

Bezirksgericht Winterthur

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AH250010-K/U/hü

Mitwirkend: Arbeitsgerichtspräsident i.V. lic. iur. Ch. Vogel
Gerichtsschreiberin MLaw L. Lobeto

Urteil vom 26. Februar 2026
(begründete Fassung)

in Sachen

A. _____,

Kläger und Widerbeklagter

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X. _____

gegen

B. _____,

Beklagter und Widerkläger

betreffend **fristlose Entlassung / Lohnforderung**

Rechtsbegehren des Klägers / Widerbeklagten:

(act. 1 S. 2)

- "1. Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger Einsicht in sein vollständiges Personaldossier zu gewähren;
2. Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 15'726.00 netto, zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Januar 2025, zu zahlen;
3. Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung gemäss Art. 337c OR von einem Monatslohn im Betrag von CHF 3'931.50 (brutto = netto), zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Januar 2025, zu zahlen;
4. unter Entschädigungsfolgen, zuzüglich Mehrwertsteuer von 8,1%, zulasten des Beklagten."

Rechtsbegehren des Beklagten / Widerklägers:

(act. 7 S. 2)

- "1. Der Kläger sei zu verpflichten, dem Beklagten CHF 10'000 zu bezahlen.
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu Lasten des Klägers."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 8. Mai 2025 reichte der Kläger und Widerbeklagte (nachfolgend: Kläger) eine begründete Klage samt Klagebewilligung und weiteren Beilagen ein (act. 1 – 4/3-10). Daraufhin liess sich der Beklagte und Widerkläger (nachfolgend: Beklagter) innert mit Verfügung vom 13. Mai 2025 angesetzter Frist mit Stellungnahme und Widerklage vom 10. Juli 2025 samt Beilagen vernehmen (act. 5; act. 7 – 9/1-4). Mit Verfügung vom 28. August 2025 wurde in der Hauptklage ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet und der klagenden Partei Frist angesetzt, um eine Replik sowie eine Widerklageantwort einzureichen. Der Kläger reichte in der Folge eine Replik und Widerklageantwort mit Eingabe vom 8. September 2025 samt einer Beilage ein (act. 10; act. 12 – 13). In der Folge liess der Beklagte innert

mit Verfügung vom 23. September 2025 angesetzter Frist eine Duplik samt Beilagen einreichen (act. 14; act. 16 – 17/1-4).

2. Die Parteien wurden sodann zur Hauptverhandlung am 28. Januar 2026, 08.30 Uhr, vorgeladen, zu welcher der Kläger in Begleitung von Rechtsanwalt Dr. iur. X._____ sowie für den Beklagten C._____ und D._____ – beide bevollmächtigt – erschienen sind (act. 18; Prot. S. 7; act. 8; act. 19). Im Rahmen der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien je zwei Parteivorträge und erhielten die Gelegenheit, zu den Äusserungen der Gegenpartei Stellung zu nehmen (act. 20; Prot. S. 7 ff.).

3. Das Verfahren erweist sich als spruchreif, weshalb ein Entscheid zu fällen ist (Art. 236 Abs. 1 ZPO).

II. Materielles

1. Unbestrittenes

1.1. Folgende Ausführungen blieben zwischen den Parteien unbestritten: Mit Arbeitsvertrag vom 15. April 2024 wurde ein auf vier Jahre – vom 1. Juni 2024 bis zum 31. Mai 2028 – befristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien vereinbart, womit der Kläger zu einem 40 %-Pensum als Torwart-Trainer und zu einem 60 %-Pensum in der Administration Geschäftsstelle des Beklagten eingestellt wurde (act. 4/3; act. 1 Rz. 5 f.; act. 7 Rz. 6; Prot. S. 9). Ziffer 10.1 des Arbeitsvertrages sieht vor, dass der Arbeitnehmer bei einer vorzeitigen Vertragsauflösung bzw. Kündigung dem Arbeitgeber CHF 320.– je bis Ablauf der Vertragsdauer noch geschuldetem Monat zurückerstatten muss. Anlass dafür war die Ablösesumme in der Höhe von CHF 15'000.–, die der Beklagte an den E._____ [Verein] bezahlte, um einen Vereinswechsel des Klägers zum Beklagten zu ermöglichen (act. 7 Rz. 6; act. 12 S. 3 Rz. 2).

1.2. Am 12. August 2024 erfuhr der Beklagte von Vorwürfen von angeblichen Ethikverstössen des Klägers, konkret, dass der Kläger ...-Junioren [Sportart] via soziale Medien kontaktiert haben soll, diese aufdringlich in Chats verwickelt und

teilweise sexuelle Inhalte geteilt haben soll (act. 1 Rz. 15; act. 7 Rz. 8; act. 12 Rz. 3). Gleichentags veranlasste der Beklagte daher ein Verfahren bei der Stiftung F._____ mit der Fall-Nr. 1 (act. 7 Rz. 18 ff.; act. 20 S. 2 Rz. 2; act. 4/4). Am ersten Arbeitstag des Klägers nach seinem Aufenthalt in China, am 27. August 2024, wurde der Kläger anlässlich einer Besprechung in den Büroräumlichkeiten des Beklagten mit Vertretern des Beklagten sowie der F._____ mit den Vorwürfen konfrontiert. Die F._____ erteilte mit Schreiben vom 27. August 2024 dem Kläger als vorsorgliche Massnahmen ein Berufsverbot – sowohl als Trainer als auch als Angestellter auf der Geschäftsstelle des Beklagten – sowie ein Kontaktverbot zu den Spielern des Vereins und eröffnete die Untersuchung, in deren Rahmen der Kläger mit Eingabe vom 3. September 2024 Stellung nahm (act. 7 Rz. 12; act. 9/2; act. 13/1).

1.3. Mit Schreiben vom 12. September 2024 hielt die F._____ die vorläufigen Massnahmen gegen den Kläger aufrecht, mit Ausnahme des Verbots der Tätigkeit auf der Geschäftsstelle, welche die F._____ unter Einhaltung der Massnahmen als möglich erachtete (act. 7 Rz. 28 f.; act. 9/3). In der Folge sprach der Beklagte mit Schreiben vom 13. September 2024 gegenüber dem Kläger eine Verwarnung aus, wobei das Vorgehen nach Art. 337 OR vorbehalten wurde (act. 4/5; act. 1 Rz. 9; act. 7 Rz. 30). Nachdem eine ausserordentliche Vorstandssitzung des Beklagten einberufen worden war und dieser einen Anwalt konsultiert hatte, erfolgte mit Schreiben vom 18. September 2024 die fristlose Kündigung (act. 7 Rz. 33 ff.; act. 4/6, act. 1 Rz. 10). Diese wurde mit Schreiben vom 30. September 2024 im Wesentlichen damit begründet, dass sich im Rahmen einer von der F._____ geführten laufenden Untersuchung herausgestellt habe, dass der Kläger vier minderjährige Junioren des Vereins über diverse soziale Medien wiederholt in unangemessener, zudringlicher Weise kontaktiert und sexuell belästigt habe (act. 1 Rz. 11; act. 4/7).

1.4. Das besagte F._____ -Verfahren war zum Zeitpunkt der Urteilsberatung noch nicht abgeschlossen und die Junioren hatten im Rahmen dieser Untersuchung anonym Aussagen getätigt (act. 1 Rz. 12; act. 7 Rz. 37). Eine Einsichtnahme in das Personaldossier wurde dem Kläger gleichsam mit der Begründung der Kün-

digung am 30. September 2024 verweigert (act. 1 Rz. 13; act. 7 Rz. 37; act. 4/7). Ab dem 1. September 2024 hat der Kläger keinen Lohn mehr erhalten (act. 1 Rz. 16).

2. Fristlose Kündigung

2.1. Parteidarstellungen

2.1.1. Der Kläger macht im Wesentlichen geltend, dass die anonymen Vorwürfe bezüglich Ethikverstössen gegenüber Jugendlichen nicht zuträfen und auch nicht erhärtet seien, zumal das F.____-Verfahren noch laufe (act. 1 Rz. 8, 12; act. 20 S. 2 Rz. 7, S. 3 Rz. 3, S. 4 Rz. 3f.). Die fristlose Kündigung sei zudem bei einer Gesamtzeit von 37 Tagen viel zu spät erfolgt, zumal der Beklagte nach Kenntnisnahme erster Verdächtigungen Anfang August 2024 einen Monat zugewartet und dann nur eine Verwarnung ausgesprochen habe, wobei bei der fristlosen Kündigung einige Tage später keine neuen Erkenntnisse hinzugekommen seien (act. 1 Rz. 18 ff.; act. 12 S. 3 Rz. 4 f. und 36; act. 20 S. 3 Rz. 1 ff.).

2.1.2. Es wird seitens des Klägers ausdrücklich anerkannt, dass es zu Chats auf sozialen Medien zwischen dem Kläger und Junioren des Vereins gekommen sei und dass man sich teilweise mit "Bruder" oder "Bro" angesprochen habe. Die Kontaktaufnahme sei aber nicht immer durch den Kläger erfolgt und es werde jegliches unangemessenes Verhalten bestritten (act. 12 Rz. 17 f.; Prot. S. 17). Ausserdem entbehre das Berufs- bzw. Tätigkeitsverbot der "privaten Sittenwächterorganisation F.____" jeder rechtlichen Grundlage – der Beklagte sei daran nicht gebunden (act. 12 Rz. 42; vgl. act. 20 S. 2).

2.1.3. Der Beklagte macht im Wesentlichen geltend, nachdem der Nachwuchschef Sport G.____ sie am 12. August 2024 über die Vorwürfe informiert habe, habe man zunächst Abklärungen treffen wollen, um den Verdacht zu erhärten bzw. eine Verwechslung oder Falschanschuldigung auszuschliessen, weshalb man das F.____-Verfahren angestrengt habe (act. 7 Rz. 9, 16; act. 16 Rz. 6; Prot. S. 11 ff.). Als die F.____ am 12. September 2024 die provisorischen Massnahmen mehrheitlich aufrecht erhalten habe, sei diese Erhärtung erfolgt, da der Kläger anlässlich

seiner Stellungnahme die Vorwürfe nicht habe entkräften können (act. 7 Rz. 31; Prot. S. 13). Man habe dann umgehend am 13. September 2024 eine Verwarnung ausgesprochen, um ein Zeichen zu setzen und auf die Möglichkeit der fristlosen Kündigung hinzuweisen (act. 7 Rz. 32). Am 14. September habe man anlässlich einer kurzfristig einberufenen ausserordentlichen Vorstandssitzung die fristlose Kündigung des Klägers beschlossen, welche man anschliessend mit einem Anwalt besprochen und aufgesetzt habe (act. 7 Rz. 33 f.; Prot. S. 18). Der Beklagte bringt vor, es sei angesichts der notwendigen Abklärungen durch die F._____ nicht zu lange mit der fristlosen Kündigung gewartet worden und die Zeitspanne von der F._____ -Verfügung vom 12. September 2024 bis zur fristlosen Kündigung am 18. September 2024 sei notwendig und angemessen gewesen, um sich anwaltlich beraten zu lassen und die vereinsinternen, ehrenamtlich tätigen Gremien einzuberufen (act. 7 Rz. 39 f.; act. 16 Rz. 20; Prot. S. 13, 18 f.).

2.1.4. Der Beklagte macht ausserdem geltend, dass der Kläger aufgrund des Tätigkeits- und Kontaktverbots seine Arbeit nicht habe ausführen können. Daran habe das Schreiben der F._____ vom 12. September 2024, mit dem das Tätigkeitsverbot bezüglich der Tätigkeit auf der Geschäftsstelle aufgehoben worden sei, nichts geändert. Dies, weil sich die Geschäftsstelle direkt neben dem Trainingsgelände befinde, wobei die Junioren diese auch frequentierten, weshalb das Kontaktverbot zu den Junioren bei einer Tätigkeit auf der Geschäftsstelle nicht hätte eingehalten werden können (act. 7 Rz. 30). Es handle sich somit um eine selbstverschuldete Unmöglichkeit der Arbeitserbringung, welche eine Lohnnachforderung ausschliesse (act. 7 Rz. 42.)

2.2. Zeitpunkt der fristlosen Kündigung nach Art. 337 OR

2.2.1. Die ausserordentliche Kündigung nach Art. 337 Abs. 1 OR muss innerhalb angemessener Frist nach sicherer und möglichst vollständiger Kenntnis des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden. Andernfalls ist anzunehmen, das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist sei subjektiv zumutbar, womit das Recht auf eine sofortige Vertragsauflösung verwirkt. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung ist in diesem Zusammenhang streng. Als angemessene Frist kommen i.d.R. zwei bis drei Arbeitstage in Betracht (OFK ZPO-MILANI, Art. 337 N 18). Ein Hinauszögern

über diesen Zeitraum, der zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften ausreichen sollte, ist nur zulässig, wenn es mit Rücksicht auf die praktischen Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens als verständlich und berechtigt erscheint (Urteil 4A_238/2007 des Bundesgerichts vom 1. Oktober 2007, E. 4.1). Zu berücksichtigen ist indessen, dass bei juristischen Personen die Willensbildungsprozesse aufwendiger sind. Muss der Kündigungsentscheid von einem Gremium wie bspw. einem Verwaltungsrat in einer gemeinsamen Sitzung getroffen werden, kann sich die angemessene Reaktionsfrist auf bis zu eine Woche verlängern (BGer in JAR 1997 S. 209).

2.2.2. Bloss, wenn auch ernsthafte Zweifel am vertragsgemässen Verhalten der Gegenseite lösen die vorerwähnte Frist nicht aus. Die Frist läuft nicht, solange der Kündigende noch keine genügend sichere Kenntnis der Umstände und noch die von ihm zu verlangenden Abklärungen zu treffen hat, was allerdings beförderlich geschehen muss (STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Art. 337 N 17 S. 1126; Urteil 8C_294/2011 des Bundesgerichts vom 29. Dezember 2011, E. 6.3.3). Der Arbeitgeber darf sich jedoch die notwendige Zeit nehmen, um die Abklärungen sorgfältig tätigen zu können. Diese zuzugestehende Abklärungsfrist ist dabei zu unterscheiden von der Überlegungsfrist, die erst beginnen kann, wenn die Abklärungen die Fakten und Verantwortlichkeiten geklärt haben (STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Art. 337 N 17 S. 1127). Ist der Vorwurf an den Arbeitnehmer klar und kann sich der Arbeitgeber schon bei der Abklärung des Sachverhalts überlegen, wie er reagieren will, wenn sich der Vorwurf als zutreffend erweist, rechtfertigt es sich nicht, ihm nach der Abklärungsfrist noch eine Überlegungsfrist für die fristlose Entlassung einzuräumen (Urteil 4C.187/2004 des Bundesgerichts vom 5. Juli 2004 E. 4.1). Liegt ein konkreter nennenswerter Verdacht vor, bei dessen Erhärtung der Arbeitgeber in Betracht zieht, das Arbeitsverhältnis sofort zu beenden, ist zu verlangen, dass der Arbeitgeber unverzüglich alle ihm zumutbaren Massnahmen ergreift, um Klarheit zu gewinnen (Urteil 4A_251/2009 des Bundesgerichts vom 29. Juni 2009 E. 2.1).

2.2.3. Die Beweis- und Behauptungslast für die Rechtzeitigkeit der Kündigung trägt die kündigende Partei (BGer in JAR 1981 S. 63; OGer ZH in JAR 1990 S. 273).

2.2.4. Zwischen der ersten Kenntnisnahme am 12. August 2024 und der Kündigung am 18. September 2024 liegen 37 Tage. Da der Kläger zum Zeitpunkt der Kenntnisnahme durch den Beklagten im Ausland war, konnte er erst am 27. August 2024 konfrontiert werden (Zeitraum bis zur Kündigung: 22 Tage). Der Beklagte teilte den Verdacht auf die Ethik-Verstösse sodann der F._____ mit und es erscheint nachvollziehbar, dass mit der fristlosen Kündigung vorerst noch zugewartet wurde, um die erste Rückmeldung der F._____ abzuwarten, zumal der Kläger noch keine Stellung nehmen konnte. Diese Zeitspanne ist der Abklärungsfrist zuzuordnen, welche dem Beklagten zusteht. Nachdem der Kläger Stellung nehmen konnte, bestätigte die F._____ am 12. September 2024 die Massnahmen bzw. passte sie entsprechend an. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Beklagte bereits 31 Tage seit der ersten Kenntnisnahme der Vorwürfe Zeit, um sich rechtlich beraten zu lassen, die nötigen Vorkehren zu treffen sowie die Vorstandssitzung vorzubereiten. Der Beklagte hätte sich während der Abklärung des Sachverhalts – sei es durch den Beklagten selbst oder durch die F._____ – überlegen können, wie er reagiert, wenn die F._____ die Massnahmen gegen den Kläger aufrecht erhält. Daher rechtfertigt es sich auch für einen Verein mit ehrenamtlich tätigen Mitgliedern nicht, anschliessend weitere sechs Wochentage respektive vier Arbeitstage mit der fristlosen Kündigung zuzuwarten. Es ist mit anderen Worten vorliegend nach den Abklärungen bis zum 12. September 2024, zu welchem Zeitpunkt sich der Vorwurf nach Auffassung des Beklagten erhärtet hatte, keine Überlegungsfrist mehr zu gewähren, weshalb das Abwarten mit der Kündigung bis zum 18. September 2024 unangemessen war. Dass ein sehr rasches Vorgehen zumutbar gewesen wäre, zeigt sich ausserdem auch darin, dass am 13. September 2024 postwendend eine ausserordentliche Vorstandssitzung einberufen und mit einer Verwarnung reagiert werden konnte bzw. die fristlose Kündigung gemäss Angaben des Beklagten selbst dabei sogar bereits beschlossen wurde.

2.2.5. Die Kündigung ist somit nicht innert angemessener Frist seit Kenntnis des Kündigungsgrundes ausgesprochen worden und damit formell unrechtmässig. Es

kann deshalb vorliegend offen bleiben, ob die fristlose Kündigung vom 18. September 2024 im Sinne von Art. 337 OR aus wichtigem Grund erfolgte. Es erübrigen sich damit auch Ausführungen zur Zulässigkeit und den Voraussetzungen einer Verdachtskündigung, insbesondere auch dazu, ob genügend Abklärungen seitens des Beklagten getroffen wurden, um eine fristlose Kündigung auszusprechen.

2.3. Schadenersatz wegen fristloser Kündigung (Art. 337c Abs. 1 OR)

2.3.1. Für eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung besteht nach Art. 337c Abs. 1 OR grundsätzlich ein Anspruch auf Schadenersatz. Zu ersetzen ist das positive Interesse, also was der Entlassene verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Der Kläger ist demnach so zu stellen, wie wenn der Vertrag durch Ablauf der Vertragszeit am 31. Mai 2028 geendet hätte. Der Zinsenlauf für diese Ersatzleistung beginnt sodann im dem Zeitpunkt der fristlosen Entlassung (Urteil 4A_474/210 des Bundesgerichts vom 12. Januar 2011 E. 2.2.2), vorliegend am 18. September 2024.

2.3.2. Vor dem Hintergrund der Geltung der Dispositionsmaxime, gemäss welcher einer Partei nach Art. 51 Abs. 1 ZPO nicht mehr zugesprochen werden darf, als sie verlangt, ist entsprechend Ziff. 2 des klägerischen Rechtsbegehren Schadenersatz nur für die Monate September 2024 bis Dezember 2024 und ein Zinsanspruch nur seit dem 1. Januar 2025 zu prüfen. Da der Kläger vom 27. August 2024 bis 12. September 2024 ein Tätigkeitsverbot als Trainer sowie als Angestellter auf der Geschäftsstelle des Beklagten hatte und vom 12. September 2024 an nur noch für die Trainertätigkeit, ist jedoch fraglich, ob für diese Zeit überhaupt ein Lohnanspruch bestanden hätte.

2.3.3. Nach Art. 324a OR *e contrario* besteht der Lohnfortzahlungsanspruch bei Verhinderung an der Arbeitsleistung grundsätzlich nicht, wenn diese selbst verschuldet ist. Da es sich um eine anspruchsbegründende Tatsache handelt, trägt der Arbeitnehmer die Beweislast, dass er die gebotene Sorgfalt beachtet hat und ihn kein Verschulden trifft (SHK OR-ZEDTZWITZ/KELLER, Art. 324a N 38). Jedoch

schadet ein leichtes Verschulden dem Arbeitnehmer nicht, sondern nur ein offensichtliches Fehlverhalten (BSK OR-I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 324a N 4).

2.3.4. Der Kläger hat vorliegend eingeräumt, mit einigen Junioren auf sozialen Medien gechattet zu haben und sich teilweise mit 'Bruder' oder 'Bro' angesprochen zu haben. Unabhängig des genauen Inhalts – wobei von Seiten des Klägers dessen Unangemessenheit vehement bestritten wird – hätte dem Kläger vor dem Hintergrund des Ethik-Statuts klar sein müssen, dass die Kontaktierung von Minderjährigen via Social Media ohne vorlegbare Dokumentation problematisch und damit geeignet ist, ein F.____-Verfahren wie das Vorliegende auszulösen. Dies stellt mindestens ein grobfahrlässiges Verhalten dar. Insofern ist die Verhinderung an der Arbeitsleistung aufgrund des verhängten Tätigkeitsverbots nicht unverschuldet. Das Tätigkeitsverbot beruht auf einem auf dem Ethik-Statut beruhenden Verfahren der F.____, welches für alle H.____ angeschlossenen Verbände bindend ist. Der Beklagte musste sich deshalb daran halten, auch wenn die F.____ eine privatrechtliche Stiftung ist.

2.3.5. Im Zeitraum vom 27. August 2024 bis zum 12. September 2024 bestand ein umfassendes Tätigkeits- und Kontaktverbot, sodass die selbstverschuldete Unmöglichkeit der Arbeitserbringung das gesamte Arbeitspensum umfasst. Für die Zeit ab 13. September 2024 hätte der Kläger die Administrativtätigkeit auf der Geschäftsstelle des Beklagten (60 %-Pensum) jedoch wieder aufnehmen können. Das Tätigkeitsverbot galt in diesem Zeitraum per F.____-Verfügung nur noch für die Tätigkeit als Trainer. Dass diese Arbeit nicht möglich gewesen wäre, ohne das Kontaktverbot zu den Junioren zu verletzen, lässt sich aufgrund der im Recht liegenden Beweise nicht erstellen. Insbesondere wäre es denkbar gewesen, dass der Kläger seiner Arbeit von einem räumlich getrennten Ort aus hätte nachgehen und damit den besagten Junioren aus dem Weg gehen können. Die F.____-Verfügung vom 12. September 2024, mit welcher das Tätigkeitsverbot als Angestellter auf der Geschäftsstelle des Beklagten aufgehoben wurde, wurde denn auch im Wissen um die räumliche Situation auf der Geschäftsstelle erlassen.

2.3.6. Die Parteien sind sich einig, dass der Bruttolohn des Klägers CHF 4'380.– betrug, wobei er zu 60 % als Administration Geschäftsstelle und zu 40 % als Tor-

wart-Trainer angestellt war. Somit war es dem Kläger aus eigenem Verschulden nicht möglich, vom 27. August 2024 bis 12. September 2024 seiner Arbeit nachzukommen; hingegen hätte er vom 13. September 2024 an die Administrativtätigkeit auf der Geschäftsstelle wieder aufnehmen können, wenn die fristlose Kündigung nicht erfolgt wäre. Es bestand zwischen 13. September 2024 und 31. Dezember 2024 also eine Lohnfortzahlungspflicht im Umfang von monatlich CHF 2'628.– brutto: Insgesamt hat der Kläger Anspruch auf Schadenersatz von CHF 9'460.80 brutto. Darauf sind die gesetzlich geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

Demgemäss ist der Beklagte zu verpflichten, dem Kläger aufgrund ungerechtfertigter fristloser Entlassung Schadenersatz in Höhe von CHF 9'460.80 brutto, zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Januar 2025, für die Zeit vom 13. September 2024 bis 31. Dezember 2024 zu bezahlen.

2.4. Entschädigung wegen fristloser Kündigung (Art. 337c Abs. 3 OR)

2.4.1. Der Kläger macht geltend, dass er aufgrund des vierjährigen Arbeitsvertrags, der nach wenigen Monaten unrechtmässig beendet worden sei, Anspruch auf eine Entschädigung von wenigstens einem Bruttolohn habe (act. 1 Rz. 24).

Der Beklagte äussert sich nicht zum Anspruch oder zur Höhe einer Entschädigung, da er die fristlose Kündigung als gerechtfertigt betrachtet (vgl. act. 1 Rz. 38; act. 16 Rz. 18).

2.4.2. Bei Vorliegen einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung kann das Gericht die arbeitgebende Person verpflichten, der arbeitnehmenden Person zusätzlich zum Schadenersatz eine Entschädigung zu bezahlen. Diese kann vom Gericht nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festgelegt werden, darf aber den Lohn für sechs Monate nicht überschreiten (Art. 337c Abs. 3 OR). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist die Entschädigung bei ungerechtfertigter Entlassung regelmässig geschuldet (BGE 116 II 301). Das Bundesgericht hat allerdings in neueren Entscheiden Zweifel geäussert, ob an dieser Rechtsprechung festgehalten werden könne (anders aber wieder BGer, JAR 2006, 273). Keine Ent-

schädigung wurde beispielsweise bei Provozierung schwerwiegender Verdachtsgründe oder zahlreichen Verfehlungen gesprochen. Zu den massgeblichen Umständen für die Bemessung der Entschädigung gehören insbesondere 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. Es wird auf den Bruttolohn abgestellt (BSK OR-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337c N 5 und 6). Die Entschädigung ist nicht sozialversicherungspflichtig und wird daher als Nettobetrag zugesprochen (CHK OR-FRANK, Art. 337c N 4).

2.4.3. Wie oben festgehalten wurde, liegt im vorliegenden Falle eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung vor. Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger schwerwiegende Verdachtsgründe provoziert hätte oder sich zahlreiche Verfehlungen zuschulden hat kommen lassen, weshalb eine Entschädigung geschuldet ist. Bei der Festlegung der Höhe der Entschädigung sind im vorliegenden Falle insbesondere die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers massgeblich.

Vom Arbeitsantritt am 1. Juni 2024 bis zur fristlosen Entlassung am 18. September 2024 vergingen vorliegend nicht einmal vier Monate, von denen der Kläger teilweise im Ausland war, teilweise aufgrund des Tätigkeitsverbots nicht für den Beklagten arbeitete. Es handelte sich daher um eine sehr kurze Anstellungsdauer. Der Kläger fand bereits ab 1. Januar 2025 eine neue Anstellung. Ferner ist zu berücksichtigen, dass der Kläger wie oben unter II.2.3.4. erwähnt mit seinem Verhalten Anlass zu einem F.____-Verfahren und damit zusammenhängend zu einem Tätigkeits- und Kontaktverbot gegeben hat, weshalb ihm an der Kündigung ein gewisses Mitverschulden zu attestieren ist. In Anbetracht dieser Gesamtumstände ist eine sehr tiefe Entschädigung geschuldet, mithin in Höhe der Hälfte eines Monatslohnes, sprich CHF 2'190.-.

Auch für den Entschädigungsanspruch macht der Kläger Zins erst seit dem 1. Januar 2025 geltend, woran das Gericht aufgrund der Dispositionsmaxime gebunden ist. Demgemäss ist der Beklagte zu verpflichten, dem Kläger aufgrund un-

gerechtfertigter fristloser Entlassung eine Entschädigung in Höhe von CHF 2'190.– netto, zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Januar 2025, zu bezahlen.

2.5. Zwischenfazit

Die am 18. September 2024 ausgesprochene fristlose Kündigung ist nicht innert angemessener Zeit und damit in formeller Hinsicht unrechtmässig erfolgt. Dem Kläger ist daher für die eingeklagte Zeitdauer von 3 Monaten Schadenersatz für den entgangenen Lohn zuzusprechen, wobei aufgrund der Massnahmen der F._____ ein Lohnanspruch nur für die Zeit vom 18. September 2024 bis zum 31. Dezember 2024 und zu 60 % besteht, entsprechend CHF 9'460.80 brutto, zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Januar 2025. Zusätzlich steht dem Kläger eine Entschädigung von einem halben Monatslohn zu, mithin CHF 2'190.– netto, zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Januar 2025.

3. Herausgabe des Personaldossiers

3.1. Parteivorbringen

3.1.1. Der Kläger macht geltend, der Beklagte habe ihm die Einsicht in sein vollständiges Personaldossier verweigert, obwohl er gemäss Art. 25 DSG zur Auskunft verpflichtet wäre (act. 1 Rz. 13 f.). Dass der Kläger wissen wolle, wer ihn in welchem Zusammenhang angeschwärzt habe, habe nichts mit einer «fishing expedition» zu tun (act. 12 Rz. 37).

3.1.2. Der Beklagte macht geltend, das Personaldossier bestehe lediglich aus dem Arbeitsvertrag und einigen Lohnabrechnungen, während interne Notizen zu den gemeldeten Vorfällen nicht Teil davon bilden würden, sodass insofern nichts herausgegeben werden könne. Im Übrigen seien «fishing expeditions» unzulässig. Es gehe um den Schutz der Junioren, welche vor der F._____ anonym ausgesagt hätten (act. 7 Rz. 37; act. 4/7).

3.2. Begriff Personaldossier

3.2.1. Ein Personaldossier im materiellen Sinne umfasst alles, was über einen Arbeitnehmer in Bezug auf Entstehung, Verlauf und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

nisses aufgezeichnet wird, auch wenn diese Aufzeichnung verteilt auf verschiedene Dossiers, Archive, elektronische EDV-Systeme oder Web-Applikationen erfolgt (SUTER-SIEBER/STUTZ/WIRZ, AJP 2021 S. 598).

3.2.2. Vorliegend fallen nebst dem Arbeitsvertrag und den Lohnabrechnungen auch die internen Notizen über die gemeldeten Vorfälle unter diesen Begriff des Personaldossiers, da sie mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses direkt zusammenhängen. Zudem stellen diese ohne Weiteres eine Bearbeitung von Personendaten des Klägers dar, was Teil eines Auskunftsbegehrens bilden kann.

3.3. Auskunftsrecht

3.3.1. Nach Art. 25 Abs. 1 DSG kann jede Person vom Verantwortlichen Auskunft darüber verlangen, ob Personendaten über sie bearbeitet wurden, wodurch sie nach Abs. 2 diejenigen Informationen erhält, die erforderlich sind, damit sie ihre Rechte nach diesem Gesetz geltend machen kann und eine transparente Datenbearbeitung gewährleistet ist. Gemäss Art. 26 Abs. 1 DSG kann der Verantwortliche die Auskunft verweigern, einschränken oder aufschieben, wenn ein Gesetz im formellen Sinn dies vorsieht (lit. a); dies aufgrund überwiegender Interessen Dritter erforderlich ist (lit. b); oder das Auskunftsgesuch offensichtlich unbegründet ist, namentlich wenn es einen datenschutzwidrigen Zweck verfolgt (lit. c).

3.3.2. Das Auskunftsrecht kann ohne Nachweis eines Interesses und ohne eine Begründung geltend gemacht werden – auch blosser Neugier reicht aus. Gemäss Botschaft zum revidierten Datenschutzgesetz ist Art. 26 Abs. 1 lit. c DSG daher eng auszulegen bzw. ist ein offensichtlich unbegründetes Auskunftsbegehren nicht leicht anzunehmen. Nur wenn die Person, welcher die Auskunft wegen offensichtlicher Unbegründetheit ihres Auskunftsbegehrens nicht gestattet wird, anschliessend ein Interesse offenlegt, das sich «ohne vertiefte Prüfung und ohne Zweifel als haltlos erweist», dürfe eine Einschränkung gestützt auf Art. 26 Abs. 1 lit. c DSG vorgenommen werden. Die datenschutzweckwidrige Ausübung des Auskunftsrechts muss also offensichtlich sein; bestehen hingegen Zweifel, liegt kein offensichtlich unbegründetes Auskunftsbegehren vor. Selbst wenn ein solches vorliegt, hat der Verantwortliche die für die betroffene Person günstigste Lösung zu wählen.

Er muss daher soweit als möglich die Auskunft lediglich einschränken, darf sie allenfalls aufschieben und kann sie nur in den absolut eindeutigen, offensichtlichen, Fällen verweigern (BBI 2019 7069).

3.3.3. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine zweckwidrige Verwendung des datenschutzrechtlichen Auskunftsrechts unter anderem anzunehmen, wenn das Auskunftsbegehren einzig zum Zweck gestellt wird, die (spätere) Gegenpartei auszuforschen und Beweise zu beschaffen, an die eine Partei sonst nicht gelangen könnte (BGE 138 III 425 E. 5.5; Urteil 4A_277/2020 des Bundesgerichts vom 18. November 2020 E. 5.3). Die Beweislast für das Vorliegen eines Einschränkungsgroundes nach Art. 26 DSG liegt beim Verantwortlichen für die Datenbearbeitung (SHK DSG-HUSI-STÄMPFLI, Art. 26 N 41). Unter der Verhandlungsmaxime obliegt diesem die Behauptungs- und Substantiierungslast, wobei die Behauptungen grundsätzlich in den Rechtsschriften zu erfolgen haben und nicht in den Beilagen, welche blosser Beweisofferten sind (vgl. Urteil 4A_455/2023 des Bundesgerichts vom 23. Februar 2024 E. 4.3.2).

3.3.4. Vorliegend erfolgte das Auskunftsbegehren erst nach der fristlosen Kündigung am 18. September 2024. Es ist daher naheliegend, dass ein mögliches Motiv für dieses Begehren tatsächlich darin gelegen haben könnte, sich im Hinblick auf das vorliegende Verfahren Beweise zu beschaffen, um etwa die Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung in Zweifel zu ziehen. Andererseits ist genauso nachvollziehbar, dass der Kläger wissen wollte, durch wen die Vorwürfe gegen ihn aufgebracht worden sind und was der Arbeitgeber darüber notiert hat, wobei dies ein datenschutzrechtliches Interesse darstellen würde. Der Beklagte verweist zum Beweis des Vorliegens eines Einschränkungsgroundes lediglich auf sein Begründungsschreiben vom 30. September 2024 (act. 4/7). Dieser Pauschalverweis ist keine substantiierte Behauptung; das Gericht muss den entscheiderelevanten Sachverhalt nicht aus den "Beilagen" herausfiltern. Im Übrigen sind in diesem Begründungsschreiben ohnehin nur die bereits geltend gemachten Argumente aufgeführt. Zum vom Kläger behaupteten Zweck des Begehrens äussert sich der Beklagte im weiteren Verlauf nicht. Damit lässt sich nicht erstellen, dass das Auskunftsbegehren des Klägers einzig und alleine auf eine eigentliche «fishing expedition» ausgerichtet

war, sondern bestand möglicherweise ein legitimes datenschutzrechtliches Interesse.

3.3.5. Zu prüfen ist ferner der Einschränkungsground aus überwiegenden Interessen Dritter im Sinne von Art. 26 Abs. 1 lit. b DSG. Im Personaldossier sind die Notizen betreffend der gemeldeten Vorfälle von Ethikverstössen gegen den Kläger enthalten. Diese angeblichen Vorfälle bilden Untersuchungsgegenstand eines hängigen F.____-Verfahrens mit der Fall-Nr. 1 und enthalten zudem sensible Daten der minderjährigen Junioren des Vereins. Werden Drittdaten Gegenstand des Auskunftsrechts, so ist eine Interessenabwägung im Einzelfall vorzunehmen; die Auskunft darf nicht automatisch verweigert werden. Vielmehr müssen die Interessen der Drittperson an der Nicht-Nennung überwiegen, d.h. es muss eine gewisse Erheblichkeit der Beeinträchtigung der Position der bzw. des Dritten vermutet werden können (SHK DSG-HUSI-STÄMPFLI, Art. 26 N 17).

3.3.6. Vorliegend ist der Schutz der Daten der Jugendlichen, welche anonym bleiben möchten, zu beachten. Eine Herausgabe dieser internen Notizen, auch eine anonymisierte, könnte Rückschlüsse auf die betroffenen Personen erlauben. Zudem würde der Erfolg der F.____-Untersuchung potenziell gefährdet, bei welcher der Beklagte nach Ziff. 4.3 des Ethik-Statuts mitzuwirken hat, wobei er nach Ziff. 5.2 Abs. 3 des Ethik-Statuts auch die Vertraulichkeit von nicht anonymen Meldungen zu wahren hat. Das Interesse an einer gewissenhaften Aufklärung der Ereignisse durch die F.____ und der Schutz der Daten der Jugendlichen ist daher so erheblich, dass es das Auskunftsinteresse des Klägers überwiegt. Nicht davon betroffen sind jedoch Dokumente aus dem Personaldossier, welche nicht mit dem F.____-Verfahren zusammenhängen, wie der genannte Arbeitsvertrag sowie die Lohnabrechnungen.

3.3.7. Da aus Verhältnismässigkeitsgründen wie erwähnt die für den Kläger günstigste Variante zu wählen ist, hat im Sinne von Art. 26 Abs. 1 lit. b DSG eine Einschränkung der Auskunft auf die Dokumente des Personaldossiers zu erfolgen, welche nicht mit dem F.____-Verfahren mit der Fall-Nr. 1 zusammenhängen. Insoweit ist dem Kläger Einsicht in das Personaldossier zu gewähren.

4. Widerklage

4.1. Parteivorbringen

4.1.1. Der Beklagte macht geltend, der Kläger habe den Wechsel zum Beklagten – B._____ – ausdrücklich gewünscht, um den nächsten Karriereschritt zu ergreifen (Prot. S. 9). Der Beklagte habe den Kläger aufgrund seines Talents und Potentials als Torwart-Trainer langfristig verpflichten wollen (act. 7 Rz. 6). Daher habe man die Ziffer 10.1 in den Arbeitsvertrag aufgenommen, welche bei einem vorzeitigen Ende des Arbeitsverhältnisses vorsehe, dass der Kläger die Ablösesumme an den Beklagten bezahle, wobei der Grund der Auflösung oder wer die Kündigung ausgesprochen habe, keine Rolle spiele (act. 7 Rz. 6; act. 16 Rz. 3). Wem aus einem wichtigen Grund i.S.v. Art. 337 OR oder aus begründetem Anlass i.S.v. Art. 340c OR gekündigt werde, gelte als "Bad Leaver", wobei der Arbeitnehmer negative Folgen wie die vereinbarte Rückzahlung der Ablösesumme zu tragen habe (act. 16 Rz. 3). Da sich der Betrag von CHF 15'000.– um CHF 320.– pro Monat geleistete Arbeit verringere, sei noch ein Betrag von CHF 13'720.– geschuldet, wovon CHF 10'000.– gefordert würden (act. 7 Rz. 6).

4.1.2. Der Kläger bestreitet diese Interpretation der Vertragsklausel Ziffer 10.1 und macht geltend, diese Klausel habe selbstverständlich eine vorzeitige Kündigung durch den Arbeitnehmer unattraktiv machen wollen, weil der Beklagte den Kläger habe binden wollen (act. 12 S. 5. Rz. 6; act. 20 S. 9 Rz. 3; Prot. S. 17). Dieses Bindungsinteresse entfalle bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber (act. 20 S. 9 Rz. 3; vgl. Prot. S. 18). Es ergebe sich zudem aus dem Vertragstext, dass eine Rückzahlung der Ablösesumme nur bei einer Arbeitnehmerkündigung geschuldet sein könne (act. 12 S. 12; act. 20 S. 9 Rz. 3). Eine allfällige Unklarheit in der Auslegung ginge zulasten des Beklagten, da dieser den Vertragstext formuliert habe (act. 20 S. 10 Rz. 5). Der Kläger führt weiter an, dass eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung ohnehin keine Konventionalstrafe auslösen könne (act. 20 S. 10 Rz. 4; Prot. S. 18).

4.2. Rechtliches und Würdigung

4.2.1. Eine Konventionalstrafe nach Art. 160 ff. OR ist eine vertraglich vereinbarte Vertragsstrafe in Form der Geldstrafe bei Verletzung des Vertrages. Als Sonderfall der Konventionalstrafe erhält bei der sog. Wandelpön die Partei, welche zur Konventionalstrafe verpflichtet ist, das Recht, gegen Leistung dieser vom Vertrag zurückzutreten. Art. 337d OR sieht jedoch vor, dass wenn ein Arbeitnehmer die Stelle ohne wichtigen Grund fristlos verlässt, der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung hat, die einem Viertel eines Monatslohnes entspricht. Diese Bestimmung ist beidseitig zwingend, sodass von ihr vertraglich nicht abgewichen werden kann. Die Vereinbarung einer Konventionalstrafe ist unabhängig von ihrer Höhe nichtig (SHK OR-FRANK Art. 337d N 3). Ausstiegsklauseln sind mit Art. 337d OR nicht vereinbar, wenn die Ablösesumme den Betrag eines Viertels eines Monatslohns übersteigt und damit die Züge einer Konventionalstrafe trägt (GLOOR, ARV 2013 S. 213).

4.2.2. Wird die Kündigung zulasten einer Partei von der Bezahlung einer Konventionalstrafe abhängig gemacht, ist zudem die materielle Kündigungspartität nach Art. 335a OR verletzt (OFK OR-DOMINIK, Art. 335a N 2). Unzulässig sind jedenfalls Vereinbarungen, welche die Kündigung für eine Partei mit sachlich nicht gerechtfertigten Nachteilen verknüpfen und diese damit erschweren oder faktisch verunmöglichen. Zulässig sind hingegen Vereinbarungen, wonach bei der Kündigung freiwillige Leistungen der Arbeitgeberin entfallen oder zurückzuzahlen sind, so bspw. Gratifikationen, Aus- oder Weiterbildungsfinanzierungen oder übernommene Umzugskosten.

4.2.3. Die Vertragsklausel 10.1 ist vorliegend als Ausstiegsklausel respektive Konventionalstrafe zu qualifizieren, da der Kläger bei einer vorzeitigen Vertragsauflösung mit der Zahlung der Ablösesumme von CHF 15'000.– respektive einem mit fortlaufender Vertragsdauer kontinuierlich reduzierten Betrag belastet wird. Bei einem Monatslohn des Klägers von CHF 4380.– brutto ist die in Art. 337d OR bei ungerechtfertigter Arbeitnehmerkündigung zwingend vorgesehene Pauschalentschädigung von einem Viertel eines Monatslohnes damit deutlich überschritten. Dadurch wurde zudem die Kündigung seitens des Klägers einseitig erheblich erschwert, was die materielle Kündigungspartität nach Art. 335a OR verletzt. Im Ge-

gensatz zu einer Rückzahlungspflicht von Aus-, Weiterbildungs- oder Umzugskosten besteht bei der Leistung einer Ablösesumme an den vorgängigen ... [Verein] kein direkter Vorteil für den Arbeitnehmer. In diesem Zusammenhang sind auch die unbestimmten Karrierechancen, die sich der Kläger erhofft haben soll, nicht ausreichend, um einen Kündigungsnachteil zu rechtfertigen.

4.2.4. Die Folge des Verstosses einer Vertragsklausel gegen die zwingenden, den Arbeitnehmerschutz bezweckenden Bestimmungen in Art. 337d und Art. 335a OR ist Nichtigkeit. Bei dieser Ausgangslage besteht keine Pflicht des Klägers, dem Beklagten die Ablösesumme bzw. einen Teil davon zurückzuzahlen. Die Widerklage ist mithin abzuweisen.

III. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Gerichtskosten

Die Prozesskosten setzen sich aus den Gerichtskosten und der Parteientschädigung zusammen (Art. 95 Abs. 1 ZPO). Die Gerichtskosten werden von Amtes wegen festgesetzt und verteilt (Art. 105 Abs. 1 ZPO in Verbindung mit Art. 95 Abs. 2 ZPO). Im Entscheidverfahren bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.– keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO). Da es sich vorliegend um eine solche Streitigkeit handelt, fallen keine Gerichtsgebühren an.

2. Parteientschädigung

2.1. Gemäss Art. 105 Abs. 2 ZPO wird eine Parteientschädigung nicht von Amtes wegen, sondern nur auf Antrag festgesetzt (BGE 139 III 334 E. 4.3). Sowohl der Kläger als auch der Beklagte haben eine Parteientschädigung geltend gemacht (act. 1 S. 2; act. 7 S. 2). Die Parteientschädigung spricht das Gericht nach den jeweiligen kantonalen Tarifen zu (Art. 105 Abs. 2 ZPO).

2.2. Zur Bestimmung der Prozesskosten werden nach Art. 94 Abs. 2 ZPO die Streitwerte zusammengerechnet, sofern sich Klage und Widerklage nicht gegenseitig ausschliessen. Vorliegend beläuft sich der Streitwert daher auf

CHF 29'657.50. Gemäss § 4 Abs. 1 der Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV) beläuft sich die Parteientschädigung bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten wie der vorliegenden bei ebendiesem Streitwert auf CHF 5'364.– (inkl. MwSt.).

3. Verteilung

3.1. Hat keine Partei vollständig obsiegt, werden die Prozesskosten, darunter die Parteientschädigung, nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 Abs. 2 ZPO i.V.m. Art. 95 Abs. 1 lit. b ZPO). Für die Verteilung der Parteientschädigung sind die Obsiegsquoten miteinander zu verrechnen (HGer ZH, 23.11.2023, HG210212, E. 3.3), was dazu führt, dass im Anwendungsbereich des Unterliegensprinzips erst bei einem Obsiegen zu mehr als 50% ein Anspruch auf Parteientschädigung entsteht (BSK ZPO-HOFMANN/BAECKERT, Art. 106 N 8, m.w.H.). Die Obsiegsquoten sind auch zu verrechnen, wenn nur eine der Parteien anwaltlich vertreten ist. Dies bedeutet, dass – unabhängig von der effektiv zuzusprechenden Parteientschädigung – vorab die Quoten des Obsiegens zu verrechnen sind und nur dort effektiv die Zusprechung einer Parteientschädigung in Betracht kommt, wo nach Verrechnung ein Überschuss vorhanden ist (Urteil HGer ZH vom 31. Mai 2023, HG220007, E. 3.3, m.w.H.).

3.2. Als Parteientschädigung gilt nach Art. 95 Abs. 3 ZPO der Ersatz notwendiger Auslagen (lit. a); die Kosten einer berufsmässigen Vertretung (lit. b) und eine angemessene Umtriebsentschädigung (lit. c). Ist die obsiegende Partei nicht anwaltlich vertreten, wird ihr im Regelfall mangels eines besonderen Aufwands keine Entschädigung zugesprochen. Sie kann aber – ausnahmsweise – einen Anspruch auf eine angemessene Umtriebsentschädigung im Sinne von Art. 95 Abs. 3 lit. c haben, wobei jedoch eine besondere Begründung und ein Darlegen der Umtriebe im Einzelnen vorausgesetzt wird (BSK ZPO-HOFMANN/BAECKERT Art. 95 N 68).

3.3. Der Kläger obsiegt mit seinen Forderungen insgesamt im Umfang von CHF 21'650.80. Bei einem Streitwert von CHF 29'657.50 entspricht dies knapp drei Vierteln des eingeklagten Betrages. Wird dies mit der Obsiegsquote des Beklagten in der Höhe von einem Viertel verrechnet, resultiert ein Überschuss von zwei Vierteln bzw. der Hälfte zugunsten des Klägers. Entsprechend ist der Beklagte dazu

zu verpflichten, dem Kläger eine Parteientschädigung in der Höhe von der Hälfte der Grundgebühr, mithin in der Höhe von CHF 2'680.– (inkl. MwSt.), zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Einsicht in sein vollständiges Personaldossier zu gewähren, mit Ausnahme der Dokumente in Bezug auf das hängige F.____-Verfahren mit der Fall-Nr. 1.
2. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger CHF 9'460.80 (brutto) zzgl. Zins zu 5 % seit 1. Januar 2025 als Schadenersatz wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung für die Zeit vom 13. September 2024 bis 31. Dezember 2024 zu bezahlen.
3. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger CHF 2'190.– (netto) zzgl. Zins zu 5 % seit 1. Januar 2025 als Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung zu bezahlen.
4. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
5. Die Widerklage wird vollumfänglich abgewiesen.
6. Es werden keine Kosten erhoben.
7. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine reduzierte Parteientschädigung von CHF 2'680.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.
8. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
9. 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.

Wird nur die Regelung der Gerichtskosten und der Parteientschädigung in diesem Entscheid angefochten, kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, **Beschwerde** erhoben werden. In der Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind im Doppel und mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Winterthur, 26. Februar 2026

BEZIRKSGERICHT WINTERTHUR
Arbeitsgericht

Der Arbeitsgerichtspräsident i. V.:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. Ch. Vogel

MLaw L. Lobeto