

Bezirksgericht Winterthur

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr. AH250027-K/U

Mitwirkend: Arbeitsgerichtspräsident i.V. MLaw L. Bügler
Gerichtsschreiberin MLaw L. Lobeto

Urteil vom 20. April 2026
(begründete Fassung)

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwältin MLaw X._____

gegen

B._____ GmbH,

Beklagte

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von CHF 4'965.25 brutto (Lohn Juni 2025) zu bezahlen, nebst Verzugszins zu 5% seit dem 26. Juni 2025;
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von CHF 14'067.95 brutto (Schadenersatz nach Art. 337c Abs. 1 OR) zu bezahlen, nebst Verzugszins zu 5% seit dem 26. Juni 2025;
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von CHF 7'000.- netto (Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR) zu bezahlen, nebst Verzugszins zu 5% seit dem 26. Juni 2025, unter explizitem Vorbehalt der Nachklage;
4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von CHF 290.- (Kinderzulagen) zu bezahlen, nebst Verzugszins zu 5% seit dem 26. Juni 2025;
5. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger ein korrigiertes auf den 31. August 2025 datiertes Arbeitszeugnis mit dem Wortlaut des Zwischenzeugnisses vom 25. Januar 2025 sowie mit dem folgenden Schlusssatz: «Aus wirtschaftlichen Gründen sahen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn A. _____ per 31. August 2025 zu beenden, was wir sehr bedauern. Wir bedanken uns für seine Leistungen und wünschen ihm für die weitere Zukunft alles Gute.» aus- und zuzustellen;
6. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit begründeter Klage vom 24. November 2025 samt Beilagen liess der Kläger das vorliegende Verfahren einleiten (act. 1 – 5/1-5). Der Beklagten wurde sodann mit Verfügung vom 25. November 2025 Frist angesetzt, um ihre schriftliche Stellungnahme im Doppel einzureichen (act. 6). Innert Frist reichte die Beklagte ihre Stellungnahme vom 5. Januar 2026 samt Beilagen ein (act. 8 – 9/0-13).
2. Die Parteien wurden auf den 6. März 2026 zur Hauptverhandlung vorgeladen (act. 10). An derselben erschienen Rechtsanwältin MLaw X2. _____ namens und in Begleitung des Klägers sowie C. _____, Gesellschafter und Geschäftsfüh-

rer der Beklagten mit Einzelzeichnungsberechtigung, namens der Beklagten (Prot. S. 4). Mit Schreiben vom 25. März 2026 zeigte Rechtsanwältin MLaw X2._____ an, dass sie das Mandat niederlege und der Kläger fortan durch Rechtsanwältin MLaw X1._____ vertreten werde (act. 14 – 15).

2. Das Verfahren erweist sich als spruchreif (Art. 236 Abs. 1 ZPO). Auf die einzelnen Ausführungen der Parteien und die eingereichten Unterlagen ist – sofern für die Entscheidungsfindung relevant – in den folgenden Erwägungen einzugehen.

II. Prozessuales

1. Zuständigkeit, Streitwert, Verfahrensart, Klagebewilligung

1.1. Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Der Arbeitsort des Klägers befand sich in D._____ (act. 1 Rz. 2). Entsprechend ist das hiesige Gericht für die Beurteilung der vorliegenden Streitsache örtlich zuständig.

1.2. Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.– werden vom Präsidenten des Arbeitsgerichts als Einzelgericht entschieden (§ 25 GOG ZH). Der Streitwert beziffert der Kläger mit insgesamt CHF 29'302.35 (act. 1 Rz. 4). Es findet demnach das vereinfachte Verfahren Anwendung (art. 243 Abs. 1 ZPO).

1.3. Die Klagebewilligung datiert vom 22. August 2025, wobei sie am 25. August 2025 beim Kläger einging (act. 3; act. 1 Rz. 3). Die Klage wurde somit rechtzeitig eingereicht (Art. 209 Abs. 3 ZPO). Im Übrigen erweisen sich die Prozessvoraussetzungen als erfüllt und geben zu keinen Bemerkungen Anlass (Art. 59 i.V.m. Art. 60 ZPO).

2. Verfahrensmaximen und Beweisregeln

2.1. Vorliegend ist ein Sachverhalt von Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO zu beurteilen; es handelt sich um übrige arbeitsrechtliche Streitigkeiten (vgl. Art. 243 Abs. 2

ZPO e contrario) mit einem Streitwert von unter CHF 30'000.—. Folglich gelangt die soziale Untersuchungsmaxime zur Anwendung.

2.2. Bei der sozialen Untersuchungsmaxime beschränkt sich das Gericht darauf, bei der Feststellung des Sachverhaltes und der Beweiserhebung "mitzuwirken". Es bleibt Sache der Parteien, das Tatsächliche vorzutragen und die Beweismittel zu bezeichnen. Die soziale Untersuchungsmaxime entbindet die Parteien nicht von der Pflicht, bei der Sachverhaltsermittlung und Beweiserhebung mitzuwirken (BSK ZPO-MAZAN, Art. 247 N 13). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung hat das Gericht die Parteien zwar bezüglich des erheblichen Sachverhalts und all-fälliger Beweismittel zu befragen, die Parteien müssen jedoch die wesentlichen Behauptungen selbst vorbringen. Die gerichtliche Untersuchungspflicht ersetzt die Mitwirkung der Parteien demgemäss nicht vollständig (BGE 141 III 569 E. 2.3.1). Auch im Geltungsbereich der sozialen Untersuchungsmaxime ist das Gericht an die Dispositionsmaxime gebunden und kann nicht mehr oder nichts anderes als verlangt bzw. nicht weniger als anerkannt zusprechen (Art. 58 Abs. 1 ZPO; BSK ZPO-MAZAN, Art. 247 N 21).

2.3. Beweisgegenstand sind rechtserhebliche, streitige Tatsachen (Art. 150 Abs. 1 ZPO). Dies setzt entsprechende, substantiierte Tatsachenbehauptungen voraus, die von der Gegenseite genügend substantiiert bestritten werden können (vgl. BGE 141 III 433 E. 2.6; BGE 144 III 519 E. 5.2.2.2; Urteil BGer 4A_299/2015 vom 2. Februar 2016 E. 2.3 m.w.H.). Andernfalls besteht vorbehältlich Art. 153 ZPO kein Raum für eine Beweisabnahme (Urteil BGer 4A_504/2015 vom 28. Januar 2016 E. 2.4; Urteil BGer 4A_113/2017 vom 6. September 2017 E. 6.1.1). Das Beweisverfahren dient also nicht dazu, fehlende Behauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen, sondern setzt solche vielmehr voraus (Urteil BGer 4A_113/2017 vom 6. September 2017 E. 6.1.1).

III. Parteivorbringen

1. Unbestrittener Sachverhalt

1.1. Der Kläger war vom 1. September 2016 bei der Beklagten als Schreiner in einem Pensum von 100 % tätig. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag bestand nicht. Vereinbart war ein Bruttolohn von CHF 5'500.– bzw. CHF 5'958.30 inkl. dem Anteil für den 13. Monatslohn (act. 1 Rz. 5; act. 8 Rz. 2.1; act. 5/1).

1.2. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mündlich per 31. Juli 2025 und stellte den Kläger gleichzeitig frei. Unklar sind sich die Parteien bzw. der Kläger selbst, ob die Beklagte am 18. Juni 2025 oder am 19. Juni 2025 die ordentliche Kündigung aussprach (vgl. act. 1 Rz. 6; act. 11 Rz. 38; Prot. S. 24; Prot. S. 26). Dies ist – wie sich nachfolgend noch genauer zeigen wird – insofern irrelevant, als dass die Beklagte am 25. Juni 2025 die fristlose Kündigung aussprach (act. 5/2). Als Begründung führte die Beklagte an, dass der Kläger den Verlust des Hauptkunden verursacht, er eine fahrlässige Arbeitsweise sowie den Arbeitsplatz ohne ärztliches Zeugnis verlassen habe (act. 5/2).

1.3. Unbestritten geblieben ist die Ausführung des Klägers, wonach er den Lohn für den Monat Juni 2025 noch nicht erhalten habe (act. 1 Rz. 17).

1.4. Die Beklagte stellte dem Kläger ein auf den 15. Juli 2025 datiertes Arbeitszeugnis aus (act. 5/5). Noch wenige Monate zuvor wurde dem Kläger indessen ein Zwischenzeugnis ausgestellt, welches sich im Wortlaut vom Schlusszeugnis unterschied (act. 5/3).

2. Parteivorbringen des Klägers

2.1. Der Kläger macht geltend, die Kündigung sei ungerechtfertigt, da er sich unter den von der Beklagten vorgebrachten Gründen für die fristlose Kündigung schlicht nichts vorstellen könne und der Kläger sich in den neun Jahren seiner Anstellung bei der Beklagten nie eine Verwarnung o.ä. erhalten habe (act. 1 Rz. 8 f.). Erst kurz vor der Kündigung habe der Kläger von der Beklagten ein Zwischenzeugnis erhalten, welches ihm Zuverlässigkeit, Qualitätsbewusstsein, Loyalität und ein vorbildliches Verhalten attestiert habe, welches mit den Gründen der Kündigung nicht vereinbar sei (act. 1 Rz. 8).

2.2. Es werde bestritten, dass es in der Arbeitsausführung des Klägers zu erheblichen Mängeln gekommen sei (act. 11 Rz. 5). Zusammengefasst bringt der Kläger vor, bei den von der Beklagten vorgebrachten Baustellen sei mehrheitlich der Geschäftsführer für die Endmontage zuständig gewesen. Der Kläger selbst habe jeweils die Vormontage übernommen. Die beanstandenden Mängel würden die Endmontage besprechen, weshalb der Kläger nicht dafür verantwortlich gemacht werden könne (act. 11 Rz. 7 ff.). Der Vorwurf, der Kläger sei für den Verlust eines Hauptkunden der Beklagten verantwortlich gewesen, wird durch den Kläger bestritten (act. 11 Rz. 15 und 25). Dieser besagte Kunde arbeite vielmehr weiterhin mit der Beklagten zusammen. Es sei jedoch korrekt, dass die Baustelle in E._____ der Beklagten entzogen worden sei, jedoch sei dies bereits im Februar oder März 2025 geschehen und habe nicht mit dem Kläger zu tun gehabt (act. 11 Rz. 15). Der Kläger hält im Übrigen fest, dass diverse Schadensmeldungen, welche die Beklagte zur Begründung der fristlosen Kündigung anführe, bereits mehrere Jahre her seien. So stamme sowohl die Schadensmeldung hinsichtlich der Baustelle in F._____ als auch jene hinsichtlich der Baustelle in G._____ aus dem Jahr 2023 (act. 11 Rz. 22 f.).

2.3. Weiter werde bestritten, dass der Kläger mehrfach mündlich verwarnet worden sei, geschweige denn ihm eine fristlose Kündigung angedroht worden sei (act. 11 Rz. 27). Die Verwarnung, welcher die Beklagte ins Recht lege, sei nicht gerechtfertigt und zudem über zweieinhalb Jahre vor der fristlosen Entlassung erfolgt (act. 11 Rz. 29). Es werde auch bestritten, dass der Kläger der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben sei (act. 11 Rz. 31 ff.). Die von der Beklagten eingereichte Stundenkontrolle sei vollumfänglich durch die Beklagte selbst ausgefüllt worden. Sollte der Kläger sein Stundensoll von 8.5 Stunden pro Tag nicht erreicht haben, sei dies einzig darauf zurückzuführen, dass er mit der Arbeit auf der Baustelle fertig und damit nicht genügend Arbeit vorhanden gewesen sei. Allfällige Minusstunden des Klägers seien allein aufgrund von Arbeitgeberverzug entstanden (act. 11 Rz. 36). Es sei im Übrigen festzuhalten, dass der Kläger bis zum 18. Juni 2025 bei der Beklagten gearbeitet habe, was auch die Stundenkontrolle ausweise (act. 11 Rz. 39).

3. Parteivorbringen der Beklagten

3.1. Die Beklagte trägt hingegen zusammengefasst vor, der Kläger habe wiederholt unsorgfältig gearbeitet. Trotz mehrfacher Gespräche und klarer Anweisungen an den Kläger, die Arbeiten fachgerecht auszuführen, seien erneut gravierende Beanstandungen aufgetreten (act. 8 Rz. 2.2). Infolge der mangelhaften Arbeitsleistung des Klägers sei die Zusammenarbeit mit einem Hauptkunden faktisch beendet worden. Die Beklagte habe bereits zugesagte Aufträge in E._____ sowie einen Grossauftrag in Zürich zu einem Gesamtvolumen von CHF 90'000.– verloren. Auch weitere Kunden hätten die Zusammenarbeit im Jahr 2024 sowie zu Beginn des Jahres 2025 eingestellt, nachdem es zu fehlerhaften Montagen gekommen sei (act. 8 Rz. 2.3.; Prot. S. 7 ff.). Entgegen den Darstellungen des Klägers, habe es mehrere mündliche Verwarnungen an den Kläger gegeben und dem Kläger sei klar kommuniziert worden, dass bei weiterer mangelhafter Arbeitsleistung eine fristlose Kündigung erfolgen würde (act. 8 Rz. 2.4.; Prot. S. 16).

3.2. Im April 2025 habe der Kläger von der Beklagten einen Lohnvorschuss von CHF 2'500.– erhalten. Die Rückzahlung erfolgte erst im Umfang von CHF 1'000.–, weshalb noch CHF 1'500.– ausstehend seien. Dieser Betrag stelle eine Gegenforderung dar und sei mit allfälligen Forderungen des Klägers zu verrechnen (act. 8 Rz. 2.7). Weiter habe der Kläger 178.5 Minusstunden gehabt, die ebenfalls anzurechnen wären (act. 8 Rz. 2.7 Prot. S. 20 f.).

IV. Rechtliches und Würdigung

1. Fristlose Kündigung

1.1. Nach Art. 337 Abs. 1 OR kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos aufgelöst werden. Die ausserordentliche Kündigung nach Art. 337 Abs. 1 OR muss innerhalb angemessener Frist 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 an-

gemessene Frist kommen i.d.R. zwei bis drei Arbeitstage in Betracht (OFK OR-MILANI, Art. 337 N 18).

1.2. Unstrittig ist, dass die Klägerin zunächst am 18. bzw. 19. Juni 2025 das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigte. Damit hat die Beklagte zum Ausdruck gebracht, dass zu diesem Zeitpunkt eine Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar war. Entsprechend muss sich bereits in zeitlicher Hinsicht der Grund für die fristlose Kündigung nach Aussprache der ordentlichen Kündigung zugetragen haben. Die Beklagte verpasst es jedoch, nachvollziehbar darzulegen, dass es zwischen der ordentlichen Kündigung vom 18. bzw. 19. Juni 2025 und der fristlosen Kündigung vom 25. Juni 2025 zu einem Vorfall kam, welcher das Aussprechen einer ausserordentlichen Kündigung nach Art. 337 Abs. 1 OR rechtfertigen würde. Die Vorfälle, welche die Beklagte als Gründe für die fristlose Kündigung vorbringt, liegen nicht in dem genannten Zeitraum. Wie der Stundenliste des Klägers, welche durch die Beklagte erstellt wurde, zu entnehmen ist, war der Kläger zwischen den 18. bzw. 19. Juni 2025 und dem 25. Juni 2025 denn auch nicht für die Beklagte tätig (act. 9/11). Ein Fehlverhalt bei der Arbeitsleistung während dieser Zeit ist damit ausgeschlossen. Vielmehr geschehen die vorgebrachten Fehlverhalten des Klägers – Absenzen bei der Arbeit, mangelhafte Leistung etc. – bereits mehrere Monate bis hin zu Jahren vor der Kündigung. Entsprechend ist anzunehmen, dass die Beklagte bereits am 18. bzw. 19. Juni 2025 Kenntnis des Kündigungsgrundes hatte. Das Aussprechen der fristlosen Kündigung am 25. Juni 2025, mithin sechs bzw. sieben Tage später, gilt unter Berücksichtigung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung als verspätet. Dies gilt umso mehr, wenn zuvor bereits eine ordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. Entsprechend ist die fristlose Kündigung bereits unter diesem Aspekt ungerechtfertigt.

1.3. Selbst wenn entgegen den vorstehenden Ausführungen in zeitlicher Hinsicht von einer rechtzeitigen ordentlichen Kündigung auszugehen wäre, läge kein wichtiger Grund vor. Die Beklagte begründet die ausserordentliche Kündigung im wesentlichen mit einer mangelhaften Arbeitsleistung des Klägers. Eine mangelhafte Arbeitsleistung kann nur dann eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn dem

Arbeitnehmer entweder ein völliges berufliches Versagen vorgeworfen werden muss oder wenn die schlechte Leistung auf ein grobes Verschulden zurückzuführen ist (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337 N 21). Die von der Beklagten vorgebrachten Mängel in der Arbeitsleistung des Klägers lassen weder ein völliges berufliches Versagen noch ein grobes Verschulden des Klägers erkennen. Dies zeigt sich bereits daran, dass der Kläger seit mehreren Jahren bei der Beklagten tätig war und gemäss deren eigenen Ausführungen seine Arbeiten – zumindest zeitweise – gut erledigte (vgl. Prot. S. 16). Die von der Beklagten behaupteten Verwarnungen werden vom Kläger im Übrigen bestritten. Die Beklagte unterlässt es nachvollziehbar darzulegen, wann und in welcher Form konkret Verwarnungen erfolgt sein sollen (act. 8 Rz. 2.4; Prot. S. 16). Es liegt einzig eine Verwarnung im Recht, welche bereits im Jahr 2022 und damit drei Jahre vor der Kündigung ausgesprochen wurde (act. 9/8). Mangels später erfolgter Verwarnung kann sich die Beklagte auch nicht auf eine gestützt auf eine Verwarnung zufolge mangelhafter Arbeitsleistung ausgesprochene Kündigung stützen. Die fristlose Kündigung erweist sich damit auch in dieser Hinsicht als ungerechtfertigt.

1.4. Schadenersatz nach Art. 337c Abs. 1 OR

1.4.1. Im Rahmen des Schadenersatzes nach Art. 337c Abs. 3 OR fordert der Kläger unter Rechtsbegehren Ziff. 2 einen Betrag von CHF 14'067.95 (act. 1 Rz. 10). Vor dem Hintergrund, dass die fristlose Kündigung im Juni 2025 verspätet und damit ungerechtfertigt ausgesprochen wurde, ist dem Kläger ein unter Berücksichtigung von Art. 337c Abs. 3 OR der Lohn während der ordentlichen Kündigung als Schadenersatz zuzusprechen.

1.4.2. Dem Kläger wurde am 25. Juni 2025 fristlos gekündigt. Er war seit dem 1. September 2016 bei der Beklagten angestellt und befand sich im neunten Dienstjahr. Gemäss Art. 39 Abs. 1 GAV für das Schreinerhandwerk beträgt die Kündigungsfrist damit drei Monate. Dem Kläger ist folglich der Lohn während der ordentlichen Kündigungsfrist für die Monate Juli bis September 2025 zu bezahlen sowie für jene Tage im Juni 2025, für welche er noch nicht entschädigt wurde (vgl. nachstehend E. 2). Unter Berücksichtigung des Monatslohnes des Klägers in der

Höhe von Fr. 5'500.– zzgl. 13. Monatslohn (damit insgesamt monatlich CHF 5'958.35) entspricht dies folglich einem Betrag von CHF 18'867.95.

1.4.3. Gemäss Art. 337c Abs. 2 OR hat sich der Kläger anzurechnen, was er durch anderweitige Arbeit in diesem Zeitraum verdient hat. Bereits ab September 2025 konnte der Kläger eine neue Stelle antreten, wobei er einen Monatslohn von CHF 4'800.– erwirtschaftete. Dieser Verdienst ist von CHF 18'867.95 in Abzug zu bringen. Folglich ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger ein Schadenersatz in der Höhe von CHF 14'067.95 zu bezahlen. Da die Summe ab dem Zeitpunkt der fristlosen Entlassung zu verzinsen ist, ist Verzugszins von 5 % gemäss Art. 104 Abs. 1 OR seit dem 26. Juni 2025 geschuldet (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 337c N 1).

1.5. Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR

1.5.1. Da die fristlose Kündigung vom 25. Juni 2025 ungerechtfertigt erfolgte, steht dem Kläger eine Entschädigung zu. Diese hat nach Ermessen zu erfolgen und darf die Höhe von sechs monatlichen Bruttolöhnen nicht überschreiten (Art. 337c Abs. 3 OR). Die Höhe der Entschädigung hat sich entscheidend nach der Verwerflichkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (BGE 132 III 246 E. 6a).

1.5.2. Der Kläger war während neun Jahren und damit für eine nicht unbeachtliche Zeit bei der Beklagten angestellt. Die Kündigung, welche durch die Beklagte zuerst ordentlich und sodann fristlos ausgesprochen wurde, kam für den Kläger in dieser Form unerwartet. Eine Verwarnung liegt, wie bereits erwogen, nicht vor. Damit rechtfertigt es sich ohne Weiteres, die Entschädigung in der Höhe von mindestens CHF 8'500.– festzusetzen.

1.5.3. Die von der Beklagten vorgebrachte Gegenforderung und Verrechnungsanzeige in der Höhe von CHF 1'500.– wird durch den Kläger anerkannt (act. 8 Rz. 2.7.; act. 11 Rz. 42). Die Beklagte ist demnach zu verpflichten, dem Kläger eine

Entschädigung in der Höhe von CHF 7'000.– zu bezahlen. Auch für diesen Betrag hat die Beklagte einen Verzugszins in der Höhe von 5 % seit dem 26. Juni 2025 zu leisten.

2. Lohn für Juni 2025

2.1. Unter Rechtsbegehren Ziffer 1 fordert der Kläger CHF 4'965.25 brutto für den Lohn vom 1. bis 25. Juni 2025, d.h. bis zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung. Gemäss unbestrittenen Vorbringen des Klägers wurde dem Kläger im Juni 2025 kein Lohn ausbezahlt (act. 1 Rz. 17). Unter Berücksichtigung, dass vertraglich ein Monatslohn von Fr. 5'500.– zzgl. einem 13. Monatslohn (damit insgesamt monatlich CHF 5'958.35) vereinbart wurde, ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger für die Zeit vom 1. bis 25. Juni 2025 einen Lohn in der Höhe von CHF 4'965.25 zu bezahlen. Unter Berücksichtigung, dass mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses alle Forderungen fällig werden, ist zudem ein Verzugszins von 5 % seit dem 26. Juni 2025 geschuldet (Art. 339 Abs. 2 OR i.V.m. Art. 102 Abs. 2 OR i.V.m. Art. 104 Abs. 1 OR).

2.2. Die Beklagte führt aus, der Kläger weise zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung ein Minusstundensaldo aus, welche von allfälligen Lohnforderungen in Abzug zu bringen seien (act. 8 Rz. 2.7). Die Minusstunden bleiben indessen unsubstantiiert und deren Bestand wird durch den Kläger bestritten (act. 11 Rz. 35 f.). Die diesbezüglichen Vorbringen der Beklagten sind widersprüchlich, führt sich doch einerseits aus, es habe immer genügend Arbeit gehabt, stellt sich aber andererseits gleichzeitig auf den Standpunkt, es sei durchaus möglich, dass man an einem Arbeitsort früher fertig gewesen sei und es hätte sich nicht mehr gelohnt, zu einer anderen Baustelle zu fahren. Es ergibt sich aus den Behauptungen der Beklagten nicht schlüssig, wann ein ersterer und wann letzterer Fall eingetreten sein soll (Prot. S. 20 f.). Folglich dringt die Beklagte mit diesen Ausführungen nicht durch und es sind keine Minusstunden in Abzug zu bringen.

3. Kinderzulagen

Im Übrigen fordert der Kläger die Auszahlung der Differenz der gesetzlich geschuldeten Kinderzulagen in der Höhe von total CHF 290.–. Die Beklagte anerkennt diese Forderung (act. 8 Rz. 3.4). Damit ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger die Kinderzulagen in der Höhe von CHF 290.– zu bezahlen. Auch auf diesen Betrag ist ein Verzugszins von 5 % seit dem 26. Juni 2025 zu bezahlen (Art. 339 Abs. 2 OR i.V.m. Art. 102 Abs. 2 OR i.V.m. Art. 104 Abs. 1 OR).

4. Arbeitszeugnis

4.1. Der Kläger verlangt die Aus- und Zustellung eines korrigierten, auf den 31. August 2025 datierten Arbeitszeugnis mit dem Wortlaut des Zwischenzeugnisses vom 25. Januar 2025 sowie mit dem folgenden Schlusssatz: «Aus wirtschaftlichen Gründen sahen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn A._____ per 31. August 2025 zu beenden, was wir sehr bedauern. Wir bedanken uns für seine Leistungen und wünschen ihm für die weitere Zukunft alles Gute.» Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen ein Zeugnis auszustellen, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistung und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Verschlechtert die Arbeitgeberin das Schlusszeugnis im Vergleich zu einem kurz zuvor ausgestellten Zwischenzeugnis, ist dies nach ständiger Gerichtspraxis nur zulässig, wenn seit der Ausstellung des Zwischenzeugnisses erhebliche Änderungen eingetreten sind, die eine schlechtere Beurteilung rechtfertigen, oder wenn das Zwischenzeugnis nachweislich unrichtig war (HANSRUEDI WYSS in: von Kaenel/Rudolph (Hrsg.), Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl., Zürich/Genf 2024, Rz. 9.69).

4.2. Der Kläger erhielt am 25. Januar 2025 ein Zwischenzeugnis von der Beklagten (act. 1 Rz. 20; act. 5/3). Das Arbeitszeugnis, welches dem Kläger in der Folge ausgestellt wurde, weicht hinsichtlich der Qualität merklich davon ab (act. 5/5). Die Beklagte konnte keine Gründe vorbringen, weshalb der Forderung des Klägers nach der Ausstellung eines Schlusszeugnisses mit dem Wortlaut der Zwischenzeugnisses, welches bemerkenswerterweise nur wenige Monate vor dem Arbeitsende ausgestellt wurde, nicht entsprochen werden könnte. Entsprechend

ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger ein Schlusszeugnis mit nachstehendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

Herr A._____, geboren am tt. Juli 1995, war vom 1. September 2016 bis zum 31. August 2025 in unserem Unternehmen, der B._____ GmbH, tätig.

Herr A._____ übernahm in unserer Firma insbesondere folgende Aufgaben:

- Montage von Türen, Einbauschränken und Fenstern: Herr A._____ war verantwortlich für die fachgerechte Montage von Türen, Einbauschränken und Fenstern in Neubauten sowie Umbauten. Dabei gehörte das Kürzen und Anpassen der Elemente zu seinen Aufgaben.*
- Koordination und Verteilung von Elementen: Zudem sorgte Herr A._____ für die Verteilung der Montageelemente auf den Baustellenetagen, wodurch ein reibungsloser Arbeitsablauf gewährleistet wurde.*
- Diverse Baustellenarbeiten: Herr A._____ übernahm auch diverse weitere Aufgaben auf der Baustelle, die er stets sorgfältig und effizient ausführte.*
- Koordination mit der Bauleitung: Ein weiterer wichtiger Teil seiner Tätigkeit war die enge Koordination mit der Bauleitung, um sicherzustellen, dass alle Arbeiten planmässig und ohne Verzögerungen durchgeführt werden konnten.*

Herr A._____ zeichnet sich durch eine hohe Fachkompetenz und Zuverlässigkeit aus. Er erledigte seine Aufgaben präzise und mit hoher Qualität. Auch unter schwierigen Bedingungen behielt er die Ruhe und arbeitete gewissenhaft. Seine langjährige Erfahrung und sein handwerkliches Können machten ihn zu einem wertvollen Mitglied unseres Teams.

Besonders hervorzuheben war seine Treue und Loyalität gegenüber der B._____ GmbH. Herr A._____ hatte sich in den vergangenen zehn Jahren als äusserst engagierter Mitarbeiter erwiesen, der massgeblich zur Weiterentwicklung des Unternehmens beigetragen hatte.

Das Arbeitsverhältnis mit Herrn A._____ war von gegenseitigem Respekt und einer angenehmen Zusammenarbeit geprägt. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war stets vorbildlich.

Aus wirtschaftlichen Gründen sahen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn A. _____ per 31. August 2025 zu beenden, was wir sehr bedauern. Wir bedanken und für seien Leistungen und wünschen ihm für die weitere Zukunft alles Gute.

5. Fazit

Zusammenfassend ist die Klage antragsgemäss gutzuheissen.

V. 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 die Beklagte haben eine Parteientschädigung geltend gemacht (act. 1 S. 2; act. 8 Rz. 5). Die Parteientschädigung spricht das Gericht nach den jeweiligen kantonalen Tarifen zu (Art. 105 Abs. 2 ZPO).

2.2. Vorliegend beläuft sich der Streitwert auf CHF 29'302.35. 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 5'322.– (inkl. MwSt.).

3. Verteilung

Gemäss Art. 106 Abs. 1 ZPO werden die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt. Vorliegend obsiegt der Kläger vollumfänglich. Damit ist ihm die voll-

umfängliche Parteientschädigung zuzusprechen und die Beklagte ist zu verpflichten, ihm eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 5'322.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.

VI. Rechtsmittel

Da der eingeklagte Streitwert über CHF 10'000.– liegt, ist der vorliegende Entscheid in Anwendung von Art. 308 Abs. 2 ZPO mit Berufung anfechtbar. Der Kostenentscheid ist gemäss Art. 110 ZPO selbständig mit Beschwerde anfechtbar.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger den Betrag von CHF 4'965.25 brutto (Lohn Juni 2025) zu bezahlen, nebst Verzugszins zu 5 % seit dem 26. Juni 2025.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger den Betrag von CHF 14'067.95 brutto (Schadenersatz nach Art. 337c Abs. 1 OR) zu bezahlen, nebst Verzugszins zu 5 % seit dem 26. Juni 2025.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger den Betrag von CHF 7'000.– netto (Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR) zu bezahlen, nebst Verzugszins zu 5 % seit dem 26. Juni 2025.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger den Betrag von CHF 290.– (Kinderzulagen) zu bezahlen, nebst Verzugszins zu 5 % seit dem 26. Juni 2025.
5. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger ein neues Arbeitszeugnis auf der Grundlage des Zwischenzeugnisses vom 25. Januar 2025 mit folgendem Wortlaut auszustellen:

Herr A._____, geboren am tt. Juli 1995, war vom 1. September 2016 bis zum 31. August 2025 in unserem Unternehmen, der B._____ GmbH, tätig.

Herr A._____ übernahm in unserer Firma insbesondere folgende Aufgaben:

- *Montage von Türen, Einbauschränken und Fenstern:* Herr A._____ war verantwortlich für die fachgerechte Montage von Türen, Einbauschränken und Fenstern in Neubauten sowie Umbauten. Dabei gehörte das Kürzen und Anpassen der Elemente zu seinen Aufgaben.
- *Koordination und Verteilung von Elementen:* Zudem sorgte Herr A._____ für die Verteilung der Montageelemente auf den Baustellenetagen, wodurch ein reibungsloser Arbeitsablauf gewährleistet wurde.
- *Diverse Baustellenarbeiten:* Herr A._____ übernahm auch diverse weitere Aufgaben auf der Baustelle, die er stets sorgfältig und effizient ausführte.
- *Koordination mit der Bauleitung:* Ein weiterer wichtiger Teil seiner Tätigkeit war die enge Koordination mit der Bauleitung, um sicherzustellen, dass alle Arbeiten planmässig und ohne Verzögerungen durchgeführt werden konnten.

Herr A._____ zeichnet sich durch eine hohe Fachkompetenz und Zuverlässigkeit aus. Er erledigte seine Aufgaben präzise und mit hoher Qualität. Auch unter schwierigen Bedingungen behielt er die Ruhe und arbeitete gewissenhaft. Seine langjährige Erfahrung und sein handwerkliches Können machten ihn zu einem wertvollen Mitglied unseres Teams.

Besonders hervorzuheben war seine Treue und Loyalität gegenüber der B._____ GmbH. Herr A._____ hatte sich in den vergangenen zehn Jahren als äusserst engagierter Mitarbeiter erwiesen, der massgeblich zur Weiterentwicklung des Unternehmens beigetragen hatte.

Das Arbeitsverhältnis mit Herrn A._____ war von gegenseitigem Respekt und einer angenehmen Zusammenarbeit geprägt. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war stets vorbildlich.

Aus wirtschaftlichen Gründen sahen wir uns gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Herrn A._____ per 31. August 2025 zu beenden, was wir sehr bedauern. Wir bedanken und für seinen Leistungen und wünschen ihm für die weitere Zukunft alles Gute.

6. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

7. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 5'322.– (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, Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.
10. Wird nur die Regelung 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, 20. April 2026

BEZIRKSGERICHT WINTERTHUR
Arbeitsgericht

Arbeitsgerichtspräsident i.V.:

Die Gerichtsschreiberin:

MLaw L. Bügler

MLaw L. Lobeto