

ZOR.2025.20
(OZ.2024.17)

Urteil vom 22. Juli 2026

Besetzung Oberrichter Six, Präsident
 Oberrichterin Vasvary
 Oberrichter Giese
 Gerichtsschreiberin Albert

Kläger **A.**_____,
 geboren am tt.mm.1971, von Q._____,
 [...]

Beklagte **B.**____ **AG**,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt Rudolf Studer,
 [...]

Gegenstand Forderung aus Arbeitsrecht

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

Der Kläger war vom 3. Januar 2017 bis zum 31. August 2023 bei der Beklagten angestellt.

2.

2.1.

Mit Klage vom 7. Februar 2024 stellte der Kläger dem Bezirksgericht Zofingen die nachfolgenden Rechtsbegehren:

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger wegen missbräuchlicher Kündigung CHF 25'200.00 brutto zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei zudem zu verpflichten, dem Kläger wegen Rassismus einen vom Gericht durch Schätzung festzulegenden Betrag zu bezahlen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein korrektes Arbeitszeugnis auszustellen.
4. Die Beklagte sei weiter zu verpflichten, dem Kläger Falsche Referenz einen vom Gericht durch Schätzung festzulegenden Betrag zu bezahlen.
5. Stunden nachzahlen, unfreiwillig Ferien wegen zu wenig Arbeit nachzahlen Betrag 3186.48 CHF.
6. Dies alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beklagten.

2.2.

Mit einer weiteren als Klage bezeichneten Eingabe vom 11. Februar 2024 beantragte der Kläger sodann, die Beklagte sei zu verpflichten, das vollständige Personaldossier herauszugeben.

2.3.

Mit Klageantwort vom 16. Dezember 2024 beantragte die Beklagte, die Klage vom 7. Februar 2024 sei abzuweisen und auf jene vom 11. Februar 2024 sei nicht einzutreten, eventualiter sei auch Letztere abzuweisen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Klägers.

2.4.

Am 19. März 2025 fand vor dem Arbeitsgericht des Bezirksgerichts Zofingen die Hauptverhandlung statt, anlässlich welcher die Parteien replizierten und duplizierten. Anschliessend wurden C._____ und E._____ als Zeugen befragt und der Kläger hielt einen abschliessenden Schlussvortrag, während die Beklagte darauf verzichtete.

Gleichentags verpflichtete das Arbeitsgericht des Bezirksgerichts Zofingen die Beklagte zur Zahlung von Fr. 160.05. Im Übrigen wies es die Klage vom 7. Februar 2024 ab, soweit es darauf eintrat und trat auf die mit Klage vom 11. Februar 2024 gestellten Begehren nicht ein. Schliesslich auferlegte es dem Kläger die Gerichtskosten und verpflichtete ihn, der Beklagten eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 6'300.00 sowie die Kosten des Schlichtungsverfahrens zu bezahlen.

3.

3.1.

Mit Eingabe vom 28. März 2025 ersuchte der Kläger um Begründung des ihm gleichentags im Dispositiv eröffneten Entscheids sowie um Zustellung des Protokolls der Hauptverhandlung.

3.2.

Mit Eingaben vom 11. April 2025, 13. April 2025, 15. April 2025 sowie 16. April 2025 ersuchte der Kläger um Berichtigung des Protokolls. Mit Verfügung vom 30. April 2025 wurde das entsprechende Gesuch abgewiesen. Gegen diese ihm am 2. Mai 2025 zugestellte Verfügung erhob der Kläger mit Eingabe vom 9. Mai 2025 Beschwerde ans Obergericht und beantragte unter anderem deren Aufhebung und die Korrektur des Protokolls im Sinne seiner bereits im vorinstanzlichen Verfahren gestellten Anträge.

3.3.

Mit Eingabe vom 9. Juni 2025 erhob der Kläger Berufung gegen den ihm am 14. Mai 2025 in begründeter Form zugestellten Entscheid und beantragte zusammengefasst der vorinstanzliche Entscheid sei aufzuheben und die Klage vom 7. Februar 2024 sei vollumfänglich gutzuheissen, unter Kosten und Entschädigungsfolgen. Die Klage vom 11. Februar 2025 sei sodann als separates Verfahren zu führen und zur materiellen Beurteilung an die zuständige Schlichtungsbehörde zu überweisen.

3.4.

Mit Berufungsantwort vom 1. September 2025 beantragte die Beklagte, die Berufung des Klägers sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

3.5.

Am 13. September 2025 nahm der Kläger zur Berufungsantwort Stellung.

4.

4.1.

Das Obergericht hat die Berufung des Klägers mit Urteil vom 25. März 2026 ohne schriftliche Begründung im Dispositiv gemäss Art. 318 Abs. 2 ZPO i.V.m. Art. 239 ZPO abgewiesen.

4.2.

Der Kläger hat mit Eingaben vom 14. April 2026 eine schriftliche Begründung verlangt.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

Der Kläger hat einerseits am 9. Juni 2025 Berufung gegen den ihm am 14. Mai 2025 in begründeter Form zugestellten Entscheid der Vorinstanz erhoben. Andererseits hatte er bereits zuvor am 9. Mai 2025 Beschwerde gegen die vorinstanzliche Verfügung vom 30. April 2025, mit welcher seine Protokollberichtigungsbegehren abgewiesen worden sind, erhoben.

Zwischen den Parteien ist unbestritten, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 22. Juni 2023 per 31. August 2023 aufgelöst hat. Umstritten und im Berufungsverfahren zu prüfen ist einerseits, ob die Kündigung der Beklagten missbräuchlich war und dem Kläger deshalb eine Entschädigung zusteht. Daneben macht der Kläger weitere Ansprüche im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltend.

Ein Protokollberichtigungsbegehren nach Art. 235 Abs. 3 ZPO setzt voraus, dass der Gesuchsteller ein aktuelles, schutzwürdiges rechtliches Interesse an der Berichtigung nachweisen kann. Mithin ist ein Protokoll nur dann zu berichtigen, wenn sich die Berichtigung auf den Entscheid auswirken kann. Über die Berichtigung des vorinstanzlichen Protokolls ist somit nicht losgelöst vom vorinstanzlichen Entscheid und der dagegen erhobenen Berufung zu entscheiden. Unter diesen Umständen kommt der separat erhobenen Beschwerde somit keine eigenständige Bedeutung zu. Vielmehr ist darüber im Rahmen des vorliegenden Berufungsverfahrens zu befinden, wie dies dem Kläger mit Schreiben des Obergerichts vom 21. Mai 2025 mitgeteilt worden war.

2.

2.1.

Vorab ist auf die Rüge der Befangenheit einzugehen, welche der Kläger in seiner Berufung wiederholt vorträgt. Anlass für diese Annahme und die beantragte Rückweisung des Verfahrens an ein unparteiisches Gericht bildet nebst zahlreichen angeblichen Verfahrensfehlern, auf die im Rahmen der Prüfung der vom Kläger geltend gemachten Ansprüche einzugehen ist (vgl. unten), der Umstand, dass mit F._____ ein Verwaltungsrat der Beklagten als Fachrichter am Arbeitsgericht in Zofingen tätig ist (vgl. Berufung S. 17 ff.).

2.2.

Dass mit F._____ ein Verwaltungsrat der Beklagten als Fachrichter bei der Vorinstanz amtiert, ist unbestritten sowie gerichtsnotorisch. Da sich daraus zumindest der Anschein einer Befangenheit ergeben könnte, hat der Präsident des Bezirksgerichts Zofingen nach Einleitung der Klage ein Ausstandsgesuch für das gesamte Bezirksgericht beim Obergericht eingereicht

(GA act. 12). Das Obergericht wies das Ausstandsgesuch ab mit der Begründung, eine bloss (sporadische) berufliche Kollegialität unter Gerichtsmitgliedern begründe für sich allein keinen Ausstandsgrund; eine darüber hinausgehende besondere freundschaftliche oder anderweitig begründete Nähe des Gerichtspräsidenten bzw. der übrigen Mitglieder des Arbeitsgerichts zu F._____ werde nicht behauptet (vgl. GA act. 24 ff.).

Abgesehen von der Tatsache, dass F._____ im vorliegenden Verfahren nicht mitgewirkt hat, hat das Obergericht den vom Kläger geltend gemachten Ausstandsgrund bereits rechtskräftig beurteilt. Hinzukommt, dass der Kläger von den Tatsachen, mit welchen er nun im Berufungsverfahren die Befangenheit der Vorinstanz begründet, bereits kurz nach Klageeinreichung Kenntnis erhalten hatte. Dennoch hat er es versäumt, im vorinstanzlichen Verfahren selbst ein Ausstandsgesuch zu stellen oder den abweisenden obergerichtlichen Entscheid anzufechten. Das im Berufungsverfahren gestellte Ausstandsgesuch erweist sich unter diesen Umständen als verspätet und der entsprechende Anspruch verwirkt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 7B_21/2025 vom 9. Februar 2026 E. 9.2.3). Auf die entsprechende Rüge ist deshalb nicht einzutreten.

3. Missbräuchliche Kündigung

3.1.

Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es – ausgehend von der Kündigungsfreiheit – grundsätzlich keiner besonderen Gründe. Eine Missbräuchlichkeit liegt nur dann vor, wenn die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 132 III 115 E. 2.1). Nicht missbräuchlich ist namentlich eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, wegen unbefriedigender Arbeitsleistung oder aufgrund mangelhaften Verhaltens des Arbeitnehmers. Wird die Zusammenarbeit im Betrieb wegen einer persönlichen Eigenschaft wesentlich beeinträchtigt, ist eine wegen dieser Eigenschaft ausgesprochene Kündigung ebenfalls gerechtfertigt (BGE 125 III 70 E. 2c).

Die Beweislast für den missbräuchlichen Grund und dessen Kausalität für die Kündigung trägt die Partei, der gekündigt worden ist. Da es sich in der Regel um einen inneren Vorgang beim Kündigenden handelt, wäre ein strikter Beweis nur in Ausnahmefällen möglich. Die Gerichtspraxis lässt deshalb den Beweisgrad der hohen Wahrscheinlichkeit für den Beweis innerer Tatsachen genügen, wobei sich die hohe Wahrscheinlichkeit aus Indizien, so z.B. aus dem engen zeitlichen Zusammenhang ohne andere plausible Kündigungsgründe oder aus dem Verhalten des Arbeitgebers, ergeben kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_259/2022 vom 23. Februar 2023 E. 4.1.2). Das Bundesgericht vermutet die Missbräuchlichkeit der Kündigung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schlüssiger Indizien zeigen kann, dass das vom Arbeitgeber angegebene Kündigungsmotiv nicht der Realität entspricht (BGE 130 III 699 E. 4.1).

3.2.

Der Kläger verlangt eine Entschädigung in Höhe von Fr. 25'200.00 wegen missbräuchlicher Kündigung (vgl. Rechtsbegehren Ziff. 1 der Klage vom 7. Februar 2024). Die Vorinstanz hat die entsprechende Klage abgewiesen. Zur Begründung hat sie ausgeführt, ein Missbrauchstatbestand sei weder schlüssig behauptet noch nachgewiesen. Der Kläger behaupte zwar eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers infolge mangelhafter Kommunikation bei der Ernennung eines stellvertretenden Teamleiters, was die Beklagte grundsätzlich nicht bestreite, zeige damit jedoch weder eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers noch einen nachvollziehbaren Zusammenhang zur ausgesprochenen Kündigung auf (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 5).

3.3.

3.3.1.

In tatsächlicher Hinsicht ist unbestritten und damit erstellt, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 22. Juni 2023 gekündigt hat. Entgegen dem Dafürhalten des Klägers obliegt es jedoch ihm und nicht der Beklagten, die angebliche Missbräuchlichkeit der Kündigung schlüssig zu behaupten und im Bestreitungsfall zu beweisen (vgl. oben sowie Berufung S. 25).

3.3.2.

Mit der Vorinstanz erachtet auch das Obergericht die behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung weder als schlüssig behauptet noch als erstellt.

Der Kläger begründet die angebliche Missbräuchlichkeit im Wesentlichen damit, dass die Beklagte im Vorfeld der Kündigung durch mangelhafte Kommunikation bei der Ernennung eines neuen stellvertretenden Teamleiters einen Konflikt verursacht, dadurch seinen Arbeitsvertrag einseitig geändert sowie ihre Fürsorgepflicht verletzt habe (vgl. GA act. 4 ff.). Während

allein der Wechsel des Vorgesetzten nur schon deshalb keine Änderung des Arbeitsvertrags darstellt, weil dieser weder darin noch in der Stellenbeschreibung des Klägers namentlich benannt werden (vgl. Klagebeilagen 1 und 2), stellt auch eine allenfalls mangelhafte Kommunikation darüber per se noch keine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar. Eine solche wäre lediglich anzunehmen, wenn damit konkrete Nachteile für den Arbeitnehmer oder eine Persönlichkeitsverletzung einhergehen würden, was seitens des Klägers jedoch weder behauptet noch belegt wird. Unbestritten ist zwar, dass das fragliche Ereignis zu einem Konflikt im Team des Klägers geführt hat (GA act. 5, 38 und 95) und die Fürsorgepflicht es der Arbeitgeberin gebietet, zumutbare Massnahmen zu unternehmen, um diesen zu bereinigen (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2; BGE 125 III 70 E. 2c). In dessen bestreitet die Beklagte, dass der Vorfall über die Ernennung des neuen stellvertretenden Teamleiters ursächlich für die Kündigung gewesen sei. Vielmehr habe der Kläger durch sein Verhalten bereits zuvor das Betriebsklima gestört und seien zumutbare Anstrengungen, ihn zu integrieren, gescheitert (GA act. 37 ff.). Als Beweismittel reicht die Beklagte eine vom Kläger unterzeichnete Verwarnung wegen einer körperlichen Auseinandersetzung mit einem anderen Mitarbeiter sowie E-Mails anderer Mitarbeiter ein, in denen diese das Verhalten des Klägers beanstanden (vgl. Klageantwortbeilagen 4-6). In der Konsequenz lässt sich nicht nur die vom Kläger behauptete Fürsorgepflichtverletzung nicht erstellen, vielmehr wäre er aufgrund der Bestreitung durch die Beklagte gehalten gewesen, den angeblichen Kausalzusammenhang zwischen der unterlassenen Konfliktbereinigung und der Kündigung näher zu substantizieren und zu beweisen. Da es somit sowohl am Missbrauchstatbestand als auch am Kausalzusammenhang zur Kündigung fehlt, ist der daraus abgeleiteten Forderung des Klägers das Fundament entzogen.

3.3.3.

Insofern der Kläger mit Berufung eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör in unterschiedlichen Facetten (insbesondere die Beschränkung seiner Redezeit an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung, die Einschränkung bzw. Nichtzulassung bestimmter Ergänzungsfragen im Rahmen der Zeugenbefragung von E._____, die angeblich fehlerhafte Protokollierung usw.) rügt, vermag er damit am vorstehenden Ergebnis nichts zu ändern. Der Kläger wie auch die Beklagte konnten sich im vorinstanzlichen Verfahren zweimal äussern. Dabei ist zutreffend, dass die Redezeit des Klägers anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung mit dem Hinweis beschränkt wurde, er wiederhole sich und solle sich auf das Wesentliche beschränken (GA act. 95). Eine solche Beschränkung der Redezeit ist zulässig, um unnötige Weitschweifigkeiten sowie Ausführungen über Gegenstände, die nicht streitig oder nicht zur Sache gehören, zu unterbinden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_625/2019 vom 22. Juli 2020 E. 5.5.1). Anders als es der Kläger geltend macht, wurden ihm jedoch nicht insgesamt 10 Minuten für seine Replik eingeräumt, sondern 10 Minuten

vom Hinweis des Gerichtspräsidenten an, dass er sich wiederhole (vgl. GA act. 91 ff.). Indessen macht der Kläger nicht geltend, die Beschränkung der Redezeit habe ihn daran gehindert, die behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung weiter zu substantzieren oder die Behauptungen der Beklagten zu widerlegen. Vielmehr führt er aus, dass die Verkürzung der Redezeit dazu führte, dass wesentliche *rechtliche* Ausführungen, etwa zur systematischen Nennung einer falschen Nationalität, zur verspäteten Herausgabe des Personaldossiers, zu den negativen Referenzauskünften durch E._____ oder zur verweigerten Auszahlung des Ferienguthabens unterblieben seien (vgl. Berufung S. 8). Entgegen seinem Dafürhalten hat der Kläger sich zu diesen Themenkomplexen sowohl in der Klage als auch mündlich in der Replik bereits geäußert (GA act. 9 ff.; GA act. 94 ff.). Entsprechend unzutreffend ist auch die vom Kläger wiederholt vorgebrachte Rüge, die Vorinstanz habe sich mit diesen Punkten nicht befasst bzw. dazu in ihrem Urteil nicht geäußert. Auch der Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt kein Recht auf endlose Ausführungen. Unabhängig davon betrafen die entsprechenden Ausführungen nicht die angeblich missbräuchliche Kündigung und waren damit von vornherein nicht geeignet, am vorstehenden Ergebnis etwas zu ändern. Da der geltend gemachte Anspruch somit bereits an der hinreichenden Substanziierung scheitert, sind die weiteren Rügen betreffend eine Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie jene betreffend die vorinstanzliche Beweiswürdigung von vornherein unbehilflich, so dass auf diese nicht im Einzelnen einzugehen ist (vgl. BGE 143 III 65 E. 5.2).

3.3.4.

Nach dem Gesagten ist auf das Protokollberichtigungsbegehren des Klägers nicht einzutreten, nachdem sich die von ihm geltend gemachte Berichtigung nicht auf den Entscheid auswirken kann und es ihm somit an einem aktuellen, schutzwürdigen rechtlichen Interesse an der Berichtigung fehlt.

4. Entschädigung für rassistische Persönlichkeitsverletzung sowie falsche Referenzauskunft

4.1.

Der Kläger macht sodann eine Entschädigung in gerichtlich festzusetzender Höhe für angeblich rassistische Persönlichkeitsverletzungen sowie für eine angebliche falsche Referenzauskunft seitens der Beklagten geltend (vgl. Rechtsbegehren Ziff. 2 und 4 der Klage vom 7. Februar 2024). Auf das entsprechende Rechtsbegehren ist die Vorinstanz mangels Bezifferung nicht eingetreten (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.1.2 f.).

4.2.

Der Kläger macht diesbezüglich geltend, aufgrund der Beschränkung seiner Redezeit an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung an der Bezifferung gehindert worden zu sein (vgl. Berufung S. 9 f.). Gestützt auf das vorinstanzliche Verfahrensprotokoll ist zwar erstellt, dass der

Gerichtspräsident die Redezeit des Klägers aufgrund von Wiederholungen beschränkt hat (GA act. 95). Allerdings hat sich der Kläger zu diesem Zeitpunkt bereits zur Höhe der unter diesem Titel beantragten Entschädigung geäußert und diesbezüglich wiederum auf das Ermessen des Gerichts verwiesen (GA act. 93). Es ist deshalb nicht davon auszugehen, dass die Redebeschränkung für die unterlassene Bezifferung ursächlich war, weshalb die Vorinstanz zu Recht nicht auf die Klage eingetreten ist. Insofern er sein Rechtsbegehren mit Berufung auf Fr. 10'000.00 beziffert, ist die Bezifferung damit verspätet erfolgt (vgl. Berufung S. 42).

4.3.

Unabhängig davon wäre die Klage in diesem Punkt jedoch auch bei hinreichender Bezifferung abzuweisen.

Was die beantragte Entschädigung für eine angeblich rassistische Persönlichkeitsverletzung betrifft, begründet der Kläger seinen Anspruch damit, dass die Beklagte den Kläger auf unterschiedlichen Dokumenten wie namentlich dem Aufhebungsvertrag bzw. dem Zwischenzeugnis als Tunesier und nicht – der Kläger wurde am tt.mm. 2018 eingebürgert – als Schweizer aufführte. In diesem Umstand allein ist jedoch noch keine rassistische Persönlichkeitsverletzung zu sehen. Eine solche wäre lediglich dann anzunehmen, wenn die falsche Angabe bewusst dazu verwendet worden wäre, den Kläger zu diskriminieren. Dass das der Fall gewesen sein soll, vermag der Kläger jedoch nicht zu beweisen, zudem bestreitet die Beklagte dies mit dem Argument, die falsche Angabe betreffend die Nationalität des Klägers beruhe auf einem administrativen Versäumnis und sei auf Hinweis des Klägers korrigiert worden (vgl. GA act. 40 f.). Im Ergebnis wäre die Klage deshalb auch in Bezug auf dieses Rechtsbegehren abzuweisen, wäre darauf einzutreten.

In Bezug auf die angeblich falsche Referenzauskunft der Beklagten behauptet der Kläger, E._____ habe potenziell neuen Arbeitgebern im September 2023 falsche Referenzauskünfte erteilt (GA act. 10 und GA act. 93), was die Beklagte allerdings bestreitet (GA act. 42). Entsprechend wäre der Kläger gehalten, seinen diesbezüglichen Tatsachenvortrag weiter zu substantzieren und darzulegen sowie zu beweisen, wem gegenüber wann welche Auskunft erteilt worden sei. Beides unterlässt der Kläger jedoch bzw. lässt sich aus der eingereichten E-Mail in Klagebeilage 13 nicht entnehmen, dass die Beklagte eine Referenzauskunft erteilt hätte. Entsprechend ist eine angebliche unerlaubte Referenzauskunft weder substantiiert dargelegt, noch belegt.

5. Arbeitszeugnis

5.1.

Der Kläger beantragt sodann die Zustellung eines korrekten Arbeitszeugnisses (vgl. Rechtsbegehren Ziff. 3 der Klage vom 7. Februar 2024). Die Vorinstanz hat das entsprechende Begehren mit der Begründung abgewiesen, dass nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kein Anspruch auf eine bestimmte Formulierung bestehe. Sodann habe der Kläger weder dargelegt, noch sei ersichtlich, inwiefern sich die Formulierung im ausgestellten Arbeitszeugnis zu seinen Ungunsten auswirke. Insofern er eine Erweiterung der aufgeführten Tätigkeiten verlange, sei sein Begehren nicht hinreichend substantiiert, weshalb auch hier kein Anpassungsgrund vorliege (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 6.2.2).

5.2.

Der Kläger bringt mit Berufung vor, die Vorinstanz habe die beigebrachten Beweismittel, konkret die Stellenbeschreibung sowie seine Korrekturvorschläge nicht gewürdigt. Aus der Stellenbeschreibung gehe hervor, dass er konkrete Aufgaben wie Anlagenkoordination, wirtschaftliche Fabrikation und Ordnung im Stahlager wahrgenommen habe. Sodann habe er im Rahmen der Hauptverhandlung auf seine Aufgaben, Schichtverantwortung, Projektarbeit (ASTRA-Brücke) und CNC-Leistungen verwiesen (vgl. Berufung S. 43 ff.).

Insofern der Kläger – wie man aus der beantragten Ergänzung betreffend Schichtverantwortung schliessen könnte – geltend macht, er habe Führungsverantwortung wahrgenommen, wird solches von der Beklagten bestritten (GA act. 41). Es wäre daher am Kläger, seinen diesbezüglichen Tatsachenvortrag hinreichend zu substantizieren und Beweismittel anzubieten. Die eingereichte Stellenbeschreibung vermag eine tatsächliche Führungsverantwortung jedenfalls von vornherein nicht zu belegen. Die weiteren vom Kläger beantragten Ergänzungen werden im ausgestellten Arbeitszeugnis bereits abgebildet, ein Anspruch auf eine konkrete Formulierung besteht indessen nicht (vgl. BGE 144 II 345 E. 5.2.3.). Insofern der Kläger sodann mit Berufung im Vergleich zum vorinstanzlichen Verfahren weitergehende Änderungen verlangt (vgl. Berufung S. 44 unten), ist darauf mangels Zulässigkeit neuer Vorbringen (vgl. Art. 317 Abs. 1 ZPO) nicht einzugehen. Entsprechend ist auch dieses Begehren abzuweisen, sofern darauf einzutreten ist.

6. Stundennachzahlung/Nachzahlung unfreiwilliger Ferien

6.1.

Der Kläger beantragte sodann, die Beklagte sei für die Nachzahlung von Stunden sowie wegen unfreiwilliger Ferien zur Zahlung von Fr. 3'186.48 zu verpflichten (vgl. Rechtsbegehren Ziff. 5 der Klage vom 7. Februar 2024). Die Vorinstanz hiess die Klage im Umfang von Fr. 160.05 für die nachzubezahlenden Stunden gut (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 7) und wies das Begehren im Übrigen ab. Zur Begründung erwog sie einerseits, der beweisbelastete Kläger sei seiner Behauptungs-, Substanziierungs- und Beweislast nicht nachgekommen. Andererseits sei unbestritten, dass er nicht gegen den von der Beklagten angeordneten Ferienbezug opponiert habe, womit von seinem Einverständnis auszugehen sei (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 8.2).

6.2.

Während das vorinstanzliche Urteil in Bezug auf die nachzubezahlenden Stunden in Rechtskraft erwachsen ist, rügt der Kläger die Abweisung seines Anspruchs für die unfreiwilligen Ferien im Wesentlichen unter denselben Gesichtspunkten wie bereits den abgewiesenen Anspruch auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung (vgl. oben). Da auch der Anspruch wegen Arbeitgeberverzugs an der ungenügenden Substanziierung der Vorbringen des Klägers gescheitert ist, kann grundsätzlich auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen werden.

Die Beklagte hat den geltend gemachten Anspruch mit dem Argument bestritten, dass gemäss Art. 24 des LGAV des Schweizerischen Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbes saisonale Schwankungen mit der Jahresarbeitszeit ausgeglichen werden können und dem Kläger mit Schlussabrechnung vom 21. September 2023 Überstunden ausbezahlt worden seien (GA act. 42). Zwischen den Parteien ist unbestritten und im Übrigen gestützt auf die eingereichten Monatslisten (Klagebeilage 27) erstellt, dass der Kläger vom 23. Januar 2023 bis und mit dem 3. Februar 2023 nicht gearbeitet hat, weil die Beklagte wegen zu wenig Arbeit eine Kompensation angeordnet hat (GA act. 10 f. und 42; Klagebeilage 27). Gestützt auf Art. 24.3 LGAV legt der Arbeitgeber nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder projektbezogen unterschiedlich erfolgen. Sinngemäss wird die Kompensation der Arbeitszeitschwankungen geregelt. Gestützt auf diese Bestimmung – sowie auch Art. 329c OR – ist eine Kompensation zulässig, wobei der Arbeitgeber die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat. Wo dieser Wunsch übergangen wird oder Ferien kurzfristig angeordnet werden, ist der Arbeitnehmer zur Verweigerung des Ferienbezugs berechtigt. Allerdings hat er sein Widerspruchsrecht unverzüglich auszuüben und während der Ferien seine Dienste anzubieten, da ansonsten von einem

Verzicht bzw. von seinem Einverständnis auszugehen ist. Da die Beklagte den geltend gemachten Anspruch bestritten hat und der Kläger diesbezüglich beweisbelastet ist (vgl. Art. 8 ZGB), hätte er darlegen müssen, dass, wann und in welcher Form er gegen die Kompensationsanordnung opponiert und seine Dienste angeboten hat, was jedoch auch im Berufungsverfahren unterblieben ist. Er führt mit Berufung lediglich aus, dass die Anordnung ohne sein schriftliches Einverständnis erfolgt sei (vgl. Berufung S. 50). Da der Kläger die notwendigen Behauptungen auch im Rechtsmittelverfahren nicht nachholt, ist der vorinstanzliche Entscheid im Ergebnis nicht zu beanstanden.

7. Gesuch um Herausgabe des (vollständigen) Personaldossiers

7.1.

Der Kläger hat schliesslich mit Klage vom 11. Februar 2024 die Herausgabe seines Personaldossiers beantragt. Die Vorinstanz ist auf das entsprechende Begehren mangels Rechtsschutzinteresses nicht eingetreten (vgl. vorinstanzliches Urteil E. 3.2.2).

7.2.

Wie der Kläger zu Recht selbst geltend macht, hätte die Vorinstanz bereits mangels gültiger Klagebewilligung nicht auf das entsprechende Begehren eintreten dürfen, ist die Herausgabe seines Personaldossiers im Schlichtungsverfahren doch nicht thematisiert worden (vgl. Klageantwortbeilage 3). Im Ergebnis ist die Vorinstanz daher zu Recht nicht auf das Begehren eingetreten, weshalb die Berufung auch in diesem Punkt abzuweisen ist.

In der Sache ist überdies zu beachten, dass der Kläger nicht bestreitet bzw. es nicht aus seinen Ausführungen in der Berufung hervorgeht, dass die Beklagte seinem Herausgabebegehren – mit Ausnahme bestimmter E-Mailkorrespondenz zwischen Mitarbeitern der Beklagten – bereits entsprochen hat und damit in diesem Umfang bereits kein Rechtsschutzinteresse mehr besteht.

8. Kosten

8.1.

Im Entscheidungsverfahren bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 keine Gerichts- und Parteikosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO, Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 Abs. 1 EG ZPO). Massgebend ist hierfür die ursprünglich eingeklagte Forderung vor erster Instanz, d.h. das Verfahren ist vor der Berufungsinstanz auch dann kostenpflichtig, wenn der ursprünglich über Fr. 30'000.00 liegende Streitwert im Berufungsverfahren herabgesetzt wurde (AGVE 2015 Nr. 58 S. 321; vgl. BGE 100 II 358 E. a; BGE 115 II 30 E. 5b; AGVE 1991 Nr. 20 S. 71). Da sich der Streitwert vor Vorinstanz auf Fr. 31'000.00 (vorinstanzliches Urteil E. 9.2.1) und somit mehr als Fr. 30'000.00 belaufen hat, entfällt die Kostenlosigkeit des Rechtsmittelverfahrens.

Die Berufung des Klägers ist vollumfänglich abzuweisen. Ausgangsgemäss sind ihm die Kosten des obergerichtlichen Verfahrens vollumfänglich aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 95 Abs. 1 ZPO).

Der Streitwert des Berufungsverfahrens beläuft sich gestützt auf die Berufungsanträge gemäss Ziff. 3 bis 6 auf Fr. 34'386.45. Zusammen mit dem Berufungsantrag gemäss Ziff. 7 (Ausstellung eines wahrheitsgemässen, wohlwollenden und vollständigen Arbeitszeugnisses) ist von einem massgeblichen Streitwert von gerundet Fr. 38'000.00 auszugehen. Damit beläuft sich die obergerichtliche Spruchgebühr an sich auf Fr. 3'570.00 (§ 10 Abs. 1 i.V.m. § 7 GebührD). Da die Spruchgebühr im bereits im Dispositiv eröffneten Entscheid jedoch auf Fr. 2'500.00 festgesetzt worden war, ist eine nachträgliche Erhöhung ausgeschlossen, weshalb es bei einer Spruchgebühr von Fr. 2'500.00 bleibt. Diese ist mit dem vom Kläger bezahlten Kostenvorschuss zu verrechnen (Art. 111 Abs. 1 ZPO).

8.2.

Zudem ist der Kläger ausgangsgemäss zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung zu bezahlen. Diese ist ausgehend von einer Grundentschädigung von gerundet Fr. 6'300.00 (§ 8 AnwT i.V.m. § 3 Abs. 1 lit. a AnwT), einem Abzug von 20 % gemäss § 6 Abs. 2 AnwT (keine Verhandlung) sowie einem Abzug von 25 % gemäss § 8 AnwT (Rechtsmittelverfahren) und einer Auslagenpauschale von 3 % (§ 13 Abs. 1 AnwT) – jedoch, da die Beklagte vorsteuerabzugsberechtigt ist – ohne Mehrwertsteuer (vgl. Merkblatt der Gerichte Kanton Aargau vom 11. Januar 2016 zur Frage der Berücksichtigung der Mehrwertsteuer bei der Bemessung der Parteientschädigung) auf gerundet Fr. 3'900.00 festzusetzen.

Das Obergericht erkennt:

1.

Die Berufung des Klägers wird abgewiesen.

2.

Die obergerichtliche Entscheidgebühr von Fr. 2'500.00 wird dem Kläger auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss verrechnet.

3.

Der Kläger hat der Beklagten für das zweitinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 3'900.00 zu bezahlen.

Zustellung an:

den Kläger

die Beklagte (Vertreter)

die Vorinstanz

Mitteilung an:

die Obergerichtskasse

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 beträgt **Fr. 38'000.00**.

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 2. Kammer

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Six

Albert