

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA160004-O/U.doc

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende, Oberrichter Dr. H.A. Müller und Oberrichterin Dr. M. Schaffitz sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. R. Blesi Keller

Beschluss und Urteil vom 17. August 2016

in Sachen

A._____ GmbH,

vormals B._____ GmbH

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. X._____

gegen

C._____,

Klägerin und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y._____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 1. Abteilung, vom 10. November 2015 (AH150114-L)

Rechtsbegehren (Urk. 1 S. 2 f.):

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin netto Fr. 21'121.40 zzgl. Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012 zu bezahlen, zusammengesetzt aus:
 - Lohnnachzahlung 1. Dezember 2012 bis 28. Februar 2013: Fr. 12'450.– zzgl. Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012;
 - Feriensaldo 6 Tage: Fr. 1'149.60 zzgl. Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012;
 - Pönale aufgrund ungerechtfertigter fristloser Kündigung: Fr. 8'300.– zzgl. Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, an die Sozialversicherungen und die Pensionskasse aufgrund der unter Ziffer 1 genannten Forderung die entsprechenden Beträge auszurichten.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin ein Arbeitszeugnis entsprechend der folgenden Formulierung unter Anpassung des Ausstelldatums auf den 28. Februar 2013 und Anpassung der Anstellungsdauer vom 26. Oktober 2006 bis 28. Februar 2013 auszustellen:

"Zürich, 28. Februar 2013

Arbeitszeugnis

Die B. _____ GmbH ist auf die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Mode, vor allem Vermittlung und Verkauf von Modekollektionen spezialisiert.

Gerne bestätigen wir, dass Frau C. _____, geboren am tt. März 1987, vom 26. Oktober 2006 bis am 28. Februar 2013 als Verkäuferin im Ladenlokal in Zürich tätig war.

Die Arbeitsbereiche von Frau C. _____ umfassten:

- sämtliche anfallenden Arbeiten im Ladenlokal, inkl. Kassenerführung und Kundenberatung
- Beratung / Mitsprache beim Wareneinkauf
- Beratung / Mitsprache in Merchandiseangelegenheiten
- Kundenberatung
- Einrichtungskonzept des Ladenlokals nach Neulieferungen

Ich habe Frau C. _____ als eine zuverlässige, flexible und interessierte Mitarbeiterin kennengelernt. Die ihr zugewiesenen Arbeiten erfüllte sie stets sorgfältig, verantwortungsbewusst und gewissenhaft. Wenn es die betriebliche Situation erforderte, war Frau C. _____ stets bereit, dem Betrieb auch über die reguläre Arbeitszeit zur Verfügung zu stehen. Mit ihren Leistungen waren wir stets sehr zufrieden.

Ihre zuvorkommende, hilfsbereite und freundliche Wesensart wurde von unseren Kunden sowie Vorgesetzten sehr geschätzt. Leider waren aus unternehmerischen Gründen gezwungen, Frau C._____ zu kündigen, was uns sehr schwer gefallen ist.

Wir danken Frau C._____ herzlich für die geleisteten Arbeiten und wünschen ihr für die Zukunft viel Glück und Erfolg.

B._____ GmbH

gez. D._____ "

4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

**Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 1. Abteilung,
vom 10. November 2015 (Urk. 23 S. 22 f.):**

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin
 - Fr. 12'043.45 netto Schadenersatz für die Zeit vom 1. Dezember 2012 bis 28. Februar 2013,
 - Fr. 1'666.70 netto Ferienlohn und
 - Fr. 4'150.– Pönale (brutto = netto)nebst Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012 zu bezahlen.
Im Mehrbetrag wird Ziffer 1 des Rechtsbegehrens abgewiesen.
2. Es wird davon Vormerk genommen, dass die Klägerin Ziffer 2 des Rechtsbegehrens zurückgezogen hat.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin ein Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) aus- und zuzustellen.
4. Es werden keine Kosten erhoben.

5. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine reduzierte Prozessentschädigung von Fr. 4'225.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.
6. [Mitteilungssatz]
7. [Rechtsmittelbelehrung]

Berufungsanträge:

der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 22 S. 2):

"1. Es seien Dispositiv-Ziffer 1 und 5 des angefochtenen Entscheides aufzuheben und es sei die Klage der Klägerin / Berufungsbeklagten abzuweisen,
unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuer zu Lasten der Klägerin / Berufungsbeklagten."

der Klägerin und Berufungsbeklagten (Urk. 30 S. 2):

- "1. Die Anträge des Beklagten und Berufungsklägers seien vollumfänglich abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beklagten und Berufungsklägers."

Erwägungen:

I.

1. Die Beklagte und Berufungsklägerin (fortan Beklagte) ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Sie firmierte vormals unter B. _____ GmbH. Die Beklagte bezweckt unter anderem den Verkauf und Handel mit Modeartikeln aller Art sowie Accessoires. Einzelzeichnungsberechtigter Geschäftsführer ist D. _____ (Urk. 5/2; Urk. 25/1). Die Klägerin und Berufungsbeklagte (fortan Klägerin) war

vom 21. Oktober 2006 bis zum 31. Juli 2010 bei der Beklagten als Verkäuferin in einem Vollzeitpensum tätig. Im August und September 2010 wurde die Ladenlokalität umgebaut. Hernach wurde die Klägerin von der Beklagten ab dem 18. Oktober 2010 wiederum als Verkäuferin mit einem 100 % Pensum eingestellt (Urk. 1 S. 5; Urk. 5/3; Urk. 5/5). Am 29. November 2012 konfrontierte der Geschäftsführer der Beklagten die Klägerin erstmals mit dem Vorwurf von Unregelmässigkeiten in den Tagesabrechnungen bzw. Fehlbeträgen in den Jahren 2009 bis 2012 (eine Abweichung aus verbuchten Kreditkartenabrechnungen zu vereinnahmten Zahlungen; Urk. 11 S. 5 und S. 7; Urk. 16 S. 5). Es folgten weitere Gespräche zwischen den Parteien, insbesondere am 4. und 7. Dezember 2012. Am 11. Dezember 2012 schrieb der Geschäftsführer der Beklagten unter dem Betreff *Fristlose Kündigung* an die Klägerin unter anderem: "Wir beziehen uns auf unsere geführten Gespräche und bestätigen Ihnen, dass wir das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen." (Urk. 5/7). Im Dezember 2012 betrug der Lohn der Klägerin Fr. 4'150.– brutto pro Monat (Urk. 1 S. 9; Urk. 5/16 [ab Lohnabrechnung Juli 2012]; Urk. 11 S. 16). Am 18. Januar 2013 reichte die Beklagte eine Strafanzeige gegen die Klägerin ein (Urk. 5/12; Urk. 11 S. 8). Das Strafverfahren wurde mit Verfügung vom 25. August 2014 eingestellt (Urk. 5/10). Mit Schreiben vom 2. Oktober 2015 an die Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat beantragte die Beklagte die Wiederaufnahme des eingestellten Verfahrens (Urk. 17/1). Das Verfahren wurde zwischenzeitlich wieder aufgenommen (Urk. 35 S. 2).

2. Mit der Eingabe vom 17. August 2015 und der Klagebewilligung des Friedensrichteramtes Zürich, Kreise 1 und 2, vom 28. April 2015 erhob die Klägerin vor Vorinstanz Klage mit dem eingangs erwähnten Begehren (Urk. 1; Urk. 3). Betreffend den Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens ist auf die Erwägungen der Vorinstanz zu verweisen (Urk. 23 S. 4). Mit Urteil vom 10. November 2015 sprach die Vorinstanz der Klägerin Fr. 12'043.45 netto Schadenersatz für die Zeit vom 1. Dezember 2012 bis zum 28. Februar 2013, Fr. 1'666.70 netto Ferienlohn und Fr. 4'150.– Pönale (brutto = netto) zu, alles nebst Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012. Im Mehrbetrag wies sie das Rechtsbegehren Ziffer 1 ab (Urk. 23 S. 22, Dispositivziffer 1). Sodann merkte die Vorinstanz vor, dass die Klägerin ihr Rechtsbegehren Ziffer 2 zurückgezogen hatte und verpflichtete die Beklagte da-

zu, der Klägerin ein Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) aus- und zuzustellen (Urk. 23 S. 22, Dispositivziffern 2 und 3). Gegen das Urteil der Vorinstanz hat die Beklagte fristgerecht Berufung erhoben (Urk. 19/1; Urk. 22). Die Berufungsantwort datiert vom 14. März 2016 (Urk. 30). Unter dem 3. Juni 2016 hat die Beklagte eine weitere Schrift eingereicht (Urk. 35). Sie wurde der Beklagten zur Kenntnis gebracht (Prot. S. 4; Urk. 36).

3. Mit der Berufung kann unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO). Sie ist weder an die Begründung der Berufungsanträge noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden. Ihre Kognitionsbefugnis ist in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht umfassend.

4. Neue Vorbringen sind im Berufungsverfahren lediglich eingeschränkt zulässig. Zu berücksichtigen sind neue Tatsachenvorbringen und Beweismittel, welche kumulativ ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. a und b ZPO). Dies gilt auch für Verfahren unter - wie vorliegend - eingeschränktem Untersuchungsgrundsatz (Art. 247 Abs. 2 ZPO), ist doch eine analoge Anwendung von Art. 229 Abs. 3 ZPO im Berufungsverfahren abzulehnen, da dies der im Gesetz eigens vorgesehenen abweichenden Regelung von Art. 317 ZPO entgegensteht (BGE 138 III 625 E. 2.2; ZR 110 [2011] Nr. 96; ZR 111 [2012] Nr. 35). Auch die "Natur" des vorliegenden Verfahrens bzw. die eingeschränkte Untersuchungsmaxime gebieten kein uneingeschränktes Novenrecht in zweiter Instanz (BGE 107 II 233 E. 3; ZR 100 [2001] Nr. 14; ZR 101 [2002] Nr. 39; vgl. hierzu auch BGer 4A_599/2012 vom 18. März 2013, E. 4.2 f.).

5. Die Berufung hemmt die Rechtskraft und Vollstreckbarkeit des angefochtenen Entscheids im Umfang der Anträge (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Die nicht angefochtenen Teile des Urteils werden demnach von Bundesrechts wegen formell rechtskräftig und vollstreckbar. Nachdem die Klägerin die teilweise Klageabweisung betreffend die Lohnnachzahlung (Schadenersatz) für die Zeitspanne vom 1. Dezember 2012 bis zum 28. Februar 2013 im Fr. 12'043.45 netto sowie betref-

fend die Pönale im Fr. 4'150.– (brutto = netto) übersteigenden Betrag - je zuzüglich 5 % Zins seit dem 12. Dezember 2012 - nicht angefochten hat, sind diese Teile des Urteils der Vorinstanz vom 10. November 2015 am 16. März 2016 rechtskräftig geworden (vgl. zum Zeitpunkt: BK ZPO-Sterchi, Art. 315 N 5). Dies ist vorzumerken. Weiter hat die Beklagte das Urteil nicht angefochten, insoweit sie verpflichtet wurde, der Klägerin ein Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) aus- und zuzustellen (Urk. 23 S. 22, Dispositivziffer 3). Die Rechtskraft dieser Dispositivziffer ist ebenfalls vorzumerken.

6. Auf die Parteivorbringen wird im Folgenden nur soweit notwendig eingegangen.

II.

A) Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung

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 namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Entlassung 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 tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (Art. 337 Abs. 3 OR; vgl. zum Ganzen BGer 4A_685/2011 vom 24. Mai 2012, E. 4 mit Hinweisen). Die Begehung einer strafbaren Handlung während der Anstellung, soweit dadurch die Vertrauenswürdig-

keit dahingefallen ist, rechtfertigt regelmässig eine fristlose Entlassung. Ist das Opfer der strafbaren Handlung der Arbeitgeber selber, genügen schon recht geringfügige Taten (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 337 N 5 S. 1101 f.; BGE 130 III 28 E. 4.1).

1.2. Aus dem Wesen des wichtigen Grundes hat die bundesgerichtliche Rechtsprechung abgeleitet, dass der Kündigungsberechtigte sich mit der Aussprechung der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht ungebührlich lange Zeit lassen darf. Ist ein wichtiger Grund gegeben, so ist die fristlose Kündigung sofort auszusprechen. Andernfalls ist anzunehmen, das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist sei für den Kündigenden subjektiv zumutbar, und ist das Recht auf eine sofortige Vertragsauflösung verwirkt. Dabei ist nach den Umständen des konkreten Falles zu entscheiden, innert welcher Frist dem Berechtigten billigerweise ein Entschluss darüber zuzumuten ist, ob er von seinem Recht zur fristlosen Aufhebung des Vertrags Gebrauch machen will. In der Regel wird eine Überlegungsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften als angemessen angesehen. Ein Hinauszögern über diese Zeitspanne hinaus ist nur zulässig, wenn es mit Rücksicht auf die praktischen Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens als verständlich und berechtigt erscheint. Eine Verlängerung von einigen Tagen ist etwa dann zulässig, wenn bei einer juristischen Person die Entscheidungskompetenz einem mehrköpfigen Gremium zusteht und die Willensbildung daher aufwendiger ist, oder wenn Arbeitnehmervertreter anzuhören sind (BGE 138 I 113 E. 6.3.2 mit Hinweisen; bestätigt in BGer 4A_251/2015 vom 6. Januar 2016, E. 3.2.2). Bei einem klaren Sachverhalt muss anders vorgegangen werden als in Fällen, in denen zuerst Abklärungen notwendig sind oder Verfehlungen erst langsam an den Tag treten. Geht es bei der Abklärung darum, zuerst das Ausmass der Verfehlung abschätzen zu können, so wird die Überlegungsfrist notwendigerweise erst an die Abklärungsfrist, in welcher die Fakten und Verantwortlichkeit geklärt werden, anschliessen. 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

(BGer 4C.187/2004 vom 5. Juli 2004, E. 4.1). Blosser, wenn auch ernsthafte Zweifel am vertragsgemässen Verhalten der Gegenseite lösen die Überlegungsfrist 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 zu geschehen hat. Doch darf sich der Arbeitgeber die notwendige Zeit nehmen, um die Abklärungen sorgfältig tätigen zu können. Die Beweis- und Behauptungslast für die Rechtzeitigkeit der Kündigung trägt der Kündigende (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 N 17 S. 1128).

2. Die Vorinstanz kam zum Schluss, die Beklagte habe ihr Recht auf fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses verwirkt. Sie erwog, es sei unbestritten, dass die Beklagte bereits im Oktober 2012 einen Anfangsverdacht hinsichtlich einer Straftat, begangen zu ihrem Nachteil, gehegt habe. Dieser Anfangsverdacht sei noch vage gewesen. Er habe die Frist zur Erklärung einer fristlosen Kündigung nicht auslösen können. Die Beklagte habe in der Folge weitere Abklärungen durchführen lassen. Die Listen mit den Fehlbuchungen für die Jahre 2009 bis 2012 hätten ihr spätestens Ende November 2012 vorgelegen. Die Beklagte führe aus, die Klägerin am 29. November 2012 erstmals mit den Vorwürfen konkret konfrontiert und ihren Verdacht hinsichtlich der Täterschaft der Klägerin klar und unmissverständlich geäussert zu haben. In den darauf folgenden zahlreichen ad-hoc Gesprächen sei die Klägerin bei ihrer Haltung geblieben, wonach sie bis zum Beweis des Gegenteils unschuldig sei. Am 4. Dezember 2012 habe die Beklagte der Klägerin schliesslich eine Einverständniserklärung, Bestätigung der Veruntreuung gegenüber der B._____ GmbH, vorgelegt (Urk. 13/8). Diese habe unter anderem wie folgt gelautet: "Aufgrund einer interne[n] Buchführungsprüfung wurden Differenzen bei der B._____ GmbH festgestellt, welche auf eine Veruntreuung Ihrerseits schliessen lässt. Der genaue Differenzbetrag wird in den nächsten Wochen beziffert. Mit Unterschrift dieses Schreibens gestehen Sie Ihre Schuld bezüglich obenstehenden Sachverhalt ein." Somit habe bei der Beklagten aller-spätestens am 4. Dezember 2012 der klare und konkrete Verdacht betreffend Veruntreuung durch die Klägerin vorgelegen. Zudem habe die Beklagte bereits seit Ende November 2012 über die Listen der Fehlbuchungen für die Jahre 2009

bis 2012 verfügt. Diese wolle sie der Klägerin auch umgehend per E-Mail von Ende November 2012 zukommen lassen haben. Zwischen der ersten Anhörung der Klägerin am 29. November 2012 bzw. dem Gespräch am 4. Dezember 2012, unter Vorlage der Einverständniserklärung, und der Kündigung vom 11. Dezember 2012 seien mithin elf bzw. sechs Tage vergangen. Damit habe die Beklagte mit dem Aussprechen der fristlosen Kündigung zu lange zugewartet. Zwar handle es sich bei ihr um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Ihr stehe jedoch einzig der einzelzeichnungsberechtigte Geschäftsführer vor. Die Willensbildung habe alleine bei diesem gelegen. Eine Verlängerung der Zeitspanne für die Aussprechung der fristlosen Kündigung sei der Beklagten daher nicht zuzugestehen. Zwar habe die Beklagte eigenen Ausführungen zufolge auf eine Art Aussöhnung mit der Klägerin hinwirken wollen und daher über einen längeren Zeitraum das Gespräch mit der Klägerin gesucht. Nachdem die Klägerin am 4. Dezember 2012 die Einverständniserklärung jedoch nicht unterschrieben habe, hätte die Beklagte der Klägerin innert der gebotenen Kürze, spätestens aber beim erneuten Treffen vom Freitag, 7. Dezember 2012 (drei Arbeitstage nach dem Gespräch vom 4. Dezember 2012), unmissverständlich klar machen müssen, dass eine weitere Zusammenarbeit für sie unzumutbar geworden sei. Dies habe sie indessen nicht getan. Die erst am Dienstag, 11. Dezember 2012, erfolgte schriftliche fristlose Kündigung sei verspätet gewesen und damit ungerechtfertigt (Urk. 23 S. 10 f.).

3. Die Beklagte bringt in der Berufung im Wesentlichen vor, die Vorinstanz habe die Kündigungsfrist falsch berechnet, indem sie zu Unrecht davon ausgegangen sei, eine erste Konfrontation mit gesicherter Erkenntnis habe am 29. November 2012 stattgefunden und ein Einigungsversuch sei bereits am Dienstag, 4. Dezember 2012, gescheitert gewesen. Sodann habe sie gegenüber der Klägerin im Gegensatz zum vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt bereits am 7. Dezember 2012 eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Die Vorinstanz habe in Verletzung der beschränkten Untersuchungsmaxime und unter Missachtung ihrer Fragepflicht "notwendige Kündigungssachverhaltstatsachen" nicht festgestellt. So sieht die Beklagte ihren Gehörsanspruch als mehrfach verletzt an (Urk. 22 S. 4 ff.). Die Vorinstanz habe den relevanten Sachverhalt nicht vollständig und

damit falsch festgestellt. Sie habe das Recht auf den falsch festgestellten Sachverhalt nicht korrekt angewendet (Urk. 22 S. 3).

4. Zu beachten ist, dass die Beklagte eine Verdachtskündigung aussprach (vgl. Urk. 11 S. 7, S. 14 ff.). Eine fristlose Entlassung aufgrund eines blossen Verdachts spricht der Arbeitgeber grundsätzlich auf eigenes Risiko aus. Er trägt die Beweislast dafür, dass der Verdacht berechtigt war. Erhärtet sich der Verdacht und genügt der Vorwurf den Anforderungen des wichtigen Grundes, war die fristlose Entlassung gerechtfertigt. Kann die verdächtige Tat nicht bewiesen werden, so treten grundsätzlich die Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ein, wobei das Bundesgericht hiervon zwei Ausnahmen macht (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 N 10 S. 1119 f., mit Hinweisen auf die einschlägige Rechtsprechung). Zur Beurteilung einer allfälligen Verwirkung des Rechts auf Aussprechung einer fristlosen Entlassung muss bei der Verdachtskündigung der Zeitpunkt massgebend sein, in welchem dem Kündigungsberechtigten die den Verdacht begründenden Umstände bekannt sind (Daniel Egli, Die Verdachtskündigung nach schweizerischem und deutschem Recht, 2000, S. 140). Mit anderen Worten muss der Kündigungsberechtigte sichere Kenntnis von den den Verdacht begründenden Umständen haben; diese und damit der Verdacht müssen für ihn zur Gewissheit geworden sein. Beim Vorliegen eines Verdachts kann der Arbeitgeber leicht in ein Dilemma geraten. Kündigt er frühzeitig, setzt er sich der Gefahr aus, dass die Kündigung später mangels Nachweises eines wichtigen Grundes als ungerechtfertigt qualifiziert wird; lässt er sich dagegen mit den Abklärungen Zeit, riskiert er, das Kündigungsrecht durch Verwirkung zu verlieren. In Verdachtsfällen wird ihm daher zugebilligt, sorgfältige Abklärungen zu treffen (JAR 1990 S. 273 f.; so auch im Ergebnis BGer 4A_251/2015 vom 6. Januar 2016, E. 3.2.2). Es obliegt dem Arbeitgeber zu behaupten und allenfalls zu beweisen, dass er die Abklärungen unvermittelt begann und ohne Zeitverlust vorantrieb (Egli, a.a.O., S. 140). Er hat zu behaupten und zu beweisen, dass er, nachdem der Verdacht für ihn zur Gewissheit wurde, die fristlose Entlassung sofort aussprach. Es obliegt damit im Ergebnis dem Arbeitgeber, seine Abklärungsbemühungen und -ergebnisse darzulegen und Klarheit darüber zu schaffen, dass er die Kündigung deshalb noch nicht vornahm, weil er die Beweislage noch für ungenü-

gend hielt. Anderswie ist es dem Richter nicht möglich, bei Verdachtskündigungen die Frage der Rechtzeitigkeit der Entlassungserklärung zu überprüfen (JAR 1990 S. 274).

5.1. Im Oktober 2012 hegte die Beklagte einen Anfangsverdacht hinsichtlich einer Straftat, begangen zu ihrem Nachteil. Damals wurde nach ihrer Darstellung in der Klageantwort bei der Erstellung des Buchhaltungsabschlusses für das Jahr 2011 festgestellt, dass "ein massiver Fehlbetrag respektive eine Abweichung aus verbuchten Kreditkartenabrechnungen zu vereinnahmten Zahlungen für das Jahr 2011" bestand (Urk. 11 S. 5). Ihr Geschäftsführer, so die Beklagte weiter, habe hierauf umgehend reagiert und Untersuchungen für die Jahre 2009 und 2010 angeordnet. Es habe sich herausgestellt, dass der Beklagten im Zeitraum von Oktober 2009 bis zur fristlosen Entlassung der Klägerin am 11. Dezember 2012 ein summierter Fehlbetrag in der Kasse von Fr. 22'064.55 entstanden sei (Urk. 11 S. 5; Urk. 13/2). Für ihren Geschäftsführer habe sich der Verdacht aufgedrängt, dass seine langjährige Angestellte die Kassenführung manipuliert habe. Die zeitliche Regelmässigkeit der Fehlbuchungen und die Tatsache, dass in Abwesenheit der Klägerin keine nennenswerten Fehlbeträge entstanden seien, hätten den Verdacht erhärtet. Vor Aussprechung der Kündigung habe ihr Geschäftsführer die Einsätze der Klägerin mit den Tagen, an denen Fehlbuchungen entstanden seien, überprüft. Er habe ein Extrembeispiel gefunden, welches den Verdacht vollends zur Gewissheit habe werden lassen: Die Klägerin habe im Juli 2011 für zwei Wochen in den Ferien (18. Juli 2011 bis 30. Juli 2011) gewelt und sei im Anschluss an die Ferien zusätzlich eine Woche (2. August 2011 bis 8. August 2011) krankheitshalber abwesend gewesen. Die Abschlüsse während dieser Zeit seien trotz der im Laden anwesenden Aushilfen fehlerfrei gewesen. Über das ganze Jahr 2011 gesehen, seien drei Wochen ohne Fehlbetrag einmalig (Urk. 11 S. 6). Nachdem die Listen für die Jahre 2009 bis 2012, aus welchen sich die Fehlbeträge ergeben hätten, Ende November 2012 vorgelegen hätten (vgl. Prot. VI S. 5; Urk. 13/3-6), habe daher der Geschäftsführer der Beklagten die Klägerin am 29. November 2012 konkret mit den Vorwürfen konfrontiert und seinen Verdacht hinsichtlich ihrer Täterschaft klar und unmissverständlich geäussert. Im weiteren Verlauf habe sich jedoch aus den zahlreichen ad-hoc Gesprächen im Laden

nichts Neues ergeben. Die Klägerin sei bei ihrer Haltung geblieben, wonach sie bis zum Beweis des Gegenteils unschuldig sei. Am 4. Dezember 2012 habe dann ein weiteres Gespräch im Ladenlokal stattgefunden. Nach wiederholt ergebnislosen Gesprächen habe der Geschäftsführer die Klägerin nach Hause geschickt, mit der Aufforderung, am Folgetag wieder zu erscheinen (Urk. 11 S. 7). Die Klägerin sei trotz der Aufforderung am Mittwoch, 5. Dezember 2012, unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen. Auch am Donnerstag, 6. Dezember 2012, sei sie wiederum der Arbeit fern geblieben. Nach telefonischer Rücksprache mit der Klägerin sei vereinbart worden, dass man sich am Freitag, 7. Dezember 2012, im Ladenlokal zu einer weiteren Aussprache treffe. Die Klägerin habe erwähnt, dass sie sich einen Anwalt genommen habe. Das Gespräch habe am 7. Dezember 2012 stattgefunden. Aufgrund des Verhaltens der Klägerin habe ihr Geschäftsführer der Klägerin massiv misstraut. Er habe ihr eine strafbare Handlung zum Nachteil der Arbeitgeberin vorgeworfen und die Schlüssel vom Ladenlokal herausverlangt. In der Folge hätten sich die Schreiben des Vertreters der Klägerin vom 7. Dezember 2012 und ihr Schreiben vom 11. Dezember 2012 zur fristlosen Kündigung gekreuzt (Urk. 11 S. 8).

5.2. Gemäss den Behauptungen der Beklagten vor Vorinstanz wusste sie bzw. ihr einzelzeichnungsberechtigter Geschäftsführer somit am Donnerstag, 29. November 2012, von den behaupteten Fehlbeträgen. Sie besass die Listen, aus welchen sich nach ihrer Sachdarstellung die einzelnen Fehlbuchungen nach Tagen aufgeschlüsselt für die Jahre 2009 bis 2012 ergaben (Urk. 13/3-6). Der Geschäftsführer der Beklagten hatte überprüft, an welchen Tagen Fehlbeträge bestanden und wer an diesen Tagen gearbeitet hatte. Er war zum Schluss gekommen, dass die Täterschaft bei der Klägerin liegen muss. Die Beklagte behauptet nicht, zu irgendeinem Zeitpunkt die Täterschaft einer anderen Person in Erwägung gezogen zu haben. Am 29. November 2012 konfrontierte der Geschäftsführer der Beklagten die Klägerin mit den festgestellten Tatsachen (bzw. Vorwürfen) und "äusserte klar und unmissverständlich" seinen Verdacht hinsichtlich einer Täterschaft der Klägerin (Urk. 5/12 S. 3; Urk. 11 S. 7). Der Geschäftsführer der Beklagten wollte der Klägerin Gelegenheit geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Die Klägerin stritt die Vorhaltungen anlässlich dieser in den

Tagen 29./30. November 2012 geführten Gespräche ab bzw. wies eine Täterschaft ihrerseits - bis zum Beweis des Gegenteils - von sich (Urk. 5/12 S. 3; Urk. 11 S. 7). Übereinstimmend mit den Behauptungen der Beklagten gab ihr Geschäftsführer denn auch anlässlich seiner polizeilichen Einvernahme vom 18. Januar 2013 (Urk. 5/12) zu Protokoll sowie hielt er in der von ihm verfassten "Chronologie Fall Frau C._____", eingereicht bei der Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat anlässlich der Einvernahme vom 26. Februar 2014 (Urk. 5/14 Anhang), fest, dass er die Klägerin am 29. November 2012 um zirka 16 Uhr gebeten habe, nach Hause zu gehen und sich Gedanken über die "Geschichte" zu machen. Er habe ihr gesagt, sie solle am Freitag dem 30. November 2012 morgens wieder zur Arbeit kommen. Gerne erwarte er dann eine mündliche Stellungnahme von ihr (Urk. 5/14 Chronologie 29.[11].2012, Donnerstag ca. 15:00 und ca. 16:00 Uhr; Urk. 5/12 S. 3; Urk. 5/13 S. 5). Am Freitag, 30. November 2012, sei die Klägerin bei ihrer Haltung geblieben, dass sie von nichts wisse und kein Geld gestohlen habe (Urk. 5/14 Chronologie 30.[11].2012 Freitag ca. 11:45 Uhr; Urk. 5/12 S. 3). Für den Geschäftsführer der Beklagten war dann am Freitag, 30. November 2012, klar, dass nur die Klägerin für die Begehung der von ihm entdeckten Unregelmässigkeiten in Frage kam (Urk. 5/12 S. 3).

Am Samstag, 1. Dezember 2012, zog die Klägerin einen Ferientag ein. Am Sonntag war der Laden geschlossen. Am Montag, 3. Dezember 2012, hatte die Klägerin, wie jeden Montag, frei. Am Dienstag, 4. Dezember 2012, erschien die Klägerin wieder zur Arbeit (Urk. 5/12 S. 3; Urk. 5/13 S. 5). Unbestrittenermassen fand zwischen der Klägerin und dem Geschäftsführer der Beklagten an diesem Tag ein weiteres Gespräch statt (Urk. 11 S. 7; Urk. 16 S. 3). Gemäss den Behauptungen der Beklagten war sie bzw. ihr Geschäftsführer anfangs bereit, "einen Weg mit der Klägerin zu finden". Sie habe die Klägerin vor einer Strafverfolgung bewahren wollen. Der Geschäftsführer der Beklagten machte der Klägerin daher das Angebot, auf die Einleitung eines Strafverfahrens zu verzichten, sofern sie sich bereit erkläre, den Schaden zu begleichen (Urk. 11 S. 7). Es ist denn unbestritten, dass der Geschäftsführer der Beklagten der Klägerin am 4. Dezember 2012 eine "Einverständniserklärung" mit folgendem Inhalt unterbreitete (Urk. 13/8):

"Bestätigung Veruntreuung gegenüber der B._____ GmbH

Aufgrund einer interne[n] Buchführungsprüfung wurden Differenzen bei der B._____ GmbH festgestellt, welche auf eine Veruntreuung Ihrerseits schliessen lässt. Der genaue Differenzbetrag wird in den nächsten Wochen beziffert. Mit Unterschrift dieses Schreibens gestehen Sie Ihre Schuld bezüglich obenstehenden Sachverhalt ein. Mit Ihrem Geständnis verzichten wir auf eine Anzeige bei der Polizei. Nach Feststellung des genauen Betrages wird eine Abzahlungsvereinbarung festgelegt, um eine faire Lösung für alle Parteien zu definieren.

Hiermit bestätige ich oberen Sachverhalt der Veruntreuung und bin mit dem weiteren Vorgehen einverstanden:

Datum: 4. Dezember 2012

C._____."

Bereits anlässlich des Gespräches vom Freitag, 30. November 2012, hatte der Geschäftsführer der Beklagten der Klägerin den Vorschlag gemacht, er werde bei einem Geständnis ihrerseits eine "aussergerichtliche Lösung" suchen (Urk. 5/14 Chronologie 30.[11].2012, Freitag ca. 11:45 Uhr). Nach den Behauptungen der Beklagten ging es anlässlich des Gespräches vom 4. Dezember 2012 somit nicht mehr darum, dass die Beklagte durch eine Stellungnahme der Klägerin zu den Fehlbeträgen die letzte Gewissheit über den von ihr gehegten Verdacht erlangte. Vielmehr war sie bereits am 30. November 2012 von der Täterschaft der Klägerin überzeugt. Bei einem Geständnis der Klägerin und einer Schuldanerkennung wollte die Beklagte auf eine Strafanzeige verzichten. Hierfür suchte die Beklagte mehrmals das Gespräch mit der Klägerin und räumte ihr Bedenkfristen ein. Mit dem weiteren Sammeln von Beweismaterial hatte dieses Vorgehen nichts mehr zu tun. Die Beklagte behauptet denn auch nicht, nach dem 30. November 2012 noch irgendwelche Abklärungshandlungen betreffend des Tatherganges oder der Täterschaft der Klägerin gemacht zu haben. Sie behauptet nicht, dass sie am 30. November 2012 die Beweislage noch als ungenügend für die Aussprechung einer fristlosen Kündigung erachtet hätte. Die der Klägerin am 4. Dezember 2012 unterbreitete Einverständniserklärung setzt denn auch voraus, dass die Beklagte

bzw. ihr einzelzeichnungsberechtigter Geschäftsführer vom Tathergang und der Täterschaft der Klägerin überzeugt war. Es spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle, ob die Klägerin die Unterzeichnung der Einverständniserklärung bereits am 4. Dezember 2012 oder erst am 7. Dezember 2012 definitiv verweigerte (Urk. 22 S. 8). Denn ihren eigenen Ausführungen zufolge war für die Beklagte der Tathergang und die Täterschaft der Klägerin allerspätestens am 4. Dezember 2012 im Sinne der vorangehend zitierten Literatur und Rechtsprechung (vgl. S. 11 f., E. 4) zur Gewissheit geworden. Wie bereits erwähnt (vorangehend S. 8 f., E. 1.2), rechtfertigt es sich nicht, nach der Abklärungsfrist noch eine Überlegungsfrist für die fristlose Entlassung einzuräumen, wenn der Vorwurf an den Arbeitnehmer klar ist und der Arbeitgeber sich schon bei der Abklärung des Sachverhalts überlegen kann, wie er reagieren will, wenn sich der Vorwurf als zutreffend erweist. Vorliegend hatte der Geschäftsführer der Beklagten genügend Zeit um sich darüber klar zu werden, wie er vorgehen will, wenn sich sein Tatverdacht erhärtet. Für den Geschäftsführer der Beklagten war nach den Gesprächen vom 29./30. November 2012 klar, dass die Täterschaft bei der Klägerin lag. Die Beklagte machte gemäss ihren Behauptungen keine weiteren Abklärungen mehr betreffend den Tathergang oder die Täterschaft der Klägerin. Sie sah diese offenbar nicht mehr als notwendig an. Vielmehr unterbreitete sie der Klägerin am 4. Dezember 2012 die Einverständniserklärung. Es hätte somit von der Beklagten verlangt werden können und müssen, dass ihr einzelzeichnungsberechtigter Geschäftsführer die Kündigung spätestens am 4. Dezember 2012 ausspricht. Dies hat sie unterlassen. Entsprechend ist davon auszugehen, dass der Beklagten trotz des von ihr gehegten Verdachts das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist subjektiv zumutbar gewesen wäre. Dass dem so war, widerspiegelt sich im von der Beklagten eingenommenen Standpunkt, die Klägerin sei sowohl am 5. als auch am 6. Dezember 2012 unentschuldigt von der Arbeit fern geblieben (Urk. 11 S. 7). Die Beklagte hat mit ihrem Verhalten ihr Recht darauf, zu einem späteren Zeitpunkt eine fristlose Entlassung auszusprechen, grundsätzlich verwirkt. Sie hat nicht behauptet, ihr Vertrauen in die Klägerin sei erst dadurch endgültig zerstört worden, dass sich die Klägerin trotz der für sie sicheren Täterschaft nicht für schuldig bekannt bzw. kein

Geständnis unterschrieben und sich nicht zur Rückerstattung des Schadens verpflichtet habe.

5.3. Nun verlängert sich die Reaktionsfrist, wenn der Gegenseite die Gelegenheit eingeräumt wird, das zerstörte Vertrauen z.B. in einer Rechtfertigung oder Entschuldigung wiederherzustellen, oder wenn zeitnah ein Termin für eine Aussprache angesetzt wird (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 N 17 S. 1127, mit Hinweisen auf die einschlägige Rechtsprechung). Der schlüssige Zweck dieses Aufschubs liegt darin, dass dem fehlbaren Teil Gelegenheit geboten werden soll, sein den wichtigen Grund bildendes Unrecht wiedergutzumachen oder eine für die weitere Zusammenarbeit unerträgliche Trübung des Verhältnisses zu beheben. Aber auch in einem solchen Fall muss verlangt werden, dass sich der Ausgleichsversuch innerhalb einer verhältnismässig kurzen Zeitspanne abwickelt. Zudem muss der auflösungsberechtigte Teil deutlich den Willen zum Ausdruck bringen, beim Scheitern des Versuchs die fristlose Kündigung auszusprechen (BGer in JAR 1997 S. 209). Die Beklagte hat vor Vorinstanz - wie bereits erwähnt - zwar geltend gemacht, trotz der Verfehlungen der Klägerin sei der Geschäftsführer der Beklagten anfangs bereit gewesen, einen Weg mit der Klägerin zu finden, und habe diese vor einer Strafverfolgung bewahren wollen. Ihr Geschäftsführer, so die Beklagte weiter, habe der Klägerin deswegen das Angebot gemacht, auf die Einleitung einer Strafverfolgung zu verzichten, sofern sie sich bereit erkläre, den Schaden zu begleichen. Bis zur Anzeigeerstattung habe er der Klägerin einige Tage Zeit einräumen wollen, um sich zu überlegen, wie sie auf die Vorwürfe und Vorhaltungen zu reagieren gedenke (Urk. 11 S. 7). Unbestritten war in diesem Zusammenhang bereits vor Vorinstanz, dass der Klägerin anlässlich des Gespräches vom 4. Dezember 2012 die Einverständniserklärung unterbreitet worden war und, dass ihr im Anschluss an das Gespräch vom 7. Dezember 2012 die Schlüssel für die Ladenlokalität abgenommen worden waren (Urk. 11 S. 7). Aus den beklagtischen Behauptungen vor Vorinstanz ergibt sich hingegen nicht, dass der Klägerin - wie von der vorangehend zitierten höchstrichterlichen Rechtsprechung vorausgesetzt - während des Zeitraums, als man gemäss der Beklagten auf eine Aussöhnung hinwirkte, je gesagt worden wäre, man werde ihr fristlos kündigen, wenn sie die Einverständniserklärung nicht unterzeichne bzw. kein Ge-

ständnis ablege und den Schaden nicht anerkenne. Es wurde darüber geredet, ob eine Strafanzeige erfolgt oder nicht. Eine allfällige fristlose Kündigung beim Scheitern des behaupteten Aussöhnungsversuchs war gemäss den vorinstanzlichen Behauptungen der Beklagten nicht Thema der Gespräche. Solches wird selbst in der Berufung nicht behauptet. Vielmehr geht die Beklagte hier von einem Scheitern des Aussöhnungsversuches erst am 7. Dezember 2012 aus (Urk. 22 S. 8), legt aber nicht dar, wann und wie sie deutlich zum Ausdruck gebracht haben will, dass sie beim Scheitern des Aussöhnungsversuchs die fristlose Kündigung ausspricht (Urk. 22 S. 9). Von einer Verlängerung der Frist zur Aussprechung der Kündigung wegen einem angeblichen Aussöhnungsversuch bis zum 7. Dezember 2012 kann damit nicht ausgegangen werden. Doch selbst wenn man der Beklagten eine Verlängerung der Frist zugestehen würde, hätte sie - wie bereits ausgeführt - die Kündigung mangels an die Abklärungsfrist anschliessender Überlegungsfrist noch am 7. Dezember 2012 aussprechen müssen. Dies hat sie, wie nachfolgend dargelegt wird (vgl. nachfolgend E. 5.4), nicht gemacht. Die fristlose Kündigung wurde erst am 11. Dezember 2012 ausgesprochen.

5.4.1. So ging die Vorinstanz davon aus, die Beklagte habe der Klägerin am Dienstag, 11. Dezember 2012, schriftlich fristlos gekündigt (Urk. 23 S. 11). Die Beklagte behauptet in der Berufung, ihr Geschäftsführer habe anlässlich des Gespräches vom 7. Dezember 2012 der Klägerin nicht nur die Schlüssel zum Ladenlokal abgenommen, sondern auch die fristlose Kündigung ausgesprochen (Urk. 22 S. 5). Letztere Behauptung ist neu (vgl. Urk. 11 S. 5 und 8). Sie ist verspätet und grundsätzlich nicht mehr zu beachten (vgl. vorangehend I. E. 4).

5.4.2.1. Die Beklagte rügt in diesem Zusammenhang eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Die Vorinstanz habe trotz angebotener Beweise und eingeschränkter Untersuchungsmaxime keine der Parteien nach dem Inhalt des Gespräches vom 7. Dezember 2012 befragt (Urk. 22 S. 6).

5.4.2.2. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- stellt das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziffer 2 ZPO). Es gilt die eingeschränkte Untersuchungsmaxime. Im Geltungsbereich der eingeschränkten Untersuchungsmaxime trägt das Gericht

eine (Mit-)Verantwortung für die Erstellung des Sachverhalts. Das Gericht ist in diesen Fällen bei der Beweiserhebung nicht an die Parteianträge gebunden (Art. 153 Abs. 1 ZPO). Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass die Behauptungen und Beweisofferten der Parteien unvollständig sind, ist das Gericht verpflichtet, auf deren Ergänzung hinzuwirken. Die gerichtliche Fragepflicht (Art. 56 ZPO) ist diesbezüglich ausgeweitet (Art. 247 Abs. 1 ZPO). Sie erstreckt sich aber nicht auf Sachverhaltselemente, für welche sich in der Parteidarstellung keine Anhaltspunkte finden. Weiter besteht trotz verstärkter richterlicher Fragepflicht für das Gericht kein Anlass, unbestrittene oder gar explizit zugestandene Tatsachenbehauptungen zu hinterfragen (BK ZPO-Killias, Art. 247 N 31, und Hauck, in: Sutter-Somm et al., ZPO Komm., 2016, Art. 247 N 15). Dies gilt insbesondere dann, wenn sich - wie vorliegend - zwei anwaltlich vertretene Parteien gegenüberstehen. Denn das Ausmass der richterlichen Hilfe hängt auch bei Geltung der eingeschränkten Untersuchungsmaxime im Einzelfall stark von der Erfahrung und den Kenntnissen der Parteien ab und davon, ob sie anwaltlich vertreten werden. Der soziale Untersuchungsgrundsatz greift nur, soweit dies zum Ausgleich eines Machtgefälles zwischen den Parteien oder bei ungleichem Know-how geboten erscheint. Stehen sich zwei anwaltlich vertretene Parteien gegenüber, darf und soll sich das Gericht wie im ordentlichen Prozess zurückhalten (BGE 141 III 569 E. 2.3; BK ZPO-Killias, Art. 247 N 33). Der Grundsatz der eingeschränkten Untersuchungsmaxime befreit die Partei weder vor ihrer Behauptungs- noch Beweislast.

5.4.2.3. Die Beklagte hat vor Vorinstanz nicht behauptet, der Klägerin anlässlich des Gespräches vom 7. Dezember 2012 fristlos gekündigt zu haben. Vielmehr ging sie von einer im Schreiben vom 11. Dezember 2012 ausgesprochenen fristlosen Kündigung aus (Urk. 11 S. 5 und 8), dies in Übereinstimmung mit den Behauptungen der Klägerin (Urk. 1 S. 5). Es bestand daher für die Vorinstanz weder eine Veranlassung dazu, ihre richterliche Fragepflicht auszuüben, noch zwecks Beweiserhebung (vgl. Art. 191 ZPO) eine der Parteien bzw. den Geschäftsführer der Beklagten zum (genaueren, nicht explizit behaupteten) Inhalt des Gespräches vom 7. Dezember 2012 zu befragen (vgl. Urk. 22 S. 6). Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs der Beklagten liegt nicht vor. Die neue Behauptung, dass der Geschäftsführer der Beklagten der Klägerin am 7. Dezember

2012 mündlich fristlos gekündigt habe, ist nicht zu beachten. Es sei an dieser Stelle sodann erwähnt, dass, da wie vorangehend dargelegt betreffend die am 29./30. November 2012 sowie 4. Dezember 2012 geführten Gespräche auf die Behauptungen der Beklagten sowie unbestrittene Behauptungen abgestellt wird, ihr Geschäftsführer auch zum Inhalt dieser Gespräche weder unter Ausübung der richterlichen Fragepflicht noch der eingeschränkten Untersuchungsmaxime bzw. Art. 191 ZPO "persönlich" zu befragen war (vgl. Urk. 22 S. 6). Gehörsverletzungen zulasten der Beklagten sind nicht ersichtlich.

5.4.3.1. Weiter macht die Beklagte in der Berufung geltend, sie habe gegenüber der Klägerin bereits am 7. Dezember 2012 konkludent eine fristlose Kündigung ausgesprochen. So habe ihr Geschäftsführer der Klägerin die Schlüssel zum Ladenlokal abgenommen (Urk. 22 S. 8).

5.4.3.2. Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, mit der ein rechtsänderndes Gestaltungsrecht ausgeübt wird (BGE 113 II 259 = JAR 1988, S. 260). Das Aussprechen einer fristlosen Entlassung muss unmissverständlich und eindeutig erfolgen, sowohl was die Kündigung als auch deren Fristlosigkeit betrifft (Streiff/von Kaenel, Rudolph, a.a.O., Art. 337 N 18 S. 1129). Eine fristlose Kündigung kann konkludent erklärt werden. Vom Vorliegen einer konkludent ausgesprochenen Kündigung ist jedoch nur mit grosser Zurückhaltung auszugehen. An die Aussagekraft des konkludenten Verhaltens müssen hohe Anforderungen gestellt werden (vgl. hierzu Alfred Blesi, Die Freistellung des Arbeitnehmers, 2. Aufl. 2010, S. 49 f. und Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 N 18 S. 1129).

5.4.3.3. Die Beklagte will in der Berufung neu dadurch, dass ihr Geschäftsführer der Klägerin die Schlüssel zum Ladenlokal abnahm, konkludent eine fristlose Kündigung ausgesprochen haben. Dem kann nicht gefolgt werden. So soll gemäss Beklagter aufgrund der Wegnahme der Schlüssel darauf geschlossen werden, dass sie bereits am 7. Dezember 2012 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin per sofort beenden wollte. Die Beklagte hat aber vor Vorinstanz gerade Gegenteiliges behauptet. So musste aus den damaligen Behauptungen geschlossen werden, dass die Beklagte erst am 11. Dezember 2012 den Willen hatte, der Klä-

gerin (schriftlich) fristlos zu kündigen. Zwar erwähnte die Beklagte vor Vorinstanz die unbestritten gebliebene Schlüsselabnahme am 7. Dezember 2012, doch leitete sie hieraus nichts ab, insbesondere stellte sie sich gerade nicht auf den Standpunkt, die Handlung sei von ihrem Willen zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses getragen gewesen. Die damaligen Behauptungen wurden durch die Aussagen des Geschäftsführers anlässlich seiner polizeilichen Einvernahme vom 18. Januar 2013 gestützt. So gab er zu Protokoll, er habe der Klägerin am Freitag, 7. Dezember 2012, gesagt, dass er ihr schriftlich fristlos kündigen müsse. Die Kündigung sei dann am 11. Dezember 2012 rausgegangen (Urk. 5/12 S. 4). Weiter hatte D._____ in der von ihm geführten Chronologie in Übereinstimmung mit den Behauptungen der Beklagten unter dem Vermerk "7.12.2012, Freitag 12:30 Uhr" (Urk. 5/14 Anhang) festgehalten, dass weitere Schritte dann schriftlich kommen würden. Wenn die Beklagte nunmehr behauptet, die Handlung der Schlüsselabnahme vom 7. Dezember 2012 sei von ihrem Willen getragen gewesen, der Klägerin fristlos zu kündigen, so ist dies eine neue Tatsachenbehauptung. Diese ist verspätet und nicht mehr zu beachten. Die Vorinstanz hatte aufgrund der aufgestellten Behauptungen weder gestützt auf die eingeschränkte Untersuchungsmaxime noch die erweiterte richterliche Fragepflicht eine Veranlassung dazu, die Parteien bezüglich des Inhalts des Gespräches vom 7. Dezember 2012 zu befragen. Da die Tatsache der Schlüsselabnahme unbestritten war und die Beklagte keinen Willen zur fristlosen Kündigung behauptet hatte, musste die Vorinstanz hierzu entgegen der Ansicht der Beklagten auch keine Beweise abnehmen (Urk. 22 S. 6). Eine Rechtsverletzung liegt nicht vor. Kommt hinzu, dass Handlungen wie die Schlüsselabnahme sowie das Äußern einer Kündigungsabsicht den hohen Ansprüchen an die Aussagekraft des konkludenten Verhaltens bei der Aussprechung einer fristlosen Kündigung nicht zu genügen vermögen (vgl. hierzu auch Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 335 N 2 S. 892). So kann denn in der Schlüsselabnahme auch eine Freistellung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist gesehen werden.

6. Zusammenfassend ist erstellt, dass die fristlose Kündigung, welche die Beklagte am 11. Dezember 2012 aussprach, zu spät erfolgte. Die Beklagte hatte zu diesem Zeitpunkt ihr Recht zur Aussprechung der fristlosen Kündigung bereits

verwirkt. Damit war die fristlose Kündigung ungerechtfertigt, unabhängig davon, ob sich der von der Beklagten gehegte Verdacht in der Folge bestätigte oder nicht. Die behauptete und bestrittene Pflichtverletzung braucht nicht weiter erstellt zu werden (Urk. 22 S. 10).

B) Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung

1. Die Vorinstanz sprach der Klägerin Fr. 12'043.45 netto nebst Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012 als Schadenersatz für bisher nicht ausgerichteten Lohn für die Monate Dezember 2012 sowie Januar und Februar 2013 zu (Urk. 23 S. 12 f. und S. 18). Dies wurde in der Berufung nicht konkret beanstandet (vgl. Urk. 22 S. 10; Art. 311 Abs. 1 ZPO). Es kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden.

2.1. Weiter erkannte die Vorinstanz auf eine Strafzahlung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR von einem Monatslohn. Entsprechend sprach sie der Klägerin Fr. 4'150.– (brutto = netto) zuzüglich Zins von 5 % seit dem 12. Dezember 2012 zu. Die Vorinstanz erwog im Wesentlichen, zufolge der zu spät ausgesprochenen fristlosen Kündigung sei grundsätzlich eine Entschädigung geschuldet. Konkret zu berücksichtigen sei, dass mit der nicht gerechtfertigten fristlosen Entlassung aufgrund des Verdachts einer Straftat die Verletzung der Unschuldsvermutung bezüglich der Klägerin einhergegangen sei. Erschwerend komme hinzu, dass der Geschäftsführer der Beklagten wiederholt mit den Eltern der Klägerin in Kontakt getreten sei oder habe treten wollen; dies letztmals mit dem an die Eltern der Klägerin gerichteten Brief vom 3. Juli 2015 (mit Hinweis auf Urk. 5/17). Sodann habe zugunsten der Klägerin auch das prozesstaktische Zuwarten der Beklagten mit dem Einreichen eines Antrags um Wiederaufnahme des Strafverfahrens in die Wertung miteinzufliessen. Dass die Klägerin mit dem Einreichen der vorliegenden Klage zugewartet habe, könne demgegenüber unberücksichtigt bleiben. Es habe aber ins Gewicht zu fallen, dass die fristlose Kündigung vorliegend bereits wegen des Umstands des verspäteten Aussprechens als nicht gerechtfertigt angesehen worden sei und daher eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem von der Beklagten konkret geäusserten Kündigungsgrund unterbleiben könne. Die klägeri-

schen Ausführungen, wonach die Beklagte versucht habe, ihr den beruflichen Wiedereinstieg in der Modebranche zu erschweren, sah die Vorinstanz als nicht substantiiert an (Urk. 23 S. 13 ff. und S. 18).

2.2. Die Beklagte macht geltend, die Begründung der Vorinstanz sei mit der Judikatur und Rechtsprechung nicht vereinbar und deshalb falsch (Urk. 22 S. 10). Sie werde dafür bestraft, dass sie ihre Rechte wahrgenommen und eine Strafanzeige eingereicht sowie versucht habe, die Situation einvernehmlich zu lösen. Mit Bezug auf die Wiederaufnahme des Strafverfahrens im Jahre 2015 werde sie sodann für eine Handlung abgestraft, welche in keinem zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit dem Kündigungssachverhalt stehe. Den zwingend zu berücksichtigenden Aspekt des Mitverschuldens der Klägerin blende die Vorinstanz hingegen aus. Zudem argumentiere die Vorinstanz widersprüchlich, so die Beklagte weiter, wenn sie zu Beginn anführe, mit dem Aussprechen der fristlosen Kündigung aufgrund einer Straftat sei die Unschuldsvermutung verletzt worden, und später, dass sie sich mit dem konkreten Vorliegen des Kündigungsgrundes nicht auseinanderzusetzen habe, weil die fristlose Kündigung zu spät ausgesprochen worden sei. Eine Pönale sei nicht geschuldet (Urk. 22 S. 11 f.).

2.3. Bei ungerechtfertigter Entlassung kann der Richter den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR). Die Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelden. Sie hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit 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. In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Nur wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des

Arbeitgebers rechtfertigen, kann sie verweigert werden (BGer 4A_56/2016 vom 30. Juni 2016, E. 4.2.1 mit Hinweisen).

2.4. Erfolgt eine fristlose Entlassung auf einen blossen Verdacht der Begehung einer Straftat gegenüber dem Arbeitgeber hin, und stellt sich im Nachhinein heraus, dass der Arbeitnehmer keine Straftat begangen hat, ist die fristlose Entlassung nicht gerechtfertigt. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichtes entfällt jedoch in einem solchen Fall die Strafzahlung des Arbeitgebers gemäss Art. 337c Abs. 3 OR, sofern der Arbeitgeber nach ihm zumutbaren Abklärungen und in der Folge auf begründeten Verdacht hin fristlos gekündigt hat (vgl. hierzu BGer 4C.103/1999 vom 9. August 1999, Ingress = Pra 89 [2000] Nr. 11 und BGer 4A_507/2010 vom 2. Dezember 2010, E. 3.5). Bewahrheitet sich der Verdacht, entfällt die Pönale so oder so, da von einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung auszugehen ist. Vorliegend resultiert die Ungerechtfertigkeit der Kündigung jedoch daraus, dass die Beklagte die Kündigung zu spät aussprach, und zwar unabhängig davon, ob sich der Verdacht bewahrheitet oder nicht. Ruft der Arbeitgeber die behaupteten Verfehlungen des Arbeitnehmers zu spät an, bringt er sie zu Unrecht als Grund für eine sofortige Entlassung an (vgl. BGE 116 II 300 = Pra 80 [1991] Nr. 118), da ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsdauer zumutbar gewesen wäre. In der Nichtbeachtung dieses Umstandes und, dass trotzdem eine fristlose Kündigung ausgesprochen wurde, liegt die Persönlichkeitsverletzung der Klägerin. Die Ungerechtfertigkeit der Kündigung bleibt diesfalls, trotz der Tatsache, dass sich der von der Beklagten gehegte Verdacht eventuell bestätigen liesse, bestehen und damit die Persönlichkeit der Klägerin verletzt. Es ist somit grundsätzlich eine Entschädigung nach Art. 337 c Abs. 3 OR geschuldet.

2.5. Die Vorinstanz erwähnt eine Verletzung der Unschuldsvermutung. Dieser Aspekt kann insoweit berücksichtigt werden, als vorliegend durch den für die fristlose Entlassung gewählten Zeitpunkt die Klägerin in ihrer Persönlichkeit verletzt wurde. Nichts dagegen einzuwenden ist sodann, wenn die Vorinstanz das Verhalten der Beklagten im Rahmen deren Versuchs "die Situation einvernehmlich" zu lösen (Urk. 22 S. 11), berücksichtigt. Die Beklagte setzt sich in der Beru-

fung mit den Erwägungen der Vorinstanz, dass sie dabei ein "ungebührliches Verhalten" an den Tag gelegt habe, weil ihr Geschäftsführer wiederholt mit den Eltern der Klägerin in Kontakt trat und treten wollte und die Klägerin ihnen gegenüber in "ein schlechtes Licht gerückt" haben wollte (Urk. 23 S. 15), nicht näher auseinander (Urk. 22 S. 11). Es ist diesbezüglich auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz zu verweisen. Dieses Verhalten des Geschäftsführers der Beklagten hat die Persönlichkeit der Klägerin unnötigerweise erheblich verletzt. Zu lasten der Beklagten nicht zu berücksichtigen ist hingegen (vgl. Urk. 23 S. 15 f.), dass sie mit der Stellung des Antrages auf Wiederaufnahme des Strafverfahrens bis zur gerichtlichen Vorladung zur Hauptverhandlung im vorliegenden Verfahren zugewartet hat. Wenn der Gesetzgeber bewusst keine speziellen Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche aus Art. 337c OR festgesetzt hat (Urk. 23 S. 15 und S. 16), muss es auch dem Arbeitgeber erlaubt sein, mit seinen Handlungen aus prozesstaktischen Gründen zuzuwarten. Nichts anderes hat die Klägerin getan, wenn sie vor der Klageanhebung vorab den Ausgang des (ersten) Strafverfahrens abwartete. Diese beiden Verhalten sind neutral zu bewerten. Zu beachten ist im Weiteren, dass die Rechtsprechung in der Tat verlangt, dass sich die Festsetzung der Pönale auch nach der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers richten soll (vgl. oben E. 2.3). Entgegen den Ausführungen der Beklagten in der Berufung hat die Vorinstanz das Verhalten der Klägerin aber nicht unbeachtet gelassen (Urk. 22 S. 12). Vielmehr erwog sie in Übereinstimmung mit der Literatur und Rechtsprechung (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337c N 18 S. 1158 mit Hinweis auf die einschlägige Rechtsprechung), dass ins Gewicht fallen müsse, dass die fristlose Kündigung vorliegend bereits wegen des Umstandes des verspäteten Aussprechens als nicht gerechtfertigt angesehen worden sei und daher eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem von der Beklagten konkret geäußerten Kündigungsgrund unterbleiben könne (Urk. 23 S. 16). In diesem Zusammenhang hat die Vorinstanz das Mitverschulden der Klägerin durchaus mitberücksichtigt und denn die Pönale auch auf lediglich einen Monatslohn festgesetzt. Die Beklagte führt in der Berufung nicht näher aus, welches Mitverschulden der Klägerin inwieweit zu berücksichtigen gewesen wäre (Urk. 22 S. 15 f.; Art. 311 Abs. 1 ZPO), weshalb es bei den Ausführungen der Vorinstanz bleiben kann. Zu-

sammenfassend erscheint die Zusprechung einer Pönale in der Höhe von einem Monatslohn durchaus als angemessen.

2.6. Damit ist die Berufung in diesem Punkt abzuweisen. Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR von Fr. 4'150.– (brutto = netto) zuzüglich 5 % Zins seit dem 12. Dezember 2012 zu bezahlen.

3.1. Sodann sprach die Vorinstanz der Klägerin für einen verbliebenen Feriensaldo von sechs Tagen Fr. 1'666.70 [recte: Fr. 1'166.70] nebst Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012 zu (Urk. 23 S. 16 ff. und S. 22).

3.2. Die Vorinstanz hat korrekt erwogen, dass, da auch mit der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet wird, es dogmatisch klar erscheine, dass den Arbeitnehmer nicht wie unter dem alten Recht eine Pflicht treffen könne, ein aufgelaufenes Ferienguthaben während der (hypothetischen) ordentlichen Kündigungsfrist zu beziehen. Art. 337c Abs. 1 OR spreche dem Arbeitnehmer jedoch nur Ersatz dessen zu, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden wäre. Hätte der Arbeitgeber während dieser ordentlichen Kündigungsfrist den Bezug der aufgelaufenen Ferien anordnen können, so wären sie bei ordentlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise konsumiert worden und beim ordentlichen Austritt demnach auch nicht bzw. nur reduziert zu entschädigen. Das Bundesgericht tendiere hier stark dazu, nur auf die Dauer der Kündigungsfrist abzustellen. In neueren Entscheiden habe es die Grenze für eine relativ kurze Kündigungsfrist, welche den Ferienbezug nach einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung normalerweise nicht zulasse, bei zwei bis drei Monaten gezogen. Bei längeren Kündigungsfristen schulde der Arbeitgeber in der Regel keine Ferienentschädigung mehr. Wie bei der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollten dem Arbeitnehmer die Ferien nur angerechnet werden, wenn er deren Erholungszweck auch wirklich realisieren könne. Dabei sei insbesondere die notwendige Stellensuche angemessen zu berücksichtigen (Urk. 23 S. 17 mit Hinweis auf Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337c OR N 18 S. 1172 f.).

3.3. Der Klägerin wurde am 11. Dezember 2012 fristlos gekündigt. Die fristlose Kündigung war ungerechtfertigt. Die ordentliche Kündigungsfrist hätte bis und mit 28. Februar 2013 angedauert, damit rund zweieinhalb Monate (Urk. 23 S. 12). Die Beklagte hat bereits vor Vorinstanz eingewendet, die verbleibenden Ferientage, welche sie der Höhe nach bestritten hatte, hätten in der Zeit der Freistellung von über zweieinhalb Monaten ohne weiteres bezogen werden können (Urk. 11 S. 16). In der Folge führte die Klägerin in der Replik mit keinem Wort aus, wieso es ihr zufolge der Stellensuche oder weiterer Umstände nicht hätte möglich sein sollen, in den rund zweieinhalb Monaten sechs Tage zwecks Erholung (Ferien-tage) frei zu machen (Urk. 16 S. 7). Die Klägerin hat auch nicht angeführt, wann sie effektiv mit der Suche einer neuen Stelle begann. Entsprechend ist davon auszugehen, dass es der Klägerin möglich gewesen wäre, die angeblich noch offenen sechs Ferientage bis zum 28. Februar 2013 zu beziehen. Die Klage ist in diesem Punkt abzuweisen.

4. Zusammenfassend ist die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 16'193.45 (Fr. 12'043.45 plus Fr. 4'150.–) nebst Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012 zu bezahlen.

III.

1. Da der Streitwert des Verfahrens unter Fr. 30'000.– brutto liegt, werden weder für das erst- noch das zweitinstanzliche Verfahren Kosten erhoben.

2.1. Die Entschädigungsfolgen richten sich sowohl für das erst- als auch das zweitinstanzliche Verfahren nach Obsiegen und Unterliegen (Art 106 Abs. 1 ZPO).

2.2. Im erstinstanzlichen Verfahren belief sich der Streitwert auf Fr. 26'049.60 (Urk. 23 S. 22). Die Vorinstanz setzte die volle Parteientschädigung auf Fr. 5'916.– (inkl. Mehrwertsteuer) fest, was nicht angefochten wurde. Die Klägerin obsiegt mit Fr. 20'343.45 (Fr. 12'043.45 plus Fr. 4'150.– plus Fr. 4'150.–

[Zeugnis]), damit mit rund 4/5. Demnach hat die Beklagte der Klägerin für das erstinstanzliche Verfahren eine Entschädigung von 3/5, damit (gerundet) Fr. 3'550.– (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

2.3. Im zweitinstanzlichen Verfahren belief sich der Streitwert auf netto Fr. 17'860.15 (Fr. 12'043.45 Schadenersatz, Fr. 1'666.70 Ferienlohn und Fr. 4'150.– Pönale). Die volle Parteientschädigung ist in Anwendung von § 4 Abs. 1 und 2, § 11 Abs. 1 sowie § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV auf Fr. 2'200.– festzusetzen. Die Klägerin obsiegt mit Fr. 16'193.45, damit mit rund 9/10. Entsprechend hat die Beklagte ihr für das zweitinstanzliche Verfahren eine Entschädigung von 4/5, damit Fr. 1'760.– zuzüglich 8 % Mehrwertsteuer, mithin (gerundet) Fr. 1'900.– zu bezahlen.

Es wird beschlossen:

1. Es wird vorgemerkt, dass das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 1. Abteilung, vom 10. November 2015 am 16. März 2016 insoweit in Rechtskraft erwachsen ist, als die Klage betreffend die Lohnnachzahlung (Schadenersatz) für die Zeitspanne vom 1. Dezember 2012 bis zum 28. Februar 2013 im Fr. 12'043.45 netto sowie betreffend die Pönale im Fr. 4'150.– (brutto = netto) übersteigenden Betrag - je zuzüglich 5 % Zins seit dem 12. Dezember 2012 - abgewiesen wurde und die Beklagte verpflichtet wurde, der Klägerin ein Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) aus- und zuzustellen.
2. Schriftliche Mitteilung mit dem nachfolgenden Erkenntnis.

und sodann erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 16'193.45 netto zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 12. Dezember 2012 zu bezahlen.

2. Sowohl für das erst- als auch das zweitinstanzliche Verfahren werden keine Kosten erhoben.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das erstinstanzliche Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 3'550.– zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das zweitinstanzliche Verfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 1'900.– zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

6. Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 17'860.15. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 17. August 2016

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. R. Blesi Keller

versandt am:
mc