

# ZH\_OBERGERICHT LA240018 vom 18. Juni 2025

ZH Obergericht, 2025-06-18, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_obergericht\\_LA240018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA240018)

FR: ZH\_OBERGERICHT LA240018 du 18 juin 2025

IT: ZH\_OBERGERICHT LA240018 del 18 giugno 2025

## Erwägungen

### E. 1

Prozessgeschichte

#### E. 1.1

Mit Eingabe vom 30. März 2023 (Urk. 1) und unter Einreichung der Klagebewilligung des Friedensrichteramtes C. \_\_\_\_\_ vom 26. Januar 2023 (Urk. 3) machte der Kläger und Berufungsbeklagte (nachfolgend Kläger) beim Arbeitsgericht des Bezirksgerichts Dielsdorf, Einzelgericht (nachfolgend Vorinstanz), eine unbegründete Klage im vereinfachten Verfahren anhängig. Mit Vorladung vom 17. November 2023 wurden die Parteien auf den 10. Januar 2024 zur Hauptverhandlung vorgeladen (Urk. 11). Der Kläger begründete seine Klage, während die Beklagte säumig blieb (Prot. I S. 7 f.). Nach der Verhandlung meldete sich der Sohn des Geschäftsführers der Beklagten telefonisch bei der Vorinstanz und gab an, sein Vater – der Geschäftsführer der Beklagten – sei im Spital und könne an der Verhandlung nicht teilnehmen. Die Vorinstanz wies mündlich und in der Folge auch schriftlich auf die Anforderungen an ein Wiederherstellungsgesuch hin (Prot. I, S. 8 f.; Urk. 19). Die von der Beklagten eingereichten Unterlagen erachtete die Vorinstanz als ungenügend (vgl. Urk. 17, 18, 19, 21; Prot. I S. 9). Mit unbegründeter Entscheidung vom 7. Februar 2024 wies die Vorinstanz das Wiederherstellungsgesuch der Beklagten ab und hiess die Klage gut (Urk. 22). Auf Verlangen der Beklagten (Urk. 24) wurde den Parteien alsdann eine Begründung zugestellt (Urk. 28, Urk. 30/2).

#### E. 1.2

Dagegen erhob die Beklagte mit Eingabe vom 10. Juli 2024 Berufung und stellte die eingangs erwähnten Anträge (Urk. 31). Mit Verfügung vom 3. Oktober

- 5 - 2024 wurde dem Kläger Frist zur Erstattung der Berufungsantwort angesetzt (Urk. 34). In seiner Berufungsantwort vom 13. November 2024 (Urk. 36) beantragt er die Abweisung der Berufung und Bestätigung des vorinstanzlichen Urteils. Die Berufungsantwort wurde der Beklagten am 29. November 2024 zugestellt (Urk. 39).

#### E. 1.3

Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1–30). Die Sache erweist sich als spruchreif.

### E. 2

Prozessuales

#### E. 2.1

Gegen erstinstanzliche Endentscheide ist die Berufung in vermögensrechtlichen Angelegenheiten zulässig, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen

Rechtsbegehren mindestens Fr. 10'000.- beträgt (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO). Diese Streitwertgrenze ist vorliegend ohne Weiteres erreicht (s. dazu unten, E. 3.6–3.13). Die 30-tägige Berufungsfrist (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist eingehalten (vgl. Urk. 30/2 und Urk. 31A S. 5).

## **E. 2.2**

Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO ist die Berufung zu begründen. Die Berufung führende Partei muss sich mit den Erwägungen des angefochtenen Entscheids einlässlich auseinandersetzen und wenigstens rudimentär darlegen, an welchen konkreten Mängeln dieser ihrer Ansicht nach leidet und in welchem Sinne er ab- geändert werden soll. Hierbei sind die vorinstanzlichen Erwägungen zu bezeich- nen, die angefochten werden, und die Aktenstücke zu nennen, auf denen die Kri- tik beruht. Was nicht in genügender Weise beanstandet wird, hat Bestand (vgl. BGE 138 III 374, E. 4.3.1; BGer, 5A\_209/2014 vom 2. September 2014, E. 4.2.1; 5A\_387/2016 vom 7. September 2016, E. 3.1). Die Berufungsinstanz verfügt in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht über volle Kognition (BGE 144 III 394 E. 4.1.4).

## **E. 3**

Sachliche Zuständigkeit und Verfahrensart

### **E. 3.1**

Der Kläger hat mit seiner ursprünglichen Klage (i) die Herausgabe von Lohnabrechnungen sowie (ii) der Arbeitszeiterfassung für das gesamte Arbeits- verhältnis, (iii) eine Entschädigung für geleistete Überstunden von mindestens

- 6 - Fr. 15'000.-, (iv) Lohnansprüche in der Höhe von Fr. 10'500.- und (v) die Ausstel- lung einer Arbeitgeberbescheinigung für die Arbeitslosenversicherung sowie (vi) eines qualifizierten Arbeitszeugnisses eingeklagt (Urk. 1 S. 2). Dabei führte er aus, der Streitwert liege unter Fr. 30'000.-, weshalb das vereinfachte Verfahren zur Anwendung komme (Urk. 1 S. 3). Das Verfahren wurde entsprechend vom Ar- beitsgericht als Einzelgericht an die Hand genommen. Die Beklagte, die an der Hauptverhandlung vor Vorinstanz säumig war, hat die (sachliche) Zuständigkeit des Arbeitsgerichts als Einzelgericht nicht bestritten. Die Vorinstanz erwog, der Kläger habe ursprünglich Lohn in Höhe von Fr. 25'500.- netto gefordert und diese Forderung alsdann auf Fr. 25'806.60 netto erhöht. Für den Streitwert relevant sei zwar der Bruttolohn, dieser gehe aus den Akten indessen nicht hervor. Den Streitwert für das Arbeitszeugnis und die Arbeit- geberbescheinigung habe der Kläger indirekt beziffert, indem er den Gesamts- treitwert auf "unter CHF 30'000" beziffert habe. Diese Streitwertangabe habe die Beklagte nicht bestritten. Sie sei auch nicht offensichtlich unrichtig, zumal die Be- endigung des Arbeitsverhältnisses schon etwas zurückliege und der Kläger als Chauffeur in einer Branche tätig sei, in der ein Arbeitszeugnis für die Stellensuche keine entscheidende Rolle spiele. Es sei daher gemäss Art. 91 Abs. 2 ZPO auf die unbestrittene Streitwertangabe des Klägers abzustellen und der Streitwert der modifizierten Rechtsbegehren auf insgesamt Fr. 29'999.99 festzusetzen (Urk. 32 S. 8).

### **E. 3.2**

Die Beklagte macht in ihrer Berufung primär geltend, der Streitwert der Klage übersteige den Betrag von Fr. 30'000.-, weshalb das Arbeitsgericht als Kol- legialgericht und nicht das Arbeitsgericht als Einzelgericht sachlich zuständig sei. Entsprechend sei der Entscheid der Vorinstanz aufzuheben und auf die Klage nicht einzutreten (Urk. 31 S. 6 ff.). Eventualiter,

falls eine sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts als Einzelgericht angenommen werde, sei gemäss § 25 GOG die Präsidentin oder der Präsident des Arbeitsgerichts zuständig. Da der urteilende Ersatzrichter, Dr. iur. A. Baeckert, nicht als Präsident des Arbeitsgerichts des Bezirksgerichts Dielsdorf konstituiert sei, sei der Entscheid auch aus diesem Grund aufzuheben (Urk. 31 S. 9).

- 7 -

### **E. 3.3**

Im Kanton Zürich ist das Arbeitsgericht als Kollegialgericht sachlich zuständig für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, deren Streitwert Fr. 30'000.– übersteigt oder die nicht vermögensrechtlicher Natur sind (§ 20 Abs. 1 lit. a und § 25 GOG; Art. 4 Abs. 1 ZPO). Für (vermögensrechtliche) arbeitsrechtliche Streitigkeiten, deren Streitwert Fr. 30'000.– nicht übersteigt, ist gemäss § 25 GOG die Präsidentin oder der Präsident des Arbeitsgerichts in Einzelrichterkompetenz zuständig, wobei sie bzw. er berechtigt und bei Streitwerten von mindestens Fr. 15'000.– auf Verlangen einer Partei verpflichtet ist, die Streitigkeit dem Kollegialgericht zu unterbreiten (§ 25 Satz 2 GOG). Diese sachliche Zuständigkeitsordnung, d.h. die Spruchkörperkompetenz des Arbeitsgerichts als Kollegial- oder als Einzelgericht, ist im Kanton Zürich zwingend (vgl. zur Frage, ob sich die Möglichkeit einer Einlassung nach Bundes- oder nach kantonalem Recht richtet, eingehend und überzeugend PFEIFFER, Einlassung vor einem sachlich unzuständigen Zivilgericht, recht 2023, 71 ff.). Weder § 20 Abs. 2 GOG noch § 126 GOG sehen mit Bezug auf die Spruchkörperkompetenz des Kollegial- bzw. des Einzelarbeitsgerichts die Möglichkeit einer Einlassung vor. Ist das Kollegialarbeitsgericht zuständig, ist eine Einlassung vor dem Einzelarbeitsgericht ausgeschlossen, und umgekehrt (vgl. auch dazu umfassend PFEIFFER, a.a.O., 80 f.).

### **E. 3.4**

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist die Prozessvoraussetzung der sachlichen Zuständigkeit auch noch im Rechtsmittelverfahren von Amtes wegen zu prüfen (Art. 60 ZPO), selbst wenn dies von keiner Partei gerügt wird (BGer, 4A\_229/2017 vom 7. Dezember 2017, E. 3.2 und E. 3.4; BGer, 4A\_100/2016 vom 13. Juli 2016, E. 2.1.1). Hinsichtlich der Feststellung des für die Zuständigkeitsfrage relevanten Sachverhalts hat das Bundesgericht eine sog. asymmetrische (eingeschränkte) Untersuchungsmaxime entwickelt. Für den Kläger, der die Zuständigkeitsbegründenden Tatsachen darzulegen hat, gilt grundsätzlich die in der Sache anwendbare Sachverhaltsermittlungsmaxime und das in der Sache geltende Novenrecht. Demgegenüber wird der beklagten Partei die Beweislast abgenommen. In Bezug auf zuständigkeitshindernde Umstände werden auch verspätet bekannt gewordene Tatsachen – selbst im Rechtsmittelverfahren – ohne Novenschranke berücksichtigt (BGer, 4A\_229/2017 vom 7. De-

- 8 - zember 2017, E. 3.4). Daran hat der neue Art. 317 Abs. 1bis ZPO nichts geändert (vgl. auch Art. 407f ZPO).

### **E. 3.5**

Vorliegend steht ausser Frage, dass die Klage eine arbeitsrechtliche Streitigkeit i.S.v. § 20 Abs. 1 lit. a GOG betrifft. Zu prüfen ist indessen, ob das Arbeitsgericht als Kollegialgericht (§ 20 Abs. 1 GOG) oder als Einzelgericht (§ 25 GOG) sachlich zuständig ist. Diese Frage entscheidet sich danach, ob – bei Vorliegen einer vermögensrechtlichen

Streitigkeit – der Streitwert die Grenze von Fr. 30'000.– übersteigt oder nicht. Für die Bestimmung des Streitwerts ist Bundesrecht (Art. 91 ff. ZPO) massgebend (Art. 4 Abs. 2 ZPO).

### **E. 3.6**

Der Kläger hat mehrere Rechtsbegehren gestellt und damit mehrere Streitgegenstände eingeklagt (objektive Klagenhäufung). Gemäss Art. 93 Abs. 1 ZPO sind die Streitwerte der einzelnen Streitgegenstände für die Bestimmung der Verfahrensart und der sachlichen Zuständigkeit zusammenzurechnen (vgl. BGE 142 III 788, E. 4).

### **E. 3.7**

Mit seiner ursprünglichen Klage hat der Kläger zunächst eine unbezifferte Forderungsklage (Art. 85 ZPO) im Betrag von mindestens Fr. 15'000.– anhängig gemacht (Urk. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 3). Diese hat er – zumindest sinngemäss – im Sinne einer Stufenklage mit einem Begehren um Herausgabe der Arbeitszeiterfassung gehäuft (Urk. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 2). Bei der Stufenklage kommt dem Informationsbegehren bloss eine Hilfsfunktion zu. Dieses dient letztlich bloss der Durchsetzung des Hauptanspruchs. Entsprechend bestimmt sich der Streitwert bei der Stufenklage einheitlich nach dem Hauptanspruch, wobei dem Informationsbegehren (Rechtsbegehren Ziff. 2) kein eigenständiger (zusätzlicher) Streitwert zukommt (OGer ZH, LB180038 vom 17. Dezember 2018, E. 9.3; OFK ZPO-ZOGG/ANGSTMANN, Art. 85 N 18 m.w.Nw.). Bei der unbezifferten Forderungsklage (Rechtsbegehren Ziff. 3) gilt der angegebene Mindestwert als vorläufiger Streitwert (Art. 85 Abs. 1 Satz 2 ZPO). Für die Frage der sachlichen Zuständigkeit und der Verfahrensart bleibt auch nach erfolgter Bezifferung – selbst wenn diese höher ausfallen sollte – der ursprünglich angegebene Mindestwert massgeblich (Art. 85 Abs. 2 Satz 2 ZPO; BGer,

- 9 - 4A\_502/2019 vom 15. Juni 2020, E. 5.2). Wird das ursprünglich unbezifferte Begehren nachträglich beziffert, stellt dies keine Klageänderung, sondern bloss eine originäre Bezifferung des Rechtsbegehrens dar (BGer, 5A\_847/2021 vom 10. Januar 2023, E. 5). Mit Bezug auf die eingeklagte Entschädigung für geleistete Überstunden ist für die hier in Frage stehende sachliche Zuständigkeit demzufolge einzig der ursprünglich angegebene Mindestwert von Fr. 15'000.– massgeblich (Urk. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 3). Wie noch auszuführen sein wird, handelt es sich dabei um den Bruttobetrag (vgl. E. 3.9; vgl. zudem Urk. 3). Die nachträgliche Erhöhung auf Fr. 15'000.– netto (vgl. Urk. 13 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 6) ist unerheblich.

### **E. 3.8**

Hinzu kommt die Lohnklage, die der Kläger ursprünglich auf Fr. 10'500.– bezifferte (Urk. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 4). Die spätere Erhöhung auf Fr. 10'806.60 netto (Urk. 13 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 4) ist vorliegend nicht entscheidend, da – wie noch auszuführen sein wird – bereits die ursprüngliche Klage in die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts als Kollegialgericht gefallen und im ordentlichen Verfahren zu behandeln gewesen wäre.

### **E. 3.9**

Bei arbeitsrechtlichen Lohnforderungen (im weiteren Sinne) ist für die Berechnung des Streitwerts der Bruttolohn vor Abzug der Arbeitnehmerbeiträge, aber ohne Hinzurechnung der abzuführenden Arbeitgeberbeiträge, massgebend (BGer, 4A\_112/2017 vom 30. August 2017, E. 1 m.w.Nw.). In seiner ursprünglichen Klage hat der Kläger zwar nicht explizit

spezifiziert, ob er den Brutto- oder den Nettobetrag einklagt, seine Rechtsbegehren konnten aber – wie sich aus einem Beizug der gleichzeitig eingereichten Klagebewilligung zweifelsfrei ergibt – nach Treu und Glauben nur so verstanden werden, dass er den Bruttobetrag einklagen wollte. Die Klagebewilligung weist im Rechtsbegehren Ziff. 1 einen eingeklagten Betrag von "CHF 25'500.– brutto" aus (Urk. 3). Dieser Betrag entspricht exakt der Summe der beiden in der ursprünglichen Klage eingeklagten Geldbeträge gemäss Rechtsbegehren Ziff. 3 und 4 (Fr. 15'000.– und Fr. 10'500.–). Das hat die Vorinstanz übersehen, wenn sie davon ausging, der Kläger habe bereits mit seiner ursprünglichen Klage den Nettobetrag eingefordert (vgl. Urk. 32,

- 10 - E. 2.4.3). Zum ursprünglich eingeklagten Bruttobetrag von Fr. 25'500.– waren daher von vornherein keine Arbeitnehmerbeiträge zu addieren.

### **E. 3.10**

Weiter hat der Kläger auf Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses geklagt (Urk. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 6). Der Streit um ein Arbeitszeugnis ist vermögensrechtlicher Natur (BGE 116 II 379, E. 2b; BGer, 4A\_2/2019 vom 13. Juni 2019, E. 6). Der Streitwert bestimmt sich nach Art. 91 Abs. 2 ZPO. Relevant ist damit primär eine allfällige Einigung der Parteien. Sind sich die Parteien nicht einig oder sind ihre Angaben offensichtlich unrichtig, setzt das Gericht den Streitwert ermessensweise fest. Die Bestimmung des Werts eines Arbeitszeugnisses erweist sich regelmässig als schwierig. Das Bundesgericht hat festgehalten, dass eine rein schematische Streitwertfestsetzung, die per se losgelöst vom Einzelfall und den konkreten Umständen anhand einer bestimmten Anzahl von Monatslöhnen erfolge, unzulässig sei. Vielmehr müssten Kriterien wie die Erschwerung des beruflichen Fortkommens, die berufliche Stellung, die bisher ausgeübten Funktionen und das Gehalt des Arbeitnehmenden, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden (vgl. BGer, 8C\_151/2010 vom 31. August 2010, E. 2; BGer, 4A\_45/2013 vom 6. Juni 2013, E. 4.3; BGer, 8C\_553/2022 vom 13. Januar 2023, E. 2.4). Präzise Kriterien zur Bestimmung des Streitwerts hat das Bundesgericht bisher jedoch nicht genannt (BGer, 8C\_553/2022 vom 13. Januar 2023, E. 2.4; BGer, 4A\_2/2019 vom 13. Juni 2019, E. 7). Im Kanton Zürich wird für den Streit um die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses in der Regel ein voller (Brutto-)Monatslohn veranschlagt, für die Änderung eines Zeugnisses ein halber und für den Streit um eine Arbeitsbestätigung ein pauschaler Wert von Fr. 500.– (vgl. etwa OGer ZH, LA120022 vom 31. Juli 2012, E. 3a; OGer ZH, RA240010 vom 28. August 2024, E. IV.2.1; <https://www.gerichte-zh.ch/themen/arbeit/hilfen/prozesskosten.html> [zuletzt besucht am 18. Juni 2025]). Dabei handelt es sich nur, aber immerhin, um eine Faustregel, von der im Einzelfall abgewichen werden kann. Eine solche teilweise schematisierte, teilweise konkrete Bemessung des Streitwerts, die sich im Ausgangspunkt an einer bestimmten Anzahl von Monatslöhnen, einem Bruchteil eines Monatslohnes oder

- 11 - einer pauschalen Summe orientiert und dann bei Vorliegen besonderer Umstände – im Sinne einer Ausnahme – individuell angepasst werden kann, hat das Bundesgericht zugelassen, jedenfalls dann, wenn die Parteien keine konkreten Umstände geltend gemacht haben, die eine abweichende Beurteilung notwendig gemacht hätten (vgl. etwa BGer, 4A\_2/2019 vom 13. Juni 2019, E. 8). Im Ergebnis ist im Kanton Zürich der Streitwert in einem Zeugnisprozess daher wie folgt zu bestimmen: Im Grundsatz ist für den Streit um die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ein voller und für den Streit um die Änderung eines Zeugnisses ein halber Bruttomonatslohn zu veranschlagen. Jene Partei, die

einen höheren oder tieferen Streitwert geltend macht, hat die Abweichung substantiiert zu begründen. Sie muss konkret dartun, inwiefern sich mit Blick auf Kriterien wie das berufliche Fortkommen, die berufliche Stellung, die bisher ausgeübten Funktionen und das Gehalt des Arbeitnehmenden, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Situation auf dem Arbeitsmarkt eine Korrektur der Faustregel nach oben oder unten rechtfertigt. Wird solches nicht dargelegt, ist vom Grundsatz einer Streitwertbemessung in Höhe eines vollen bzw. eines halben Monatslohns auszugehen. Ein solches Vorgehen kommt einerseits dem praktischen Bedürfnis einer pragmatischen Schematisierung nach, lässt andererseits aber auch den Einzelfall nicht unberücksichtigt und wird im Übrigen auch von einem Teil der Lehre propagiert und – soweit ersichtlich – in anderen Kantonen praktiziert (vgl. z.B. ENZLER, Der arbeitsrechtliche Zeugnisananspruch, 2012, Rz. 227; DIGGELMANN, in: Brunner et al. [Hrsg.], ZPO-Komm., 3. Aufl. 2025, Art. 91 N 50; OGer LU, Entscheid vom 14. Dezember 2011, CAN 2012 Nr. 48, E. 5.2.3).

### **E. 3.11**

Vorliegend hat der Kläger den Streitwert seiner Zeugnisklage nicht beziffert. Er hat vor Vorinstanz bloss angegeben, dass der Streitwert der Klage insgesamt – d.h. die Streitwerte der Forderungsklagen, der Zeugnisklage und der Klagen auf Ausstellung einer Arbeitgeberbescheinigung für die Arbeitslosenversicherung sowie auf Herausgabe der Lohnabrechnungen zusammen – "unter CHF 30'000.–" liege (Urk. 1 S. 3; Urk. 13 S. 3). Wie weit der Streitwert unter dieser Grenze (exakt) liege, hat der Kläger nicht spezifiziert. Die Feststellung allein, der (Gesamt-)Streitwert liege "unter CHF 30'000.–", reicht freilich nicht aus, da der

- 12 - Streitwert nicht nur mit Blick auf die Spruchkörperkompetenz des Einzel- bzw. Kollegialarbeitsgerichts (§§ 20 und 25 GOG), die Verfahrensart (Art. 243 Abs. 1 ZPO) oder die Kostenfreiheit (Art. 114 lit. c ZPO) von Relevanz ist, sondern auch mit Blick auf andere Fragen, etwa für die Festsetzung der Parteientschädigung, das zulässige Rechtsmittel u.a.m. Richtigerweise wäre es daher an der Vorinstanz gewesen, den Kläger aufzufordern, den Streitwert (exakt) zu beziffern (vgl. auch Art. 221 Abs. 1 lit. c ZPO; OFK ZPO-ENGLER, Art. 221 N 4; DIGGELMANN, a.a.O., Art. 91 N 22). Mangels Bezifferung des Streitwerts durch den Kläger kann der fehlende Widerspruch der (säumigen) Beklagten auch keine Zustimmung zu einem (bestimmten) Streitwert bedeuten. Entgegen der Vorinstanz liegt eine "Eini-gung" der Parteien über den Streitwert i.S.v. Art. 91 Abs. 2 ZPO daher nicht vor. Da der Kläger den Streitwert auch in seiner Berufungsantwort nicht beziffert hat (vgl. Urk. 35 S. 3) und weil sich die Parteien diesbezüglich – nunmehr – ohnehin uneinig sind, ist der Streitwert pflichtgemäss zu schätzen. Selbst wenn das anders gesehen und von einer Einigung der Parteien ausgegangen würde, erwiese sich die Angabe des Klägers, der (Gesamt-)Streitwert liege "unter CHF 30'000.–", aus nachfolgenden Gründen ohnehin als offensichtlich unrichtig und wäre daher nicht bindend (Art. 91 Abs. 2 ZPO).

### **E. 3.12**

Der Nettomonatslohn des Klägers betrug nach dessen Angaben, die als solche unbestritten geblieben sind, zuletzt Fr. 5'403.30 (Urk. 13 Rz. 7 ff.; vgl. auch Urk. 15/7; Urk. 31 S. 7). In seiner Berufung behauptete die Beklagte Arbeitnehmerbeiträge von rund 15 %, was einen Bruttomonatslohn von rund Fr. 6'350.– ergebe (Urk. 31 S. 7). Diese Angaben wurden vom Kläger nicht bestritten (Urk. 36 S. 3). Der Kläger hat weder vor Vorinstanz noch im Berufungsverfahren Umstände dargetan, die ein Abweichen von der Grundregel

nahelegen würden, wo- nach der Streitwert für das Ausstellen eines Arbeitszeugnisses einen vollen Brut- tomonatslohn beträgt. Die Vorinstanz erwog indessen von Amtes wegen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits per 31. Dezember 2022 erfolgt sei, dass der Wert eines Arbeitszeugnisses (und einer Arbeitgeberbestätigung) erfah- rungsgemäss abnehme, je länger die Arbeitsstelle bereits zurückliege, und dass

- 13 - in der betreffenden Branche, in welcher der Kläger tätig sei, einem Arbeitszeugnis bei der Stellensuche ohnehin keine entscheidende Rolle zukomme. Dem kann nicht zugestimmt werden. Der Streitwert bemisst sich nach den tatsächlichen Ver- hältnissen bei Klageeinreichung beim Gericht (BGE 141 III 137, E. 2.2). Die Klage wurde vorliegend am 30. März 2023 eingereicht, also nur knapp drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zudem war der Kläger offenbar wenigstens bei Klageeinleitung arbeitslos (vgl. Urk. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 5) und ent- sprechend auf Stellensuche. In einem solchen Fall kann nicht gesagt werden, dem Arbeitszeugnis komme aufgrund eines gewissen Zeitablaufs eine geringere Bedeutung zu, im Gegenteil. Sodann weist die Beklagte zutreffend darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis rund neun Jahre gedauert hat. Einem Arbeitszeugnis, das die Leistungen und das Verhalten eines Arbeitnehmers für eine derart lange Zeit abdeckt, kommt eine erhebliche Bedeutung zu. Schliesslich geht die Erwä- gung der Vorinstanz fehl, es sei gewissermassen notorisch, dass ein Arbeitszeug- nis in der betreffenden Branche (Lastwagenchauffeur, Kategorie C) bei der Stel- lensuche nur eine untergeordnete Rolle spiele. Die Beklagte weist zu Recht dar- auf hin, dass Lastwagenchauffeure eine erhebliche Verantwortung tragen, zumal ihre tägliche Arbeit im Strassenverkehr grosse Konzentration und Sorgfalt sowie ein überdurchschnittliches Pflichtbewusstsein erfordert. Es sind daher keine Umstände ersichtlich, die ein Abweichen von der Grundregel rechtfertigen würden, wonach der Streitwert für eine Zeugnisklage ein- nem Bruttomonatslohn entspricht. Der Streitwert der Zeugnisklage ist daher auf Fr. 6'350.- festzusetzen. Zusammen mit dem Streitwert der Forderungsklagen von Fr. 25'500.- (Lohn und Überstunden) übersteigt der Gesamtstreitwert der Klage die Grenze von Fr. 30'000.-. Hinzu kämen die Streitwerte für die Klage auf Ausstellung einer Arbeitgeberbescheinigung für die Arbeitslosenversicherung (Urk. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 5) sowie für die Klage auf Herausgabe der Lohnabrechnungen (Urk. 1 S. 2, Rechtsbegehren Ziff. 1).

### **E. 3.13**

Es zeigt sich, dass der Gesamtstreitwert der Klage (offensichtlich) über Fr. 30'000.- liegt. Damit ist das Kollegial- und nicht das Einzelarbeitsgericht sach- lich zuständig (§ 20 Abs. 1 und § 25 GOG) und die Streitigkeit wäre im ordentli-

- 14 - chen Verfahren zu behandeln gewesen. Der angefochtene Entscheid ist daher aufzuheben und auf die Klage ist nicht einzutreten. Damit brauchen die weiteren Beanstandungen der Beklagten nicht geprüft zu werden.

### **E. 3.14**

Eine Prozessüberweisung an das sachlich zuständige Kollegialarbeitsge- richt des Bezirksgerichts Dielsdorf gestützt auf den neuen Art. 143 Abs. 1bis ZPO (i.V.m. Art. 407f ZPO) kommt nicht in Betracht, da der Kläger seine Klage nicht irr- tümlich, sondern bewusst beim Einzelarbeitsgericht einreicht hat, zumal er auch in seiner Berufungsantwort auf der Zuständigkeit des Einzelgerichts beharrt (vgl. Urk. 36 S. 3 f.). Aus demselben Grund scheidet eine – teilweise bereits unter bis- herigem (ungeschriebenem) Recht anerkannte – sog. "informelle interne Weiter- leitung" der Klage vom Einzelarbeits- an das

Kollegialarbeitsgericht aus (vgl. dazu etwa BGer, 4A\_332/2015 vom 10. Februar 2016, E. 4.4.2; OGer ZH, LA150005 vom 28. Mai 2015, E. C.4.2; OGer ZH, LA160030 vom 8. Dezember 2016, E. III.6.2). Der Kläger hat klargemacht, dass er seine Klage vom Einzelarbeitsgericht im vereinfachten (kostenlosen) Verfahren beurteilt haben will. Ob er dieselbe Klage – allenfalls unter Inanspruchnahme der Rechtsvorteile gemäss Art. 63 ZPO – dem Kollegialarbeitsgericht im ordentlichen (kostenpflichtigen) Verfahren zur Beurteilung unterbreiten möchte, steht in seiner Disposition. Aus diesen Gründen muss es beim Nichteintreten auf die Klage sein Bewenden haben.

#### **E. 4**

Kosten- und Entschädigungsfolgen

##### **E. 4.1**

Für das erst- und für das zweitinstanzliche Verfahren sind keine Kosten zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO). Aufgrund des Schutzzwecks der referenzierten Norm gilt dies in der vorliegenden Konstellation ungeachtet dessen, dass der Streitwert in Wahrheit über Fr. 30'000.– liegt (vgl. in diesem Sinne auch OGer ZH, LA160030 vom 8. Dezember 2016, E. IV.1).

##### **E. 4.2**

Bei diesem Verfahrensausgang wird der Kläger grundsätzlich entschädigungspflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Für das erstinstanzliche Verfahren ist der Beklagten keine Parteientschädigung zuzusprechen, da ihr keine entschädigungspflichtigen Kosten entstanden sind (Art. 95 Abs. 3 ZPO). Sie war nicht vertreten und erschien nicht zur Hauptverhandlung. Für das zweitinstanzliche Verfahren ist

- 15 - der Beklagten eine Parteientschädigung zuzusprechen. Ausgehend von einem Fr. 30'000.– übersteigenden Streitwert und angesichts der Tatsache, dass sich im Parallelprozess (LA240015-O) weitgehend dieselben Fragen stellten und dort ebenfalls eine Entschädigung für dieselbe Rechtsvertretung zu sprechen ist, ist die Parteientschädigung auf Fr. 3'500.–, zzgl. 8.1 % MwSt., festzusetzen (§ 13 i.V.m. §§ 2, 4, 11 und 12 AnwGebV). Es wird erkannt:

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