

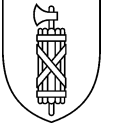


Fall-Nr.: BO.2024.5+6-K3
Stelle: Kantonsgericht
Rubrik: Zivilkammern (inkl. Einzelrichter)
Publikationsdatum: 30.10.2024
Entscheiddatum: 12.08.2024

Entscheid Kantonsgericht, 12.08.2024

Arbeitsrecht. Fristlose Kündigung, Arbeitsverweigerung, Verhältnismässigkeit (Art. 337 OR; E. III.1). Ausstellung eines berechtigten Arbeitszeugnisses (Art. 330a OR; E. III.2). Zeugenbefragung, Aussage vom Hörensagen (Art. 169 ZPO; E. III.1.c). Anforderungen an die Begründung der Berufung, Auseinandersetzung mit dem vorinstanzlichen Entscheid, konkrete Rügen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). (Kantonsgericht, III. Zivilkammer, 12. August 2024, BO.2024.5+6-K3).

Entscheid siehe PDF



Kantonsgericht St. Gallen

III. Zivilkammer

Entscheid vom 12. August 2024

Geschäfts-
nummer

BO.2024.5+6-K3 (OV.2021.37, OV.2022.5)

Verfahrens-
beteiligte

A.,

**Kläger/Widerbeklagter und
Berufungskläger,**

vertreten von Rechtsanwalt C.,

gegen

B. AG, Hauptstrasse 83, 9434 Au,

**Beklagte/Widerklägerin und
Berufungsbeklagte,**

vertreten von Rechtsanwalt D.,

Gegenstand

Forderung aus Arbeitsvertrag/Widerklage



Anträge vor Kreisgericht

a) des Klägers/Widerbeklagten (gemäss Replik und Widerklageantwort)

1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von Fr. 15'977.80 nebst Zins zu 5% seit dem 18. Juni 2021 zu bezahlen.
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von Fr. 10'000.00 nebst Zins zu 5% seit dem 18. Juni 2021 zu bezahlen.
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von Fr. 189.80 nebst Zins zu 5% seit dem 18. Juni 2021 zu bezahlen.
4. Es sei die Beklagte unter Strafandrohung ihrer zuständigen Organe mit Busse wegen Ungehorsam gegen eine amtliche Verfügung gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

"A., geboren am xx.yy.1998, war vom 08.10.2019 bis 31.12. 2021 als Bohrhelfer für die B. AG tätig.

Seine Tätigkeit umfasste die Zuarbeitung an einen Bohrmeister einer Bohrgruppe insbesondere durch das Auf- und Abladen des Materialanhängers, das Herbeischaffen von Material auf die Baustelle, die Vorbereitung des Bohrplatzes durch Grab- und Aushubarbeiten sowie die Wiederinstandstellung des Bohrplatzes (Aufschüttungen, Kiesgrabarbeiten, Einsetzen von Bodenplatten, etc.). Während der Bohrarbeiten hat er den Bohrmeister unterstützt, indem er die Maschine unterhalten (gestangelt) und den Bohrkern gelegt hat.

Die A. übertragenen Aufgaben hat er stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ausgeführt. Er arbeitete selbstständig, genau und speditiv und zeigte hohe Einsatzbereitschaft. Er beherrschte seinen Arbeitsbereich sicher und verfügte über umfassende Fachkenntnisse. A. war zudem in der Lage, auch schwierige Situationen zutreffend zu erfassen und eine Lösung zu finden.

Wir lernten A. als zuverlässigen, loyalen, hilfsbereiten, team-, leistungs- und begeisterungsfähigen Mitarbeiter kennen. Er ergriff von sich aus [die] Initiative und setz[...]e sich für das Unternehmen ein. Das Verhalten von A. war stets einwandfrei. Bei Vorgesetzten, Kollegen und Kunden wurde er sehr geschätzt.

Aus wirtschaftlichen Gründen musste der Bohrsektor restrukturiert werden. In diesem Zusammenhang wurde das Arbeitsverhältnis mit A. von unserer Seite aufgelöst.

Wir wünschen A. alles Gute und viel Erfolg in seinem weiteren beruflichen sowie privaten Werdegang und bedanken uns für seine sehr gute Mitarbeit."

5. Es sei die Widerklage vollumfänglich abzuweisen.
6. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zulasten der Beklagten.



b) der Beklagten/Widerklägerin (gemäss Duplik)

1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen;
2. Es sei widerklageweise festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger nichts mehr schulde;
3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge (zzgl. MwSt.).

Entscheid Kreisgericht E., 3. Abteilung, vom 29. August 2023

1. Die Beklagte hat dem Kläger innert 14 Tagen nach Rechtskraft dieses Entscheides und unter Strafandrohung für ihre Organe nach Art. 292 StGB für den Widerhandlungsfall ein unterzeichnetes Arbeitszeugnis mit dem folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

[Briefkopf der Beklagten]

A., geboren am xx.yy.1998, war vom 08.10.2019 bis zum 17.06.2021 als Bohrhelfer bei der B. AG angestellt.

Seine Tätigkeit umfasste die Zuarbeitung an einen Bohrmeister einer Bohrgruppe durch das Auf- und Abladen des Materialanhängers, das Herbeischaffen von Material auf der Baustelle, die Vorbereitung des Bohrplatzes durch Grab- und Aushubarbeiten sowie die Wiederinstandstellung des Bohrplatzes (Aufschüttungen, Kiesgrabarbeiten, Einsetzen von Bodenplatten, etc.). Während der Bohrarbeiten hat er den Bohrmeister unterstützt, indem er die Maschine unterhalten (gestangelt) und den Bohrkern gelegt hat.

Die A. übertragenen Aufgaben hat er zu unserer vollen Zufriedenheit ausgeführt.

Wir lernten A. als kommunikativen und begeisterungsfähigen Mitarbeiter kennen. Gegenüber den Mitarbeitern war sein Verhalten stets korrekt.

Aus wirtschaftlichen Gründen musste der Bohrsektor restrukturiert werden. In diesem Zusammenhang wurde das Arbeitsverhältnis mit A. von unserer Seite her aufgelöst.

Wir wünschen A. alles Gute und viel Erfolg in seinem weiteren Werdegang.

Mit freundlichen Grüssen
B. AG

[sig. F. bzw. eine zeichnungsberechtigte Person]

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen und es wird in Gutheissung der Widerklage festgestellt, dass der Kläger gegenüber der Beklagten über keine weiteren Ansprüche (ausser gemäss Dispositiv-Ziffer 1 vorstehend) verfügt.
3. Die Gerichtskosten, bestehend aus den Kosten des Schlichtungsverfahrens von Fr. 400.00, der Zeugenentschädigung von Fr. 160.00 und der Entscheidgebühr von Fr. 9'000.00 bei begründetem Entscheid bzw. von Fr. 6'000.00 bei unbegründetem Entscheid, bezahlen zu 95% der Kläger und zu 5% die Beklagte. Die Entscheidgebühr und die Zeugenentschädigung werden mit den von den Parteien geleisteten



Kostenvorschüssen (Kläger Fr. 4'740.00; Beklagte Fr. 4'900.00) verrechnet. Die Gerichtskasse wird angewiesen, der Beklagten bei begründetem Entscheid Fr. 480.00 und bei unbegründetem Entscheid Fr. 3'480.00 zurückzuerstatten. Der Beklagten wird gegenüber dem Kläger ein Ersatzanspruch von Fr. 3'942.00 bei begründetem Entscheid bzw. von Fr. 1'092.00 bei unbegründetem Entscheid eingeräumt.

4. Der Kläger entschädigt die Beklagte für ihre Parteikosten mit Fr. 9'481.15 (inkl. Barauslagen).

Anträge vor Kantonsgericht

a) des Klägers/Widerbeklagten

1. Der vorinstanzliche Entscheid vom 29.08.2023 sei vollumfänglich aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von Fr. 25'834.60 nebst Zins zu 5% seit dem 18. Juni 2021 zu bezahlen.
2. Es sei die Beklagte unter Strafandrohung ihrer zuständigen Organe mit Busse wegen Ungehorsam gegen eine amtliche Verfügung gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

"A., geboren am xx.yy.1998, war von 08.10.2019 bis 31.12.2021 als Bohrhelfer für die B. AG tätig.

Seine Tätigkeit umfasste die Zuarbeitung an einen Bohrmeister einer Bohrgruppe insbesondere durch das Auf- und Abladen des Materialanhängers, das Herbeischaffen von Material auf die Baustelle, die Vorbereitung des Bohrplatzes durch Grab- und Aushubarbeiten sowie die Wiederinstandstellung des Bohrplatzes (Aufschüttungen, [E]insetzen von Bodenplatten, etc.). Während der Bohrarbeiten hat er den Bohrmeister unterstützt, indem er die Maschine unterhalten (gestangelt) und den Bohrkern gelegt hat.

Die A. übertragenen Aufgaben hat er stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ausgeführt. Er arbeitete selbständig, genau und speditiv und zeigte hohe Einsatzbereitschaft. Er beherrschte seinen Arbeitsbereich sicher und verfügte über umfassende Fachkenntnisse. A. war zudem in der Lage, auch schwierige Situationen zutreffend zu erfassen und eine Lösung zu finden.

Wir lernten A. als zuverlässigen, loyalen, hilfsbereiten, team-, leistungs- und begeisterungsfähigen Mitarbeiter kennen. Er ergriff von sich aus Initiative und setzte sich für das Unternehmen ein. Das Verhalten von A. war stets einwandfrei. Bei Vorgesetzten, Kollegen und Kunden wurde er sehr geschätzt.

Aus wirtschaftlichen Gründen musste der Bohrsektor restrukturiert werden. In diesem Zusammenhang wurde das Arbeitsverhältnis mit A. von unserer Seite aufgelöst.

Wir wünschen A. alles Gute und viel Erfolg in seinem weiteren beruflichen sowie privaten Werdegang und bedanken uns für seine sehr gute Mitarbeit."

3. Es sei die Widerklage vollumfänglich abzuweisen.



4. Eventualiter sei das vorinstanzliche Urteil in Gutheissung der Berufung aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen, insbesondere zur Beurteilung der gestellten Forderungen infolge einer ungerechtfertigten Entlassung und dem geforderten Wortlaut des Arbeitszeugnisses.
5. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zulasten der Beklagten.

b) der Beklagten/Widerklägerin

1. Die Berufung sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist;
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge (zzgl. MwSt.).



Erwägungen

I.

1. A. war ab dem 8. Oktober 2019 als Bohrhelfer bei der B. AG angestellt. Am 28. April 2021 erfolgte seitens der B. AG die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Da A. ab Anfang Juli bis Anfang November 2021 Militärdienst zu leisten hatte, sollte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Dezember 2021 enden. Am 17. Juni 2021 sprach jedoch F., Geschäftsführer der B. AG, die fristlose Kündigung aus.

2. Am 9. Dezember 2021 erhob A. (nachfolgend: Kläger) gestützt auf die Klagebewilligung der Schlichtungsstelle für Arbeitsverhältnisse E. vom 10. September 2021 beim Kreisgericht E. Klage gegen die B. AG (nachfolgend: Beklagte) und verlangte unter ausdrücklichem Vorbehalt einer Nachklage die Bezahlung eines Betrags von insgesamt Fr. 26'167.60 zzgl. 5% Zins seit dem 18. Juni 2021 sowie die Aus- und Zustellung eines Arbeitszeugnisses (vi-act. 1). Mit Klageantwort und Widerklage vom 11. März 2022 beantragte die Beklagte, es sei das Begehren betreffend Arbeitszeugnis zu schützen und die Klage im Übrigen abzuweisen; zugleich verlangte sie widerklageweise, es sei festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger abgesehen von der Aus- und Zustellung eines Arbeitszeugnisses nichts mehr schulde (vi-act. 12; nachfolgend: Klageantwort). Das geforderte Arbeitszeugnis stellte die Beklagte dem Kläger am 18. März 2022 zu (bekl.act. 21). In der am 19. September 2022 erstatteten Replik und Widerklageantwort hielt der Kläger an seiner Geldforderung fest und verlangte (unter Strafansdrohung) die Verpflichtung der Beklagten zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gemäss dem von ihm beantragten Wortlaut sowie die vollumfängliche Abweisung der Widerklage (vi-act. 27; nachfolgend: Replik). Mit Duplik vom 4. Oktober 2022 beantragte die Beklagte die vollumfängliche Klageabweisung sowie widerklageweise die Feststellung, dass sie, die Beklagte, dem Kläger nichts mehr schulde; auf die Erstattung einer Widerklagereplik verzichtete sie (vi-act. 29; nachfolgend: Duplik). Am 4. Juni 2023 fand die (fortgesetzte) Hauptverhandlung statt, an der die Zeugen G., H., J. sowie K. befragt wurden und die Parteien ihre Schlussvorträge hielten (vi-act. 58-62). Am 29. August 2022 eröffnete das Kreisgericht (nachfolgend: Vorinstanz) den Parteien den eingangs aufgeführten Entscheid im Dispositiv (vi-act. 64); die schriftliche Begründung des Entscheids erfolgte am 4. Dezember 2023 (vi-act. 67; nachfolgend: vi-Entscheid).



3. Gegen diesen Entscheid erhob der Kläger mit Eingabe vom 29. Januar 2024 Berufung beim Kantonsgericht mit den eingangs wiedergegebenen Rechtsbegehren (B/1; nachfolgend: Berufung). Mit Berufungsantwort vom 28. März 2024 verlangte die Beklagte die Abweisung der Berufung, soweit darauf einzutreten sei (B/9; nachfolgend: Berufungsantwort). Am 2. April 2024 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass eine Stellungnahme zur Wahrung des rechtlichen Gehörs innert zehn Tagen einzureichen wäre; zugleich wurden die Parteien informiert, ein zweiter Schriftenwechsel und eine Verhandlung seien nicht vorgesehen und voraussichtlich werde aufgrund der Akten entschieden, wobei die Teilnahme an einem allfälligen Beweisverfahren vorbehalten bleibe (B/11). Mit Eingabe vom 13. Mai 2024 liess sich der Kläger erneut vernehmen (B/15), worauf die Beklagte mit Eingabe vom 17. Mai 2024 antwortete (B/18).

II.

1. Die von Amtes wegen zu prüfenden Prozessvoraussetzungen für das Berufungsverfahren sind (vorbehältlich E. II.2 hiernach) erfüllt (Art. 59 f., Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 sowie Art. 311 Abs. 1 ZPO). Auf die Berufung ist einzutreten. Zuständig ist die III. Zivilkammer des Kantonsgerichts (Art. 16 Abs. 1 EG-ZPO; Art. 14 Abs. 1 lit. d GO).

2.a) Mit der Berufung nach Art. 308 ff. ZPO können die unrichtige Rechtsanwendung und/oder die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden. Die Berufungsklägerin trifft dabei eine Begründungspflicht (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Sie hat sich sachbezogen mit dem Entscheid der Vorinstanz auseinanderzusetzen und unter Bezugnahme auf die erstinstanzlichen Erwägungen im Einzelnen darzulegen, warum dieser in den angefochtenen Punkten unrichtig sein soll. In der Berufungsschrift lediglich auf Vorakten zu verweisen und/oder pauschale Kritik am vorinstanzlichen Entscheid zu üben oder bloss das zu wiederholen, was bereits vor der Vorinstanz vorgebracht wurde, genügt nicht. Die Berufungsklägerin hat insbesondere mittels klarer und sauberer Verweisungen auf die Ausführungen vor der Vorinstanz zu zeigen, wo sie die ihrer Ansicht nach massgebenden Behauptungen erhoben und die entsprechenden Beweismittel dazu aufgeführt hat – es ist nicht Sache der Rechtsmittelinstanz, die Akten und Rechtsschriften der Vorinstanz zu durchforsten, um festzustellen, was wo ausgeführt wurde. Zudem ist aufzuzeigen, inwiefern die Korrektur einer gerügten Sachverhaltsfeststellung für den Ausgang des Verfahrens entscheidend ist. Fehlt eine hinreichende Begründung, hat dies zur Folge, dass auf die Berufung nicht einzutreten ist (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; HUNGERBÜHLER/BUCHER, Dike-Komm.-ZPO, 2. Aufl., Art. 311 N 37 ff.; REETZ/THEILER, in: Sutter-Somm/Hasenböh-



ler/Leuenberger, ZPO Komm., 3. Aufl., Art. 311 N 36 ff.; ZPO-Rechtsmittel-KUNZ, 2013, Art. 311 N 82 ff.; SEILER, Die Berufung nach ZPO, 2013, N 893 ff.). Eine nicht gerade ungenügende, aber in der Substanz mangelhafte Begründung erfasst zwar nicht die Eintretensfrage, kann sich jedoch bei der materiellen Beurteilung zum Nachteil der Berufungsklägerin auswirken (REETZ/THEILER, ZPO Komm., Art. 311 N 36; SEILER, a.a.O., N 898). Ungeachtet der Begründungspflicht gilt der Grundsatz, dass das Recht von Amtes wegen anzuwenden ist, auch im Rechtsmittelverfahren, weshalb die Berufungsinstanz in rechtlicher Hinsicht nicht auf die Prüfung geltend gemachter Rechtsverletzungen beschränkt ist (Art. 57 ZPO; ZPO-Rechtsmittel-KUNZ, Art. 311 N 94; LEUENBERGER/UFFER-TOBLER, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 2. Aufl., N 4.52, 12.41; SEILER, a.a.O., N 893).

b/aa) Ausgehend von der durch die Beklagte ausgesprochenen fristlosen Kündigung vom 17. Juni 2021 waren dem Kläger gemäss Lohnabrechnung vom vereinbarten Bruttolohn von Fr. 5'000.00 noch Fr. 2'833.35 für den Monat Juni 2021 auszubezahlen. Da der Kläger gemäss beklagtischer Ansicht jedoch vor der fristlosen Kündigung an zwei Tagen (14. und 15. Juni 2021) der Arbeit unentschuldig ferngeblieben war (Klageantwort, S. 16), zog die Beklagte Fr. 333.30 für die Fehltag ab und zahlte noch Fr. 2'500.05 aus (zzgl. Anteil 13. Monatslohn; brutto; kläg.act. 13; missverständlich: vi-Entscheid, S. 10 sowie S. 45). Der Kläger vertrat vorinstanzlich die Ansicht, ihm sei zu Unrecht fristlos gekündigt worden und leitete daraus – abgesehen von der Rückerstattung des Abzugs von Fr. 333.30 für die zwei Fehltag – seine eingeklagten Forderungen im Betrag von insgesamt Fr. 26'167.60 ab (Lohn bis 31. Dezember 2021, Strafzahlung fristlose Kündigung, BVG-Beiträge; vgl. Klage, S. 10). Im vorliegenden Rechtsmittelverfahren verlangt der Kläger noch einen um Fr. 333.00 reduzierten Betrag von Fr. 25'834.60. Der Betrag von Fr. 333.00 bzw. die in diesem Zusammenhang stehende Frage, ob seitens der Beklagten ein Annahmeverzug vorgelegen hat (vgl. vi-Entscheid, S. 43 ff. E. III.2), ist folglich nicht mehr zu beurteilen. Dementsprechend respektive ohnehin lassen sich der Berufungsbegründung hierzu keinerlei Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Entscheid oder anderweitige Ausführungen entnehmen, sodass darauf auch für den Fall, dass der Kläger den Betrag von Fr. 333.00 hätte beurteilt haben wollen (vgl. vi-Entscheid, S. 10), nicht hätte eingetreten werden können.

Auch im Rechtsmittelverfahren vertritt der Kläger den Standpunkt, es handle sich um eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung. Was die beantragte Zusprechung des daraus abgeleiteten Betrags von Fr. 25'834.60 und zudem auch die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gemäss beantragtem Wortlaut betrifft, so lassen sich der Berufungsbegründung zumindest einige wenige konkrete Beanstandungen des angefochtenen Entscheids und



insofern eine Auseinandersetzung mit diesem entnehmen. Es ist diesbezüglich von einer gerade noch genügenden Berufungsbegründung auszugehen, sodass auf die Berufungsanträge 1 und 2 einzutreten ist.

bb) Der Kläger hat erstinstanzlich einen (zulässigen) Nachklagevorbehalt von Fr. 23'734.02 angebracht (Klage, S. 2; Replik, S. 10). Dies hat die Beklagte zur Erhebung einer negativen Feststellungswiderklage veranlasst; festgestellt werden sollte, dass die Beklagte dem Kläger mit Ausnahme des (später ausgestellten: vgl. bekl.act. 21) Arbeitszeugnisses nichts mehr schulde (Klageantwort, S. 18; Duplik, S. 2 Ziff. I.2). Die Vorinstanz hiess die Widerklage gut und stellte fest, dass der Kläger gegenüber der Beklagten – abgesehen vom Arbeitszeugnis gemäss Dispositiv-Ziffer 1 – über keine weiteren Ansprüche verfügt.

Mit Berufungsantrag 3 verlangt der Kläger die vollumfängliche Abweisung der Widerklage. In dem Umfang als die Widerklage den im Zusammenhang mit der fristlosen Kündigung stehenden Betrag von Fr. 25'834.60 sowie die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses betrifft, kann auf den Berufungsantrag 3 betreffend Widerklageabweisung eingetreten werden, zumal die Begründung in dieser Hinsicht gerade noch als genügend zu erachten ist. Im Übrigen, das heisst betreffend den Betrag von Fr. 23'734.02, lässt der Kläger die vorinstanzlichen Ausführungen dazu (vi-Entscheid, S. 56 f. E. III.IV.) aber gänzlich unkommentiert und legt in der Berufungsbegründung mit keinem Wort dar, weshalb ihm dieser Betrag zustehen sollte, folglich die Widerklage vollumfänglich abzuweisen wäre. Auf den Berufungsantrag 3 ist daher nicht einzutreten, soweit sich dieser auf den Betrag von Fr. 23'734.02 bezieht.

3. Im Berufungsverfahren werden neue Tatsachen und/oder Beweismittel nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 ZPO). Die zumutbare Sorgfalt setzt voraus, dass jede Partei im erstinstanzlichen Verfahren den Sachverhalt sorgfältig und umfassend darlegt und alle Elemente vorbringt, die zum Beweis der erheblichen Tatsachen geeignet sind (BGer 5A_695/2012 E. 4.2.1; BGer 5A_739/2012 E. 9.2.2). Die Partei, welche vor der Berufungsinstanz das Novenrecht beanspruchen will, hat substantiiert darzulegen und zu beweisen, dass die genannten Voraussetzungen (kumulativ) erfüllt sind (BGer 5A_920/2020 E. 7.1.4; REETZ/HILBER, ZPO Komm., 3. Aufl., Art. 317 N 34). Nicht unter das Novenrecht fallen neue Vorbringen rechtlicher Art. Solche sind (im Rahmen des ordentlichen Ganges des Berufungsverfahrens) jederzeit und voraussetzungslos zulässig. Dies ergibt sich aus dem Grundsatz der Rechtsanwendung



von Amtes wegen. Schliesslich sind auch Zugeständnisse oder Einschränkungen der Begehren unabhängig der Novenbeschränkung zuzulassen (LEUENBERGER/UFFER-TOBLER, a.a.O., N 11.109; SEILER, a.a.O., N 1278 ff.; REETZ/HILBER, ZPO Komm., 3. Aufl., Art. 317 N 26).

Auf die Frage, ob es sich bei den klägerischen Vorbringen im Einzelnen um Noven handelt, braucht nicht eingegangen zu werden, da selbst bei deren Berücksichtigung das Ergebnis dasselbe bliebe.

4. Gemäss dem aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör fliessenden sogenannten Replikrecht steht es den Parteien zu, von jeder dem Gericht eingereichten Stellungnahme der Gegenseite Kenntnis zu nehmen und sich dazu zu äussern, und zwar unabhängig davon, ob die Stellungnahme neue Tatsachen oder Argumente enthält und ob sie das Gericht tatsächlich zu beeinflussen vermag. Dieses Replikrecht führt dazu, dass eine Berufungsklägerin nach Erstattung der Berufungsantwort zu den darin gemachten Ausführungen selbst dann Stellung beziehen darf, wenn das Gericht weder einen zweiten Schriftwechsel noch eine Verhandlung angeordnet hat. Allerdings wird eine solche Stellungnahme inhaltlich nur soweit berücksichtigt, als sie Ausführungen enthält, die nicht schon früher hätten vorgebracht werden können und müssen. Dabei hat sich die Berufungsklägerin unverzüglich zu äussern und, weil es nicht Aufgabe des Gerichts ist, danach zu forschen, darzutun, inwiefern der Gehörsanspruch die weitere Eingabe rechtfertigt. Die Replik darf im Übrigen nicht dazu verwendet werden, die Berufung zu ergänzen oder zu verbessern (BGE 142 III 413 E. 2.2.4; BGE 142 III 48 E. 4.1.1; BGE 139 I 189 E. 3.2; BGE 137 I 195 E. 2.3.1; vgl. auch REETZ/HILBER, ZPO Komm., Art. 316 N 8, 45 sowie Art. 317 N 12, 25; LEUENBERGER/UFFER-TOBLER, a.a.O., N 4.63).

Der Kläger legt nicht dar, inwiefern sein Anspruch auf rechtliches Gehör die Stellungnahme vom 13. Mai 2024 (B/15) zu rechtfertigen vermag, wobei es sich dabei ohnehin bloss um die Wiederholung von bereits Dargelegtem handelt. Der Kläger ist daher mit seinen Ausführungen in der nachträglichen Eingabe nicht zu hören. Entsprechend hat auch die darauffolgende Stellungnahme der Beklagten vom 17. Mai 2024 (B/18) unberücksichtigt zu bleiben.



III.

1.a) Gemäss Art. 337 OR kann ein Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos aufgelöst werden, wobei als wichtiger Grund namentlich jeder Umstand gilt, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2; BGE 130 III 28 E. 4.1; BGE 129 III 380 E. 2.1 m.w.H.; EMMEL, CHK-OR, 4. Aufl., Art. 337 N 2 ff.). Erklärt der Arbeitgeber die fristlose Kündigung, obliegt ihm die Beweislast für die Tatsachen, aus denen die Berechtigung zur fristlosen Kündigung abgeleitet wird (BGE 130 III 213 E. 3.2; ZK-STAEHELIN, 2014, Art. 337 OR N 42). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung letztlich die erforderliche Schwere erreicht bzw. verhältnismässig und damit ultima ratio ist, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Zu berücksichtigen ist dabei auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses; ist der fristlosen Kündigung bereits eine ordentliche vorausgegangen und damit das Ende des Arbeitsverhältnisses absehbar, sind die Anforderungen an den wichtigen Grund zusätzlich erhöht. Das Gericht beurteilt das Vorhandensein eines wichtigen Grundes nach seinem Ermessen unter Würdigung der Einzelheiten des konkreten Falles (BGE 142 III 579 E. 4.2; BGer 4A_7/2018 E. 4.2.1 f., nicht publ. in BGE 144 III 235; BGer 4A_57/2021 E. 3.2.1; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, 7. Aufl., Art. 337 N 2 ff.; EMMEL, CHK-OR, Art. 337 N 2 ff.; vgl. ausführlich auch vi-Entscheid, S. 19 ff. m.w.H.).

b) Der Kläger war ab dem 8. Oktober 2019 als Bohrhelfer bei der Beklagten tätig. Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte erfolgte am 17. Juni 2021, nachdem ihm zuvor bereits ordentlich gekündigt worden war. Die Beklagte begründete die fristlose Kündigung mit den Geschehnissen bzw. dem Verhalten des Klägers ab Montag, 14. Juni 2021, bis Donnerstag, 17. Juni 2021 (vgl. Klageantwort, S. 8 ff.; Duplik, S. 3 ff.; kläg.act. 11). Die Vorinstanz befasste sich in der Folge damit, was sich in diesen Tagen ereignet hatte und beurteilte davon ausgehend das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung (vi-Entscheid, S. 25 ff. Ziff. III.1.e).



aa) Zunächst äusserte sich die Vorinstanz zur *Glaubwürdigkeit der befragten Zeugen*, das heisst von K., H. und J., bzw. zur *Glaubhaftigkeit deren Aussagen*, wobei die Vorinstanz auf das Verhältnis der Zeugen zu den Parteien einging sowie deren Aussagen auf das Vorliegen von Realitätskriterien überprüfte. Sie kam zum Schluss, auf die Zeugenaussagen könne, angesichts des Vorliegens zahlreicher Realitätskriterien, abgestellt werden (vi-Entscheid, S. 25-27 E. III.1.e/bb/aaa-ddd).

bb) Sodann stellte die Vorinstanz im Einzelnen fest, was sich an den vier in Frage stehenden Tagen, das heisst, am Montag, 14. Juni 2021, Dienstag, 15. Juni 2021, Mittwoch, 16. Juni 2021, sowie am Donnerstag, 17. Juni 2021, konkret ereignet hatte. Hierzu ging sie auf die Zeugenaussagen ein und unterzog diese sowie die weiteren im Recht liegenden Beweise einer eingehenden Würdigung. Die Vorinstanz kam (zusammengefasst) zum Schluss, der Kläger habe sich am *Montag, 14. Juni 2021*, trotz entsprechender Anweisung der Beklagten geweigert, Arbeiten auf der Baustelle in L. auszuführen. Auch habe er sich geweigert, mit F. zusammenzuarbeiten. Am *Dienstag, 15. Juni 2021*, sei der Kläger sodann ohne Grund nicht zur Arbeit erschienen. Am *Mittwoch, 16. Juni 2021*, sowie am *Donnerstag, 17. Juni 2021*, habe sich der Kläger wiederum geweigert, auf der Baustelle in L. zu arbeiten. Am Donnerstag, 17. Juni 2021, habe der Kläger zusätzlich unmissverständlich klargemacht, auch in Zukunft nicht auf der Baustelle in L. arbeiten zu wollen. An den beiden letztgenannten Tagen sei, so die Vorinstanz, der Kläger dann mit F. auf eine andere Baustelle in M. gefahren, wobei diesbezüglich keine Arbeitsverweigerung habe nachgewiesen werden können (vi-Entscheid, S. 34 E. III.1.e/cc/eee; vgl. im Detail: bzgl. 14. Juni 2021: vi-Entscheid, S. 27-29 E. III.1.e/cc/aaa; bzgl. 15. Juni 2021: vi-Entscheid, S. 29 f. E. III.1.e/cc/bbb; bzgl. 16. Juni 2021: vi-Entscheid, S. 30-31 E. III.1.e/cc/ccc; bzgl. 17. Juni 2021: vi-Entscheid, S. 32-34 E. III.1.e/cc/ddd).

cc) In einem nächsten Schritt prüfte die Vorinstanz die *Zulässigkeit der festgestellten Arbeitsverweigerungen*, mithin die Frage, ob der Kläger die Zusammenarbeit mit F. sowie die Arbeit auf der Baustelle in L. aufgrund einer *Unzumutbarkeit* hatte verweigern dürfen. Hierzu befasste sich die Vorinstanz eingehend mit dem Beruf bzw. der Ausbildung sowie dem üblichen Tätigkeitsfeld eines Bohrergeräteführers und des Bohrhelfers sowie mit deren konkreten Zusammenarbeit bei der Beklagten, wobei sich die Vorinstanz wiederum mit den Zeugenaussagen sowie weiteren Beweisen, wie dem Arbeitsvertrag und dem ausgestellten Arbeitszeugnis, auseinandersetzte (vi-Entscheid, S. 34-42 E. III.1.e/dd). Die Vorinstanz kam zum Schluss, für die festgestellte klägerische Arbeitsverweigerung habe es keinen Rechtfertigungsgrund gegeben (vi-Entscheid, S. 42 E. III.1. e/dd/ddd).



dd) Im Anschluss daran führte die Vorinstanz aus, es ergebe sich ein Bild der beharrlichen Weigerung des Klägers, insbesondere auf der Baustelle in L., Arbeiten vorzunehmen, wobei es sich ohne weiteres um zumutbare Arbeiten und damit um berechnete Weisungen der Beklagten als Arbeitgeberin des Klägers gehandelt habe. Letztere seien am Donnerstag, 17. Juni 2021, sogar schriftlich ergangen. Unter Einbezug der weiteren Umstände, wie der Abmahnungen vom 14. und 16. Juni 2021, der Anzahl Mitarbeiter der Beklagten bzw. deren Betriebsgrösse, der Einsatzmöglichkeiten des Klägers sowie des bereits ordentlich gekündigten Arbeitsverhältnisses, kam die Vorinstanz zum Schluss, die fristlose Kündigung erweise sich als gerechtfertigt (vi-Entscheid, S. 42 f. E. III.1.e/ee f.).

Nach den Ausführungen betreffend Lohnabzug für zwei Fehltage im Juni 2021 sowie die berufliche Vorsorge (vi-Entscheid, S. 43-46 E. III.2.a-d) wies die Vorinstanz die bezifferten Forderungen des Klägers vollumfänglich ab (vi-Entscheid, S. 46 E. III.2.e).

c) Im vorliegenden Rechtsmittelverfahren begründet der Kläger seine Ansicht, die fristlose Kündigung sei zu Unrecht erfolgt, zum einen damit, der Sachverhalt betreffend seine Arbeitsverweigerungen sei nicht erstellt bzw. die einzig erstellte Arbeitsverweigerung "auf der privaten Baustelle von F.", das heisst auf der Baustelle in L. (vgl. vi-Entscheid, S. 39 f.), vom Montag, 14. Juni 2021, sei gerechtfertigt gewesen. Weiter macht der Kläger geltend, selbst wenn eine/mehrere der vorinstanzlich festgestellten Verfehlungen tatsächlich erstellt seien, hätten diese nicht für eine fristlose Kündigung gereicht – die fristlose Kündigung sei mithin nicht verhältnismässig respektive keine ultima ratio gewesen (Berufung, S. 4 ff.).

Mit seinen Vorbringen übt der Kläger, wie die Ausführungen hiernach zeigen, in weiten Teilen bloss pauschale Kritik und wiederholt lediglich seinen vorinstanzlichen Standpunkt. Eine sachbezogene und sorgfältige Auseinandersetzung mit den ausführlichen Erwägungen der Vorinstanz sowie zielführende Verweise auf Behauptungen und Beweise im vorinstanzlichen Verfahren können der Berufung nicht entnommen werden. Insofern erweist sich die Berufungsbegründung als in der Substanz mangelhaft und vermag dem Kläger nicht zum Erfolg zu verhelfen (vgl. E. II.2 hiervor).

aa/aaa) Gegenstand des Zeugnisses sind Tatsachen, die von einem Zeugen unmittelbar wahrgenommen worden sind (Art. 169 ZPO). Aussagen über die Wahrnehmungen und Äusserungen von Drittpersonen (Hörensagen) erbringen keinen selbständigen Beweis, können jedoch als Indizien den Schluss auf rechtserhebliche Tatsachen zulassen (BGer 4A_279/2020 E. 6.8; BGer 4A_666/2017 E. 3.2; BK-BRÖNNIMANN, 2012, Art. 157



ZPO N 12; BK-RÜETSCHI, 2012, Art. 169 ZPO N 8; BORLA-GEIER, OFK-ZPO, 3. Aufl., Art. 169 N 9; MÜLLER, Dike-Komm.-ZPO, 2. Aufl., Art. 169 N 15; SUTTER-SOMM/SEILER, CHK-ZPO, 2021, Art. 169 N 3; WEIBEL/WALZ, ZPO Komm., 3. Aufl., Art. 169 N 7). Wenn einem Zeugen von einer Drittperson über etwas berichtet worden ist, kann der Zeuge über seine Wahrnehmung des Berichts unmittelbares Zeugnis ablegen; mithin darüber, dass sich die Drittperson bei bestimmter Gelegenheit über das Erlebte in einer bestimmten Weise äusserte (BGer 4A_521/2020 E. 5 und 7; BGer 4A_12/2013 E. 2.2.1; BK-RÜETSCHI, Art. 169 N 8; BSK ZPO-GUYAN, 3. Aufl., Art. 169 N 1; KUKO ZPO-SCHMID/BAUMGARTNER, 3. Aufl., Art. 169 N 4; MÜLLER, Dike-Komm.-ZPO, Art. 169 N 15).

Gemäss der vorinstanzlichen Feststellung soll sich der Kläger am Montag, 14. Juni 2021, geweigert haben, mit L. zusammenzuarbeiten (vgl. E. III.1.b/bb hiervor). Der Kläger bringt vor, die Vorinstanz stelle diesbezüglich gänzlich auf die Aussagen von J. ab, welcher sich bei den Geschehnissen jedoch die ganze Zeit über in Polen befunden und diese lediglich nachträglich über WhatsApp-Anrufe mitbekommen habe. Dies stelle lediglich ein Hörensagen dar, welches in Bezug auf die Aussagen des Zeugen H. von der Vorinstanz moniert werde und unbeachtet bleibe. Die vonseiten der Beklagten behauptete Arbeitsverweigerung von ihm, dem Kläger, könne nicht als erstellt betrachtet werden und müsse offenbleiben (Berufung, S. 3 E. III.12).

Dem kann nicht gefolgt werden: Zur Erstellung des Sachverhalts ging die Vorinstanz zunächst auf den Inhalt eines Schreibens von J. vom 17. Juni 2021 zuhanden von F. ein. Die Vorinstanz führte dazu aus, gemäss der schriftlichen Bestätigung von J. soll ihn der Kläger am Dienstag, 15. Juni 2021, angerufen und vom Streit vom Montag, 14. Juni 2021, mit F. berichtet haben. Gemäss dem Schreiben habe der Kläger J. mitgeteilt, dass er nicht mehr zur Arbeit gehen werde, weil in seinem Arbeitsvertrag stehe, dass er mit einem Bohrmeister als Bohrhelfer angestellt sei, F. allerdings kein Bohrmeister sei (vi-Entscheid, S. 27 f. E. III.1.e/cc/aaa; bekl.act. 17). Im Anschluss daran würdigte die Vorinstanz die Zeugenaussage von J. und hielt fest, J. habe seine im Schreiben festgehaltenen Ausführungen an der Hauptverhandlung bestätigt und angegeben, sowohl am Montag von F. sowie am Dienstag vom Kläger bestätigt erhalten zu haben, dass letzterer zur Arbeit gekommen und anschliessend einfach zur Türe hinausgelaufen und gegangen sei. Weiter berücksichtigte die Vorinstanz, dass die Aussagen von J. indirekt von K. bzw. dessen Wiedergabe seines Telefonats mit F. bestätigt worden seien. Davon ausgehend erachtete es die Vorinstanz als erstellt, dass sich der Kläger am Montag, 14. Juni 2021, geweigert hatte, mit bzw. unter F. zu arbeiten (vi-Entscheid, S. 27 ff. E. III.1.e/cc/aaa). Wie sich unschwer erkennen lässt, hat die Vorinstanz demnach nicht, wie der Kläger meint, *einzig* auf



die Zeugenaussage von J. abgestellt, sondern diese im Kontext dessen bereits am 17. Juni 2021 verfassten Schreibens gewürdigt und zudem die Aussage von K. einbezogen. Dagegen bringt der Kläger indes nichts vor und stellt auch die vorinstanzlichen Ausführungen betreffend die Glaubhaftigkeit der Zeugenaussagen nicht in Frage (vgl. vi-Entscheid, S. 25-27 E. III.1.e/bb). Im Weiteren gilt es festzuhalten, dass J. nicht nur über das von ihm *mit F.* geführte Gespräch (direktes) Zeugnis abgelegt hat, sondern *auch* darüber, was ihm *der Kläger selbst* anlässlich des Telefonats am Dienstag, 15. Juni 2021, berichtet hatte. Folglich handelt es sich vorliegend nicht um ein reines Hörensagen, auf das sich der Kläger berufen möchte (vgl. dazu insb. BGer 4A_521/2020 E. 5 und 7). Der Vorinstanz kann daher kein Vorwurf gemacht werden, wenn sie auf die Aussagen von J. abstellte. Dass das Telefonat zwischen J. und dem Kläger nicht stattgefunden hätte oder der Gesprächsinhalt von J. in seinem Schreiben oder anlässlich seines Zeugnisses unzutreffend wiedergegeben worden wäre, macht der Kläger nicht geltend. Ferner hielt die Vorinstanz die Arbeitsverweigerung vom 16. Juni 2021 betreffend die Baustelle in M. (zugunsten des Klägers) für nicht erstellt, weil der dazu befragte Zeuge K. selber nichts davon wusste und dessen Angabe, der Kläger habe F. auf der Baustelle in M. nicht viel genutzt, *einzig* gestützt auf entsprechende Äusserungen von K. ihm gegenüber erfolgte und abgesehen davon keine weiteren Beweise vorlagen (vgl. vi-Entscheid, S. 31 E. III.1.e/cc/cc/cc). Offensichtlich unterscheidet sich die Konstellation im Zusammenhang mit K. von der hiervor dargelegten mit J.. Dasselbe gilt auch bezüglich der Aussagen von H. betreffend die Verschiebung des Militärdienstes (vgl. Berufung, S. 5 Ziff. III.12 und 16; dazu E. III.1.c/bb/bbbb hiernach). Vor diesem Hintergrund erweist sich auch der klägerische Vorwurf einer selektiven Beweismwürdigung (Berufung, S. 5 E. III.12) als unbehilflich.

bbb) Im Weiteren meint der Kläger, erstellt sei lediglich die Weigerung von ihm, dem Kläger, am Montag, 14. Juni 2021, auf der Baustelle in L. zu arbeiten – dies sei aber gerechtfertigt gewesen. Die von der Beklagten behauptete Weigerung betreffend die Arbeit auf der Baustelle in M. (auch zusammen mit F.), mit der die Beklagte die fristlose Kündigung belegen wolle, sei aber, so der Kläger, nicht erwiesen, sodass davon auszugehen sei, er, der Kläger, habe sich für die Arbeit zur Verfügung gestellt (Berufung, S. 5 f. Ziff. III.12 f.).

Die Beklagte vermochte den Beweis betreffend die Arbeitsverweigerung auf der Baustelle in M. zwar (zutreffenderweise) nicht zu erbringen (zumindest nicht für den Mittwoch, 16. Juni 2021, und Donnerstag, 17. Juni 2021; vgl. vi-Entscheid, S. 28 unten, 34). Indessen stellte die Vorinstanz eine Arbeitsverweigerung betreffend die Baustelle in L. nicht nur für den Montag, 14. Juni 2021, sondern auch für den Mittwoch und Donnerstag, 16. und



17. Juni 2021, sowie für die Zukunft und zudem ein grundloses Fernbleiben von der Arbeit am Dienstag, 15. Juni 2021, fest (vgl. E. III.1.b/bb hiervor). Gegen die Arbeitsverweigerung auf der Baustelle in L. an den genannten Tagen bringt der Kläger, abgesehen von einer angeblich gerechtfertigten Weigerung am Montag, 14. Juni 2021 (dazu E. III.1.c/aa/ddd hiernach), nichts vor und auch zum unentschuldigten Fernbleiben von der Arbeit am Dienstag, 15. Juni 2021, lässt sich der Berufungsbegründung nichts entnehmen. Die bloss pauschale klägerische Behauptung, die Vorinstanz folge der Beklagten und konstruiere mehrere Verstösse (Berufung, S. 5 Ziff. III.11), genügt nicht.

ccc) Auszugehen ist demnach (zusammengefasst und entsprechend den vorinstanzlichen Feststellungen, vgl. E. III.1.b/bb hiervor m.w.H.) von folgendem klägerischen Verhalten im fraglichen Zeitraum:

- Montag, 14. Juni 2021:
Weigerung auf der Baustelle in L. zu arbeiten trotz entsprechender Anweisung, Verweigerung der Zusammenarbeit mit F.;
- Dienstag, 15. Juni 2021:
Grundloses Fernbleiben von der Arbeit;
- Mittwoch, 16. Juni 2021:
Weigerung auf der Baustelle in L. zu arbeiten;
- Donnerstag, 17. Juni 2021:
Weigerung an diesem Tag und in der Zukunft auf der Baustelle in L. zu arbeiten.

Dass als einzige Verfehlung des Klägers lediglich seine Weigerung vom Montag, 14. Juni 2021, auf der Privatbaustelle von F. in L. zu arbeiten, erstellt wäre (vgl. Berufung, S. 5 Ziff. III.12 und S. 6 Ziff. III.13), trifft somit klarerweise nicht zu.

ddd) Darauf, dass er, der Kläger, die Zusammenarbeit mit F. berechtigterweise habe verweigern dürfen, beruft er sich im Rechtsmittelverfahren nicht mehr, womit es bei den vorinstanzlichen Erwägungen hierzu sein Bewenden hat (vgl. vi-Entscheid, S. 38 f. E. III.1.e/dd/bbb/dddd). Hingegen bringt der Kläger (wieder) vor, die Verweigerung der Arbeit auf der Baustelle in L. sei zulässig gewesen (Berufung, S. 4 f. Ziff. III.10 f.).

Die Vorinstanz befasste sich eingehend mit der Zulässigkeit dieser Weigerung: Zunächst ging sie auf den Tätigkeitsbereich eines Bohrhelfers ein, dessen Funktion der Kläger bei der Beklagten ausübte, und verglich diesen Tätigkeitsbereich mit den Arbeiten, die der Kläger auf der Baustelle in L. zu verrichten hatte bzw. ohne dessen Arbeitsverweigerung



zu verrichten gehabt hätte. Sie kam zum Schluss, die Arbeiten, welche der Kläger als Bohrhelfer üblicherweise zu erledigen gehabt habe, würden von denen, die er auf der Baustelle in L. hätte erledigen sollen, namentlich Aushubarbeiten und in geringem Masse eventuell auch Putzarbeiten betreffend Betonschalungen, (wenn überhaupt) nur minim abweichen. Denn als Bohrhelfer habe der Kläger, so die Vorinstanz, (neben anderen Sachen) ebenfalls Aushubarbeiten durchführen bzw. Grabungen mit der Schaufel vornehmen bzw. Aufschüttungen machen müssen. Darüber hinaus hätten auch Reinigungsarbeiten, bspw. der eingesetzten Bohrmaschine, zu seinem üblichen Aufgabengebiet gehört. Angesichts der grossmehrheitlichen Überschneidung seines üblichen Tätigkeitsbereichs als Bohrhelfer und den Aufgaben auf der Baustelle in L. sei der Kläger, so die Vorinstanz, zur Ausführung dieser ihm tatsächlich zugewiesenen Arbeiten verpflichtet gewesen, mithin seien diese für den Kläger nicht unzumutbar gewesen. Gemäss Vorinstanz gelte dies umso mehr, als H. krankheitshalber abwesend gewesen sei und F. auf der Baustelle in M. mit der kleineren Maschine meist alleine gearbeitet habe. Die einzige sinnvolle Einsatzmöglichkeit des Klägers in der fraglichen Woche sei daher primär nur noch diejenige auf der Baustelle in L. gewesen (vi-Entscheid, S. 39-42 E. III.1.e/dd/ccc).

Der Kläger gesteht in der Berufung selbst ein, die fraglichen Arbeiten seien für sich im Einzelnen betrachtet ähnlich und nicht unzumutbar. Wenn der Kläger aber weiter (und neuerdings) ausführt, die Arbeiten seien "in der Summe" unzumutbar, es könne ihm, dem Kläger, nicht zugemutet werden, diese "ständig" auszuführen und es sei sehr wohl erlaubt, mitzuteilen, dass er, der Kläger, nicht weiter bereit sei, "wiederholt ständig Arbeiten als Handlanger" ausführen zu müssen, sodass die Weigerung am Montag, 14. Juni 2021, gerechtfertigt gewesen sei, ist dem schon deshalb nicht zu folgen, weil die Vorinstanz auch festhielt, es habe sich bei diesen fast gänzlich deckungsgleichen Tätigkeiten nicht um seltene, sondern um *hauptsächliche Aufgaben* des Klägers gehandelt (vi-Entscheid, S. 41). Dass hauptsächliche Aufgaben auch oft auszuführen sind, liegt auf der Hand. Dagegen bringt der Kläger nichts vor bzw. zeigt er nicht auf, woraus sich ergeben sollte, die Aufgaben seien "in der Summe" unzumutbar gewesen. Ebenso wenig legt der Kläger anderweitig dar oder erschliesst sich, weshalb die vorinstanzlichen Erwägungen unzutreffend sein sollten, diese mithin, wie der Kläger meint, "zu verallgemeinernd" seien, oder aus welchen sonstigen Gründen der vorinstanzliche Entscheid "nicht zu überzeugen" vermöge (vgl. Berufung, S. 4 f. Ziff. III.10 f.).

eee) Zu den Abmahnungen bzw. den Schreiben vom 14. Juni 2021 (kläg.act. 9) und 16. Juni 2021 (kläg.act. 10) ist sodann folgendes festzuhalten: Im Zusammenhang mit der Arbeitsverweigerung vom Montag, 14. Juni 2021, führte die Vorinstanz aus, es sei entge-



gen der klägerischen Ansicht keine "Dispensation" von der Arbeit durch die Beklagte erfolgt. Dies schon deshalb nicht, weil der Kläger vorgängig jegliche Mitwirkung auf der Baustelle in L. und die generelle Zusammenarbeit mit F. verweigert gehabt habe und nur noch ein Nachhauseschicken als Option übriggeblieben sei. Gegen eine Dispensation spreche, so die Vorinstanz, auch der Inhalt des Schreibens vom 14. Juni 2021, in dem stehe, der Kläger habe jegliche Arbeitszuweisung abgelehnt und sich anschliessend unmittelbar entfernt, weshalb eine Arbeitsverweigerung und ein Entfernen vom Arbeitsort vorliegen würden; auch sei darin die fristlose Kündigung angedroht worden (vi-Entscheid, S. 27 ff. E. III.1.e/cc/aaa). Was das Fernbleiben von der Arbeit am Dienstag, 15. Juni 2021, anbelangt, hielt die Vorinstanz fest, der Kläger habe aufgrund der klaren Formulierung im Schreiben vom 14. Juni 2021 nicht annehmen dürfen, er sei von der Arbeit dispensiert worden, ein unentschuldigtes Fernbleiben sei ebenfalls als erwiesen anzusehen (vi-Entscheid, S. 29 f. E. III.1.e/cc/bbb sowie 46 E. III.2.d/bb). Betreffend Mittwoch, 16. Juni 2021, meinte die Vorinstanz das (zweite) Schreiben vom 16. Juni 2021 (kläg.act. 10), das Bestätigungsschreiben betreffend die klägerischen Tätigkeiten (bekl.act. 11) sowie die Kündigungsbegründung vom 17. Juni 2021 (kläg.act. 11) würden in Verbindung miteinander eine Arbeitsverweigerung auf der Baustelle in L. indizieren (vi-Entscheid, S. 30 f. E. III.1.e/cc/ccc). Letztlich berücksichtigte die Vorinstanz die Abmahnungen bei der Beurteilung, ob ein genügender Grund für eine fristlose Kündigung vorgelegen hat und meinte, die klägerische Arbeitsverweigerung sei trotz der schriftlichen Abmahnung vom Montag, 14. Juni 2021, sowie derjenigen vom Mittwoch, 16. Juni 2021, in denen auch die fristlose Kündigung angedroht worden sei, erfolgt. Diese Abmahnungen habe der Kläger unzweifelhaft erhalten (vi-Entscheid, S. 42 E. III.1.e/ee).

Wenn der Kläger mit der Berufung nun lediglich (und wiederholt, vgl. Klage, S. 5) vorträgt, diese "von der Beklagten nachträglich erstellten Abmahnungen" seien vehement bestritten, da es sich lediglich um Parteibehauptungen handle, welche von ihm, dem Kläger, von Beginn weg und weiterhin nicht anerkannt werden würden (Berufung, S. 4 Ziff. III.8, S. 6 Ziff. III.12) und er, der Kläger, sei wie angewiesen am Mittwoch, 16. Juni 2021, und am Donnerstag, 17. Juni 2021, zur Arbeit erschienen, aus dem Schreiben vom 14. Juni 2021 gehe auch nichts anderes hervor, so lässt es der Kläger an einer Bezugnahme und Auseinandersetzung mit den vorinstanzlichen Erwägungen gänzlich fehlen. Was er aus seinen pauschalen Vorbringen ableiten möchte, erschliesst sich nicht.

bb) Angesichts des hiervor Dargelegten ist – in Übereinstimmung mit der Vorinstanz – davon auszugehen, dass der Kläger die Arbeit auf der Baustelle in L. zwischen Montag, 14. Juni 2021, und Donnerstag, 17. Juni 2021, sowie für die Zukunft ohne Rechtfertigung



verweigert hat und hierfür unter Androhung der fristlosen Kündigung abgemahnt worden ist. Der Kläger ist indessen auch der Meinung, die fristlose Kündigung sei in jedem Fall unverhältnismässig, mithin keine ultima ratio, gewesen, und bringt diesbezüglich vor, es seien verschiedene Aspekte – namentlich die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses, sein früheres (Arbeits-)Verhalten (insb. seine Zuverlässigkeit und Loyalität) sowie der Disput betreffend Lohn während des Militärdienstes – bei der Abwägung unberücksichtigt geblieben (Berufung, S. 4 ff.).

Wie dargelegt, trägt der Arbeitgeber die Beweislast für Tatsachen, aus denen sich die Berechtigung zur fristlosen Kündigung, mithin der Kündigungsgrund und die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, ergeben. Dem Arbeitnehmer obliegt es dagegen, Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, welche die fristlose Kündigung (entgegen der Darstellung des Arbeitgebers) als unverhältnismässig erscheinen lassen, wobei das Gericht die seitens der Parteien vorgebrachten Tatsachen gesamthaft und mit freiem Ermessen würdigt (vgl. E. III.1.a hiervor).

aaa) Die Vorinstanz hielt fest, mit der Arbeitsverweigerung des Klägers sei, bei Vorhandensein entsprechender Abmahnungen, mindestens ein wichtiger Grund, der zur fristlosen Kündigung berechtige, gegeben. Die fortgesetzte Arbeitsverweigerung sei trotz klarer zweimaliger schriftlicher Abmahnungen mit Androhung der fristlosen Kündigung, die der Kläger unzweifelhaft erhalten habe, erfolgt. Die Vorinstanz führte sodann aus, auch in Anbetracht des Umstands, dass bei der Beklagten nur wenige Personen beschäftigt seien/ gewesen seien, es sich mit anderen Worten um einen Kleinbetrieb gehandelt habe, in dem ein tägliches Sehen und Miteinander unumgänglich gewesen sei und in dem es keine grosse Anzahl an Einsatzmöglichkeiten (für den Kläger) gegeben habe, habe der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger selbst unter Berücksichtigung der erhöhten Anforderungen an die Unzumutbarkeit bei einem bereits gekündigten Arbeitsverhältnis und der Tatsache, wonach sich der Kläger innerhalb der ordentlichen Kündigungsfrist bis 31. Dezember 2021 vom 5. Juli 2021 bis 5. November 2021 im Militärdienst befunden und somit betriebsabwesend gewesen wäre, nicht mehr zugemutet werden können (vi-Entscheid, S. 42 f.).

Die Vorinstanz hat sich demnach auch mit der Tatsache der bereits erfolgten ordentlichen Kündigung, der Abwesenheit des Klägers aufgrund des Militärdienstes sowie der noch verbleibenden Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses befasst und diese Umstände bei der Beurteilung der Verhältnismässigkeit der fristlosen Kündigung einbezogen. Dies verkennt der Kläger, wenn er meint, die Vorinstanz habe gänzlich unberücksichtigt gelassen, dass



das Arbeitsverhältnis beim Aussprechen der fristlosen Kündigung am 17. Juni 2021 bereits ordentlich gekündigt gewesen sei und sodann auf die noch geringe Restdauer von elf Tagen (vom 18. Juni 2021 bis 2. Juli 2021) verweist und meint, die Beklagte hätte ihn, den Kläger, freistellen oder ihm eine andere Arbeit zuweisen können (Berufung, S. 4 Ziff. III.7 ff.). Die klägerischen Vorbringen erweisen sich demnach und mangels Bezugnahme auf den vorinstanzlichen Entscheid als unbehilflich.

bbb/aaaa) Der Kläger meint weiter, er sei ein zuverlässiger, loyaler, hilfsbereiter, team-, leistungs- und begeisterungsfähiger Mitarbeiter gewesen, habe sich für das Unternehmen eingesetzt und sein Verhalten sei stets einwandfrei gewesen (vgl. Klage, S. Ziff. III.22; Replik, S. 2 Ziff. I.4, 10 Ziff. III.37) und fordert, dies sei nicht nur bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses zu beachten, sondern insgesamt auch im Hinblick auf die Zulässigkeit der fristlosen Kündigung (Berufung, S. 6 Ziff. III.15, 7 Ziff. III.19).

bbbb) Als Loyalitätsbeweis führte der Kläger an, er habe den Militärdienst auf Bitte der Beklagten hin verschoben (vgl. Klage, S. 3 f., 7 f.; Berufung, S. 6 f. Ziff. III.16). Hierzu wurden die Zeugen K., J. sowie H. befragt, wobei die Vorinstanz festhielt, K. und J. hätten lediglich das Resultat gekannt, nicht jedoch, wie es dazu gekommen sei, insbesondere ein Drängen seitens von F., da es ein denkbar ungünstiger Zeitpunkt sei, hätten die Zeugen nicht bestätigen können (vi-Entscheid, S. 55 E. III.3.c/cc/cc/bbbb). Wenn der Kläger in der Berufung nun pauschal ausführt, dies erstaune nicht, da K. als Freund von F. befangen sei, lässt er es an einer Auseinandersetzung mit den vorinstanzlichen Erwägungen betreffend die Glaubwürdigkeit bzw. Glaubhaftigkeit der Aussagen von K. (und J.) gänzlich fehlen (vgl. vi-Entscheid, S. 25 f. E. III.1.e/bb/bbb und ddd), wobei ohnehin nicht ersichtlich ist, was der Kläger daraus ableiten möchte. So verkennt er nämlich auch, wenn er ausführt, die behauptete Verschiebung des Militärdienstes auf Bitte der Beklagten hin sei von den beiden Zeugen nicht ausdrücklich bestätigt, jedoch nicht bestritten worden (Berufung, S. 6 Ziff. III.16), dass Zeugen nicht die seitens der Parteien behaupteten Tatsachen zu bestreiten, sondern darüber – basierend auf ihren Wahrnehmungen, falls sie denn solche gemacht haben – zu berichten haben (vgl. Art. 169 ZPO sowie E. III.1.c/aa/aaa hiervor). Wie der Kläger zutreffend ausführt, hielt die Vorinstanz fest, einzig H. habe angegeben, der Kläger habe den Zeitpunkt des Militärdienstes auf Wunsch von F. verschoben. H. habe aber, so die Vorinstanz, auch ausgesagt, er habe dies nur durch den Kläger erfahren; er sei beim Gespräch zwischen F. und dem Kläger nicht dabei gewesen, was gemäss Vorinstanz nicht ausreiche, um den Beweis für die klägerische Behauptung zu erbringen (vi-Entscheid, S. 55 E. III.3.c/cc/cc/bbbb). Weshalb diese "einzige Aussage", die sich "explizit äussert" und nicht auf "angebliches Nichtwissen" ver-



weist, wie der Kläger meint (Berufung, S. 6 f. E. III.16), hätte gewertet werden müssen, erhellt nicht. Anders als in der hiervor dargelegten Aussagekonstellation von J. betreffend die Arbeitsverweigerung (vgl. E. III.1c/aa/aaa hiervor) hat H. nicht mit dem Kläger *und* mit F. über die Verschiebung des Militärdienstes und deren Grund gesprochen, sondern nur mit dem Erstgenannten. Dass diese Aussage *allein* zur Erstellung des Sachverhalts nicht ausreicht, liegt auf der Hand, zumal sich der behauptete *Grund* der Verschiebung auch nicht dem vom Kläger referenzierten Dienstbüchlein entnehmen lässt und im Übrigen auch der Verweis auf die Diskussion um die Auftragslage für den Kläger nichts Zielführendes ergibt (vgl. Berufung, S. 7 Ziff. III.16 f. mit Verweis auf kläg.act. 17). Wenn der Kläger letztlich meint, für die Verschiebung des Militärdienstes sei kein anderer Grund als der von ihm genannte ersichtlich, üblicherweise werde der Militärdienst spätestens im Alter von zwanzig Jahren angetreten (Berufung, S. 7 Ziff. III.16), sei angemerkt, dass der Kläger bei Stellenantritt bei der Beklagten am 8. Oktober 2019 bereits mehr als einundzwanzig Jahre alt gewesen war.

cccc) Einen weiteren Loyalitätsbeweis will der Kläger in einem Lohnverzicht erblicken (Klage, S. 4, 7 f.; Berufung S. 6 Ziff. III.15, 7 Ziff. III.18). Die Vorinstanz ging zwar von einer schlechten Auftragslage aus, hielt den Nachweis, der Kläger habe freiwillig und zu Gunsten der Beklagten Minusstunden gemacht und infolgedessen auf Lohn verzichtet, um die Beklagte in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit zu unterstützen, indessen für nicht erbracht. Sie führte aus, das Motiv des Klägers für die Minusstunden sei nicht belegt. Die Aussagen von K. würden vielmehr darauf hinweisen, dass der Kläger diese Gelegenheit wahrgenommen und letztlich aus "Eigeninteresse" Minusstunden generiert habe, um nämlich seine Selbständigkeit vorzubereiten (vi-Entscheid, S. 54 f. E. III.3.c/cc/ccc/aaaa f.). Da der Kläger nichts Substantielles gegen die vorinstanzliche Begründung vorbringt, hat es dabei sein Bewenden.

dddd) In der ordentlichen Kündigung vom 28. April 2021 führte die Beklagte als Gründe "eine deutlich verschlechterte Auftragslage und die mangelhafte Konkurrenzfähigkeit" auf (kläg.act. 4) und trug vorinstanzlich vor, mit dem Ausdruck der mangelhaften Konkurrenzfähigkeit sei die ungenügende Arbeitsleistung des Klägers gemeint gewesen (Klageantwort, S. 6; vgl. Berufungsantwort, S. 3). Dass die ordentliche Kündigung unbestrittenermassen einzig aus wirtschaftlichen Gründen, mithin gänzlich unabhängig von der Arbeitsweise von ihm, dem Kläger, erfolgt sei, wie letzterer meint (Berufung, S. 4 Ziff. III.8), kann daher und mangels anderweitiger Feststellungen nicht angenommen werden. Die Beklagte bestritt im vorinstanzlichen Verfahren (im Zusammenhang mit der Formulierung des Arbeitszeugnisses) sodann, dass es sich beim Kläger um einen zuverlässigen, loyalen,



hilfsbereiten, team-, leistungs- und begeisterungsfähigen Mitarbeiter gehandelt habe und sein Verhalten stets einwandfrei gewesen sei. Vielmehr meinte die Beklagte, sie sei äusserst kulant gewesen und verwies auf zahlreiche Verspätungen des Klägers (Klageantwort, S. 11, 15). Zu den Verspätungen hielt die Vorinstanz fest, aus der eingereichten WhatsApp-Korrespondenz gingen sechzehn Verspätungen des Klägers hervor und verwarf die klägerische Behauptung, diese Verspätungen seien "Usus" gewesen (vi-Entscheidung, S. 55 E. III.3.c/cc/ddd). Anders als der Kläger meint, handelte es sich demnach nicht bloss um "vereinzelte, nur Minuten betragende Verspätungen am Morgen", welche die bis Mitte Juni 2021 nie ernsthaft in Frage gestellte "Arbeitsweise und der Arbeitswille" von ihm, dem Kläger, nicht entkräften könnten (vgl. Berufung, S. 4 Ziff. III.8). Weiter hielt die Vorinstanz fest, der Nachweis einer allgemeinen Zufriedenheit der Beklagten oder gar eines Vertrauensverhältnisses sei vom Kläger nicht erbracht worden (vi-Entscheidung, S. 55 E. III.3.c/cc/ddd). Wenn der Kläger nun meint, wie er wiederholt betone und auch aus "den Zeugenaussagen" hervorgehe, sei er sich grundsätzlich für keine Arbeit zu schade gewesen, verkennt er, dass eine wiederholte Betonung und ein pauschaler Verweis auf "Zeugenaussagen" im Rechtsmittelverfahren nicht zum Erfolg verhelfen. Woraus sich sein vor Juni 2021 einwandfreies und zuverlässiges und deshalb bei der Verhältnismässigkeitsprüfung der fristlosen Kündigung zu berücksichtigendes Verhalten ergeben sollte, legt er nicht dar und ist auch nicht ersichtlich.

eeee) Vor diesem Hintergrund lässt sich nicht beanstanden, dass die Vorinstanz – nachdem sie die Arbeitsverweigerungen des Klägers sowie die diesbezüglich erfolgten Abmahnungen festgestellt hat – bei der Beurteilung der Verhältnismässigkeit der fristlosen Kündigung nicht speziell auf das frühere Arbeitsverhalten des Klägers eingegangen ist und auch keine anderweitigen Abmahnungen oder Zurechtweisungen betreffend Sachverhalte vor Juni 2021 verlangte (vgl. Berufung, S. 4 Ziff. III.8).

ccc) Letztlich meint der Kläger, er habe den Vorwurf angebracht, der anstehende Militärdienst und der Disput bezüglich des zu bezahlenden Lohns während des Militärdienstes sei das Motiv der Kündigung gewesen, was die Vorinstanz nicht berücksichtige, da sie von vornherein von einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung ausgehe (Berufung, S. 6 Ziff. III.14). Mit dieser pauschalen Kritik und dem Verweis auf die "entsprechenden Ausführungen" in der Klageschrift und Replik zeigt der Kläger nicht auf, was er an welcher Stelle im vorinstanzlichen Verfahren vorgebracht hat und was daraus zu seinen Gunsten hätte abgeleitet bzw. weshalb "diese Frage" hätte behandelt werden müssen. Angemerkt sei, dass die Beklagte die Meinung vertrat, dass die während des Militärdienstes des Klägers anfallenden Kosten bei einer Lohnfortzahlung von Fr. 2'500.00 (brutto) pro Monat



unter Anrechnung der erhaltenen EO-Entschädigung für sie nicht von Relevanz gewesen wären (Klageantwort, S. 13; Berufungsantwort, S. 5). Dass die Beklagte dem Kläger einen Lohn während des Militärdienstes von 80% "in Aussicht" gestellt (oder sich gar dazu verpflichtet) hätte, lässt sich im Übrigen auch dem vom Kläger in der Berufung aufgeführten Schreiben vom 11. Juni 2021 (kläg.act. 7) nicht entnehmen.

cc) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es dem Kläger nicht gelingt, aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz die fristlose Kündigung als unverhältnismässig und damit als unzulässig hätte beurteilen müssen.

d) Angesichts des hiervor Dargelegten erweist sich die Berufung betreffend die behauptete ungerechtfertigte fristlose Kündigung als unbegründet. Der Berufungsantrag 1 betreffend Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids und Zusprechung eines Betrags von Fr. 25'834.60 nebst Zins zu 5% seit dem 18. Juni 2021 ist demnach abzuweisen.

2.a) Nachdem die Beklagte dem Kläger das Arbeitszeugnis vom 18. März 2022 (kläg.act. 21) zugestellt hatte, verlangte dieser im vorinstanzlichen Verfahren im Sinne einer Ergänzung bzw. Berichtigung die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gemäss der Formulierung in seinem mit Replik gestellten Rechtsbegehren, da das ausgestellte Zeugnis, so der Kläger, die Aufgaben unvollständig wiedergeben würde und zu wenig wohlwollend sei (Replik, S. 2 Ziff. I.4, 10 Ziff. III.37). Die Vorinstanz folgte dem klägerischen Rechtsbegehren betreffend die Verwendung des Begriffs "Bohrhelfer" unter Weglassung der Bezeichnung "Hilfsarbeiter" sowie bezüglich einer Ergänzung der Tätigkeitsbeschreibung und verneinte die übrigen beantragten Änderungen (vi-Entscheid, S. 51 ff. Ziff. III.3.c f.). Im vorliegenden Rechtsmittelverfahren verlangt der Kläger mit Berufungsantrag 2 die bereits mit Replik beantragten Ergänzungen bzw. Berichtigungen des Zeugnisses vom 18. März 2022 (vgl. die Gegenüberstellung des ausgestellten Arbeitszeugnisses mit den seitens des Klägers gewünschten Formulierungen: vi-Entscheid, S. 53).

b) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Die Angaben in einem nach Art. 330a OR ausgestellten Arbeitszeugnis müssen vollständig, objektiv richtig (wahr) und wohlwollend formuliert sein (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 330a N 4 ff.). Insbesondere bei unrichtigem und/oder unvollständigem Inhalt steht dem Arbeitnehmer ein Berichtigungsanspruch zu, den er notfalls klageweise durchsetzen kann (BGE 129 III 177 E. 3.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag-PraxKomm, 7. Aufl., Art. 330a OR N 5a). Es obliegt dabei dem Ar-



beitnehmer, die Tatsachen zu beweisen, welche die Ausstellung eines anderen als des ihm ausgehändigten Arbeitszeugnisses rechtfertigen. Den Arbeitgeber trifft insofern eine Mitwirkungslast bei der Sachverhaltsermittlung, als er die Tatsachen darzulegen hat, die seiner negativen Einschätzung zugrunde liegen (BGer 4A_270/2014 E. 3.2.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag-PraxKomm, Art. 330a OR N 5c; WYSS, Arbeitszeugnis, in: Portmann/von Kaenel, Fachhandbuch Arbeitsrecht, Expertenwissen für die Praxis, 2018, N 9.116; ZK-JUNGO, 3. Aufl., Art. 8 ZGB N 537; vgl. FISCHER, Arbeitszeugnis, Beurteilung und Durchsetzung, Handbuch für die Praxis, 2016, S. 46 ff.; sowie vi-Entscheid, S. 50 f.).

c/aa) Die geforderte Anpassung des Kündigungsdatums vom 17. Juni 2021 auf den 31. Dezember 2021 hat die Vorinstanz, nachdem der Kläger mit seinem Vorbringen, es handle sich um eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung, im vorliegenden Rechtsmittelverfahren nicht durchdringt, zu Recht abgewiesen (vgl. vi-Entscheid, S. 52 E. III.3.c/aa).

bb) Die übrigen Änderungsbegehren betreffen, wie bereits die Vorinstanz festhielt (vi-Entscheid, S. 53), die persönliche Arbeitsweise des Klägers.

Die Vorinstanz ging diesbezüglich zunächst auf die gewünschte Ergänzung, die Beklagte habe den Kläger als "loyalen" Mitarbeiter kennengelernt, ein und befasste sich in diesem Zusammenhang mit dem seitens des Klägers als Loyalitätsbeweis vorgebrachten Lohnverzicht und der Verschiebung des Militärdienstes. Wie hiervor bereits festgehalten (vgl. E. III.1.c/bb/bbb), kam die Vorinstanz zum Ergebnis, der Kläger könne nicht beweisen, dass er freiwillig und zu Gunsten der Beklagten Minusstunden gemacht und infolgedessen auf Lohn verzichtet habe, um die Beklagte in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit zu unterstützen. Auch den Nachweis, der Kläger habe den Militärdienst auf Wunsch der Beklagten verschoben, hielt die Vorinstanz für nicht erbracht (vi-Entscheid, S. 54 f. E. III.3.c/cc/cc/bbbb). Weiter befasste sich die Vorinstanz mit der gewünschten Ergänzung, dass die Beklagte den Kläger als "zuverlässigen" Mitarbeiter kennengelernt habe und in dieser Hinsicht mit den Verspätungen des Klägers. Sie hielt in diesem Zusammenhang insbesondere fest, der Nachweis einer allgemeinen Zufriedenheit der Arbeitgeberin oder gar eines Vertrauensverhältnisses, die eine Anpassung des Arbeitszeugnisses beispielsweise von "voller" zu "vollster" Zufriedenheit rechtfertigen würde, sei nicht erbracht worden (vi-Entscheid, S. 55 E. III.3.c/cc/ddd). Die Einwände des Klägers gegen diese vorinstanzlichen Ausführungen wurden bereits im Zusammenhang mit der Beurteilung der fristlosen Kündigung behandelt (E. III.c/bb/bbb hiervor). Es sei darauf verwiesen. Festzuhalten ist, dass die klägerischen Vorbringen auch unter dem Blickwinkel der beantragten Ergänzung bzw. Berichtigung des Arbeitszeugnisses nicht durchdringen. Im Übrigen lassen sich der



Berufungsbegründung keine weiteren Ausführungen dazu entnehmen, weshalb die Vorinstanz das Vorliegen von Gründen, welche die Ausstellung eines inhaltlich abweichenden Arbeitszeugnisses rechtfertigen würden, zu Unrecht als nicht ersichtlich bzw. nicht rechtsgenügend bewiesen erachtet haben sollte (vgl. vi-Entscheid, S. 56 E. III.3.d) oder aus welchen anderweitigen Gründen das von der Beklagten gemäss angefochtenem Entscheid auszustellende Arbeitszeugnis entsprechend dem klägerischen Begehren anzupassen wäre.

d) Folglich vermag der Kläger auch mit seinem Berufungsantrag 2 nicht durchzudringen; die Berufung ist in dieser Hinsicht ebenfalls abzuweisen.

3. Nachdem der Kläger mit seinen Vorbringen betreffend die fristlose Kündigung sowie die Ausstellung eines ergänzten bzw. berichtigten Arbeitszeugnisses erfolglos bleibt, ist auch sein Berufungsantrag 3 betreffend die vollumfängliche Abweisung der Widerklage abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (vgl. E. II.2.b hiervor).

4. Damit erweist sich die Berufung als insgesamt unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

IV.

1. Bei diesem Verfahrensausgang bleiben die Kosten- und Entschädigungsfolgen des vorinstanzlichen Entscheids unverändert und sind die Kosten des Berufungsverfahrens dem Kläger aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

2. Die Gerichtskosten für das Berufungsverfahren werden auf Fr. 8'000.00 festgesetzt (Art. 10 Ziff. 221 GKV) und mit dem vom Kläger geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet (Art. 111 Abs. 1 ZPO; vgl. B/6 f.).

3. Sodann hat der Kläger die Beklagte für deren Parteikosten im Berufungsverfahren zu entschädigen (Art. 111 Abs. 2 i.V.m. Art. 106 Abs. 1 ZPO). Als angemessen erscheint eine Parteientschädigung von Fr. 3'500.00 (Streitwert im Rechtsmittelverfahren: Fr. 54'568.62 [Fr. 25'834.60 + Fr. 23'734.02 + Fr. 5'000.00]; mittleres Honorar Fr. 8'411.20 [Art. 14 lit. c HonO], davon 40% = Fr. 3'364.50 [Art. 26 Abs. 1 lit. a HonO], zuzüglich 4% pauschal für Barauslagen [Art. 28^{bis} HonO], mangels begründeten Antrags ohne Mehr-



wertsteuerzuschlag [Art. 29 HonO; Mehrwertsteuerpflicht der Beklagten CHE-xxx.yyy.zzz
MWST]; gerundet).



Entscheid

1. Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2. A. hat die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens von Fr. 8'000.00 zu bezahlen, unter Verrechnung des geleisteten Kostenvorschusses in gleicher Höhe.
3. A. hat die B. AG für deren Parteikosten im Berufungsverfahren mit Fr. 3'500.00 zu entschädigen.