

AG_ZIVILGERICHT ZOR.2023.49 vom 14. März 2024

Ag Zivilgericht, 2024-03-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_zivilgericht_ZOR.2023.49

FR: AG_ZIVILGERICHT ZOR.2023.49 du 14 mars 2024

IT: AG_ZIVILGERICHT ZOR.2023.49 del 14 marzo 2024

Erwägungen

E. 1

Der Kläger war vom 1. November 2019 bis zum 30. November 2020 zu einem Pensum von 80 % und vom 1. Dezember 2020 bis zum 11. August 2021 zu einem Pensum von 50 % bei den Beklagten als [...] tätig. Der Be- klagte 1 erklärte dem Kläger am 11. August 2021 in Anwesenheit der Be- klagten 2 zunächst telefonisch die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrags. Die Beklagten sandten dem Kläger die fristlose Kündigung mit gleichem Datum auch auf postalischem Weg zu.

E. 1.1

Die Beklagten werden solidarisch verpflichtet, dem Kläger Fr. 9'063.10 netto zuzüglich 5% Verzugszins seit dem 12. August 2021 als Lohn, Lohn- ersatz und als Abgeltung des Schadens betreffend nicht bezahlte Arbeit- geber-Anteile der BVG-Prämie zu bezahlen.

E. 1.2

Im Umfang, in welchem die Vorinstanz die klägerischen Anträge gutgeheis- sen hat (vgl. Dispositiv Ziff. 1.1, Entschädigung von Fr. 8'364.20 netto zzgl. Verzugszins als Lohn, Lohnersatz und Abgeltung des Schadens betreffend nichtbezahlte Arbeitgeber-Anteile der BVG-Prämie), und Ziff. 1.2 (Arbeits- zeugnis) ist der Entscheid in Rechtskraft erwachsen (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Der Kläger ist im Umfang, in welchem er mit seinen Begehren nicht bzw. nicht vollständig durchgedrungen ist, beschwert. In seiner Berufung macht der Kläger in Ziff. 1.1 die unrichtige Berechnung des Lohns sowie des Lohn- ersatzes und die Abgeltung des Schadens betreffend nichtbezahlte Arbeit- geber-Anteile der BVG-Prämie geltend (gemäss Berufungsantrag Ziff. 1.1 sei dem Kläger Fr. 9'063.10 netto zuzüglich Zins seit dem 12. August 2021 zuzusprechen statt gemäss Ziff. 1.1 des vorinstanzlichen Urteilsdispositivs Fr. 8'364.20). Gegenstand des vorliegenden Rechtsmittelverfahrens ist fer- ner die Entschädigung (Pönale), welche der Kläger im Berufungsverfahren in der Höhe von Fr. 13'250.00 (gegenüber Fr. 16'565.00 im vorinstanzlichen Verfahren) zuzüglich Zins von 5 % geltend macht. Die Ziff. 1.3 seines

- 6 - Rechtsbegehrens (Ausstellen des Arbeitszeugnisses) ist gemäss Beru- fungsbegründung des Klägers nicht Gegenstand der Berufung, da sich die Parteien anlässlich der Gerichtsverhandlung vom 27. April 2023 diesbe- züglich geeinigt haben (Berufungsschrift, Rz. 5). Der Kläger macht darüber hinaus im Berufungsverfahren den Ersatz der Prozesskosten des vor- instanzlichen Verfahrens sowie die Schlichtungskosten geltend. 2.

E. 1.3

Die Beklagten werden solidarisch verpflichtet, dem Kläger eine Entschädi- gung (Pönale) von Fr. 6'626.00 zuzüglich Verzugszins von 5 % seit dem

E. 2

Die Beklagten seien solidarisch zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung (Pönale) von Fr. 16'565.00 zzgl. 5% Verzugszins seit dem 12. August 2021 zu bezahlen.

E. 2.1

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

E. 2.2

Die Gerichtskasse des Bezirksgerichts Bremgarten wird angewiesen, dem Kläger den von ihm geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 3'100.00 zurückzuerstatten. 3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. " 2. Im Übrigen wird die Berufung abgewiesen. 3. Für das Berufungsverfahren wird keine Entscheidungsgebühr erhoben.

- 22 - 4. Es werden zweitinstanzlich keine Parteientschädigungen zugesprochen. Zustellung an: [...] Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG) Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann innert 30 Tagen, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG). Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG). Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG). Der Streitwert des kantonalen Verfahrens übersteigt Fr. 15'000.00. Aarau, 14. März 2024 Obergericht des Kantons Aargau Zivilgericht, 1. Kammer Der Präsident: Die Gerichtsschreiberin: Lindner Donauer

E. 2.3

Der Kläger hielt mit Replik vom 18. November an seinen Rechtsbegehren vollumfänglich fest.

E. 2.4

Mit Duplik vom 17. Januar 2023 hielten die Beklagten ihrerseits an ihren Anträgen fest.

E. 2.5

Am 26. Januar 2023 reichte der Kläger die Stellungnahme zur Duplik ein.

E. 2.6

An der Hauptverhandlung vom 27. April 2023 vor Bezirksgericht Bremgarten (Arbeitsgericht) wurde der Zeuge D._____ sowie die Parteien befragt. Es folgten die

Vorträge der Parteien.

E. 2.7

Mit Entscheid vom 27. April 2023 erkannte das Bezirksgericht Bremgarten: " 1.

E. 3

Die Beklagten seien solidarisch zu verpflichten, dem Kläger innert 20 Tagen nach Rechtskraft des Urteils ein wohlwollendes Arbeitszeugnis mit Angabe des 31. Oktober 2021 als Endtermin zuzusenden, unter Androhung der Bestrafung der Beklagten wegen Ungehorsams gegen eine amtliche Verfügung im Sinne von Art. 292 StGB (Bestrafung mit Busse) im Unterlassungsfalle.

E. 3.1

Der Kläger erhob am 6. Oktober 2023 fristgerecht Berufung gegen den am 11. September 2023 in motivierter Fassung zugestellten Entscheid und stellte folgende Anträge: " 1. In Gutheissung der Berufung sei der angefochtene Entscheid wie folgt neu zu fassen: 1.

E. 3.2

Mit Berufungsantwort vom 23. November 2023 stellten die Beklagten folgende Anträge: " 1. Die Berufung des Klägers vom 6. Oktober 2023 sei vollumfänglich abzuweisen. 2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (inkl. Mwst). zu Lasten des Klägers.“ Das Obergericht zieht in Erwägung: 1.

E. 4

Die Vorinstanz verneinte das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung und stellte die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten Kündigungstermin, d.h. bis 31. Oktober 2021 fest (angefochtener Entscheid, E. 2.4.3). Dies ist im Berufungsverfahren nicht mehr strittig. Im vorliegenden Verfahren nach wie vor umstritten sind hingegen die Höhe des Lohnanspruchs bis zur ordentlichen Entlassung und ob die Beklagten dem Kläger eine Entschädigung (Pönale) schulden.

E. 5.1

Die Vorinstanz hielt fest, die Tilgung der klägerischen Lohnforderung (für die Zeit vom 1. August 2021 bis zum 11. August 2021) durch Verrechnung setze den Bestand einer Gegenforderung von Seiten der Beklagten voraus (angefochtener Entscheid, E. 3.3.2). Der Beweis für den angeblichen Diebstahl respektive die Veruntreuung sei den Beklagten allerdings misslungen, weshalb die geltend gemachten Fr. 810.00 [...] nicht vom Lohn in Abzug zu bringen seien (angefochtener Entscheid, E. 3.3.3). Ebenso wenig bestehe ein Anspruch auf Bearbeitungsgebühr und Administrativkosten von Fr. 400.00 und den Restbetrag von Fr. 240.00 (Differenzbetrag zwischen dem effektiv vom Lohn abgezogenen Betrag von Fr. 1'450.00 und der Summe von Fr. 810.00 und Fr. 400.00), da kein Rechtsgrund ersichtlich sei. Die Vorinstanz stützte sich sodann auf die unbestrittene Kündigungsfrist von zwei Monaten womit das Arbeitsverhältnis bei ordentlicher Kündigung am 31. Oktober 2021 geendet hätte. Damit bestehe für den Zeitraum vom 12. August 2021 bis 31. Oktober 2021 ein Anspruch auf Lohn resp. Schadenersatz. Die Vorinstanz berechnete folglich den Nettolohnanspruch für die Monate August bis und mit Oktober ausgehend von einem Bruttolohn von Fr. 3'312.00. Davon zog sie Sozialversicherungsbeiträge für AHV/IV/EO von 5.125%, ALV von 1.1%, NBUV von 1.64%, KTV von 1.69%

- 8 - und den BVG-Beitrag von Fr. 63.20 ab. Zusätzlich zog die Vorinstanz Fr. 200.00 pro Monat für die Nutzung des Dienstfahrzeugs ab. Diese Berechnung ergab einen monatlichen Nettolohnanspruch von Fr. 2'732.35. Entsprechend – so die Vorinstanz – sei für die Monate August bis Oktober der Nettolohnbetrag von Fr. 8'197.05 geschuldet (3 x Fr. 2'732.35). Zu addieren seien die Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge von monatlich Fr. 63.20. Einsparungen seien keine ersichtlich und von den Parteien auch nicht geltend gemacht worden, womit sich der Anspruch bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist auf Fr. 8'364.22 belaufe (angefochtener Entscheid, E. 3.5.2).

E. 5.2

Der Kläger beanstandet, die Vorinstanz habe den ausstehenden Lohn bis zur fristlosen Entlassung falsch berechnet. So betrage der vereinbarte monatliche Bruttolohn Fr. 3'313.99 und nicht Fr. 3'312.00. Zudem müsse unterschieden werden zwischen dem Lohn vor und nach der fristlosen Entlassung. Für den Zeitraum vom 1. August 2021 bis 11. August 2021 sei ein Bruttolohn von Fr. 1'175.58 geschuldet (11/31 x Fr. 3'313.00). Davon seien für Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers 9.555% (Fr. 112.33) abzuziehen sowie Fr. 22.43 für den BVG-Beitrag (11/31 x Fr. 63.20). Soweit dem Kläger überhaupt ein Abzug für die private Nutzung des Fahrzeugs in Abzug gebracht werden könne, betrage dieser Fr. 70.96 (11/31 x Fr. 200.00). Zusammenfassend ergebe sich ein Netto-Anspruch von mindestens Fr. 969.86 (Berufungsschrift, Rz. 8). Für den Zeitraum vom 12. August 2021 bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober 2021 macht der Kläger einen Bruttolohn von Fr. 2'137.42 (Lohn August: Fr. 3'313.00 x 20/31) zuzüglich Fr. 6'626.00 (Lohn September und Oktober: 2 x Fr. 3'313.00) geltend. Von den insgesamt Fr. 8'763.42 seien unbestrittenermassen 9.555% (Fr. 837.34) für die Arbeitnehmeranteile an AHV, ALV, NBU und Krankentaggeldversicherung in Abzug zu bringen, was ein Nettobetrag von Fr. 7'926.08 ergebe. Entgegen der vorinstanzlichen Berechnung sei aber kein Abzug für Beiträge an die berufliche Vorsorge zu machen, da mit der fristlosen Kündigung auch das Vorsorgeverhältnis endete (Berufungsschrift, Rz. 9). Falsch sei zudem der monatliche Abzug von Fr. 200.00 für die Benutzung des Fahrzeugs, da dieses dem Kläger nach der fristlosen Kündigung bis zum ordentlichen Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zur Verfügung gestanden habe und die vertragliche Grundlage dieses Abzuges ohnehin fraglich sei (Berufungsschrift, Rz. 9). Der Vorinstanz folgend, seien die BVG-Arbeitgeberbeiträge von Fr. 167.17 (Fr. 63.20 pro Monat) hinzuzurechnen. Der ausstehende Betrag bis zur ordentlichen Kündigung belaufe sich somit total auf Fr. 9'063.10 (Berufungsschrift, Rz. 9 f.).

- 9 -

E. 5.3

Die Beklagten machen im Wesentlichen geltend, die vorinstanzliche Berechnung des Lohnanspruchs sei nicht zu beanstanden. Der Abzug von monatlich Fr. 200.00 für die Benutzung des Geschäftsfahrzeugs sei stets auf den Lohnausweisen aufgeführt und durch den Kläger nie beanstandet worden. Er gelte als vertraglich vereinbart und sei entsprechend in die Lohnberechnung miteinzubeziehen (Berufungsantwort, Rz. 13). In Bezug auf die Vorsorgebeiträge sei die klägerische Darstellung falsch. Die Beiträge seien von der Vorinstanz nicht fälschlicherweise abgezogen worden, sondern korrekterweise wieder dazugerechnet (Berufungsantwort Rz. 14 m.H.a. den angefochtenen Entscheid, E. 3.5.2).

E. 5.4.1

Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Ersparnisse durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss sich der Arbeitnehmer anrechnen lassen (Art. 337c Abs. 2 OR). Bei der Berechnung des Verdienstes sind alle Lohnbestandteile zu berücksichtigen (Urteil des Bundesgerichts 4C.406/2005 vom 2. August 2005 E. 2.1; ETTER/STUCKY, in: Etter/Facini/Sutter (Hrsg.), Stämpflis Handkommentar, Arbeitsvertrag, 2021, N 10 zu Art. 337c; REHBINDER/STÖCKLI, in: Hausheer/Walter (Hrsg.), Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und 361-362, 2. Auflage, 2014, OR, N 3 zu Art. 337c; STAEHELIN, in: Schmid (Hrsg.), Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 330b-355 OR, Art. 361-362 OR, 4. Auflage, 2014, N 8 zu Art. 337c; STREIFF/VON KAENEL /RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, 2012, N 2 zu Art. 337c). Bei der Berechnung des hypothetischen Schadens nach Art. 337c Abs. 1 OR ist kein Abzug für die berufliche Vorsorge zu machen, da das Vorsorgeverhältnis auch bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung mit der Auflösung des Vertrages endet (EVG, B_55/99). Hingegen schuldet der Arbeitgeber bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung den entgangenen Arbeitgeberbeitrag an die berufliche Vorsorge (REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N 6 zu Art. 337c; STAEHELIN, a.a.O., N 8 zu Art. 337c; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 15 zu Art. 337c).

E. 5.4.2

Zu Recht moniert der Kläger den Abzug von Fr. 200.00 für die Benutzung des Firmenwagens (Berufungsschrift, Rz. 9). Da mit der fristlosen Entlassung dem Kläger auch der Firmenwagen per sofort entzogen wurde (Klagebeilage 13), stand ihm das Fahrzeug für private Zwecke ab dem 12. August 2021 nicht mehr zur Verfügung. Ein Entgelt für die Benutzung des Fahrzeugs, das ihm nicht mehr zur Verfügung stand, ist folglich nach der fristlosen Entlassung nicht geschuldet. Während der Dauer vom 1. August - 10. August 2021 bis und mit 11. August 2021 verfügte der Kläger hingegen unbestrittenmassen auch zur privaten Benützung über das Fahrzeug und muss sich den entsprechenden Abzug – der auch in der klägerischen Berechnung einbezogen wird (Berufungsschrift, Rz. 8) – und während des Arbeitsverhältnisses nie beanstandet wurde (Berufungsantwort, Rz. 13; Lohnabrechnungen, Klagebeilage 12), anrechnen lassen. Der Lohnanspruch bis 11. August 2021 ergibt sich ausgehend vom Bruttolohn von Fr. 1'175.58 abzüglich Fr. 112.33 (9.555%) für Sozialversicherungsbeiträge an AHV/IV/EO, ALV, NBUV, Krankentaggeld sowie Fr. 22.43 für die berufliche Vorsorge und Fr. 70.96 für die Nutzung des Fahrzeugs. Der Lohnersatz für die Dauer bis zur ordentlichen Kündigung berechnet sich vom Bruttolohn von Fr. 8'763.42 ausgehend (2 x Fr. 3'313.00 zuzüglich des pro rata-Anteils für August von Fr. 2'137.42) unter Abzug der Sozialversicherungsleistungen von Fr. 837.34 (9.555%), ohne Abzüge von Vorsorge- und Fahrzeugbenützungsbeiträgen und in Anrechnung des BVG-Arbeitgeberbeitrages von Fr. 167.17. Zusammenfassend ist der klägerischen Ausführungen zustimmend Fr. 969.86 als Lohn bis 11. August 2021 sowie Fr. 8'093.25 als Ersatz bis zur ordentlichen Kündigung zuzusprechen.

E. 6.1

Die Vorinstanz sah von der Zusprechung einer Pönale ab. Sie erwog, der Kläger habe seine Arbeit nicht immer zur vollsten Zufriedenheit der Beklagten erledigt. Es sei zwischen den Parteien oft zu Gesprächen gekommen, in denen das Verhalten des Klägers, insbesondere auch in Bezug auf das Ausfüllen der Ausbildungskarten, ein Thema gewesen sei (angefochtener Entscheid, E. 4.2). Die Reproduktion der Ausbildungskarte [...] sei, wie auch der Kläger anerkannt habe, nicht standeskonform und wäre unnötig gewesen. Deshalb sei dem Kläger ein Mitverschulden anzulasten. Auch wenn sich der Verdacht des Diebstahls im Nachhinein nicht habe nachweisen lassen, habe der Kläger im Rahmen der Parteibefragung erklärt, es habe in der Vergangenheit bereits Geld gefehlt, das er nachgezahlt habe. Er habe zudem den Beklagten nichts von der Reproduktion der Ausbildungskarte erzählt und das Geschehene verheimlicht, indem er die Ausbildungskarte im Fahrzeug gelassen habe. Im Lichte dieser Umstände trage er eine Mitschuld am Aufkeimen des Diebstahlverdachts (angefochtener Entscheid, E. 4.2). Als weiteren Faktor berücksichtigte die Vorinstanz den Umstand, dass die Beklagten auf den Kläger (als einzigen Mitarbeitenden) angewiesen gewesen seien sowie das junge Alter des Klägers und die kurze Anstellungsdauer im 50%-Pensum. Aus diesen Gesamtumständen zog die Vorinstanz den Schluss, es sei von der Zusprechung einer Pönale abzusehen (angefochtener Entscheid, E. 4.2).

- 11 -

E. 6.2.1

Der Kläger macht geltend, die Vorinstanz habe ihr Ermessen überschritten und das Recht unrichtig angewendet, indem sie den Anspruch auf Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR abgewiesen habe. Er verlangt gestützt auf die ungerechtfertigte fristlose Entlassung eine Entschädigung von vier Bruttomonatslöhnen (Fr. 13'250.00) und reduziert somit seine ursprüngliche Forderung um einen Bruttomonatslohn (Berufungsschrift, Rechtsbegehren Ziff. 2; Klageschrift, Rechtsbegehren Ziff. 2). Er verweist auf Literatur und Rechtsprechung und macht geltend, die Hürde für den Verzicht auf eine Pönale sei hoch anzusetzen (Berufungsschrift, Rz. 12).

E. 6.2.2

Der Kläger moniert, die Vorinstanz habe zunächst ungerechtfertigterweise das Anfertigen des Duplikats der Ausbildungskarte ins Feld geführt. Daraus sei den Beklagten nie ein Nachteil entstanden, zumal er diese nicht habe vorweisen müssen (Berufungsschrift, Rz. 13). [...]. Die Vorinstanz gehe sodann fälschlicherweise davon aus, der Kläger habe zugegeben, er habe "Scheisse gebaut" (Berufungsschrift, Rz. 13 m.H.a. angefochtener Entscheid, E. 2.3.2, 2.4.1). Zu keinem Zeitpunkt, auch nicht anlässlich des Telesongesprächs vom 11. August 2021, habe der Kläger ein Fehlverhalten eingestanden oder die Rückzahlung von nicht abgelieferten Kundengeldern angeboten (Berufungsschrift, Rz. 13). Zudem verkenne die Vorinstanz, dass der Kläger nicht entlassen worden sei, weil er ein Duplikat erstellt habe, sondern weil ihm von den Beklagten unterstellt wurde, er habe sich [...] bereichert (Berufungsschrift, Rz. 14 m.H.a. Klagebeilage 13). Wie auch der schriftlichen Kündigung zu entnehmen sei, hätten die Beklagten dem Kläger gegenüber nicht nur den Verdacht geäußert, er habe Gelder veruntreut, sondern ihn in persönlichkeitsverletzender Weise angeschuldigt, eine schwere Straftat begangen zu haben (Berufungsschrift, Rz. 14). Die Vorinstanz habe die fehlende Abklärung durch die Beklagten, die die Plausibilität der klägerischen Darstellung zu keinem Zeitpunkt auch nur

in Erwägung gezogen hätten, unberücksichtigt gelassen (Berufungsschrift, Rz. 14). So hätten die Beklagten nach Ansicht des Klägers mit einem einzigen Anruf [...] die Sachlage prüfen können. Die Zeugenbefragung [...] habe auch bestätigt, es seien keine zusätzlichen [...] Stunden erteilt worden (Verhandlungsprotokoll, S. 2 ff.). Somit liege nicht nur kein strafwürdiges Verhalten des Klägers vor, auch der Verdacht der Veruntreuung sei nicht nachweisbar gewesen, sondern vollständig widerlegt (Berufungsschrift, Rz. 14).

E. 6.2.3

Ebenfalls unhaltbar sei das vorinstanzliche Abstellen auf ein Mitverschulden des Klägers aufgrund einer angeblich unsorgfältigen Arbeitsweise (Berufungsschrift, Rz. 15 m.H.a. den angefochtenen Entscheid, E. 4.2). Soweit die Vorinstanz sich damit auf die Aussage des Klägers stütze, er habe

- 12 - einmal zu Beginn des Arbeitsverhältnisses Fr. 100.00 zu wenig abgegeben und diese sogleich nachgezahlt, lasse sie die Zeitdauer von 1 ³/₄ Jahren ausser Acht, die zwischenzeitlich vergangen sei. Zudem verkenne die Vorinstanz, dass die Beklagten in der Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen vom Oktober 2020 dem Kläger für die angenehme Zusammenarbeit dankten und die Hoffnung äusserten, ihn (wenn auch zu reduziertem Pensum) weiterhin zum Team zählen zu dürfen (Berufungsschrift, Rz. 15; Klagebeilage 8). Somit sei kein Verdacht des Diebstahls oder der Veruntreuung mehr im Raum gestanden (Berufungsschrift, Rz. 15). Zudem lasse die Vorinstanz die massive Persönlichkeitsverletzung ausser Acht, die der Kläger dadurch erlitten habe, dass ihm vorgeworfen worden sei, "wiederholt Geld aus der Geschäftskasse gestohlen" zu haben (Berufungsschrift, Rz. 16). Die Verletzung wiege auch deshalb schwer, weil der Kläger sich nicht dagegen zur Wehr setzen könne, da die Beklagten nicht darlegten, wann er welchen Betrag gestohlen haben soll (Berufungsschrift, Rz. 16). Die Vorinstanz habe es schliesslich auch versäumt, die Akzentuierung der Persönlichkeitsverletzung zu berücksichtigen, die sich aus dem Strafantrag ergebe, die der Beklagte 1 im Januar 2023 [...] gegen den Kläger erhoben habe (Berufungsschrift, Rz. 17).

E. 6.2.4

Nach Ansicht des Klägers kann die Vorinstanz den Anspruch auf Entschädigung (Pönale) auch nicht damit verneinen, zwischen den Parteien hätten "oft" Gespräche über die nicht zufriedenstellende Arbeitsweise des Klägers stattgefunden (Berufungsschrift, Rz. 18), da Nachweise dafür sowohl in den Rechtsschriften als auch anlässlich der Parteibefragung ausgeblieben seien. So hätten die Beklagten selbst einräumen müssen, dass das behauptete Standortgespräch vom 10. August 2021 (Duplikbeilage 2) nicht stattgefunden habe. Ebenso wenig habe die Vorinstanz die existentiellen Sorgen berücksichtigt, welche kündigungsbedingt u.a. auf die Sperrtage bei der Arbeitslosenversicherung und das bis zum vorinstanzlichen Verfahren fehlende Arbeitszeugnis zurückzuführen seien (Berufungsschrift, Rz. 19). Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung sei auch das Alter des Klägers kein Ausschluss- sondern höchstens ein Bemessungskriterium (Berufungsschrift, Rz. 20).

E. 6.2.5

Zusammenfassend liege, entgegen der vorinstanzlichen Ansicht, kein Grenzfall vor, da die fristlose Kündigung nicht knapp unbegründet sondern gänzlich unbegründet gewesen und der Veruntreuungsvorwurf durch die Aussage des Zeugen D._____ widerlegt worden sei

(Berufungsschrift, Rz. 21). Demgegenüber liege von Seiten des Klägers kein Fehlverhalten vor, welches dem Unrecht gegenübergestellt werden könne, das ihm durch das Verhalten der Beklagten widerfahren sei. Bei der Bemessung der Pönale seien die Schwere der Persönlichkeitsverletzung, die Anstellung als einzige Erwerbsquelle des Klägers und die Missachtung der

- 13 - Abklärungspflicht vor der fristlosen Kündigung durch die Beklagten mitzuberechnen. Demgegenüber trete das Alter und die Dauer des Arbeitsverhältnisses in den Hintergrund. Im Lichte dieser Ausführungen sei von einer Pönale von vier Monatslöhnen à Fr. 3'313.00 auszugehen (Berufungsschrift, Rz. 22 f.)

E. 6.3.1

Die Beklagten stützen demgegenüber die vorinstanzliche Ansicht, es liege ein Ausnahmefall vor, bei dem von einer Strafzahlung abzusehen sei. Die Beklagten halten mit Verweis auf das Standortgespräch vom Dezember 2019 sowie 10. August 2021 (Klagebeilage 7; Duplikbeilage 2) und die vorinstanzliche Befragung des Klägers daran fest, der Kläger habe wiederholt Einnahmen für eigene Zwecke verwendet und Abrechnungskarten nicht korrekt ausgefüllt sowie Wochenrapporte weder regelmässig ausgefüllt noch abgegeben (Berufungsantwort, Rz. 19, 37 m.H.a. Verhandlungsprotokoll, act. 128; Klagebeilage 7; Duplikbeilage 2). In Bezug auf die Ausbildungskarte bringen die Beklagten vor, die Reproduktion [...] und das Aufführen von mehr Ausbildungsstunden als tatsächlich absolviert verletze die Vorschriften [...] und sei eine grobe Verletzung der Berufspflichten des Klägers (Berufungsantwort, Rz. 20 f.). Der Kläger selbst habe zugegeben, die Anfertigung der zweiten Ausbildungskarte sei nicht standeskonform gewesen (Berufungsantwort, Rz. 20 m.H.a. das Verhandlungsprotokoll, act. 130). Zudem wäre die Ausfertigung der zweiten Karte unnötig gewesen, [...]. Mit seinem Verhalten habe der Kläger ein grosses Risiko für die Beklagten geschaffen. Die Reproduktion der Ausbildungskarte alleine dürfe schon knapp unter der Schwelle einer berechtigten Entlassung liegen (Berufungsantwort, Rz. 22).

E. 6.3.2

Gemäss den Beklagten sei auch die Stundenzahl auf der zweiten, detaillierteren Ausbildungskarte plausibler, [...] (Berufungsantwort, Rz. 24). Daraus müsse gefolgert werden, die zweite Ausbildungskarte führe die tatsächlich abgehaltenen [...] auf. Die pflichtwidrige fehlende Information der Beklagten über die Reproduktion der Ausbildungskarte sei als Vertuschungsversuch zu werten (Berufungsantwort, Rz. 25, 34). Die Beklagten machen geltend, der Kläger habe bereits mehrfach Gelder nicht abgegeben und sich weiterer Verfehlungen (wie z.B. Rauchen im Fahrzeug, verspätetes Abholen [...], Benützung des Privathandys [...]) schuldig gemacht, weshalb auch die Schlussfolgerung nahe liege, der Kläger habe die auf der zweiten Ausbildungskarte aufgeführten Mehrstunden nicht abgerechnet. Während in der Änderungskündigung vom 31. Oktober 2020 lediglich Floskeln stünden, sei dem Protokoll des Standortgesprächs vom 10. August 2021 zu entnehmen, dass der Kläger sich alles andere als vorbildlich verhalten habe (Berufungsantwort, Rz. 32 37; Duplikbeilage 2). Seine Aussage anlässlich des Telefongesprächs vom 11. August 2021, er habe

- 14 - "Seich gemacht" respektive "Scheisse gebaut" sei nachvollziehbarerweise durch die Beklagten als Schuldeingeständnis zu werten (Berufungsantwort, Rz. 27). Weitere Abklärungen hätten sich damit auch erübrigt (Berufungsantwort, Rz. 27 und 36). Wie die

Beklagten weiter ausführen, hätten sie sich aufgrund der klägerischen Erklärungen im vorinstanzlichen Verfahren veranlasst gesehen, Strafanzeige zu erstatten (Berufungsantwort, Rz. 36).

E. 6.3.3

Die Aussagen des Zeugen D. _____ [...] sind nach Ansicht der Beklagten völlig unglaubwürdig: So habe dieser zunächst behauptet, er sei nie durch die Prüfung gefallen [...], um dann ohne entsprechende Frage genau die Anzahl [...] anzugeben, die in der ersten Ausbildungskarte aufgeführt sei (Berufungsantwort, Rz. 29). Folglich sei der Vorinstanz zuzustimmen, dass aufgrund der wiederholten Verfehlungen (Berufungsantwort, Rz. 26, 28, 32 f., 35, 37 f.) und der unsorgfältigen Arbeitsweise des Klägers, die mehrfach Thema bei Standortgesprächen gewesen sei, der Kläger den Verdacht des Diebstahls mitverschuldet habe (Berufungsantwort, Rz. 31). Es gehe somit nicht nur um einen Vorfall, sondern um mehrere solcher Vorfälle, wobei die Reproduktion der Ausbildungskarte alleine schwer wiege. Kündigungsbedingte Existenzängste habe der Kläger keine erlitten, weil er nach der Kündigung einer Temporärarbeit nachgegangen sei und eine eigene [...] aufgebaut habe (Berufungsantwort Rz. 39 f.). Dies und auch das Alter des Klägers sei von der Vorinstanz richtigerweise nicht als Grund gegen eine Entschädigung qualifiziert worden (Berufungsantwort, Rz. 40).

E. 6.3.4

Zusammenfassend sei der Vorinstanz zuzustimmen, dass sich die Kündigung lediglich knapp als unbegründet erwiesen habe. Während der Verdacht der Beklagten nach Auffinden der zweiten Ausbildungskarte begründet gewesen sei, bestehe nach Ansicht der Beklagten aufgrund der Fehlleistungen und des Mitverschuldens sowie des Vertrauensbruchs aufgrund der zweiten Ausbildungskarte kein Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR (Berufungsantwort, Rz. 21 ff.).

E. 6.4.1

Bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung sieht Art. 337c Abs. 3 OR als Sanktion eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Die Entschädigung hat sowohl Straf- als auch Genugtuungscharakter (FARNER, in: Portmann/von Kaenel (Hrsg.), Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2018, Rz. 12.100; REHBINDER/STOECKLI, a.a.O., N 8 zu Art. 337c). Die Festsetzung der Entschädigung erfolgt nach seinem Ermessen und unter Würdigung aller Umstände (Urteil des Bundesgerichts 4A_56/2016 vom 30. Juni 2016 E. 4.2.1 mit Hinweisen; vgl. auch REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N 8 zu Art. 337c OR m.w.H.).

- 15 -

E. 6.4.2

Die Bemessung der Entschädigung richtet sich nach den Gesamtumständen, insbesondere der Strafwürdigkeit des Arbeitgeberverhaltens, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, der finanziellen Situation der Parteien, der Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehungen, der Art und Weise der Kündigung sowie der Schwere des Mitverschuldens des Arbeitnehmers (BGE 123 III 391 E. 3b bb; PORTMANN/RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger/Oser (Hrsg.), Basler Kommentar, OR I, 7. Aufl., 2020, N 6 zu Art. 337c; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 8 zu Art. 337c, S. 1158). Keines der erwähnten Kriterien ist für sich alleine ausschlaggebend (STREIFF/VON

KAENEL/RUDOLPH, N 8 zu Art. 337c). In der Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Von einer Entschädigung wird nur dann abgesehen, wenn ausserordentliche Umstände vorliegen (BGE 4A_56/2016 E. 4.2.1; 4C.122/2005 E. 2.2.1: die Entschädigung "est due, en principe, dans tous les cas"). Eine Ausnahme ist etwa dann möglich, wenn der Arbeitnehmer keinerlei finanzielle Einbussen erlitt, ein kurzes Anstellungsverhältnis vorlag und ein massives Mitverschulden erstellt war (OGer AG ZVE 2021.51 E. 6.4; sich ebenfalls für grösste Zurückhaltung der Ausnahmen aussprechend: REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N 8 zu Art. 337c).

E. 6.4.3

Vorliegend bejahte die Vorinstanz die Unrechtmässigkeit der fristlosen Kündigung. Die Beklagten hätten im Rahmen des Telefonats vom 11. August 2021 den Kläger mit dem Verdacht der Veruntreuung resp. Diebstahls konfrontieren und ihn anhören müssen. Stattdessen haben sie ihn auf seine Aussage hin, er habe "Scheisse gebaut" ohne weitere Abklärungen fristlos entlassen, obschon sie verpflichtet gewesen wären, sich über den Grund der fristlosen Kündigung zu vergewissern. Von den fehlenden Fr. 100.00 am Anfang des Arbeitsverhältnisses abgesehen, habe der Kläger sich zwar – wie er auch anlässlich der Befragung zugegeben habe – nicht immer nach den Wünschen des Arbeitgebers verhalten. Die Beklagten hätten aber keine explizite Verwarnung ausgesprochen (angefochtener Entscheid, E. 2.4.3). Von einem eigenen unangebrachten Verhaltens des Klägers ausgehend verneinte die Vorinstanz hingegen die Zusprechung einer Strafzahlung.

E. 6.4.4

Den vorinstanzlichen Ausführungen ist insofern zuzustimmen, als die Reproduktion der Abrechnungskarte ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers darstellt. Das Fehlverhalten fand zudem seine Fortführung darin, dass der Kläger den Beklagten die Duplizierung nicht sogleich meldete. Die Kernfrage, die sich dabei allerdings hinsichtlich der Vorwerfbarkeit des Fehlverhaltens stellt, ist, warum der Kläger sich auf diese Weise verhalten hat. Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, gab der Zeuge D._____ an, zwischen Fr. 1'000 bis Fr. 1'200.00 bezahlt zu haben, was mit dem Betrag auf der Abrechnungskarte übereinstimmt (angefochtener Entscheid, E. 2.4.1). Eine

- 16 - Bereicherung des Klägers hat somit nicht stattgefunden. Entgegen der Ansicht der Beklagten und der Vorinstanz zustimmend sind keine Gründe ersichtlich, an der Aussage des Zeugen zu zweifeln. Die fehlende Bereicherung stützt die klägerische Aussage, er habe mit der Duplizierung der Karte keine monetären Vorteile gesucht, sondern sich und die [...] nicht schlecht dastehen lassen wollen (Verhandlungsprotokoll, act. 130). Das ist insbesondere im vorliegenden Fall, [...], nachvollziehbar. Den Beklagten ist zwar grundsätzlich insoweit zuzustimmen, dass der Kläger während der 45-minütigen Prüfung die Karte hätte holen können (Berufungsantwort, Rz. 23). Allerdings ist nicht erstellt, wann dem Kläger während der Wartezeit auffiel, dass die Karte fehlt. Dass er im Anschluss die Karte nicht bei sich behielt oder vernichtete, sondern im Fahrzeug liegen liess, wo die Beklagten sie vorfanden, ist ein zusätzliches Indiz gegen eine Bereicherungsabsicht des Klägers, andernfalls er die Beweise hierfür vernichtet hätte. Es bestätigt vielmehr, dass der Kläger, wie dies auch die Beklagten vorbringen, in Bezug auf die Abrechnungskarten unordentlich war (Berufungsantwort, Rz. 31 f.). Dies alleine vermag aber weder die fristlose Kündigung noch das Absehen von einer Pönale zu rechtfertigen.

E. 6.4.5

Somit bleibt zu prüfen, ob weitere Gründe vorliegen, die gegen das Zusprechen einer Pönale sprechen. Die Beklagten machen wiederholten Diebstahl geltend. Wie oben ausgeführt, bestätigte der [...] die effektiv abgerechneten [...]Stunden. Auch in Bezug auf die vom Kläger bestätigten nachbezahlten Fr. 100.00 zu Beginn des Arbeitsverhältnisses kann nicht von "Diebstahl" gesprochen werden. Wann der Kläger sonst Geld gestohlen haben soll, haben die Beklagten nicht dargelegt. Es verbleibt somit einzig der Vorwurf des wiederholten Verstosses gegen den Verhaltenskodex. Die Beklagten verweisen auf ein vom Kläger ebenfalls unterzeichnetes Dokument zu einem Standortgespräch, das zwar undatiert ist, aber nachweislich vor dem 30. Dezember 2019 stattgefunden hat (Klagebeilage 7). In der Tat ist dort von Einnahmen die Rede, die nicht weitergeleitet wurden sowie von Wochenrapporten und Abrechnungskarten, die nicht korrekt geführt und abgegeben wurden. Die unbestrittene Tatsache, dass die Beklagten am 16. November 2020 erneut einen Arbeitsvertrag mit dem Kläger eingingen, zeigt, dass zumindest bis zu diesem Zeitpunkt ganz offensichtlich keine weiteren gravierenden Ungereimtheiten bestanden, welche die Fortführung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen liessen (Klagebeilage 9). Auch wenn der Beklagte 1 anlässlich der Befragung aussagte, die Ausbildungskarten seien bei jedem Standortgespräch Thema gewesen (Verhandlungsprotokoll, act. 135), gab dies offenbar keinen Anlass zu einer schriftlich festgehaltenen Ermahnung. Weitere Vorkommnisse, die sich nach der Neuanstellung am 16. November 2020 ereignet haben (fehlende Gelder, Verstösse gegen das gewünschte Arbeitnehmerverhalten), können die Beklagten sodann nicht substantiiert vorbringen. Somit kann dem Beklagten lediglich die unordentliche Führung der Dokumente, das

- 17 - unzulässige Duplizieren einer Abrechnungskarte und die fehlende Kommunikation diesbezüglich vorgeworfen werden. Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung (angefochtener Entscheid, E. 4.2) stellen diese Verhaltensweisen keine dermassen ausserordentliche Umstände dar, dass auf die Zusprechung einer Pönale verzichtet werden könnte.

E. 6.4.6

Wie unter E.6.4.2 erwähnt, richtet sich die Festsetzung der Pönale nach den Gesamtumständen. Den Beklagten ist anzulasten, dem Kläger gegenüber ohne weitere Abklärungen einen schweren Vorwurf erhoben und insbesondere gestützt darauf die fristlose Kündigung ausgesprochen zu haben. Zudem wurde das Arbeitszeugnis erst im vorinstanzlichen Verfahren ausgestellt. Demgegenüber muss sich der Kläger seine unordentliche Handhabung der Abrechnungskarten, die unsachgemässe Duplizierung der Abrechnungskarte des [...] und die fehlende Kommunikation gegenüber den Beklagten als Mitverschulden anlasten lassen. Ebenso ist die eher kurze Anstellungsdauer mitzubeherrücksichtigen. Im Lichte dieser Gesamtumstände erscheint eine Pönale von Fr. 6'626.00 (zwei Monatslöhnen) als gerechtfertigt.

E. 7.1

Die Vorinstanz sprach dem Kläger 5% Schadenszins ab 1. November 2021 zu. Sie erwog, der Anspruch auf Schadenersatz nach Art. 337c Abs. 1 OR sei mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Auf den Zeitpunkt der ordentlichen Kündigung hinweisend, sei dieser mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist eingetreten (angefochtener Entscheid, E. 6).

E. 7.2

Der Kläger macht geltend, die Forderung nach Art. 337c Abs. 1 OR sei bereits am 11. August 2021 mit der fristlosen Entlassung fällig geworden und entsprechend ab diesen Zeitpunkt mit 5% zu verzinsen (Berufung, Rz. 24). Dasselbe gelte für die Pönale nach Art. 337 Abs. 3 OR (Berufung, Rz. 25).

E. 7.3

Die Beklagten hingegen erachten die vorinstanzlichen Ausführungen zum Zinslauf für den Lohnanspruch nach Art. 337c Abs. 1 OR seit dem 1. November 2021 als richtig. Da keine Pönale nach Art. 337c Abs. 3 OR geschuldet sei, bestehe diesbezüglich auch kein Anspruch auf Schadenszins.

E. 7.4

Der Arbeitgeber, der eine fristlose Kündigung ausspricht, beendet das Arbeitsverhältnis per sofort. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer und löst somit auch die Fälligkeit aller Ansprüche aus Arbeitsvertrag aus (Art. 339 Abs. 1 OR). Damit werden auch

- 18 - die Schadenersatz und Entschädigungsansprüche fällig und sind zu verzinsen (Urteil des Bundesgerichts 4A_474/2010 vom 12. Januar 2011 E. 2.2.2; ETTER /STUCKY, a.a.O., N 52 zu Art. 337c; PORTMANN/RUDOLPH, a.a.O., N 1 zu Art. 337c; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N 4 zu Art. 337c; STAEHELIN, a.a.O., N 21 zu Art. 337). Wie die Vorinstanz richtig festhielt, handelt es sich um einen Schadens- und nicht um einen Verzugszins. Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung ist dieser aber – wie oben ausgeführt – per sofort, d.h. mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht erst nach Ende der ordentlichen Kündigungsfrist zu verzinsen. Entsprechend ist die Forderung ab dem 12. August 2021 zu verzinsen.

E. 8.1

Die Vorinstanz stützte sich auf den in der Klage genannten Streitwert von Fr. 30'224.00 (angefochtener Entscheid, E. III 1.1). Da sie dem Kläger Fr. 11'676.20 zusprach, verteilte sie die Prozesskosten gestützt auf Art. 106 ZPO im Verhältnis von 2/5 zu 3/5 auf die Parteien (angefochtener Entscheid, E. III 1.1 ff.).

E. 8.2

Der Kläger moniert, beim von der Vorinstanz angenommenen Betrag von Fr. 30'224.00 handle es sich um den Bruttostreitwert und nicht um die Klageforderung. Die vom Kläger geltend gemachte Klageforderung habe Fr. 29'274.10 betragen (Berufungsschrift, Rz. 26). Im Falle einer Gutheissung der Berufung würde dem Kläger Fr. 25'625.10 zugesprochen. Damit würde grundsätzlich ein Obsiegen im Umfang von 87.5% vorliegen, was einem Verhältnis von 5/6 entspreche. Der Kläger habe folglich höchstens 1/6 der Kosten zu tragen, während mindestens 5/6 den Beklagten aufzuerlegen seien. In Anwendung von Art. 107 Abs. 1 lit. a ZPO seien aber den Beklagten die gesamten Prozesskosten zu überbinden (Berufungsschrift, Rz. 27 ff.). Vorliegend ergebe sich die Differenz zwischen dem eingeklagten und dem zugesprochenen Betrag aus der Höhe der Pönale. Art. 107 Abs 1 lit. a ZPO gelange zur Anwendung, weil bei Gutheissung der Berufung die Klageforderung grundsätzlich, aber nicht in der ganzen Höhe gutgeheissen würde und vom richterlichen Ermessen abhängen. Das quantitative Überklagen sei im Vergleich zum Obliegen von untergeordneter Bedeutung (Berufungsschrift, Rz. 27).

E. 8.3

Die Beklagten erachten die vorinstanzliche Kosten- und Entschädigungs- verteilung als korrekt (Berufungsantwort, Rz. 48 ff.).

- 19 -

E. 8.4.1

Der Streitwert wird bei geldwerten Leistungen durch das Rechtsbegehren bestimmt und nicht durch die Begründung (DIGGELMANN, in: Brunner /Gas- ser /Schwander (Hrsg.), ZPO Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2016, N 10 zu Art. 91; RÜEGG /RÜEGG, in: Spühler /Tenchio /Infanger (Hrsg.), Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Basel 2017, N 3 zu Art. 91; STEIN/WIGGER, in: Sutter-Somm /Hasenböhler /Leuenberger (Hrsg.), Kommentar zur Schweizerischen ZPO, 3. Aufl., Zü- rich 2016, N 15 zu Art. 91). Wird also die Zahlung einer Geldsumme ver- langt, richtet sich der Streitwert nach dieser Summe. Das gilt selbst dann, wenn der Kläger offensichtlich überklagt (BGE 99 III 31 E. 1; STEIN/WIG- GER, a.a.O., N 17 zu Art. 91). Somit richtet sich der Streitwert nach dem Rechtsbegehren des Klägers und nicht nach seinen ergänzenden Ausführungen in der Klagebegründung (Klageschrift, Rz. 5 f.). Das Rechtsbegehren lautet auf Zahlung von Fr. 9'396.70 netto als Lohn, Lohnersatz und Abgeltung des Schadens be- treffend nicht bezahlte Arbeitgeber-Anteile der BVG-Prämie und Fr. 16'565.00 als Pönale. Zudem beantragte der Kläger die Ausstellung ei- nes Arbeitszeugnisses, dem er den einen Streitwert von einem Monatslohn (Fr. 3'313.00) zumass, was von den Beklagten nicht beanstandet wurde und der gängigen Praxis entspricht (Klageschrift Rz. 5; Klageantwort, Zu 2.; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N 6 zu Art. 330a; STAEHELIN, a.a.O., N 19 zu Art. 330a). Zusammengerechnet ergibt dies einen Streitwert von Fr. 29'274.70. Somit wäre das vereinfachte und damit auch kostenlose Ver- fahren anwendbar gewesen. Zum selben Schluss gelangt man auch nach einer allfälligen Korrektur des Streitwertes im Zusammenhang mit dem Lohnanspruch aus Art. 337c Abs. 1 OR: Auf den ersten Blick ist für den Arbeitnehmer der Nettolohn ent- scheidend, der ihm effektiv auch ausbezahlt wird und entsprechend unter Anrechnung des Pensionskassenbeitrags des Arbeitgebers zugesprochen wird. Aus Sicht der Arbeitgeber hingegen ist nicht der Nettobetrag geschul- det, sondern auch die Sozialversicherungsbeiträge. Faktisch kommen dem Arbeitnehmer auch die vom Lohn abgezogenen und die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge zugute (DIGGELMANN, a.a.O., N 49 zu Art. 91). Um beide Sichtweisen angemessen zu berücksichtigen, sollte das Rechts- begehren nach h.L. und Rechtsprechung bei Lohnklagen auf den Brutto- lohn lauten (aber ohne Arbeitgeberbeiträge; OGer BE, ZK 15 6124 E. 10; OGer ZH, ZR 106 (2007) Nr. 6 E. 3.1.1; KassGer ZH, AA090054 E. 5; vgl. auch von "helvetischem Kompromiss" sprechend: DIGGELMANN, a.a.O., N 49 zu Art. 91; VON KAENEL, in: Portmann /von Kaenel (Hrsg.), Fachhand- buch Arbeitsrecht, Zürich 2018, Rz. 23.46; RÜEGG/RÜEGG, a.a.O., N 4 zu Art. 91).

- 20 - Ausgehend von einer Streitwertberechnung auf Basis des Bruttolohnes ergibt sich ein Anspruch von Fr. 9'939.00 (Fr. 1'175.60 für den ausstehen- den Lohn bis 11. August 2021 sowie Fr. 8'763.40 für die Dauer bis zur or- dentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Dazu kommt die Straf- zahlung von Fr. 16'565.00 (5 x Fr. 3'313.00). Ein weiterer Bruttomonatslohn von Fr. 3'313.00 ist praxisgemäss für die Ausstellung des Arbeitszeugnis zu veranschlagen. Dies ergibt einen leicht höheren Streitwert von Fr. 29'817.00. Dennoch liegt auch mit dieser Berechnung der Streitwert un- ter Fr. 30'000.00.

E. 8.4.2

Bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 dürfen den Parteien ausser bei mutwilliger Prozessführung weder Gebühren noch Auslagen des Gerichts auferlegt werden (Art. 114 lit. c ZPO). Es wären daher im erstinstanzlichen Verfahren von den Parteien keine Kosten zu erheben gewesen und der geleistete Kostenvorschuss ist dem Kläger zurückzuerstatten. Von der Zusprechung einer Parteientschädigung ist gestützt auf Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 Abs 1 ZPO EG und § 8 Abs. 1 lit. a abzusehen.

E. 8.4.3

Bei einem Streitwert unter Fr. 30'000.00 ist das Verfahren nicht nur kostenlos, sondern wäre im vereinfachten Verfahren zu führen gewesen (Art. 243 Abs. 1 ZPO). Es bleibt somit zu prüfen, ob dieser Verfahrensfehler Folgen hat. Wesentlich ist, ob sich der Verfahrensfehler schlussendlich auf das Entscheidungsergebnis ausgewirkt hat (HURNI CHRISTOPH, Zum Rechtsmittelgegenstand im Schweizerischen Zivilprozessrecht, Bern 2018, Rz. 746). Vom hier zu korrigierenden Kostenpunkt abgesehen, entstand den Parteien kein Nachteil aus dem im ordentlichen Verfahren geführten Prozess. Ganz im Gegenteil profitierten die Parteien von der Gelegenheit, sich im mehrfachen Schriftenwechsel sowie an der Hauptverhandlung zu äussern. Auch im Rahmen eines vereinfachten Verfahrens wären Schriftenwechsel möglich gewesen (Art. 247 Abs. 2 ZPO). Ebenso hätte die Vorinstanz auch im vereinfachten Verfahren als Kollegialgericht entschieden (§ 8 Abs. 1 lit. a EG ZPO). Da beide Parteien anwaltlich vertreten waren, war auch eine verstärkte richterliche Fragepflicht nicht entscheidend, zumal sich diese im vereinfachten Verfahren im Wesentlichen danach richtet, ob die schwächere Partei anwaltlich vertreten ist (FRAEFEL, in: Oberhammer/Domej/Haas (Hrsg.), Kurzkomentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2021, N 10 zu Art. 247; MAZAN, in: Spühler/Tenchio/Infanger (Hrsg.), Basler Kommentar ZPO, 3. Aufl. 2017, N 19 zu Art. 247). Dass das Verfahren im ordentlichen Verfahren geführt wurde, war für die Parteien (von den Kosten abgesehen) somit nicht nachteilig. Demnach bleibt die Kostenfolge als einzige Auswirkung zu korrigieren.

- 21 -

E. 9.1

Die in Art. 114 lit. c ZPO festgelegte Kostenlosigkeit des Verfahrens gilt auch im kantonalen Rechtsmittelverfahren (RÜEGG/RÜEGG, in: Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2017, N. 2 zu Art. 114 ZPO), weshalb für das Berufungsverfahren keine Gerichtskosten erhoben werden.

E. 9.2

Von der Zusprechung einer Parteientschädigung für das Berufungsverfahren ist gestützt auf Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 lit. a EG ZPO abzusehen. Das Obergericht erkennt: 1. In teilweiser Gutheissung der Berufung des Klägers werden die Dispositivziffern 1.1 und 1.3, 2 und 3 des Entscheids des Bezirksgerichts (Arbeitsgericht) Bremgarten vom 27. April 2023 aufgehoben und wie folgt neu gefasst: " 1.

E. 12

August 2021 zu bezahlen. 2.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.