

Arbeitsgericht Zürich

4. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH250076-L/U

Mitwirkend: Bezirksrichter lic. iur. T. Fleischer als Einzelrichter,
Gerichtsschreiberin MLaw T. Melling

Urteil vom 20. Januar 2026
(begründete Fassung)

in Sachen

A._____,
Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____

gegen

B._____ **AG**,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. rer. publ. et lic. iur. Y._____

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

" Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 6'863.00 brutto zzgl. 5% Zins seit dem 01.08.2024 zu leisten;

weiter sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung in der Höhe von CHF 22'400.00 netto zzgl. 5% Zins seit dem 01.08.2024 zu leisten;

unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. 8.1% MwSt. zulasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Streitgegenstand

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist die Rechtmässigkeit der von der Beklagten ausgesprochenen fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 31. Juli 2024 (vgl. act. 5/4). Die Beklagte behauptet, dem Kläger infolge geleisteter Schwarzarbeit bzw. infolge Verletzung der geltenden Treuepflicht zu Recht fristlos gekündigt zu haben und beantragt die Abweisung der Klage (act. 11 und Prot. S. 6 ff.). Der Kläger ist der Meinung, dass die Beklagte ihm nicht wegen Schwarzarbeit, sondern wegen eines vermeintlich strafrechtlich relevanten Vorfalles gekündigt hat und bestreitet den Vorwurf eines strafrechtlich relevanten Vorfalles (act. 16 Rz. 3 ff.). Er ist der Ansicht, dass ihn die Beklagte vor Aussprache der Kündigung mit dem Vorwurf geleisteter Schwarzarbeit hätte konfrontieren müssen. Infolge fehlender Konfrontation und falscher Grundangabe, erachtet er die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt erfolgt. Gestützt darauf verlangt der Kläger von der Beklagten die Ausrichtung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie eine Pönalentschädigung in Höhe von vier Monatslöhnen, was insgesamt Fr. 29'263.– entspreche.

II. Prozessgeschichte und Prozessuales

1. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 23. Juni 2025 (Datum Poststempel) reichte der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise ... + ..., datiert vom

19. März 2025. Die Frist von Art. 209 Abs. 3 ZPO ist entsprechend gewahrt (act. 3). Mit Verfügung vom 1. Juli 2025 wurde der Beklagten Frist angesetzt, um eine Stellungnahme zur Klage im Sinne einer Klageantwort einzureichen (act. 6). Mit Eingabe vom 18. September 2025 nahm die Beklagte innert Frist zur Klage Stellung (act. 11). In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 16. Dezember 2025 vorgeladen (act. 14). Nachdem anlässlich der Hauptverhandlung die Parteivorträge erstattet wurden und die Parteien zu den Noven Stellung nehmen konnten, verfügte der Richter über die abzunehmenden Beweise und nahm diese ab. In der Folge nahmen beide Rechtsvertreter zur Befragung des Klägers Stellung (Prot. S. 5 ff.). Anlässlich der Vergleichsverhandlung konnte keine Einigung erzielt werden (Prot. S. 23). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

2. Prozessuales

Die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich sind unstrittig und gegeben.

III. **Sachverhalt und wesentliche Parteistandpunkte**

1. Unbestrittener Sachverhalt

1.1. Der Kläger war seit dem 1. Januar 2024 als Automechaniker PW bei der Beklagten angestellt und arbeitete in der Zweigniederlassung Zürich-C._____. Es wurde eine Kündigungsfrist von einem Monat im ersten Dienstjahr vereinbart (act. 5/7). Mit Schreiben vom 7. Juni 2024 wies die Beklagte den Kläger darauf hin, dass er zum wiederholten Mal zu spät zur Arbeit erschienen sei und ein häufiges Zuspätkommen am Arbeitsplatz eine fristlose Kündigung zur Folge haben würde (act. 13/9). Das Schreiben bestritt der Kläger nicht, indes bestritt er, tatsächlich mehrmals zu spät erschienen zu sein (act. 16 Rz. 6).

1.2. Unbestritten ist, dass ein Lehrling der Beklagten den Fahrzeughalter und Auftraggeber D._____ an den Kläger verwies, um Einbauarbeiten an seinem Fahrzeug zu tätigen (Prot. S. 15). Der Auftraggeber und der Kläger kannten sich davor noch nicht. Der Kläger erklärte sich einverstanden mit der Ausführung der Einbauarbeiten und ging dabei von einem entgeltlichen Auftrag aus (Prot. S. 15 und S. 18 und

S. 20). Unbestritten ist weiter, dass der Kläger in der Folge in seiner eigenen Garage die vom Fahrzeughalter gekauften Gewindetieferlegungsfedern in dessen Fahrzeug einbaute (Prot. S. 16 und act. 11 Rz. 20) und der Lehrling der Beklagten, Herr E._____, die Einbaubestätigung lautend auf den Namen der Beklagten unterzeichnete (act. 5/9 S. 2). Der Kläger bestritt zwar zu wissen, dass der Lehrling diese Einbaubestätigung selbst im Namen der Beklagten unterzeichnete, bestätigte jedoch anlässlich der gerichtlichen Befragung, zu wissen, dass es einer Einbaubestätigung einer anerkannten Garage zuhanden des Strassenverkehrsamts bedürfe (Prot. S. 18). Der Kläger verlangte sodann mit Zahlungsbefehl vom 11. Februar 2025 vom Fahrzeughalter D._____ die Bezahlung von Fr. 430.80 für die Rechnung der Tieferlegungsfedern (act. 13/8).

1.3. Die Beklagte wurde durch den Auftraggeber D._____ auf die Sache aufmerksam, nachdem Letzterer einen Selbstunfall mit seinem Fahrzeug hatte. Gegenstand des Kündigungsgesprächs vom 31. Juli 2024 zwischen den Parteien war die Frage, wer die Einbaubestätigung unterzeichnet hat. Des Weiteren wurde Schwarzarbeit und die Frage der Entgeltlichkeit der vom Kläger verrichteten Arbeit thematisiert (act. 13/4; act. 11 Rz. 17 ff.). Als Grund der Kündigung führte die Beklagte im Kündigungsschreiben "aufgrund der vorliegenden und nachweisbaren strafrechtlich relevanten Vorfälle" an (act. 5/4 S. 1). Nach Einleitung des Vorverfahrens infolge gestelltem Strafantrag durch die Beklagte, stellte die Staatsanwaltschaft Schaffhausen dieses mit Verfügung vom 7. November 2024 wiederum ein (act. 5/8-9). Gemäss der Einstellungsverfügung hat der Kläger nur die Montage ausgeführt und nichts mit der Einbaubestätigung vom 15. Juli 2024 zu tun (act. 5/9).

1.4. Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger eine Entschädigung wegen missbräuchlicher fristloser Kündigung geltend (act. 1).

2. Wesentliche Parteistandpunkte

2.1. Kläger

Der Kläger stellt sich zusammengefasst auf den Standpunkt die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger lediglich basierend auf einem Verdacht einer strafbaren Handlung fristlos gekündigt, wobei sich dieser Verdacht nachträglich als unbegründet erwiesen habe (act. 1 Rz. 5 ff.). Zudem habe die Beklagte es unterlassen, die gebotenen und ihr zumutbaren Überprüfungshandlungen hinsichtlich des an sie herangetragenen Verdachts vorzunehmen. Die Verdachtskündigung sei als krass treuwidrig und missbräuchlich zu qualifizieren. Der Umstand, dass der Kläger plötzlich über kein gesichertes Einkommen verfügte, habe bei ihm als Alleinverdiener zu einer existentiellen Krise geführt. In Folge sei der Kläger in finanzielle Schwierigkeiten geraten und musste, um sich finanzieren zu können, ein Darlehen aufnehmen. Die unberechtigte fristlose Entlassung sei auch in hohem Masse persönlichkeitsverletzend gewesen (act. 1 Rz. 7 ff.). Im Rahmen der Replik bringt der Kläger zusätzlich vor, dass seine E-Mail vom 2. August 2024 aufzeige, dass vorgängig keine Konfrontation mit den Vorwürfen erfolgt sei (act. 16 Rz. 7).

2.2. Beklagte

Die Beklagte stellt sich zusammengefasst auf den Standpunkt, die fristlose Kündigung sei gerechtfertigt gewesen und sie hätte im Zeitpunkt der Kündigung einen mehr als fundierten Verdacht eines strafrechtlichen Verhaltens (Urkundenfälschung) gehabt. Sie habe nach den Erkenntnissen aus den polizeilichen Ermittlungen betreffend das verunfallte Fahrzeug über den Einbau der Tieferlegungsfedern durch den Kläger auf Namen der Beklagten und auf eigene Rechnung erfahren. Sie habe den Kläger zu einem Kündigungsgespräch eingeladen und ihm erklärt, dass das Ausführen von Arbeiten hinter dem Rücken des Arbeitgebers, auf eigene Rechnung einen klaren Fall von Schwarzarbeit darstelle. Das Verhalten des Klägers stelle insgesamt einen gravierenden Verstoss gegen die Treuepflicht nach Art. 321a OR und damit einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung dar. Anschliessend an das Gespräch habe die Beklagte dem Kläger das Kündigungsschreiben übergeben. Sie habe die fristlose Kündigung mit den "vorliegenden Vor-

fällen" begründet und dem Kläger erklärt, dass sein Verhalten Schwarzarbeit und damit eine gravierende Treuepflichtverletzung darstelle (act. 11 Rz. 17, 36, 26; Prot. S. 13 f.). Die Reaktion des Klägers mit E-Mail vom 2. August 2024 zeige, dass sich dieser des Unrechtsgehalts seines Tuns durchaus bewusst gewesen sei. So habe er geschrieben "(...) D.am 31.07.2024 Herr F._____ hat irgendwas gemeint wegen Schwarz Arbeit???Ich habe KEINE EINZIGE Rappen erhalten bis heute 02.08.2024 vom Auto Besitzer und keine Rechnung erstellt." Der Kläger habe somit verstanden, dass ihm die Beklagte das Ausführen von Schwarzarbeit vorgeworfen habe. Seine Ausrede, er habe für seine Arbeiten nichts erhalten, habe sich zudem als falsch erwiesen. Der Kläger habe bereits zu diesem Zeitpunkt versucht, seine Aufwendungen Herrn D._____ (privat) in Rechnung zu stellen. Später habe er die Rechnung gestellt und Herrn D._____ sogar betrieben (act. 11 Rz. 28 f.).

IV. Fristlose Kündigung

1. Rechtliches

1.1. Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Abs. 3).

1.2. Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 130 III 28 E. 4.1 S. 31, 213 E. 3.1 S. 220 f.; 129 III 380 E. 2.1 S. 382 mit Hinweisen). Zu berücksichtigen ist sodann auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Urteil 4C.95/2004

vom 28. Juni 2004 E. 2). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGE 127 III 153 E. 1a S. 155; 116 II 145 E. 6a S. 150).

1.3. Ein Verstoss gegen die Treuepflicht kann unter anderem in einer Abwerbung, der Vorbereitung einer neuen Tätigkeit sowie einem Kundenkontakt bei einem Stellenwechsel bestehen. Der Umfang der Treuepflicht hängt stark von der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb ab. Das Mass an Loyalität, das einem leitenden Angestellten abverlangt wird, ist wesentlich grösser als bei einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung (BGE 4A_32/2008 vom 20.5.2008 E.3.1 = ARV 2008 S. 200 = JAR 2009 S. 260, BGE 127 III 86 = JAR 2001 S. 177, BGE 104 II 28, BGer in JAR 1995 S. 193 = SJ 1995 S. 809, AppH BE in JAR 1994 S. 181). Grundsätzlich reicht das Abwerben von Kunden oder Angestellten während der laufenden Kündigungsfrist aus, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (vgl. BGE 117 II 72 E. 4 mit Hinweis auf: BGE 104 II 28 Nr. 6). Erfolgt die konkurrenzierende Tätigkeit entgeltlich, spricht man von Schwarzarbeit; diese wird in Art. 321a Abs. 3 ausdrücklich untersagt und ist i.d.R. Grund für eine fristlose Entlassung (BGer, 28.6.2022, 4A_115/2022 = ARV 2022, 278; OGer ZH, JAR 2020, 712; AGer ZH, JAR 2010, 683; OGer LU, JAR 2000, 251 f.; AGer Wil, JAR 1993, 121; Art. 337 N 29).

1.4. Wie die ordentliche Kündigung setzt auch die fristlose Kündigung keine vorgängige Anhörung voraus, um wirksam zu sein. Eine vorherige Anhörung kann aber die Gefahr einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung reduzieren (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 18 zu Art. 337).

2. Würdigung

2.1. Rechtzeitigkeit der Kündigung

Die höchstrichterliche Praxis ist streng und gesteht dem Kündigenden im Normalfall eine kurze Überlegungsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften zu (BGE 138 I 113 E. 6.3.2 m.H.). So ereignete

sich der Unfall am 26. Juli 2024 und der Fahrzeughalter und Auftraggeber D. _____ informierte die Beklagte am 29. Juli 2024 über die Arbeiten des Klägers (act. 13/2 und act. 11 Rz. 17). Die Kündigung erfolgte am 31. Juli 2024 (act. 5/8). Unbestritten geblieben und erwiesen ist somit, dass die Beklagte innert zwei Tagen, bzw. innert angemessener Frist nach Kenntniserlangung des wichtigen Grundes den Kläger fristlos entlassen hat.

2.2. Begründung der Kündigung

2.2.1. Der Gesetzgeber hat an Ausbleiben, Unwahrheit oder Unvollständigkeit der Begründung keine direkten Sanktionen beispielsweise in Form von Missbräuchlichkeit der Kündigung geknüpft (BGE 121 III 60 = JdT 1996 I 47 = JAR 1996 S. 187 = Pra 1995 Nr. 254). Eine falsche oder ausbleibende Begründung kann sodann in die Beweiswürdigung einfließen, wenn aufgrund des im Zusammenhang mit der Begründung an den Tag gelegten Verhaltens des Kündigenden die Glaubwürdigkeit von dessen Prozessstandpunkt in Zweifel gezogen werden muss (vgl. zum Ganzen: STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 14 zu Art. 335 mit Verweis u.a. auf BGE 121 III 60 = JdT 1996 I 47 = JAR 1996 S. 187 = Pra 1995 Nr. 254 und BBl 1984 II 596, AGer und OGer ZH in Entscheide des AGer ZH 2002 Nr. 14). Dies geht allerdings nicht so weit, dass aus einer verweigerten oder falschen Begründung eine Vermutung der Missbräuchlichkeit der Kündigung entstünde (BGE 4C.282/2006 vom 1.3.2007 E.4.2). Der Richter kann aber die Missbräuchlichkeit der Kündigung dann vermuten, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schlüssiger Indizien zeigen kann, dass das vom Arbeitgeber angegebene Kündigungsmotiv nicht der Realität entspricht (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 14 zu Art. 335).

2.2.2. Als wichtiger Grund kann nur ein Ereignis in Frage kommen, das sich vor der fristlosen Kündigung abgespielt hat. Unter bestimmten Voraussetzungen kann sich der Kündigende auch nachträglich auf ein solches Ereignis berufen, selbst wenn es ihm im Zeitpunkt seines Kündigungsentscheides noch nicht bekannt war. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist ein Nachschieben von Kündigungsgründen zulässig, wenn dem Kündigenden das Ereignis im Zeitpunkt der Kündigung weder bekannt war noch bekannt sein konnte. Diesfalls ist zu fragen, ob das Ereignis derart ist, dass es - wenn der Kündigende es gekannt hätte - zu

einem Vertrauensbruch hätte führen können und damit zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte (BGE 142 III 579 E. 4.3. S. 580 f., 127 III 310 E. 4a S. 314; 124 III 25 E. 3c S. 29 f.; 121 III 467 E. 5a S. 472 f.).

2.2.3. Infolge der rechtskräftig gewordenen Einstellungsverfügung der Staatsanwaltschaft Schaffhausen vom 7. November 2024 (act. 5/9), liessen sich die Verdachtsmomente der Beklagten hinsichtlich der strafrechtlich relevanten Vorfälle nicht bestätigen. Indes lässt sich - wie oben bereits festgehalten - aus der E-Mail des Klägers vom 2. August 2024 schliessen, dass diesem (spätestens) im Kündigungsgespräch vom 31. Juli 2024 der Vorwurf der Schwarzarbeit gemacht worden war (act. 11 Rz. 26; act. 13/4). Thematisch wusste der Kläger somit schon durch die anlässlich des Gesprächs vom 31. Juli 2024 erhobenen Vorwürfe, weshalb das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. Andererseits muss entgegen der Ausführungen des Klägers festgehalten werden, dass die Beklagte in ihrem Kündigungsschreiben gerade nicht nur strafrechtlich relevante Vorfälle, sondern eben auch "Kündigung aufgrund der vorliegenden Vorfälle" erwähnte und somit nicht nur mündlich mitteilte. Daraus kann geschlossen werden, dass die Beklagte auch wegen den vom Kläger zugegebenen Arbeiten an einem Fahrzeug eines Dritten, der potentieller Kunde der Beklagten war, fristlos entlassen wurde. Ausserdem ist nicht die juristische exakte Einordnung durch die Beklagte massgeblich, sondern ob die tatsächlichen Umstände objektiv einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR darstellen. Aus der E-Mailantwort des Klägers vom 2. August 2024 ist abzuleiten, dass er wusste, welches Verhalten ihm angelastet worden war. Deshalb darf der Beklagten aus der unpräzisen Bezeichnung kein Nachteil erwachsen. Demnach handelt es sich nicht um ein Nachschieben eines Kündigungsgrundes, denn die Beklagte hat ihre Kündigung mit der Schwarzarbeit bzw. mit der Verletzung der Treuepflicht wenn auch nicht ganz klar verständlich - begründet.

2.3. Wichtiger Grund

2.3.1. Unbestrittenermassen nahm der Kläger den Auftrag, der ihm vom Lehrling der Beklagten E._____ zugeschanzt wurde, an und baute die Tieferlegungsfedern in das Fahrzeug des Auftraggebers ein (act. 13/4; act. 13/7; Prot. S. 18). Der Kläger gab auch zu, den Auftraggeber D._____ vor Annahme des Auftrags nicht

gekannt zu haben. Zudem brachte er vor, dass Herr D._____ kein Kunde der Beklagten gewesen sei (Prot. S. 15 ff.). Die Tatsache, dass der Kläger Herrn D._____ nicht persönlich kannte, sowie der Umstand, dass sich dieser zunächst an Herrn E._____ und damit indirekt für die Ausführung der Arbeiten an die Beklagte wandte und sich im Nachhinein bewahrheitete, dass der Kläger tatsächlich Geld für die Einbauarbeiten verlangte, spricht gegen die Qualifikation als Freundschaftsdienst bzw. als geringfügige Gefälligkeit. Eine geringfügige Gefälligkeit wäre ohnehin nur bei geringer Intensität sowie fehlender Beeinträchtigung der Interessen der Beklagten anzunehmen (vgl. LGVE 2009 I Nr. 15 = JAR 2010 S. 544; AGer ZH in ZR 1985 Nr. 111, a.M. KGer SG in SJZ 1985 S. 25; OGer ZH in JAR 1990 S. 335 E.5 f.). Der Kläger hat durch den eigenmächtigen Einbau der Tieferlegungsfedern Leistungen erbracht, welche in Art und Umfang denjenigen entsprachen, die von der Beklagten im Rahmen ihrer ordentlichen Geschäftstätigkeit angeboten werden. Der Kläger trat damit in unmittelbare Konkurrenz zur Beklagten. Indem er die Arbeitsleistung ausserhalb des betrieblichen Rahmens und ohne Wissen der Beklagten (abgesehen vom Lehrling E._____) erbrachte, entzog er dieser eine potenzielle Kundschaft und nahm ihr die Möglichkeit, die entsprechende Leistung selbst zu erbringen und zu fakturieren. Dem Kläger war klar, dass das nicht geht. Deshalb betonte er im E-Mail vom 2. August 2024, er habe kein Geld erhalten. Die Formulierung führt in die Irre. D._____ hatte zwar wirklich noch nicht bezahlt, es ging aber von Anfang an um einen entgeltlichen Auftrag unter der Hand für eine Person, die der Kläger vorher nicht gekannt hatte. Es ging nicht um einen unentgeltlichen Freundschaftsdienst.

2.3.2. Auch die Tatsache, dass sich erst im Nachhinein die Annahme der Beklagten bewahrheitete, dass der Kläger tatsächlich Rechnung stellte und damit einen entgeltlichen Auftrag ausführte, spielt keine Rolle. Auch ist irrelevant, ob die Rechnung im Nachhinein beglichen wurde (vgl. Vorbringen des Klägers: Prot. S. 15 ff.). Einerseits kann der Arbeitnehmer auch durch eine unentgeltliche Arbeitsleistung oder durch eine Tätigkeit für sich selbst (wie eine eigene Firma) das Ansehen des Arbeitgebers beeinträchtigen oder diesen konkurrenzieren und dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzen. Solche Fälle sind über Art. 321a Abs. 1 OR zu erfassen (vgl. BGer, 26.7.2004, 4C.221/2004 = JAR 2005, 240). Und andererseits hat der Kläger im Nachhinein nachweislich Rechnung gegenüber

dem Auftraggeber gestellt, sodass er den Auftrag mit der Idee der Entgeltlichkeit ausführte. Fakt ist, dass dieses Verhalten (Ausführen der Arbeiten ohne Wissen der Beklagten und gegen Rechnungstellung) als Abwerben von Kundschaft zu qualifizieren ist. Es überschreitet den Rahmen zulässiger Nebentätigkeiten deutlich und verletzt die dem Kläger obliegende Treuepflicht gemäss Art. 321a OR. Es lässt keine Zweifel offen, dass der Einbau der Tieferlegungsfedern als konkurrenzierende Tätigkeit, welche geeignet war, der Beklagten wirtschaftlichen Schaden zuzufügen sowie ihre Interessen im Markt unmittelbar zu beeinträchtigen, erfolgt ist.

2.3.3. Im Rahmen der Beweisabnahme erklärte der Kläger auf Nachfrage des Einzelrichters, gewusst zu haben, dass Herr D._____ für die von ihm ausgeführten Arbeiten eine Einbaubestätigung zu Händen des Strassenverkehrsamtes brauchen würde, sich jedoch keine weiteren Gedanken dazu gemacht hatte, da er davon ausgegangen sei, dass Herr D._____ dies mit Herrn E._____ bereits abgesprochen hatte. Er beruft sich darauf, dass sein Auftrag lediglich darin bestanden hätte, die Tieferlegungsfedern einzubauen (Prot. S. 17 ff.). Festzuhalten ist, dass es schwierig nachzuvollziehen ist, dass der Kläger Einbauarbeiten durchführte, für welche er wusste, dass es eine Einbaubestätigung brauchen würde und diese selbst nicht ausstellte und auch den Auftraggeber nicht danach fragte, wer diese denn ausstellen werde oder ausgestellt habe. Wer, wenn nicht der ausführende Mechaniker bzw. die beauftragte Firma selbst kann den korrekten Einbau gegenüber dem Strassenverkehrsamt bestätigen? Dies lässt zumindest Zweifel aufkommen bezüglich seiner angeblichen Unwissenheit, dass der Auftraggeber eine Bestätigung erhielt, die so aussah, als hätte die Beklagte als Vertragspartner des Fahrzeughalters die Tieferlegungsfedern eingebaut und übernehme dafür die Verantwortung. Der Kläger wusste, dass der Auftraggeber auch im Kontakt mit dem Lehrling der Beklagten stand. Daher ist nachvollziehbar, wenn die Beklagte sich vor diesem Hintergrund auf den Standpunkt stellt, dass das Vertrauensverhältnis erschüttert wurde. Es ist naheliegend, dass die Beklagte zusammenfassend auch zum Schluss gelangte, dass der Kläger zumindest geahnt haben musste, dass es bei der Ausstellung der Bestätigung nicht mit rechten Dingen zu und her ging. Der Kläger hat zumindest gedankenlos an einem Vorgang mitgewirkt, der zur Ausstellung einer täuschenden Bestätigung geführt hat. Er hatte das Wissen, um sich vorzustellen,

dass genau dies leicht passieren könnte. Selbstverständlich darf nicht nur die Beklagte solche Bestätigungen zuhanden des Strassenverkehrsamts ausstellen. Es liegt aber auf der Hand, dass die Bestätigung einer renommierten, dem Strassenverkehrsamt bekannten Garage das Verfahren beim Strassenverkehrsamt erleichtert, verglichen mit der Bestätigung einer Privatperson oder eines unbekannten Betriebs.

2.3.4. Anzumerken ist, dass die Beklagte im Rahmen des Kündigungsschreibens die angebliche Strafbarkeit überbetont hat. Immerhin war für den Kläger indes klar, dass es nicht nur darum ging, wer das Bestätigungsschreiben zu Handen des Strassenverkehrsamts unterzeichnet hat. Auch nach den Aussagen des Klägers in der persönlichen Befragung wussten die Verantwortlichen der Beklagten im Zeitpunkt der Kündigung, dass E. _____ die Bestätigung unterzeichnet hatte, nicht der Kläger (Prot. S. 19). Vielmehr ging es der Beklagten um den Vorfall als Ganzes. Aus ihrer Sicht sah die Sache so aus: Ein Fahrzeug war in einen Selbstunfall verwickelt und es existierte eine Bestätigung, als ob die Beklagte für den Einbau der Tieferlegungsfedern verantwortlich wäre. Das ist ein Risiko für den Ruf einer Garage, unabhängig davon, ob die konkreten Arbeiten technisch einwandfrei ausgeführt wurden. Die Verantwortlichen der Beklagten gingen davon aus, das sei strafbar. Es ist aber nachvollziehbar, dass die Beklagte solche Vorfälle, ob strafbar oder nicht, nicht dulden will. Selbst wenn die Beklagte sich nicht genügend klar im Rahmen des Kündigungsgesprächs und in der schriftlichen Kündigung ausgedrückt hat, würde dies die Kündigung selbst nicht unzulässig machen, solange die Beklagte nachvollziehbar darlegen kann was die effektive Ursache für die Kündigung war.

2.3.5. Der Kläger bringt vor, dass Schwarzarbeit bei Mechanikern der Beklagten üblich sei, denn diese werde auch von anderen Arbeitnehmern der Beklagten geleistet und toleriert (act. 16/5; Prot. S. 12). Die pauschale Behauptung, dass auch andere einem solchen Verhalten nachgehen würden ist unsubstantiiert und entbehrt jeder Beweisgrundlage. Auch bestritt die Beklagte dieses Vorbringen. Der Kläger vermochte weder darzutun noch zu belegen, dass die Beklagte konkurrierende Tätigkeiten geduldet oder erlaubt hätte. Eine angebliche Branchenüblich-

keit vermag eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht gemäss Art. 321a OR ausserdem nicht zu rechtfertigen (Basler Kommentar Zivilgesetzbuch I (Art. 1-456), Geiser/Fountoulakis (Hrsg.), 7. Aufl., St. Gallen/Freiburg 2022, LARDELLI/VETTER, Art. 8 N 24 ff. und N 45a). Entsprechend ist diese Einwendung des Klägers unbehelflich. Selbst wenn es so wäre, dass die Beklagte Arbeiten ihrer Angestellten auf eigene Rechnung duldet, würde sich im Resultat nichts ändern. Es wäre realitätsfremd, davon auszugehen, dass die Beklagte dann auch noch die Ausstellung von Bestätigungen in ihrem Namen duldet für Arbeiten, deren Qualität sie nicht beeinflussen kann. Der Kläger kann auch nichts zu seinen Gunsten daraus ableiten, dass die Beklagte um die Einzelfirma "G._____" gewusst haben soll. Selbst wenn die Beklagte das Reparieren von Motorrädern in eigener Werkstatt unter eigener Firma nach Feierabend geduldet haben sollte, läge darin kein Einverständnis mit einem Vorgang, wie er hier in Frage steht.

2.4. Fazit

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass der Vorfall, wie er heute feststeht (Einbauarbeiten an einem Fahrzeug eines potentiellen Kunden der Beklagten durch den Kläger in der vorliegenden Konstellation), objektiv dazu geeignet war, das für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauen schwer und unwiderruflich zu zerstören. Es handelte sich um einen erheblichen Vertrauensbruch, aufgrund dessen die fristlose Kündigung rechtmässig ausgesprochen wurde. Die Klage ist demnach unbegründet und abzuweisen.

V. Missbräuchliche Kündigung

Der Kläger macht am Rande geltend, dass es sich bei der fristlosen Kündigung auch um eine missbräuchliche Kündigung handeln würde (act. 1 Rz. 7 ff.). Substantiiert vorgetragen sind diesbezüglich weder die formellen noch die materiellen Voraussetzungen. So macht er nicht geltend, weshalb es eine persönlichkeitsverletzende Kündigung gewesen sein soll und nach dem oben dargelegten ist nicht ersichtlich, dass die Kündigung zu unrecht infolge eines Verdachts missbräuchlich sein soll. Entsprechend ist nicht weiter darauf einzugehen.

VI. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Der Streitwert des Verfahrens beläuft sich auf Fr. 29'263.—. Kosten sind daher nicht geschuldet (Art. 114 lit. c ZPO).
2. Die Entschädigungsfolgen richten sich nach Obsiegen und Unterliegen der Parteien (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO). Als Parteientschädigung gilt der Ersatz notwendiger Auslagen, die Kosten einer berufsmässigen Vertretung und in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung, wenn eine Partei nicht berufsmässig vertreten ist (Art. 95 Abs. 3 ZPO).
3. Beim gegebenen Streitwert beträgt die ordentliche Parteientschädigung Fr. 4'919.— (exkl. MWST). Sie ist mit der Erstattung der Klageantwort verdient und deckt die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 4 i.V.m. § 11 AnwGebV). Bezüglich des Antrags der Beklagten auf Zusprechung der Parteientschädigung zuzüglich Mehrwertsteuer ist grundsätzlich auf das Kreisschreiben des Obergerichtes vom 17. Mai 2006 hinzuweisen. Demgemäss hat eine mehrwertsteuerpflichtige Partei, welche den Mehrwertsteuerzuschlag beantragt, die Umstände, welche einen (vollen) Vorsteuerabzug nicht zulassen, zu behaupten und zu belegen. Dies gilt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung auch, wenn die Gegenseite gegen den Antrag auf Zusprechung des Mehrwertsteuerzuschlages nicht opponiert (Urteil des Bundesgerichts 4A_552/2015 vom 25. Mai 2016, E. 4.5). Mangels entsprechender Behauptungen der mehrwertsteuerpflichtigen Beklagten ist die Parteientschädigung ohne Mehrwertsteuer zuzusprechen.
4. Der Kläger unterliegt mit Bezug auf die gesamte Forderung. Bei diesem Verfahrensgang ist der Kläger zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 4'919.— (exkl. MWST) zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.

3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 4'919.– zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde.
5. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 20. Januar 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
4. Abteilung

Der Einzelrichter:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. T. Fleischer

MLaw T. Melling

versandt am: