündigung vom 22. April 2024 angegebenen Gründe ebenso wie für die weiteren Behauptungen im vorliegenden Verfahren. Konkrete gravierende Fehlleistungen des Klägers wurden seitens der Beklagten nicht substantiiert behauptet. Vorwürfe wie "mehrfache unentschuldigte Absenzen", "regelmässiges Rauchen am Arbeitsplatz", "regelmässiger Alkoholkonsum während der Arbeitszeiten", "mangelnde Hygiene am Arbeitsplatz", "kein Einhalten von hygienischen Vorschriften", "Belästigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern", "Beleidigung von Gästen", "mehrmalige Auseinandersetzungen mit dem restlichen Personal", "Absenz mehrmals im gleichen Monat", "unordentliche Führung der angenommenen Arbeitsstelle" (act. 4/7, Prot. S. 7) erfüllen die Anforderung an die Substantiierung bei weitem nicht. Auch die eingereichten Stellungnahmen sowie der Auszug aus dem Personaldossier (act. 13/5) werden den Substantiierungsanforderungen nicht gerecht. Ausserdem sind diese als Beweismittel untauglich, zumal die Personen, welche die Stellungnahmen (angeblich) verfasst haben, nicht als Zeugen offeriert wurden. Auch der Gesellschafter und Geschäftsführer der Beklagten, D._____, wurde nur in allgemeiner Weise zur Parteibefragung offeriert. Jedoch ist sowieso nicht davon auszugehen, dass der Kläger und der Geschäftsführer der Beklagten zu den wesentlichen Tatsachen Aussagen machen würden, woraus neue entscheidrelevante Erkenntnisse zu erwarten wären.

3.3. Zudem vermag die Beklagte, wie nachfolgend gezeigt wird, keine schwerwiegenden Verfehlungen des Klägers zu beweisen, die geeignet wären, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Daher ist auf die Abnahme weiterer Beweise zu verzichten.

III. Standpunkte der Parteien

1. Standpunkt des Klägers

1.1. *Arbeitsverhältnis*

Der Kläger führte diesbezüglich aus, dass entgegen Ziffer 3 des Arbeitsvertrages der erste Arbeitstag bereits der 12. Februar 2024 gewesen sei und der Ar-

beitsvertrag erst später unterzeichnet worden sei (act. 10 Rz. 6; Prot. S. 9). Der Kläger habe für seine Arbeit ab dem 12. Februar 2024 – entgegen den Ausführungen der Beklagten – keine Barzahlung erhalten. Allgemein habe er nie Barzahlungen erhalten, solche seien auch nicht belegt (Prot. S. 9 f.). Als Lohn sei ein Nettolohn von Fr. 3'800.– pro Monat vereinbart worden (act. 10 Rz. 7).

Der arbeitsvertragliche Ferienanspruch habe 24 Tage betragen, wobei während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Ferien bezogen worden seien (act. 10 Rz. 9). Der Ferienanspruch betrage aufgrund des L-GAV jedoch tatsächlich 35 Kalendertage (act. 10 Rz. 10).

1.2. Lohnausstände Februar 2024 bis April 2024

Der Kläger führte hierzu aus, er habe die Stelle vereinbarungsgemäss am 12. Februar 2024 angetreten und fortan im vereinbarten Pensum bzw. massiv mehr gearbeitet. Er sei von der Beklagten regelmässig zu massiver Mehrzeit gedrängt worden und habe sechs Tage anstatt der vertraglich vereinbarten fünf Tage gearbeitet. Am 27. Februar 2024 sei ihm ein Lohn für den Monat Februar 2024 von Fr. 1'835.– ausbezahlt worden (act. 10 Rz. 12 f.). Basierend auf dem vereinbarten Nettolohn sei der Anspruch des Klägers für die Periode vom 12. Februar 2024 bis 29. Februar 2024 pro rata jedoch Fr. 2'280.– gewesen (Fr. 3'800.– netto / 30 Kalendertage x 18 Kalendertage). Diese Berechnung entspreche den Vorgaben von Art. 8 Ziff. 3 L-GAV, welcher auf die Beklagte Anwendung finde (act. 10 Rz. 55). Die Differenz von Fr. 445.– netto sei die Beklagte dem Kläger schuldig geblieben (act. 10 Rz. 14).

Im Monat März 2024 sei dem Kläger ein Lohn von Fr. 2'283.– ausbezahlt worden. Der Differenzbetrag von Fr. 1'517.– sei die Beklagte dem Kläger bis heute schuldig. Auf die mündliche Aufforderung des Klägers, den korrekten und vollständigen Lohn zu bezahlen, habe die Beklagte nicht reagiert (act. 10 Rz. 15). Im Monat April 2024 sei dem Kläger gar kein Lohn überwiesen worden und dementsprechend sei die Beklagte dem Kläger bis heute Fr. 3'800.– schuldig geblieben (act. 10 Rz. 16).

Am tt.mm.2024 sei der in Griechenland lebende Vater des Klägers verstorben, weshalb dieser seinen Vorgesetzten, Herrn D._____, gleichentags telefonisch kontaktiert und um Erlaubnis ersucht habe, nach Griechenland fliegen zu dürfen. Der Vorgesetzte habe dem Kläger die Abreise erlaubt. Am 22. April 2024 sei der Kläger nach Griechenland gereist und am 30. April 2024 in die Schweiz zurückgekehrt. Die Rückkehr sei dem Vorgesetzten mit Nachricht vom 25. April 2024 angezeigt worden (act. 10 Rz. 17 f.)

Der Kläger habe insofern zwischen dem 12. Februar 2024 bis 30. April 2024 für die Beklagte gearbeitet, jedoch lediglich einen Nettolohn von Fr. 4'118.– anstatt Fr. 9'880.– erhalten. Der Differenzbetrag von Fr. 5'762.– schulde die Beklagte dem Kläger bis heute (act. 10 Rz. 19). Zudem habe der Kläger in dieser Zeit weder Lohnabrechnungen noch einen Lohnausweis erhalten (act. 10 Rz. 20).

Auch habe der Kläger nie Barzahlungen erhalten, solche seien auch nicht belegt. Damit seien es lediglich reine Behauptungen, um die Lohndifferenz zu rechtfertigen. Die Differenz sei im Grundsatz durch die Beklagte anerkannt, jedoch anderweitig erklärt worden (Prot. S. 10). Auch habe es keine unentschuldigten Absenzen gegeben, welche einen Lohnabzug gerechtfertigt hätten (Prot. S. 10). Weiter werde bestritten, dass es keine Beschwerde aufgrund des zu wenig ausbezahlten Lohnes gegeben habe. Dies sei zwar tatsächlich nicht schriftlich erfolgt, jedoch mündlich und dies von Beginn an. Auch aus dem nachträglichen Schriftverkehr zwischen der Rechtsschutzversicherung des Klägers und der Beklagten sei ersichtlich, dass dem Kläger zu wenig Lohn ausbezahlt worden sei (Prot. S. 10).

1.3. *Ungerechtfertigte fristlose Kündigung*

Der Kläger führte diesbezüglich aus, die Beklagte habe dem Kläger das Arbeitsverhältnis am 2. Mai 2024 ungerechtfertigt fristlos gekündigt. Die schriftliche Kündigung sei dabei auf den 22. April 2024 (rück-)datiert und dem Kläger persönlich durch seinen Vorgesetzten übergeben worden (act. 10 Rz. 21).

Der Kläger bestreite die Behauptungen in der Kündigungsbegründung. Es habe keine Auseinandersetzungen gegeben und er habe seine Pflichten stets und

gut erfüllt (act. 10 Rz. 23). Das Arbeitsverhältnis habe gut funktioniert und es habe weder Abmahnungen, noch Auseinandersetzungen gegeben (Prot. S. 9). Zudem habe es mit Ausnahme der Absenz wegen des Todesfalls sowie einer dreitägigen und ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit Anfangs April 2024 keine (unentschuldigten) Absenzen gegeben (act. 10 Rz. 23; Prot. S. 11). Die behaupteten Kündigungsgründe seien unwahr und offensichtliche nachträgliche Erfindungen und würden, selbst wenn sie wahr wären, keine fristlose Kündigung rechtfertigen (act. 10 Rz. 24; Prot. S. 9, S. 11).

Auch habe der Kläger von Beginn an offengelegt, über keine Kochausbildung zu verfügen. Jedoch über Erfahrung in diesem Bereich und dazugehörige Ausbildungen. Die Beklagte habe ihn dennoch als Koch eingestellt. (Prot. S. 11).

Der Beklagte habe nicht ansatzweise dargetan, wann, wie und in welcher Form sich der Kläger gravierend falsch verhalten haben soll. Die Vorwürfe seien generisch und nichtssagend. Selbst wenn diese zutreffen würden, würde damit keine fristlose Kündigung gerechtfertigt werden können. Es seien klassische Vorwürfe, welche im besten Fall und wenn sie zutreffend wären, eine ordentliche Verhaltens- oder Leistungskündigung rechtfertigten würden (act. 10 Rz. 48 f.). Weiter werde bestritten, dass am 22. April 2024 ein Gespräch zwischen den Parteien stattgefunden habe, anlässlich welchem die fristlose Kündigung ausgesprochen worden sei. Ein solches habe nicht stattgefunden und sei unbelegt. Zudem widerspreche dies der Aussage der Beklagten, dass der Kläger in Griechenland nicht erreichbar gewesen sein solle. Aus der Nachricht des Klägers vom 29. April 2024 sei ersichtlich, dass der Kläger seinen Vorgesetzten über den aktuellen Stand informiert habe und diesen versucht habe, telefonisch zu erreichen (Prot. S. 15). Auch seien zu dieser Zeit keine griechischen Ostern gewesen. Zusammenfassend seien es reine Schutzbehauptungen der Beklagten, um die fristlose Kündigung rechtfertigen zu können (Prot. S. 15).

Die sogenannte Verwarnung der Beklagten vom 14. März 2024 habe der Kläger heute zum ersten Mal gesehen. Diese sei ihm weder ausgehändigt noch erklärt worden. Sie trage auch keine Unterschrift des Klägers, wie dies üblicherweise der Fall sei. Der Inhalt als auch die Existenz werde daher bestritten (Prot. S. 12).

Vorliegend komme hinzu, dass die Beklagte die fristlose Kündigung massiv verspätet ausgesprochen habe. Sie sei dem Kläger am 2. Mai 2024 eröffnet worden, wobei der Kläger in der Zeit vom 22. April bis 30. April 2024 aufgrund des Todesfalls seines Vaters in Griechenland geweilt habe. In dieser Zeit habe der Kläger am Arbeitsplatz ohnehin keine Pflichtverletzungen begehen können und die Auslandsabwesenheit zwecks Beerdigung des eigenen Vaters sei ebenso wenig eine Pflichtverletzung, zumal diese von der Beklagten bewilligt worden sei. Insofern müsste sich die behauptete Pflichtverletzung auf einen unbestimmten Zeitraum vor dem 21. April 2024 beziehen, weshalb das Zuwarten bis zum 2. Mai 2024 die Rechtmässigkeit einer fristlosen Kündigung per se ausschliesse (act. 10 Rz. 51). Zusammenfassend sei die fristlose Kündigung damit ungerechtfertigt, weshalb die Beklagte dem Kläger das entgangene Einkommen während der hypothetischen Kündigungsfrist sowie eine Pönale zu bezahlen habe (act. 10 Rz. 52).

1.4. *Ansprüche bis zur fristlosen Kündigung*

Der Beklagte habe dem Kläger für die Monate Februar, März und April 2024 den vertraglich vereinbarten Lohn teilweise nur unvollständig und teilweise gar nicht bezahlt, obwohl der Kläger seine Leistung erbracht habe (act. 10 Rz. 54). Die Differenz betrage Fr. 5'762.– (act. 10 Rz. 55). Hinzu komme der bis Ende April 2024 aufgelaufene pro rata Anspruch auf den 13. Monatslohn, welcher nach Art. 12 L-GAV geschuldet sei und Fr. 1'266.65 (Fr. 3'800.– / 12 Monate x 4 Monate) betrage. Zusammengefasst belaufe sich die Lohnforderung per Ende April 2024 auf Total Fr. 7'028.65 (act. 10 Rz. 56 f.).

Weiter habe der Kläger während der gesamten Anstellungsdauer keine Ferien bezogen, weshalb das bis zur fristlosen Kündigung aufgelaufene Ferienguthaben entsprechend anzurechnen sei (act. 10 Rz. 58). Gemäss Art. 17 L-GAV betrage das Ferienguthaben 35 Kalendertrage pro Jahr, entsprechend 2.92 Kalendertage pro Monat (Art. 17 Ziff. 1 L-GAV). Die nicht bezogenen Ferientage seien gemäss Art. 17 Ziff. 5 L-GAV mit 1/30 des Monatslohns auszuzahlen (act. 10 Rz. 59). Das Ferienguthaben des Klägers betrage damit von Mitte Februar 2024 bis Ende April 2024 7.3 Tage (= 2.92 Kalendertage/Monat x 2.5 Monate). Die 7.3 Tage seien mit dem Tageslohn des Klägers zu multiplizieren und daher mit netto Fr. 126.65

(= Fr. 3'800.– / 30). Daraus folge eine Forderung von netto Fr. 924.55 (act. 10 Rz. 60).

Die gesamte Forderung des Klägers belaufe sich bis zur fristlosen Kündigung auf netto Fr. 7'953.20 (act. 10 Rz. 61).

1.5. *Ansprüche aus der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung*

Der Kläger führte diesbezüglich aus, dass bei einer ordentlichen Kündigung am 2. Mai 2024 das Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 2024 gedauert hätte, weshalb die Beklagte dem Kläger bis Ende Juni 2024 den Lohn hätte zahlen müssen. Der Schadenersatzanspruch des Klägers betrage somit Fr. 7'600.– netto. Hinzu komme der 13. Monatslohn pro rata für die beiden Monate, was einem Betrag von Fr. 633.35 netto (= Fr. 3'800.– / 12 Monate x 2 Monate) entspreche (act. 10 Rz. 62 f.).

Glücklicherweise habe der Kläger per 25. Mai 2024 eine Anstellung im Stundenlohn gefunden, mit welcher er den wirtschaftlichen Schaden der fristlosen Kündigung habe etwas abfedern können. Der Kläger habe im Mai 2024 einen Lohn von netto Fr. 764.95 und im Juni von netto Fr. 2'944.55 erhalten (act. 10 Rz. 25). Der Ersatzverdienst des Klägers sei mit insgesamt Fr. 3'711.50 in Abzug zu bringen. Dies ergebe eine Forderung von Fr. 4'521.85 (act. 10 Rz. 64 f.).

Ebenfalls sei das Ferienguthaben während der hypothetischen Kündigungsfrist zu berücksichtigen, was eine Forderung von Fr. 739.95 ergebe (= 5.84 Tage pro Monat x Fr. 126.65 Tageslohn). Davon sei die Ferienentschädigung gemäss Ersatzverdienst im Stundenlohn abzuziehen, wobei approximativ von Fr. 370.– netto auszugehen sei (ca. 10% des Nettolohnes). Dies ergebe eine Forderung von Fr. 369.65 netto (act. 10 Rz. 66 ff.).

Damit belaufe sich die Forderung des Klägers wegen der ungerechtfertigten Entlassung einstweilen auf netto Fr. 4'891.50 (act. 10 Rz. 61).

1.6. *Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR*

Zusätzlich mache der Kläger eine Entschädigung in Höhe eines Netto-Monatslohns geltend. Dies werde damit begründet, da das Verhalten der Beklagten bis heute, trotz der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses, besonders verwerflich erscheine. Zunächst habe die Beklagte den Lohn nicht regelmässig bzw. gar keinen Lohn bezahlt. Danach habe sie dem Kläger unmittelbar nach der Beerdigung seines Vaters gekündigt. Wichtige Gründe, die belegt oder einschlägig wären, habe die Beklagte nicht benennen können. Die Kündigung habe sich vielmehr in vagen, un- wahren Anschuldigungen erschöpft. Eine Entschädigung von Fr. 3'800.– erscheine daher als gerechtfertigt (act. 10 Rz. 74 f.).

1.7. *Verzugszins*

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 2. Mai 2024 sei der Verzug eingetreten und ein Verzugszins von 5% p.a. geschuldet (act. 10 Rz. 77 f.).

1.8. *Arbeitsbestätigung*

Der Kläger habe von der Beklagten mehrfach eine Arbeitsbestätigung verlangt, auf welche er gemäss Art. 330a Abs. 2 OR einen Anspruch habe. Daher werde die Ausstellung einer solchen mit üblichem Wortlaut verlangt. Praxisgemäss werde als Beendigungs- und Ausstelldatum das Ende der hypothetischen, ordentlichen Kündigungsfrist beantragt (act. 10 Rz. 79 f.).

Der Hinweis, welcher die Beklagte in der Arbeitsbestätigung anbringen wolle, dass der Kläger keine Ausbildung zum Koch habe, sei nicht relevant. Der Kläger sei von der Beklagten als Koch eingestellt worden und ebenso habe er als solcher gearbeitet. Die Bestätigung sei, wie beantragt, auszustellen (Prot. S. 16).

1.9. *Lohnabrechnungen und Lohnausweis*

Der Kläger habe bis heute keine Lohnabrechnungen für die Monate Februar 2024 und März 2024 sowie keinen Lohnausweis für das Jahr 2024 erhalten. Auf beides habe er einen Anspruch. Auch benötige er die Dokumente für Steuerzwecke

und um zu überprüfen, ob die Beklagte die Abzüge und Beiträge korrekt deklariert und abgeführt habe (act. 10 Rz. 82 f.).

2. Standpunkt der Beklagten

2.1. *Arbeitsverhältnis bzw. fristlose Kündigung*

Die Beklagte führte diesbezüglich aus, dass sich das Arbeitsverhältnis keineswegs harmonisch gestaltet habe. Der Arbeitsbeginn sei im Arbeitsvertrag festgehalten und somit der 15. Februar 2024. Korrekt sei, dass der Kläger am 13. Februar 2024 organisatorische und logistische Unterstützung gewährt habe und dafür mit Fr. 250.– in bar entschädigt worden sei (Prot. S. 6, S. 16).

Der im Arbeitsvertrag vereinbarte Lohn weiche zwar von den überwiesenen Beträgen ab. Das sei unbestritten. Allerdings habe der Kläger mehrere Zahlungen in bar erhalten und zwar Fr. 2'000.– im April 2024 und Fr. 1'000.– im März 2024. Die weiteren Differenzen seien unentschuldigten Absenzen des Klägers geschuldet (Prot. S. 6, S. 16). Seitens des Klägers habe es bis zum fristlosen Kündigungsschreiben am 22. April 2024 diesbezüglich zudem keine schriftlichen Beschwerden gegeben. Dies zeige, dass sich der Kläger zu jeder Zeit bewusst gewesen sei, den korrekten Lohn erhalten zu haben (Prot. S. 7). Spätestens nach dem ersten oder zweiten Monat, also im März 2024, als angeblich zu wenig Lohn ausbezahlt worden sei, wäre etwas schriftliches zu erwarten gewesen. Dies zeige, dass der Lohn teilweise als Barzahlung ausbezahlt worden sei (Prot. S. 16).

Die Beklagte habe den Kläger gemäss Arbeitsvertrag als Koch eingestellt. Wenige Tage nach Arbeitsbeginn habe sich jedoch ergeben, dass der Kläger keine Ausbildung als Koch habe. Trotzdem hätten sich die Parteien auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses geeinigt.

Zu den Problemen mit den Absenzen seien weitere nicht zumutbare Verhaltensweisen des Klägers hinzugekommen wie regelmässiges Rauchen am Arbeitsplatz, regelmässiger Alkoholkonsum während der Arbeitszeiten, mangelnde Hygiene am Arbeitsplatz, keine Einhaltung von hygienischen Vorschriften, Belästigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Beleidigung von Gästen. Dieses Ver-

halten habe zu mehreren Gesprächen und Auseinandersetzungen geführt und schlussendlich am 14. März 2024 zu einer Abmahnung (Prot. S. 7). Da die Beklagte in einer Notlage gewesen sei und keinen kurzfristigen Ersatz habe finden können, sei trotz den Absenzen und des Fehlverhaltens des Klägers an dessen Arbeitsverhältnis festgehalten worden (Prot. S. 16 f.). Am 22. April 2024 sei das Fass jedoch voll gewesen. Das Verhalten des Klägers als auch die Art und Weise, wie er gearbeitet habe, seien Grund für eine fristlose Kündigung (Prot. S. 17).

Am tt.mm.2024 habe der Kläger die Beklagte angerufen und über den Todesfall seines Vaters informiert. Jedoch habe die Beklagte den Kläger ersucht, mit dem Abflug zuzuwarten, damit diese organisatorische Massnahmen zur Gewährleistung des Betriebs des Restaurants habe treffen können. Der Kläger habe sich jedoch geweigert und sei ohne weitere Rückmeldung nach Griechenland geflogen (Prot. S. 7 f., S. 17). Auf den Hinweis, dass für einen Todesfall gesetzlich nur eine beschränkte Zahl an Tagen vorgesehen seien, habe der Kläger nicht reagiert. Daher habe am 22. April 2024 ein Telefongespräch mit dem Kläger stattgefunden, in welchem die Beklagte bzw. der Geschäftsführer der Beklagten, D._____, die fristlose Kündigung ausgesprochen habe (Prot. S. 8). In den darauffolgenden Tagen sei der Kläger weder erreichbar gewesen, noch habe sich dieser aus eigenen Stücken gemeldet. Auch auf seiner griechischen Telefonnummer sei er nicht erreichbar gewesen. Auch falle die Länge der Absenz vom 21. April 2024 bis 30. April 2024 in die Zeit des griechisch-orthodoxen Osterfests in Griechenland (Prot. S. 8).

Diese plötzliche und unkoordinierte Absenz sowie die Weigerung organisatorische Massnahmen mitzutragen habe nebst den bereits genannten Verfehlungen ohne Weiteres eine Grundlage für eine fristlose Kündigung geschaffen. Das Verhalten des Klägers habe bei der Belegschaft des Restaurants mehrmals auf Ablehnung und zu immensen Problemen geführt (Prot. S. 8). Die eingereichten Aussagen der Mitarbeitenden seien der Beklagten aus deren eigenen Willen zugestellt worden. Es werde bestritten, dass diese fingiert erstellt worden seien. Das gleiche gelte für das Personaldossier. Ebenfalls sei die Verwarnung dem Kläger in Anwesenheit von Frau Dr. E._____ und Frau F._____ ausgehändigt worden. Dieser habe die Verwarnung nach Erhalt zerrissen und in den Mülleimer geworfen (Prot. S. 17).

Die Verwarnung vom 14. März 2024 habe ebendiese Gründe benannt (Prot. S. 8). Weiter habe der Kläger einen Mitarbeitenden der Beklagten, Herrn G._____, kontaktiert und ihm Fr. 1'000.– geboten, damit dieser als Zeuge Falschaussagen im vorliegenden Prozess machen würde. Herr G._____ habe daraufhin den Vertreter der Beklagten, Herrn D._____, informiert und erklärt, als Zeuge zur Verfügung zu stehen (Prot. S. 8 f.).

2.2. Arbeitsbestätigung

Die Beklagte sei bereit, eine Arbeitsbestätigung bis zum 22. April 2024 auszustellen, jedoch unter dem Hinweis, dass der Kläger als Koch ohne Kochausbildung gearbeitet habe (Prot. S. 9).

IV. Entscheidungsgründe

1. Anwendbarkeit L-GAV

1.1. Der Kläger macht geltend, der Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (fortan L-GAV) finde auf den Betrieb der Beklagten augenscheinlich Anwendung (vgl. act. 10 Rz. 10).

1.2. Die Beklagte hat die Anwendbarkeit des L-GAV nicht bestritten.

1.3. Gemäss Art. 1 L-GAV gilt dieser unmittelbar für alle Betriebe, die gastgewerbliche Leistungen anbieten sowie deren Arbeitnehmer. Als gastgewerbliche Betriebe gelten alle Betriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben.

1.4. Vorliegend sind keine Gründe ersichtlich, welche gegen die Anwendbarkeit des L-GAV sprechen würden, zumal die Beklagte den Kläger im Restaurant H._____ als Koch anstellte (vgl. act. 4/4) und dieses Speisen und Getränke zum Genuss an Ort und Stelle anbietet. Demzufolge ist der L-GAV auf die Beklagte und das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar.

2. Beginn Arbeitsverhältnis

2.1. Gemäss Art. 320 Abs. 1 OR entsteht ein Arbeitsvertrag auch formlos, d.h. nicht bloss durch schriftlichen Vertragsschluss, sondern auch mündlich und sogar durch schlüssiges, sog. konkludentes Verhalten. Die Beweislast für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages trägt nach Art. 8 ZGB diejenige Partei, die daraus Rechte ableiten möchte (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 320 N 2).

2.2. Unbestritten ist, dass zwischen den Parteien ab Februar 2024 ein Arbeitsverhältnis bestand. Jedoch ist das Anfangsdatum des Arbeitsverhältnisses umstritten. Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt bereits ab dem 12. Februar 2024 bei der Beklagten gearbeitet zu haben. Die Beklagte gibt zwar an, der Kläger habe am 13. Februar 2024 bereits organisatorische und logistische Unterstützung geleistet. Jedoch sei dies ausserhalb des Arbeitsverhältnisses geschehen und mittels Barzahlung vergütet worden.

2.3. Dem eingereichten Arbeitsvertrag ist zu entnehmen, dass der Arbeitsbeginn des Klägers auf den 15. Februar 2024 datiert ist (vgl. act. 4/4). Die Aussagen des Klägers über einen früheren Arbeitsbeginn wurden demgegenüber weder belegt noch substantiiert behauptet, obwohl er daraus Rechte ableiten möchte. Insofern ist vorliegend von einem Arbeitsbeginn am 15. Februar 2024 auszugehen.

3. Zeitpunkt der Kündigung

3.1.1. Der Kläger brachte vor, die Beklagte habe ihm am 2. Mai 2025 das Arbeitsverhältnis ungerechtfertigt fristlos gekündigt. Die schriftliche Kündigung sei jedoch auf den 22. April 2024 (rück-)datiert worden und dem Kläger am 2. Mai 2025 persönlich durch den Vorgesetzten übergeben worden (act. 10 Rz. 21; act. 4/7). Die Beklagte bringt vor, bereits am 22. April 2024 habe der Geschäftsführer der Beklagten mit dem Kläger ein Gespräch geführt und dabei die fristlose Kündigung ausgesprochen (Prot. S. 8).

3.1.2. Zunächst gilt festzuhalten, dass eine fristlose Kündigung grundsätzlich mündlich ausgesprochen werden kann (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 2). Vorliegend ist jedoch bestritten, dass zwischen den Parteien am

22. April 2024 überhaupt ein Gespräch stattgefunden hat und dabei eine fristlose Kündigung ausgesprochen wurde.

Die Vorbringen der Beklagten sind weder belegt noch substantiiert behauptet. Im Kündigungsschreiben vom 22. April 2024 wird keine (angeblich) vorab mündlich erfolgte Kündigung erwähnt. Auch wird nicht Bezug auf das (angebliche) Telefongespräch vom 22. April 2024 genommen. Ebenfalls wurden seitens der Beklagten keine Nachweise eingereicht, welche zumindest das stattgefundene Telefongespräch am 22. April 2024 zwischen der Beklagten bzw. dem Geschäftsführer der Beklagten und dem Kläger belegen würde. Bei den Vorbringen der Beklagten handelt es sich somit um reine Behauptungen, auf welche nicht abgestellt werden kann.

3.1.3. Weiter ist darauf hinzuweisen, dass eine Kündigung erst mit dem Empfang durch den Adressanten ihre Gültigkeit entfaltet (BGE 113 II 259 E. 2a). Vorliegend ist belegt und unbestritten, dass der Kläger am 22. April 2024, 8:50 Uhr nach von Zürich nach I. _____ [Griechenland] flog, sich anschliessend mehrere Tage in Griechenland aufgehalten hat und damit die schriftliche Kündigung nicht am 22. April 2024 hätte in Empfang nehmen können (vgl. act. 12/10). Zudem spricht auch das Erscheinen des Klägers am 2. Mai 2024 an seinem Arbeitsplatz bzw. die Nachricht des Klägers an seinen Vorgesetzten vom 25. April 2024 bezüglich Rückkehr (vgl. act. 12/9) gegen eine fristlose Kündigung am 22. April 2024.

3.1.4. Die Beklagte konnte somit nicht glaubhaft darlegen und erst recht nicht beweisen, dass die Kündigung am 22. April 2024 zunächst mündlich ausgesprochen wurde. Die Kündigung der Beklagten hat insofern am 2. Mai 2024 mit Empfang durch den Kläger ihre Wirkung entfaltet und das Arbeitsverhältnis fristlos beendet.

4. Fristlose Kündigung

4.1. *Rechtliches*

4.1.1. Gemäss Art. 337 OR können beide Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet

werden darf (Abs. 2), dies mindestens bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin. Das ist nach der Bundesgerichtspraxis nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers der Fall, während bei leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen der wichtige Grund nur vorliegt, wenn diese trotz Verwarnung wiederholt vorkam (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 2). Eine Verwarnung in diesem Sinne liegt vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unmissverständlich klarmacht, dass das beanstandete Verhalten im Falle einer zukünftigen Wiederholung nicht mehr sanktionslos hingenommen wird. Für den Arbeitnehmer muss demnach klar erkennbar sein, dass es sich um eine Verwarnung handelt. Zudem muss er klar erkennen können, wie er sich zukünftig verhalten muss und welche Verhaltensweisen nicht mehr geduldet werden (STREIFF/ VON KAENEL/ RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 OR N. 13).

4.1.2. Ausserdem muss eine fristlose Kündigung sofort ausgesprochen werden, sobald die kündigende Partei vom wichtigen Grund ausreichende Kenntnis hat. Anderenfalls verwirkt sie das Recht zur fristlosen Kündigung. Die Pflicht zum unverzüglichen Kündigen beinhaltet eine gewisse Überlegungszeit, die nach der ständigen Rechtsprechung für eine natürliche Person im Regelfall zwei bis drei Arbeitstage dauern darf (BGE 138 I 113 E. 6.3.2).

4.1.3. Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen. Zu beachten ist, dass auch eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung faktisch und rechtlich beendet. Es gibt mithin keinen Bestandesschutz. Die Sanktionen, welche die zu Unrecht fristlos kündigende Partei treffen, sind rein finanzieller Natur (BGE 117 II 270 E. 3.b; BGer 4A_395/2018 vom 10. Dezember 2019, E. 4.1 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 3, N 24 und Art. 337c N 3).

4.1.4. Auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (durch ordentliche Kündigung oder durch Ablauf der befristeten Vertragsdauer) gilt es zu berücksichtigen (BGE 142 III 579 E. 4.2 S. 579 f.). Je kürzer diese Dauer ist, umso gewichtiger muss der angeführte Grund sein, um zur fristlosen Entlassung zu berechtigen (BGer 4A_112/2017 vom 30. August 2017, E. 3.2

m.w.H.), d.h. desto weniger ist der Rückgriff auf die fristlose Entlassung zulässig (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 16).

4.1.5. So oder anders stellt die fristlose Kündigung nach einhelliger Ansicht ein "Notventil", eine "ultima ratio" dar, deren Zulässigkeit nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen und die nur dann gerechtfertigt ist, wenn sie unter den gegebenen Umständen den "einzigen Ausweg" darstellt, weil durch den Kündigungsgrund das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien derart zerstört ist, dass ein ge-
deihliches Zusammenarbeiten nicht mehr zu erwarten ist (vgl. BGE 116 II 142 E. 5.c; BGE 129 III 380 E. 2.1; BGE 130 III 28 E. 4.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 3).

4.1.6. Für Tatsachen, aus welchen die Berechtigung zur fristlosen Kündigung abgeleitet wird, obliegt die Beweislast derjenigen Partei, welche die fristlose Kündigung erklärte (vgl. Art. 8 ZGB; BGE 130 III 213 E. 3.2; Urteil BGer 4A_169/2016 vom 12. September 2016, E. 4). Diese Beweislastregeln gelten auch in Verfahren, in welchen die Untersuchungsmaxime anwendbar ist. Dem bundesgerichtlichen Regelbeweismass zufolge gilt ein Beweis als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Dabei genügt es, wenn das Gericht am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat (BGE 140 III 610 E. 4.1; BGE 148 III 134 E. 3.4.1).

4.2. *Vorgebrachte Gründe*

4.2.1. Die Beklagte begründete ihre Kündigung mit mehrfachen (unentschuldigten) Absenzen, regelmässigem Rauchen am Arbeitsplatz, regelmässigem Alkoholkonsum während der Arbeitszeiten, mangelnder Hygiene am Arbeitsplatz, dem Nichteinhalten von hygienischen Vorschriften, der Belästigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Beleidigung von Gästen (vgl. Prot. S. 7; act. 13/1-4). Zudem sei der Kläger als Koch angestellt worden, habe jedoch über keine Ausbildung als Koch verfügt, dies habe sich nur wenige Tage nach Arbeitsbeginn herausgestellt. Das Verhalten des Klägers habe zu mehreren Gesprächen und Auseinandersetzungen sowie einer Abmahnung am 14. März 2024 geführt (vgl. Prot. S. 7; act. 13/6).

4.2.2. Der Kläger bestreitet nicht nur die Behauptungen in der Kündigungsbegründung, sondern auch diejenigen anlässlich der Hauptverhandlung vom 26. August 2025 (vgl. act. 10 Rz. 23, Rz. 26 ff., Rz. 49; Prot. S. 9, S. 11). Ebenfalls wurde sowohl der Inhalt als auch die Existenz der Verwarnung vom 14. März 2024 bestritten (Prot. S. 12).

4.2.3. Zunächst gilt festzuhalten, dass die Beweislast betreffend die erwähnten Tatsachen vorliegend bei der Beklagten als Arbeitgeberin liegt.

4.2.4. In Bezug auf die bestrittene Verwarnung ist anzufügen, dass diese gemäss der Beklagten bereits am 14. März 2024 ausgesprochen wurde und somit für sich alleine eine fristlose Kündigung ohnehin nicht mehr rechtfertigen würde, wurde doch das allfällige Recht zur sofortigen Vertragsauflösung bereits verwirkt. Zwar könnte sie allenfalls mit anderen Vorfällen einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 377 OR darstellen, jedoch sind solche – wie nachfolgend aufgezeigt wird – nicht ersichtlich. Insofern kann offen bleiben, ob die Verwarnung vom 14. März 2024 dem Kläger tatsächlich eröffnet wurde oder der Kläger, wie durch diesen geltend gemacht, eine solche nie erhalten hat.

4.2.5. (Angebliche) Absenzen

4.2.5.1. Zu den Absenzen gilt anzumerken, dass diese nur einen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen, wenn diese beharrlich erfolgen, d.h. über eine längere Zeit oder trotz Aufforderung zur Rückkehr an den Arbeitsplatz. Zudem ist wichtig zu wissen, weshalb der Mitarbeiter fehlt. Erst wenn klar ist, dass kein Rechtfertigungsgrund für eine längere Abwesenheit gegeben ist, darf fristlos gekündigt werden (vgl. VON KAENEL/RUDOLF, Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl., Kapitel 12, Rz. 12.32 f.).

4.2.5.2. Vorliegend ist zu beachten, dass die (angeblichen) Absenzen des Klägers durch die Beklagte weder substantiiert behauptet noch belegt wurden. Einzig aus dem Auszug aus dem Personaldossier geht hervor, dass der Kläger jeweils Mittwochs nicht erschienen sein soll. Es ist jedoch nicht ersichtlich, ob der Kläger darauf angesprochen worden ist, zur Rückkehr aufgefordert wurde oder es einen

Rechtfertigungsgrund für diese Abwesenheit gab. Insbesondere scheint auffällig, dass der Kläger jeweils Mittwochs nicht bei der Arbeit erschienen sein soll. Aufgrund der fehlenden Arbeitszeitrapporte kann jedoch nicht festgestellt werden, ob der Kläger aufgrund seiner Arbeitszeit am Mittwoch jeweils einen freien Tag zugute hatte oder nicht. Es hätte an der anwaltlich vertretenen Beklagten gelegen, diese (angeblich) unentschuldigten Absenzen des Klägers konkret zu behaupten und zu beweisen. Weiter ist darauf hinzuweisen, dass der Kläger ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ins Recht legte (act. 12/11), aus welchem eine Arbeitsunfähigkeit vom 6. bis 8. April 2024 hervorgeht und diese im Auszug des Personaldossiers nicht vermerkt wurde. Dies lässt Zweifel an der Korrektheit und Vollständigkeit des handschriftlich verfassten Personaldossiers aufkommen, weshalb die Beklagte aus diesem nichts zu ihren Gunsten ableiten kann.

4.2.5.3. Weiter konnte die Beklagte nicht substantiiert darlegen oder belegen, dass die Absenz des Klägers aufgrund des Todesfalls seines Vaters nicht bewilligt wurde. Zwar machte die Beklagte geltend, anlässlich eines Telefongesprächs mit dem Kläger diesem die Abreise nicht bewilligt zu haben. Jedoch reicht sie weder Nachweise dieses Telefongesprächs, noch allfällige Nachrichten an den Kläger ein, welche diese Vorbringen bestätigen würden. Insofern kann auf diese nicht abgestellt werden.

4.2.6. Zu den weiteren Gründen

4.2.6.1. In Bezug auf die Anstellung als Koch hat die Beklagte selbst geltend gemacht, sich mit dem Kläger trotz fehlender Ausbildung auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses geeinigt zu haben (vgl. Prot. S. 7). Insofern hat die Beklagte diesen Umstand akzeptiert und erachtete es offenbar als zumutbar, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen. Dementsprechend kann sie daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten.

4.2.6.2. Zudem wurden die weiteren genannten Gründe für die fristlose Kündigung durch die Beklagte weder substantiiert behauptet, noch belegt. Auch aus dem bestrittenen Auszug des Personaldossiers (vgl. act. 13/5) könnte die Beklagte nichts

zu ihren Gunsten ableiten. Es kann daher offenbleiben, ob die genannten Gründe überhaupt für eine fristlose Kündigung ausreichend wären.

4.2.7. Schriftliche Stellungnahmen

4.2.7.1. Bei den schriftlichen Stellungnahmen, welche durch die Beklagte eingereicht wurden (act. 13/1-4), ist zunächst festzuhalten, dass bei sämtlichen Stellungnahmen das Ausstelldatum fehlt sowie teilweise der Name und die Unterschrift der ausstellenden Personen. Des Weiteren ist auffallend, dass sämtliche Stellungnahmen die gleiche Schriftart sowie eine ähnlich falsche Kommasetzung aufweisen, da das Komma anschliessend an das Wort des Nebensatzes gesetzt wurde [... ,...] oder mittig zwischen die beiden Sätze [... , ...]. Es erscheint merkwürdig, dass vier verschiedene Personen und darunter eine Dipl. Ärztin alle dieselbe "falsche" Situierung des Kommas in einem Satz aufweisen. Nachfolgend wird dennoch kurz auf die schriftlichen Stellungnahmen eingegangen.

act. 13/1: Bei dieser Stellungnahme ist zunächst zu berücksichtigen, dass gemäss Arbeitsvertrag zwischen den Parteien keine 42 Stunden Woche vereinbart wurde, sondern eine 40 Stunden Woche. Insofern kann die Beklagte daraus nichts zu ihren Gunsten ableiten. Weiter handelt es sich um pauschale Vorwürfe, welche keine Einzelheiten wiedergeben.

act. 13/2: Auch in dieser Stellungnahme sind lediglich verallgemeinernde Vorwürfe enthalten. Es ist nicht klar, was unter "immer ungepflegt" zu verstehen wäre oder wie viele Male Frau E._____ den Kläger rauchen, essen oder trinken gesehen haben soll. Auch die Ausführungen betreffend Absenzen sind generell gehalten mit den Worten "wieder" oder "mehrmals". Es ist nicht ersichtlich, wie viele konkrete Absenzen bestanden haben sollen, ob der Kläger zur Rückkehr an den Arbeitsplatz aufgefordert wurde oder weshalb diese Absenzen vorgelegen haben.

act. 13/3: In Bezug auf diese Stellungnahme ist anzumerken, dass Herr J._____ erst am 3. Mai 2024 im Betrieb der Beklagten seine Arbeitsstelle angetreten hatte. Es geht aus seiner Stellungnahme nicht hervor, weshalb die Küche in einem desaströsen Zustand gewesen sein soll. Auch diesbezüglich fehlen konkrete

Anhaltspunkte, welche den Zustand der Küche aufzeigen würden. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass der Kläger nachweislich vom 22. April 2024 bis 2. Mai 2024 nicht bei der Arbeit gewesen ist und am 2. Mai 2024 die fristlose Kündigung erhalten hat. Insofern stellt sich bei dieser Stellungnahme die Frage, weshalb der Kläger nach einer einwöchigen Abwesenheit für einen allfälligen desaströsen Zustand der Küche hätte verantwortlich sein sollen.

act. 13/4: Auch bei dieser Stellungnahme ist auffällig, dass rein allgemein gehaltene Vorwürfe aufgeführt werden. Es ist nicht klar, was unter "mehrmals" fehlen zu verstehen ist. Auch hat die Aussage "meines Wissens" keine Aussagekraft. Ebenfalls ist nicht ausgeführt, wie die "Zeugin" durch den Kläger beleidigt worden sein soll.

4.2.7.2. Zu ergänzen ist, dass die Beklagte die Einvernahme dieser Personen bzw. Mitarbeiter als Zeugen nicht offeriert hat, weshalb auf die Stellungnahmen, welche als blosser Parteibehauptungen zu qualifizieren sind, ohnehin nicht abzustellen ist.

4.3. *Fazit*

4.3.1. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beklagte keine wichtigen Gründe für eine fristlose Kündigung darlegen und auch nicht belegen konnte, weshalb diese den einzigen Ausweg hätte darstellen sollen. Insbesondere, da dem Kläger mit einer Frist von lediglich einem Monat hätte ordentlich gekündigt werden können (vgl. Art. 6 L-GAV), was bei der Entscheidung über eine fristlose Kündigung berücksichtigt werden muss. Bei den vorgebrachten– nicht belegten Gründen – hätte der Beklagten die ordentliche Auflösung der Arbeitsverhältnisse mit einer Kündigungsfrist von einem Monat durchaus zugemutet werden können. Die fristlose Entlassung des Klägers durch die Beklagte erweist sich damit als ungerechtfertigt.

5. Lohnausstände und Ferienguthaben Februar 2024 bis April 2024

5.1. Die Lohnzahlungspflicht ist begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsvertrages und ergibt sich aus Art. 319 OR. Sie ist die vertragliche Hauptpflicht des Arbeitgebers und damit Gegenstück zur Arbeitspflicht des Arbeitnehmers (STREIFF/VON KAE-

NEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322 N 2). Die Beweislast, dass ein bestimmter Lohn verabredet oder bezahlt wurde, liegt bei der Partei, die daraus Rechte ableitet, in der Regel für die Vereinbarung also beim Arbeitnehmer, für die Bezahlung beim Arbeitgeber (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322 N 3).

5.2. Keine allgemeine Regel gibt es, wann Ansprüche auf Lohn geltend gemacht werden müssen. Im Zweifel lässt stets erst der Ablauf der Verjährungsfrist die Ansprüche untergehen, welche gemäss Art. 128 Ziff. 3 OR fünf Jahre beträgt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322 N 15).

5.3. Unbestritten und belegt ist, dass die Parteien einen monatlichen **Nettolohn** von Fr. 3'800.– vereinbart hatten. Aus dem Arbeitsvertrag geht zudem klar hervor, dass die monatlichen Lohnzahlungen bargeldlos hätten überwiesen werden sollen (vgl. act. 4/4). Der Kläger hat jedoch nachweislich lediglich die folgenden Lohnzahlungen per Banküberweisung erhalten:

- Februar 2024 (15.-29. Februar 2024) Fr. 1'835.– (act. 4/5)
- März 2024 Fr. 2'283.– (act. 4/6)

5.4. Der Kläger hat die Arbeitsstelle am 15. Februar 2024 angetreten (vgl. IV.2) und somit einen Lohnanspruch vom 15. Februar bis zum 29. Februar 2024. Gemäss Art. 8 Ziff. 3 L-GAV wird zur Berechnung des Bruttolohnes pro Kalendertag der monatliche Bruttolohn durch 30 geteilt. Zwar wird vorliegend von einem Nettolohn ausgegangen, jedoch ist die Berechnung für den Lohnanspruch im Februar 2024 gemäss dieser Bestimmung auszurechnen und ergibt einen Betrag von Fr. 1'900.– (= Fr. 3'800.– / 30 x 15 Tage). Nach Abzug der Lohnzahlung der Beklagten im Februar 2024 im Betrag von Fr. 1'835.– verbleibt ein ausstehender Nettolohn für den Monat Februar 2024 im Betrag von Fr. 65.–.

Für den Monat März 2024 ist der monatliche Nettolohn über Fr. 3'800.– geschuldet, weshalb nach Abzug der Lohnzahlung von Fr. 2'283.– eine Differenz von Fr. 1'517.– verbleibt.

Ebenfalls ist für den Monat April 2024 der monatliche Nettolohn über Fr. 3'800.– geschuldet (vgl. IV.3), wobei in diesem Monat durch die Beklagte nachweislich keine Lohnzahlung an den Kläger erfolgt ist.

Für die Monat Februar 2024 bis April 2024 besteht somit eine offene Lohnforderung des Klägers von **Fr. 5'382.–** gegenüber der Beklagten.

5.5. Die Beklagte anerkennt die Abweichung zwischen den Lohnzahlungen und dem vertraglich vereinbarten Nettolohn, macht jedoch "gute" Gründe dafür geltend (vgl. Prot. S. 6). Zum einen wird durch die Beklagte geltend gemacht, es seien Barzahlungen erfolgt und zwar Anfangs April 2024 von Fr. 2'000.– und im März 2024 von Fr. 1'000.–, wobei diese Barzahlungen durch die Beklagte in keinsten Weise belegt sind. Zum anderen seien die Differenzen den teilweise unentschuldigten Absenzen des Klägers zuzuschreiben, wobei auch diese nicht belegt wurden. Wie bereits ausgeführt, liegt die Beweislast für Lohnzahlungen beim Arbeitgeber. Insofern wäre es an der Beklagten gewesen, die geltend gemachten Barzahlungen zu beweisen, z.B. mittels Quittungen oder dergleichen. Insofern handelt es sich um unsubstantiierte und unbelegte Behauptungen. Zudem ist auf den Arbeitsvertrag zu verweisen, in welchem klar festgehalten wird, dass die Lohnzahlungen bargeldlos erfolgen. Des Weiteren kann aus den Behauptungen der Beklagten nicht nachvollzogen werden, welche angeblichen unentschuldigten Absenzen des Klägers zu welchem Lohnabzug geführt haben sollen.

So soll der Kläger gemäss dem bestrittenen Auszug des Personaldossiers im Monat März 2024 an vier Arbeitstagen unentschuldigt gefehlt haben. Aufgrund der angeblichen und bestrittenen Barzahlung von Fr. 1'000.– sowie der Lohnzahlung von Fr. 2'283.– würde eine Differenz von Fr. 517.– verbleiben. Wie die Beklagte für die angeblich vier unentschuldigten Arbeitstage auf Fr. 517.– Lohnabzug kommt, ist in aber keinsten Weise nachvollziehbar.

Auch die Ausführungen der Beklagten, der Kläger habe keine schriftliche Beschwerde für den zu wenig bezahlten Lohn eingereicht und sich damit zu jeder Zeit bewusst gewesen sei, dass der ausbezahlte Lohn (durch Überweisung und mittels Barzahlungen) korrekt gewesen sei, geht fehl. Es gibt keine allgemeine Regel zur

Geltendmachung von Lohnansprüchen, wobei von einer Verjährungsfrist von fünf Jahren ausgegangen wird, welche vorliegend bei weitem nicht verstrichen ist.

Zusammenfassend konnte die Beklagte nicht beweisen, dass Barzahlungen an den Kläger geflossen sowie Lohnabzüge aufgrund (angeblich) unentschuldigter Absenzen erfolgt sein sollen und somit der Lohn korrekt an den Kläger ausbezahlt worden ist. Die offenen Lohnforderungen des Klägers gegenüber der Beklagten sind damit ausgewiesen.

5.6. Hinzu kommt der anteilmässige Anspruch des Klägers auf den 13. Monatslohn für die Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, d.h. bis Ende April 2024 (siehe Art. 12 L-GAV). Als Basis für die Berechnung des 13. Monatslohnes dient der durchschnittliche monatliche Bruttolohn im Berechnungszeitraum. Vorliegend wird mit dem vereinbarten Nettolohn von Fr. 3'800.– gerechnet, weshalb der pro rata Anspruch monatlich Fr. 316.65 beträgt (= Fr. 3'800.– / 12 Monate).

Da der Kläger seine Arbeitstätigkeit im Monat Februar 2024 erst Mitte Monat bei der Beklagten aufnahm, ist für diesen Monat der pro rata Anspruch mithilfe der Arbeitstage zu berechnen. Dies ergibt einen Betrag von Fr. 158.32 (= Fr. 316.65 / 30 x 15 Tage). Vorliegend beträgt der pro rata Anspruch auf den 13. Monatslohn somit **Fr. 791.65** (= Fr. 158.32 + Fr. 633.30).

5.7. Zusätzlich sind dem Kläger die während der gesamten Anstellungsdauer nicht bezogenen Ferien auszuzahlen. Zwar wird im Arbeitsvertrag von einem Ferienguthaben von 24 Arbeitstagen gesprochen. Gemäss Art. 17 Ziff. 1 L-GAV haben Arbeitnehmer jedoch Anspruch auf 35 Kalendertage pro Jahr (Ziff. 1). Auch ist darauf hinzuweisen, dass gemäss Arbeitsvertrag die 24 Arbeitstage bis zur Vollendung des 20. Altersjahres geschuldet sind, weshalb dieser Passus auf den Kläger ohnehin keine Anwendung finden würde. Insofern ist von einem Ferienanspruch von 35 Kalendertagen pro Jahr, mithin 2.92 Kalendertagen pro Monat auszugehen. Die nicht bezogenen Ferientage sind mit einem Drittel des Monatslohns auszuzahlen (Ziff. 5). Der Ferienanspruch des Klägers beträgt von Mitte Februar 2024 bis Ende April 2024 somit 7.3 Tage (= 2.92 Kalendertage pro Monat x 2.5 Monate).

Zwar machte der Kläger diesbezüglich geltend, keine Ferien bezogen zu haben (vgl. act. 10 Rz. 58). Jedoch hat er selbst geltend gemacht, vom 22. April bis zum 30. April 2024 (mithin neun Tage) aufgrund des Todesfalls seines Vaters in Griechenland gewesen zu sein (act. 10 Rz. 18). Gemäss Art. 20 L-GAV besteht ein Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, sofern es sich unter anderem um einen Todesfall von Eltern handelt. Dabei sind diese auf einen bis drei Tage beschränkt. Aufgrund des Umstandes, dass der Kläger nachweislich nach Griechenland reisen musste (vgl. act. 11/10), sind ihm für den Todesfall seines Vaters drei Tage als bezahlte arbeitsfreie Tage zuzusprechen.

Dementsprechend verbleiben dem Kläger nach Abzug der bezogenen Ferien 1.3 nicht bezogene Ferientage (7.3 Tage Ferienanspruch - 6 Tage [9 Tage in GR - 3 Tage bezahlte arbeitsfreie Tage]). Diese nicht bezogenen Ferientage sind gemäss Art. 17 Ziff. 5 L-GAV mit einem Drittel des Monatslohns auszuzahlen, somit Fr. 126.65 pro Tag (= Fr. 3'800.- / 30) respektive **Fr. 164.65** für insgesamt 1.3 nicht bezogene Ferientage (= Fr. 126.65 x 1.3 Tage).

5.8. Der Kläger hat damit gegenüber der Beklagten eine offene Lohnforderung von Februar bis April 2024 von Fr. 5'382.- sowie den pro rata Anspruch auf den 13. Monatslohn von Fr. 791.65 und das Ferienguthaben von Fr. 164.65, was einen Gesamtbetrag und Anspruch des Klägers gegenüber der Beklagten von **Fr. 6'338.30** ergibt.

6. Entschädigung für die ungerechtfertigte fristlose Entlassung

6.1. *Rechtliches*

6.1.1. War die fristlose Entlassung des Arbeitnehmers als solche ungerechtfertigt, so ist das Arbeitsverhältnis trotz der Unzulässigkeit der Kündigung beendet. Die Sanktionen bestehen lediglich in einem Schadenersatzanspruch (Art. 337c Abs. 1 OR) und in einer besonderen Entschädigung (Art. 337c Abs. 3 OR). Die geschuldete Summe ist ab dem Zeitpunkt der fristlosen Entlassung zu verzinsen. Der Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers bemisst sich wegen ungerechtfertigter Entlassung nach dem entgangenen Verdienst, und zwar bei Arbeitsverhältnissen mit

bestimmter Vertragszeit bis zum Ablauf der vorgesehenen Zeit (bzw. maximal 10,5 Jahre gem. Art. 334 Abs. 3 OR) und bei Arbeitsverhältnissen mit unbestimmter Vertragszeit bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (Art. 337c Abs. 1 OR). Zu ersetzen ist auch Naturallohn und Ferienlohn (PORTMANN/RUDOLPH, BSK-OR I, Art. 337c N 1 f.).

6.2. Schadenersatzanspruch gemäss Art. 337c Abs. 1 OR

6.2.1. Das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und dem Kläger wurde ungerechtfertigterweise fristlos aufgelöst (vgl. IV.4). Die ordentliche Kündigungsfrist des Klägers betrug ein Monat, weshalb bei einer ordentlichen Kündigung am 2. Mai 2024 das Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 2024 angedauert hätte (Art. 6 Ziff. 1 L-GAV). Insofern hat der Kläger gegenüber der Beklagten einen Ersatzanspruch in der Höhe seines vertraglichen Lohnes für die beiden Monate Mai 2024 und Juni 2024.

6.2.2. Aufgrund des Nettolohnes des Klägers von Fr. 3'800.– besteht ein "Lohnanspruch" von Fr. 7'600.– bis Ende Juni 2024. Hinzu kommt der pro rata Anspruch auf den 13. Monatslohn von Fr. 633.35 (= Fr. 3'800.– / 12 Monate x 2 Monate). Da der Kläger per 24. Mai 2024 eine Stelle bei der K. _____ SA antreten konnte (vgl. act. 12/12), ist der Ersatzverdienst des Klägers von seinem Lohnanspruch gegenüber der Beklagten in Abzug zu bringen. Im Monat Mai 2024 konnte der Kläger einen Ersatzverdienst von Fr. 764.95 und im Monat Juni 2024 von Fr. 2'946.55 erzielen. Somit sind insgesamt Fr. 3'711.50 in Abzug zu bringen. Nach dem Abzug des Ersatzverdienstes verbleibt ein Betrag von **Fr. 4'521.85** (Fr. 8'233.35 - Fr. 3'711.50) zu Gunsten des Klägers.

6.2.3. Hinzu kommt das Ferienguthaben des Klägers, welches während einer hypothetischen Kündigungsfrist weiter anwächst und daher zu berücksichtigen ist. Für die Monate Mai und Juni 2024 beträgt dieses rund 5.84 Tage (= 2.92 Kalendertage pro Monat x 2 Monate). Die Ferientage sind mit einem Drittel des Monatslohns auszahlbar, somit Fr. 126.65 pro Tag (= Fr. 3'800.– / 30), woraus ein Guthaben von Fr. 739.65 resultiert (Fr. 126.65 x 5.84 Tage). Davon ist ebenfalls die Ferienentschädigung gemäss Ersatzverdienst im Stundenlohn abzuziehen. Dabei ist mit

rund 10% des Nettolohnes zu rechnen, was Fr. 370.– ergibt. Dementsprechend beträgt der Ersatzanspruch des Klägers für in den Monaten Mai und Juni 2024 nicht bezogene Ferien (Ferienlohn) **Fr. 369.65** (Fr. 739.65 - Fr. 370.–).

6.2.4. Gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR beträgt der Schadenersatzanspruch des Klägers für entgangenen Lohn gegenüber der Beklagten damit insgesamt **Fr. 4'891.50.–**.

7. Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR

7.1. Zusätzlich zur Schadenersatzleistung kann der Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen (Art. 337c Abs. 3 OR). Dadurch soll der Arbeitgeber von leichtfertigen fristlosen Entlassungen abgehalten werden. Die Höhe der Entschädigung berechnet sich nach Monatslöhnen. Dabei kommt es – anders als bei der Berechnung des Schadenersatzanspruchs nach Art. 337 Abs. 1 OR – nicht darauf an, was der Arbeitnehmer bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses monatlich verdient hätte, sondern was er vor der fristlosen Kündigung monatlich verdient hat. Die Entschädigung ist nach freiem Ermessen des Gerichts unter Würdigung aller Umstände festzulegen (PORTMANN/RUDOLPH, BSK-OR I, Art. 337c N 5 f.). Sie darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR).

7.2. Zu den massgeblichen Umständen gehören insb. die soziale und wirtschaftliche Lage der Parteien, der Grad der Persönlichkeitsverletzung der entlassenen Partei, die Intensität und Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung sowie ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers, wobei keiner dieser Gesichtspunkte für sich allein entscheidend ist (PORTMANN/RUDOLPH, BSK-OR I, Art. 337c N 6).

7.3. Vorliegend ist die Entlassung ohne wichtigen Grund erfolgt. Die Beklagte hat die behaupteten Verfehlungen des Klägers weder substantiiert behauptet noch belegt. Dieses Fehlverhalten genügt, um die grundsätzliche Entschädigungspflicht der Beklagten zu begründen.

7.4. Da auch eine fristlose Entlassung nach vergleichsweise kurzer Anstellungsdauer den Kläger hart treffen und ihn auf dem Arbeitsmarkt in den Ruf bringen kann, unbrauchbar oder untragbar zu sein, erscheint eine Entschädigung in der Höhe eines monatlichen Nettolohnes von Fr. 3'800.– als angemessen und trägt den vorliegenden Umständen angemessene Rechnung.

8. Verzugszins

Die geschuldete Summe ist ab dem Zeitpunkt der fristlosen Entlassung zu verzinsen und vorliegend mithin ab dem 2. Mai 2024.

9. Arbeitsbestätigung

9.1. Als Ausfluss der Fürsorgepflicht statuiert Art. 330a OR die Pflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen ein Zeugnis auszustellen. Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen. Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (PORTMANN/RUDOLPH, BSK OR I, Art.330a N 1 ff., BGE 129 III 177 E. 3.2).

9.2. Der Arbeitgeber ist auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin gesetzlich zur Erstellung einer Arbeitsbestätigung verpflichtet. Der hierzu vom Kläger im Rechtsbegehren formulierte Text entspricht den gesetzlichen Vorgaben von Art. 330a Abs. 2 OR. Der Einwand der Beklagten, der Kläger sei kein ausgebildeter Koch, weshalb dies in die Arbeitsbestätigung Eingang finden müsse, geht fehl. Bei einer Arbeitsbestätigung sind nicht die vorhandenen bzw. allenfalls nicht vorhandenen Qualifikationen von Bedeutung, sondern in welcher Position und Funktion der Arbeitnehmer angestellt und beschäftigt wurde. Die Beklagte ist daher zu verpflichten, dem Kläger innert 10 Tagen nach Rechtskraft dieses Entscheides unter Verwendung ihres Briefpapiers eine Arbeitsbestätigung mit dem geforderten Wortlaut aus- und zuzustellen.

10. Lohnabrechnungen und Lohnausweis

Gemäss Art. 323b Abs. 1 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer mit dem Lohn eine Lohnabrechnung aus- und zuzustellen. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer ein klagbares Recht, vom Arbeitgeber jährlich und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für das laufende Jahr einen Lohnausweis zuhanden der Steuerbehörden zu erhalten (Art. 127 Abs. 1 DBG und Art. 43 StHG i.V.m. Art. 342 Abs. 1 OR). Aufgrund der Ausführungen des Klägers ist unbestritten, dass die Beklagte mit Bezug auf die Lohnabrechnungen für die Monate Februar 2024 und März 2024 und auf den Lohnausweis 2024 säumig ist. Die Beklagte hat den Anspruch des Klägers denn auch anerkannt (Prot. S. 9). Sie ist entsprechend zu verpflichten, dem Kläger die geforderten Unterlagen innert 10 Tagen nach Rechtskraft dieses Entscheides aus- und zuzustellen.

11. Androhung der Ungehorsamsstrafe

Der Kläger verlangt mit Bezug auf die Aus- und Zustellung der Arbeitsbestätigung, Lohnabrechnungen sowie des Lohnausweises die Androhung der Ungehorsamsstrafe gemäss Art. 292 StGB. In Anwendung von Art. 236 Abs. 3 ZPO in Verbindung mit Art. 343 Abs. 1 lit. a ZPO ist es ohne weiteres möglich, bereits im Sachurteil eine Vollstreckungsmassnahme anzuordnen. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien unbestrittenermassen bereits am 2. Mai 2024 endete und die Beklagte seither immer noch säumig ist, erscheint es gerechtfertigt, den Organen der Beklagten die Ungehorsamsstrafe gemäss Art. 292 StGB anzudrohen, falls sie den Verpflichtungen gemäss Urteil nicht nachkommen sollten.

V. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Da es sich vorliegend um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert unter Fr. 30'000.– handelt, sind keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO).
2. Der Kläger obsiegt nahezu vollumfänglich. Ausgangsgemäss ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine volle Parteientschädigung zu bezahlen.

Die Höhe der Parteientschädigung richtet sich nach der Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV). Grundlage für die Festsetzung der Gebühr ist grundsätzlich der Streitwert, die Verantwortung und der notwendige Zeitaufwand des Anwaltes und die Schwierigkeit des Falls (§ 2 Abs. 1 AnwGebV). Der Kläger fordert eine Geldzahlung (ohne Zins) im Betrag von Fr. 16'644.70. Die beantragte Arbeitsbestätigung und die verlangten Lohnabrechnungen samt Lohnausweis sind für die Berechnung des Streitwerts insgesamt mit einem halben Nettomonatslohn, mithin Fr. 1'900.– zu veranschlagen. Der Streitwert beträgt somit rund Fr. 18'545.–. Davon ausgehend beträgt die Grundgebühr Fr. 3'675.–. Es bestehen keine Gründe, um weitere Zuschläge zu gewähren. Hinzuzurechnen sind jedoch ein Betrag für Kleinspesen (Fr. 110.–; 3 %) sowie die Mehrwertsteuer (Fr. 307.–; 8.1 %). Somit ergibt sich eine Parteientschädigung von Fr. 4'092.–. Die Beklagte ist zu verpflichten, dem Kläger eine Parteientschädigung in dieser Höhe zu bezahlen.

VI. Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid steht das Rechtsmittel der Berufung zulässig (Art. 308 ff. ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 15'029.80 zuzüglich 5 % Zins seit 2. Mai 2025 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger innert 10 Tagen nach Rechtskraft dieses Entscheids auf ihrem Briefpapier eine Arbeitsbestätigung mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

Arbeitsbestätigung

Herr A._____, geboren am tt.01.1962, arbeitete bei der B._____ GmbH vom 12. Februar 2024 bis zum 30. Juni 2024 als Koch in einem Pensum von 100%.

C._____ [Ortschaft], 30. Juni 2024

B._____ GmbH

[Unterschrift]

D. _____»

3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger innert 10 Tagen nach Rechtskraft dieses Entscheids die folgenden Dokumente aus- und zuzustellen:
 - Lohnabrechnungen für die Monate Februar 2024 und März 2024
 - Lohnausweis 2024
4. Die Organe der Beklagten werden für den Fall des Nichtbefolgens der Verpflichtungen gemäss Dispositivziffern 2 und 3 dieses Urteils auf die Strafandrohung von Art. 292 StGB (Ungehorsam gegen eine amtliche Verfügung) hingewiesen, wonach mit Busse bestraft wird, wer der von einer zuständigen Behörde oder einem zuständigen Beamten unter Hinweis auf die Strafandrohung dieses Artikels an ihn erlassenen Anordnung nicht Folge leistet.
5. Die Entscheidgebühr fällt ausser Ansatz.
6. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 4'092.– (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
7. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
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, Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

BEZIRKSGERICHT HINWIL
Arbeitsgericht

Der Einzelrichter:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Wolfensperger

MLaw S. Gilgen

versandt am: