

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: RA190019-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. D. Scherrer, Vorsitzende, Oberrichterin
Dr. L. Hunziker Schnider und Oberrichter lic. iur. A. Huizinga
sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. E. Iseli

Urteil vom 12. Februar 2020

in Sachen

A. _____,

Kläger und Beschwerdeführer

gegen

B. _____ **AG**,

Beklagte und Beschwerdegegnerin

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Beschwerde gegen ein Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich,
2. Abteilung, vom 2. September 2019 (AH190047-L)**

Erwägungen:

I.

1. Der Kläger und Beschwerdeführer (fortan: Kläger) arbeitete ab September 2018 für die Beklagte und Beschwerdegegnerin (fortan: Beklagte) im C._____ in Zürich auf Stundenlohnbasis als Bankettaushilfe (Urk. 4/1). Am 15. Februar 2019 kam es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und dem Buffetmitarbeiter D._____ (in den Akten teilweise auch "D._____"; den Parteien auch unter dem Rufnamen "D._____" bekannt). In deren Folge kündigte der Kläger am 19. Februar 2019 fristlos und berief sich auf eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beklagte (Urk. 4/10). Am 2. April 2019 (Datum Poststempel) erhob der Kläger beim Arbeitsgericht Zürich unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Kreise ... und ... der Stadt Zürich vom 28. März 2019 (Urk. 2) eine Klage mit folgenden Rechtsbegehren (Urk. 1 S. 2 sinngemäss i.V.m. Urk. 2):

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von Fr. 450.– (Konventionalstrafe) gemäss Lohnabrechnung vom Februar 2019 zu bezahlen, zzgl. Zins zu 5 % seit dem 5. März 2019.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, für die nicht geleisteten Einsätze vom 21. bis 23. und 28. Februar 2019 gesamthaft 24 Arbeitsstunden zu bezahlen, zzgl. Zins zu 5 % seit dem 5. März 2019.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, Ersatz für die entgangenen Dienste im Monat März 2019 in der Höhe von gesamthaft 66 Stunden zu bezahlen, zzgl. Zins zu 5 % seit dem 5. April 2019.
4. Die Beklagte sei zu verpflichten, Fr. 73.30 für die Betreuung Nummer ... des Betreibungsamtes Rothenburg zu bezahlen.
5. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein ordentliches Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen.
6. Alles unter Kosten und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten.

Für den weiteren Verlauf des vorinstanzlichen Verfahrens kann auf die Erwägungen im angefochtenen Entscheid verwiesen werden (Urk. 22 = Urk. 25 S. 3). Am 2. September 2019 verpflichtete die Vorinstanz die Beklagte, dem Kläger Fr. 450.– netto zuzüglich Zins zu 5 % seit 7. März 2019 zu bezahlen. Im Übri-

gen wies die Vorinstanz die Geldforderungen des Klägers ab (Urk. 25 Dispositiv-Ziffer 1). Weiter wurde die Beklagte verpflichtet, dem Kläger ein Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen (Dispositiv-Ziffer 2). Es wurden keine Gerichtskosten erhoben und keine Parteientschädigungen gesprochen (Dispositiv-Ziffern 3 und 4).

2. Hiergegen erhob der Kläger am 3. Oktober 2019 (Datum Poststempel) fristgerecht (Urk. 23) Beschwerde mit folgenden Anträgen (Urk. 24 S. 2):

" Die Beschwerde sei gutzuheissen.

Die Beklagte sei gerichtlich zu verpflichten, für die nicht geleisteten Einsätze vom 21. bis 23. Und 28. Februar 2019 gesamthaft 24 Stunden zu bezahlen, zuzüglich einem Verzugszins von 5.00 % seit dem 5. März 2019.

Die Beklagte sei zu verpflichten Ersatz für die entgangenen Dienste im Monat März 2019 in der Höhe von gesamthaft 66 Stunden zu bezahlen, zuzüglich einem Zins von 5.00 % seit dem 5. April 2019.

Die Beklagte sei gerichtlich zu verpflichten Fr. 73.30 für die Betreuung Nummer ... des Betreibungsamts Rothenburg zu bezahlen.

Rechtsbegehren Nummer 2 und 3 und 4 gemäss der Klage

alles unter Kosten und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten Partei

Eventualantrag :

Das Verfahren sei mit den Erwägungen an die Vorinstanz zurück zu weisen zur neuerlichen Beurteilung.

alles unter Kosten und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten Partei"

3. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1 bis 23). Da sich die Beschwerde sogleich als unbegründet erweist, kann auf die Einholung einer Beschwerdeantwort verzichtet werden (Art. 322 Abs. 1 ZPO).

II.

1.1. Mit der Beschwerde können unrichtige Rechtsanwendung und offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Die beschwerdeführende Partei muss sich in der Beschwerdebeurteilung konkret mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinandersetzen und hinreichend genau aufzeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid in den ange-

fochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist, d.h. an einem Mangel im Sinne von Art. 320 ZPO leidet (Art. 321 Abs. 1 ZPO; BGer 5A_488/2015 vom 21. August 2015, E. 3.2, m.H. auf BGE 138 III 374 E. 4.3.1). Was in der Beschwerde nicht oder nicht in einer den gesetzlichen Begründungsanforderungen genügenden Weise beanstandet wird, braucht von der Rechtsmittelinstanz nicht überprüft zu werden und hat grundsätzlich Bestand. Das gilt zumindest insoweit, als ein Mangel nicht geradezu ins Auge springt. Insofern erfährt der Grundsatz "iura novit curia" (Art. 57 ZPO) im Beschwerdeverfahren eine Relativierung (BK ZPO I-Hurni, Art. 57 N 21 und N 39 ff.). Neue Anträge, neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel sind im Beschwerdeverfahren grundsätzlich ausgeschlossen (Art. 326 Abs. 1 ZPO). Es herrscht grundsätzlich ein umfassendes Novenverbot sowohl für echte als auch unechte Noven (BGer 5A_872/2012 vom 22. Februar 2013, E. 3). Vorbehalten sind immerhin (unechte) Noven, die vorzubringen erst der Entscheid der Vorinstanz Anlass gibt (BGE 139 III 466 E. 3.4 und BGer 4A_51/2015 vom 20. April 2015, E. 4.5.1), was in der Beschwerde darzulegen ist (vgl. statt vieler BGE 133 III 393 E. 3 [zu Art. 99 Abs. 1 BGG]; Freiburghaus/Afheldt, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 326 N 4 f.; Steininger, DIKE-Komm-ZPO, Art. 326 N 1 ff.).

1.2. Erfüllt die Beschwerde die oben erwähnten grundlegenden Begründungsanforderungen nicht, fehlt es an einer Eintretensvoraussetzung und die Rechtsmittelinstanz hat darauf nicht einzutreten (vgl. BGer 5A_247/2013 vom 15. Oktober 2013, E. 3.1. m.H.). Der Kläger setzt sich im Beschwerdeverfahren mit den Erwägungen des vorinstanzlichen Entscheids inhaltlich weitgehend nicht bzw. nicht substantiiert auseinander. Auf die erstinstanzlichen Erwägungen geht er grösstenteils nicht konkret ein und legt somit auch nicht dar, wieso diese falsch seien. Auf die Beschwerde des Klägers ist insoweit nicht einzutreten. Nach dem oben Ausgeführten ist die erstmals im Beschwerdeverfahren eingereichte Urkunde (Urk. 26/1) neu und damit unzulässig und unbeachtlich (Urk. 26/2 entspricht Urk. 4/13). Es ist weder ersichtlich, noch legt der Kläger dar, inwiefern erst der angefochtene Entscheid der Vorinstanz zu deren Einreichung Anlass gibt. Entsprechend ist darauf nicht weiter einzugehen. Soweit der Beschwerde des Klä-

gers konkrete Beanstandungen zu entnehmen sind, ist in der Folge auf diese einzugehen.

2.1. Die Vorinstanz prüfte, ob es dem Kläger im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung am 19. Februar 2019 (Urk. 4/10 = Urk. 10/6) nicht mehr zumutbar war, die laut seinen Angaben verbleibenden 15 Arbeitseinsätze im Februar und März 2019 für die Beklagte zu leisten. Dazu erwog die Vorderrichterin, folge man den Ausführungen des Klägers und namentlich dem unbestrittenen E-Mail-Verkehr zwischen den Parteien, stehe fest, dass es am Abend des 15. Februars 2019 zu einer heftigen Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und dem Buffetmitarbeiter D._____ gekommen sei. Laut Kläger hätten beide das Ihre zu diesem Streit beigetragen. Beide Streitparteien hätten sich sehr aufgeregt, der Kläger spreche von verbalen Entgleisungen. Zudem werfe der Kläger D._____ vor, ihn mit einem Champagnerkübel, Messer und einer halbvollen Weinflasche bedroht zu haben. Zuletzt seien beide offenbar getrennt worden und D._____ sei mit einer halbvollen Weinflasche in der Hand vom Bruder des Chefs E._____, F._____, zum Hinterausgang hinaus geleitet worden. Der Kläger habe gesagt, es so empfunden zu haben, dass D._____ ihm eine halbvolle Weinflasche anzuwerfen versucht habe (Prot. I S. 9). Gleichzeitig habe der Kläger ausgeführt, D._____ habe sich anscheinend bedrängt gefühlt (Prot. I S. 8 und vgl. Urk. 15/2). Das sei die Spitze eines Streits gewesen, der durch ein Missverständnis im Zusammenhang mit einer Bierbestellung ausgelöst worden sei. Das konkrete Ausmass der Auseinandersetzung sei vom Kläger in seinen Stellungnahmen an der Hauptverhandlung mehrfach relativiert worden (Urk. 25 S. 14 f.). In der Strafanzeige vom 17. Februar 2019 gegen D._____ habe der Kläger behauptet, dieser habe versucht, "mit einem sehr spitzen Messer" auf ihn "einzustechen resp. [ihm dieses] in den Bauch zu rammen" (Urk. 4/3 S. 2). Aus den vom Kläger zu den Akten gelegten Polizeieinvernahmen und dem Gedankenprotokoll ergebe sich, dass keine der beim Vorfall anwesenden Personen bestätigt habe, dass ein Messer im Spiel gewesen sei (Urk. 15/1+2+8). D._____ habe angegeben, dass er einen Flaschenöffner in der Hand gehabt habe (Urk. 15/3). Der Kläger habe seine Schilderung in der Strafanzeige später namentlich an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung wesentlich abgeschwächt. Er habe den Vorfall nun so beschrieben, dass D._____ hinter dem

Buffet gestanden und mit dem Zitronenmesser Stichbewegungen in Richtung seines Bauches gemacht habe. Er habe D. _____ nie unterstellt, dass dieser auf die andere Seite des Buffets habe kommen wollen, um ihn mit dem Messer zu verletzen (Prot. I S. 8 f.). Der Kläger sei somit selber nicht davon ausgegangen, dass D. _____ die Absicht gehegt habe, ihn zu verletzen. Er habe sich – falls dies so passiert sei – zu Recht am erhobenen Messer gestört und habe hierzu angemerkt, dass dies einfach nicht unserer Kultur entspreche (Prot. I S. 9). Ferner habe der Kläger zwar angegeben, D. _____ habe sich hernach so verhalten, wie wenn er ihm einen Champagnerkübel habe an den Kopf werfen wollen. Gleichzeitig habe der Kläger festgehalten, im Kübel habe sich nicht Eis befunden, sondern hätten sie die gebrauchten und zerrissenen Bons beim Buffet entsorgt. Er (der Kläger) habe dann erneut irgendwelche Sachen gesagt und der Champagnerkübel sei unterdessen wieder an Ort und Stelle gestanden und D. _____ habe irgendetwas erwidert (Prot. I S. 9; Urk. 25 S. 15 f.). Diese Schilderungen seien nicht geeignet, um die vom Kläger geltend gemachten massiven Bedrohungen, die eine weitere Zusammenarbeit an 15 Tagen im Februar und März 2019 unzumutbar gemacht hätten, zu verdeutlichen. Dies vor allem auch deshalb, weil der Kläger am Folgetag in der Lage gewesen sei, ohne weiteren Zwischenfall wieder mit D. _____ zusammen zu arbeiten. Vor Arbeitsantritt habe der Kläger mit seinem Chef, E. _____, und der Geschäftsführerin des C. _____ s, G. _____, gesprochen. Es habe damals keine Lösung gefunden werden können. Der Kläger habe bei dieser Aussprache lediglich angekündigt, dass er es in Erwägung ziehe, nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen und das Arbeitsverhältnis zu beenden, eventuell auch per sofort, da es ihm nicht zumutbar sei, weiterhin mit D. _____ zusammen zu arbeiten. G. _____ habe ein Folgegespräch mit einer weiteren Person in Aussicht gestellt. Der Kläger sei davon ausgegangen, damit sei allenfalls H. _____ gemeint gewesen. Dessen Gesprächsangebot habe der Kläger dann aber nicht mehr ernsthaft wahrnehmen wollen. Der Kläger sei sehr verärgert gewesen. Besonders habe ihn gestört, dass D. _____ am besagten Abend nicht wie versprochen nach Hause geschickt und am nächsten Morgen ermahnt worden sei. Er sei davon ausgegangen, dass D. _____ sich bei ihm entschuldigen würde und sie anschliessend gemeinsam ein Gespräch hätten. Stattdessen sei ihm ausgerichtet

worden, dass D._____ keinen Grund für eine Entschuldigung sehe, da er sich vor allem habe verteidigen müssen (Prot. I S. 11 f.). Auch dieses Ärgernis sei jedoch kein Grund für eine fristlose Kündigung (Urk. 25 S. 16). Aus der unbestrittenen E-Mail-Korrespondenz vor Ausspruch der fristlosen Kündigung gehe hervor, dass sich der Kläger in der Folge nicht ernsthaft zu einer Aussprache habe treffen, sondern hauptsächlich Geldforderungen habe erheben wollen (Urk. 25 S. 17 f. unter Verweis auf Urk. 10/2, Urk. 4/4 und Urk. 19/1). Bereits zu Beginn der Kommunikation habe der Kläger sehr wenig Bereitschaft gezeigt, mit der Beklagten in ein Gespräch zu treten. Weshalb es ihm nicht möglich gewesen sein solle, gleichentags (am 18. Februar 2019 als H._____ dem Kläger ein persönliches Gespräch vorschlug) zumindest telefonisch einen Termin zu vereinbaren, sondern (gemäss seiner E-Mail-Nachricht) erst "morgen oder so" sei nicht nachvollziehbar. Dass die Zusammenarbeit mit D._____ unzumutbar sein solle, werde vom Kläger in einer E-Mail vom 18. Februar 2019 (Urk. 19/1) nicht einmal erwähnt. Offenbar sei er zu diesem Zeitpunkt noch bereit gewesen, die Schichten der (damals) aktuellen Woche anzutreten, auch wenn er eine sofortige Freistellung bevorzugt habe. Wenn der Kläger es aber in Betracht gezogen habe, an den folgenden drei Einsatztagen mit D._____ zusammen zu arbeiten, sei nicht ersichtlich, weshalb dies an den geltend gemachten 12 weiteren Arbeitstagen nicht ebenfalls möglich gewesen sein solle. An einem Gespräch und damit einer Einigung über die mögliche Ausgestaltung der künftigen Arbeitseinsätze habe der Kläger wenig Interesse gezeigt (Urk. 25 S. 18). Wenige Minuten (nach der abschlägigen E-Mail des Klägers) später habe H._____ erneut per E-Mail versichert, dass er den Kläger gerne persönlich treffen wolle, um das Ausmass und die Details dieses Vorfalls nochmals besprechen zu können. Er schlage vor, dass sie sich am Donnerstag um 17.00 Uhr im C._____ treffen würden. Er habe ergänzt, der Kläger solle die Einsätze dieser Woche als fix betrachten und habe um eine kurze Terminrückbestätigung gebeten (Urk. 25 S. 19 mit Verweis auf Urk. 4/6). Der Kläger habe erst am drauffolgenden Tag, dem Tag der Kündigung, am Dienstag, 19. Februar 2019, um 08.58 Uhr, geantwortet. Er habe geschrieben, das mit seinem Rechtsanwalt nochmals besprochen zu haben, und er (der Kläger) habe seine Zweifel, ob es H._____ gelingen werde, für seine Sicherheit zu sorgen (Urk. 25 S. 19 unter Verweis auf Urk. 15/4).

Der Kläger habe in dieser E-Mail keinerlei Gesprächsbereitschaft signalisiert, wobei ein Gespräch nicht zwingend vor Ort im C._____ hätte stattfinden müssen, sondern auch telefonisch möglich gewesen wäre. Er habe verkannt, dass er grundsätzlich zur Arbeitsleistung und Erfüllung des Arbeitsvertrags verpflichtet gewesen sei (Urk. 25 S. 19). Der Tonfall des schriftlichen Austausches habe sich (in der Folge) verschärft (Urk. 25 S. 19 f. unter Verweis auf Urk. 10/7+8+9+10 = Urk. 4/9, Urk. 10/12, Urk. 4/8 und Urk. 1 S. 7). Angesichts der Dynamik des E-Mail-Verkehrs sei das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien wohl gestört gewesen. Es gelte festzuhalten, dass die E-Mail der Beklagten vor Ausspruch der fristlosen Kündigung am 19. Februar 2019 (Urk. 10/7), in welcher diese die fehlende Gesprächs- und Kooperationsbereitschaft, Anschuldigungen und Vorwürfe des Klägers mit dem Vorbehalt von Strafanzeigen gekontert habe, kein professionelles Verhalten dargestellt habe. Dies ändere nichts daran, dass die hohe Hürde für eine gerechtfertigte fristlose Auflösung des Arbeitsvertrags nicht gegeben gewesen sei. Es sei dem Kläger durchaus zumutbar gewesen, die verbleibenden 15 Arbeitseinsätze für die Beklagte zu leisten bzw. erst einmal in ein Gespräch über die Ausgestaltung dieser Einsätze zu treten. Stattdessen habe der Kläger Geldforderungen erhoben und habe kein ernsthaftes Interesse an der Einhaltung bzw. Weiterführung des Arbeitsvertrags gezeigt (Urk. 25 S. 20). Mit Schreiben vom 19. Februar 2019 habe der Kläger das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt wegen Verletzung der Fürsorgepflicht. Er habe die fristlose Kündigung damit begründet, dass die Beklagte seinen mündlichen Aufforderungen vom 16. Februar 2019 (gegenüber E._____ und G._____) nicht nachgekommen sei. Er sehe auch angesichts des E-Mail-Verkehrs vom 18. und 19. Februar 2019 keine weitere Möglichkeit, die Dienste anzutreten und weiter zu arbeiten. Es sei ihm keine Zusage gegeben worden in Bezug auf die Vorfälle mit dem Mitarbeiter D._____, weshalb eine erneute Eskalation nicht vermieden werden könne. Die Vorinstanz schloss, dass mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes die Klage auf Ersatz entgangener Löhne infolge fristloser Kündigung des Klägers abzuweisen sei (Urk. 25 S. 20 f.).

2.2. Weiter erwog die Vorinstanz, der Kläger verlange die Rückerstattung der Kosten für eine mit Zahlungsbefehl vom 4. März 2019 eingeleitete Betreuung,

mit welcher er den Februarlohn, eine Genugtuung sowie die mit dem vorinstanzlichen Urteil abgewiesenen Schadenersatzforderungen geltend gemacht habe (Urk. 4/12). Laut Arbeitsvertrag werde der Lohn spätestens am Sechsten des folgenden Monats ausbezahlt (Urk. 4/1 und Art. 14 Abs. 1 L-GAV; vgl. auch den Hinweis auf der Lohnabrechnung vom 2. März 2019, Urk. 4/2 bzw. Urk. 10/17, wonach der Lohn am 4. März 2019 ausbezahlt werde). Durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung habe der Kläger keine vorzeitige Fälligkeit des Februarlohnes (2019) herbeiführen können. Ein Kostenersatz für die verfrüht eingeleitete Be-
treibung sei deshalb nicht geschuldet (Urk. 25 S. 21 f.).

3.1.1. Der Kläger beanstandet, die Vorinstanz habe pauschal auf die Akten und die Aussagen der Parteien abgestellt und habe es versäumt, ein *ordentliches Beweisverfahren* durchzuführen. Soweit verständlich, macht er geltend, die Vorinstanz habe es versäumt, einerseits D._____ und andererseits F._____ und E._____ als Zeugen einzuvernehmen. Die Vorinstanz habe somit das Gebot auf ein faires Verfahren missachtet und ihm "allenfalls das rechtliche Gehör" verweigert. Zudem habe sich die Vorinstanz nicht zu seinen Beweisanträgen geäußert (Urk. 24 S. 4 und S. 10).

Dort, wo das Gericht prozessrechtskonform gestellte Beweisanträge übergeht, hat es die Begründung für sein Vorgehen spätestens mit dem Endentscheid zu liefern (*OGer ZH PP170002 vom 12.2.2017, E. III.3.1.; OGer ZH LB160009 vom 17.06.2016, E. 3.5*). Grundsätzlich sind alle prozesskonform beantragten Beweismittel zu berücksichtigen, sofern nicht aufgrund späterer Ausführungen der Parteien von ihrem Verzicht auf die Abnahme bestimmter Beweismittel auszugehen ist (BGer 4A_145/2015 vom 6. Juli 2015, E. 5.4.2.). Der Kläger offerierte in seiner Klagebegründung gemäss Art. 245 Abs. 2 ZPO vom 1. April 2019 die Befragung von sieben Zeugen, ohne darzulegen, welchen Behauptungen welche Beweismittel zuzuordnen wären (Prinzip der Beweisverbindung; Urk. 1 S. 3). Obschon vorliegend der Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen war (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO; sog. soziale Untersuchungsmaxime), konnte die Vorinstanz darauf verzichten, den Kläger anzuhalten, im einzelnen zu erklären, was er aus den angerufenen Beweismitteln zur Stützung seines Anspruches konkret

herleiten möchte (vgl. BK ZPO II-Hauck, Art. 247 N 15 m.H.; vgl. ZK-Higi, Art. 274d aOR N 81). Mit Blick auf die späteren Ausführungen des Klägers durfte nämlich geschlossen werden, dass er im weiteren Verlauf des vorinstanzlichen Verfahrens auf die Einvernahme der genannten Personen (zumindest sinngemäss) verzichtete. So führte er anlässlich der Hauptverhandlung vom 28. Juni 2019 aus, das Strafverfahren (gegen D._____ wegen Drohung etc.) habe eingestellt werden müssen, da er seine Aussagen nicht habe belegen können (Prot. I S. 5). Zudem reichte der Kläger mehrere polizeiliche und staatsanwaltschaftliche Befragungsprotokolle als Urk. 15/1-7 zu den Akten und erklärte, wenn die Vorinstanz der Ansicht sei, man müsse diese Personen einzeln befragen, könne aus den Protokollen entnommen werden, wer diese Personen seien. Für ihn sei nur wichtig, dass die Vorderrichterin sehe, dass es diesen Vorfall gegeben habe. Dies sei von allen bestätigt worden. Ob man diesen als gravierend oder normal bzw. alltäglich qualifizieren möchte, müsse der Kläger dem Gericht überlassen (Prot. I S. 13). Zum Schluss sei das Strafverfahren an der dürftigen Beweislage gescheitert, es habe keine konkreten Zeugen und Beweise gegeben, weshalb es eingestellt worden sei. Allenfalls sei seine Strafanzeige vom 19. Februar 2019 etwas übereilt gewesen und habe die Angelegenheit nicht vereinfacht (Prot. I S. 16). Die vier vom Kläger anlässlich der Hauptverhandlung zu den Akten gereichten Protokolle von staatsanwaltschaftlichen Einvernahmen von H._____, E._____, G._____ und D._____ datieren alle vom April 2019 und damit nach Einleitung der Klage (Urk. 14/4-7). Zwar ist der Zivilrichter nicht an die Ergebnisse eines Strafverfahrens gebunden (vgl. Art. 53 OR). Vor dem Hintergrund der Ausführungen des Klägers ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern die Einvernahmen der genannten Zeugen den Streit des Klägers und des Buffetmitarbeiters D._____ noch hätten erhellen können. So stellte es der Kläger denn auch, wie bereits erwähnt, explizit ins Belieben des Gerichtes, Zeugeneinvernahmen durchzuführen. Zudem ist selbst nach Ansicht des Klägers nicht sosehr der Streit und dessen Intensität für die Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses massgebend, sondern wie die Beklagte in der Folge mit diesem umging bzw. ob sie ihrer Fürsorgepflicht nachkam. Gegenstand des Beweises bilden nur rechtserhebliche, streitige Tatsachen (vgl. Art. 150 Abs. 1 ZPO). Die Behauptungs- und Beweislast

mit Bezug auf die gerechtfertigte fristlose Kündigung obliegt dem Kläger. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie des Anspruchs des Klägers auf Beweisabnahme setzt voraus, dass die Vorinstanz die vom Kläger genannten Zeugen zu rechtserheblichen, streitigen Tatsachen, für welche ihre Zeugenbefragung als Beweis angeboten wurde, nicht befragte, obwohl der Beweis der streitigen Tatsache nicht mittels Urkunden erbracht werden konnte. Die Vorinstanz durfte jedoch vorliegend nach dem Ausgeführten auf die Einvernahme der zu Beginn des Verfahrens genannten Zeugen verzichten, womit die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs unbegründet ist.

3.1.2. Weiter macht der Kläger geltend, ihm sei die *Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar* gewesen, und er habe sich entgegen der Vorinstanz auch einem Gespräch nicht verweigert. H._____ habe Kontakt mit dem Kläger aufgenommen und sich entschuldigt und geschrieben, dass man den Vorfall sehr ernst nehmen würde. Statt eines klärenden Gesprächs habe man ihm dann mit Anzeigen wegen Mobbings, Drohung etc. gedroht (Urk. 24 S. 6).

Hier setzt sich der Kläger nicht mit dem vorinstanzlich geschilderten Ablauf der Geschehnisse auseinander. Wie bereits erwähnt, wollte H._____ von der Beklagten eine gute Lösung finden bzw. das Ausmass und die Details des Vorfalls mit dem Kläger besprechen. Dieser erwiderte jedoch per E-Mail, (nicht einmal) für ein Telefongespräch an diesem Tag Zeit zu haben (Urk. 4/5+6) und deckte die Beklagte stattdessen in der Folge mit E-Mail-Nachrichten ein, in denen er erklärte, dass er eine Freistellung (mit Lohnbezahlung) bevorzugen würde. So erklärte der Kläger vor Vorinstanz noch, allenfalls danach (im Anschluss an das Gesprächsangebot durch H._____) auch etwas zu emotional auf das Ganze reagiert zu haben (Prot. I S. 17). Ins Leere geht die Beanstandung des Klägers, er habe mehrfach klarerweise in den E-Mails gefordert, dass man ihm genau erläutere, welche Massnahmen getroffen worden seien oder würden, um seine Persönlichkeit zu schützen. Eine Antwort habe es nie gegeben, auch an der Hauptverhandlung habe sich H._____ nicht dazu geäußert (Urk. 24 S. 6). Der Kläger kann sich nicht einerseits einem Gespräch verweigern und gleichzeitig beanstanden, man habe ihm nicht mitgeteilt, wie man ihn zu schützen gedenke. Zudem setzt er sich

nicht mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinander, wonach er, statt das persönliche Gespräch zu suchen, vor allem finanzielle Forderungen gestellt habe. Weiter stösst sich der Kläger am Umstand, dass das Gespräch schliesslich (am Donnerstag) um 17.00 Uhr vor der Arbeit hätte stattfinden sollen (Urk. 4/6). Er habe die Meinung vertreten, dass das Gespräch zuerst erfolgen müsse und dann geprüft werden könnte, ob die Arbeit wieder aufgenommen werden könnte (Urk. 24 S. 8). Es ist nicht ersichtlich, was der Kläger daraus für seinen Standpunkt ableiten könnte. Er kündigte am Dienstag, 19. Februar 2019 (Urk. 4/10), ohne den Gesprächstermin vom Donnerstag, 21. Februar 2019, abzuwarten – dies nachdem er am Montag, 18. Februar 2019, noch behauptet hatte, erst "morgen oder so" Zeit für ein Telefongespräch zu haben (Urk. 4/6). Es ist bei dieser Gelegenheit daran zu erinnern, dass H._____ in der Verwaltung in I._____ [Ort] tätig und nur punktuell im C._____ war (Prot. I S. 14). Für den Kläger waren bis am Donnerstag keine Arbeitseinsätze für die Beklagte mehr vorgesehen (Urk. 4/11). Wenn der Kläger schliesslich geltend macht, die Beklagte könne aus einer angeblichen Gesprächsverweigerung nichts für sich ableiten, zumal der Mitarbeiter D._____ gemäss E._____ bereits eine formelle Abmahnung gehabt habe wegen Drohung körperlicher Natur, so etwas hätte man im Rahmen einer Beweisabnahme und Befragung klären können (Urk. 24 S. 8), so ist er nochmals darauf hinzuweisen, dass Beweis nur abgenommen wird über rechtserhebliche, streitige Tatsachen und nicht ein Beweisverfahren durchgeführt wird, um gestützt darauf, die eigenen Tatsachenbehauptungen erst aufzustellen (vgl. Art. 150 ZPO).

3.1.3. Der Kläger beruft sich zudem darauf, dass die Beklagte mit der *Anerkennung der Rückerstattung des Abzugs von Fr. 450.– stillschweigend eingeräumt habe, dass die Kündigung zu Recht erfolgt sei* (Urk. 24 S. 7).

Dem Kläger kann auch hierbei nicht gefolgt werden. Die Beklagte akzeptierte die Kündigung des Klägers in dem Sinne, dass sie keine Schadenersatzforderungen wegen ungerechtfertigter Kündigung stellte bzw. auf den Abzug der Konventionalstrafe (nachträglich) verzichtete (vgl. Art. 337d Abs. 1 OR; Prot. I S. 15). Das bedeutet jedoch nicht, dass sie anerkannte, dass die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger gerechtfertigt war (Art. 337b OR). Mit ande-

ren Worten stritt sie eine Verletzung der Fürsorgepflicht, welche dem Kläger die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht hätte, stets ab (Prot. I S. 14 f.).

3.1.4. Weiter macht der Kläger geltend, E._____ und H._____ hätten sogar noch *behauptet, er hätte Champagner gestohlen*, auch dies habe es ihm unmöglich gemacht, die Arbeit weiter zu führen. Er habe nie die Möglichkeit gehabt, diesen Verdacht zu entkräften. Die Vorinstanz habe sich nicht mit den Fakten auseinandergesetzt, dass man ihn des Diebstahls bezichtigt habe und dass dadurch das Vertrauensverhältnis noch mehr geschädigt worden sei und ihm eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar gewesen sei. Eine Anschuldigung wegen Diebstahls sei keine Bagatelle, er hätte weiter mit anderen zusammenarbeiten müssen, die von der Geschäftsleitung unter Druck gesetzt worden seien. Zudem sei das Verhalten der Beklagten unglaubwürdig, einerseits bezichtige man ihn des Diebstahls von Champagnerflaschen und habe ihn andererseits trotzdem wegen sonst guter Arbeitsleistung weiter beschäftigen wollen (Urk. 24 S. 7 bis 9).

Der Kläger begründete seine Kündigung wie von der Vorinstanz zusammengefasst (s. E. 2.1. oben). Der Kläger erwähnte somit in seiner Kündigung lediglich die Unzumutbarkeit einer weiteren Zusammenarbeit mit D._____. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 337 Abs. 1 OR). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen (Art. 337b Abs. 1 OR). Als wichtiger Grund kommt nur ein Ereignis in Frage, das sich vor der fristlosen Kündigung abgespielt hat. Nachträglich kann sich der Kündigende darauf aber nur berufen, wenn ihm dieser Umstand im Zeitpunkt der Kündigung weder bekannt war noch bekannt sein konnte (BGE 142 III 579 E. 4.3. mit Verweis auf BGE 127 III 310 E. 4a; 124

III 25 E. 3c; 121 III 467 E. 5a). Dies schliesst ein Nachschieben für den Fall aus, dass der Kündigende im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung zwar von einem weiteren Umstand Kenntnis hat, diesen aber aus irgendwelchen Gründen nicht zur Kündigungsbegründung nennt (BGE 142 III 579 E. 5.1.). In Anwendung der soeben zitierten bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann der Kläger sich somit nicht auf allfällige weitere Kündigungsgründe berufen, die ihm schon im Zeitpunkt der Kündigung am 19. Februar 2019 bekannt waren.

Wenn der Kläger schliesslich Ausführungen im Zusammenhang mit der Anzeige gegen H. _____ und E. _____ wegen übler Nachrede (diese beiden Verfahren wurden wie das Verfahren gegen D. _____ unbestrittenermassen von der Staatsanwaltschaft eingestellt) macht und die Beschwerdeinstanz bittet, die Akten beizuziehen und diese E-Mails und den ganzen Schriftverkehr sorgfältig zu analysieren (Urk. 24 S. 10), so ist er nochmals darauf hinzuweisen, dass es selbst in einem Verfahren mit sozialer Untersuchungsmaxime nicht Sache des Gerichts ist, in inquisitorischer Vorgehensweise Nachforschungen zu tätigen, sondern dass Beweis nur über bestrittene und rechtserhebliche Tatsachen abgenommen wird (s. E. 3.1.1. oben). Zudem geht es nicht an, wenn der Kläger unsubstantiiert aufs Internet verweist, welches voll sei mit Erfahrungen von anderen Arbeitnehmern, die genau die gleichen Probleme gehabt hätten, was alles auch nicht für die Beklagte spreche (Urk. 24 S. 10). Der Kläger setzt sich auch hier nicht mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinander, womit darauf nicht weiter eingegangen zu werden braucht.

3.2. Hinsichtlich der Betreuungskosten rügt der Kläger, die Lohnabrechnung datiere vom 2. März 2019 und darauf stehe "valuta per 4.3.2019" und dort sei der Abzug von Fr. 450.– aufgelistet. Somit habe er nicht abwarten müssen, ob diese Fr. 450.– tatsächlich nicht bezahlt werden würden, sondern habe in gutem Glauben davon ausgehen können, dass diese nicht bezahlt werden würden. Zudem sei seine Forderung von Fr. 450.– von der Gegenseite anerkannt worden (Urk. 24 S. 3).

Der Kläger betrieb die Beklagte mit Zahlungsbefehl vom 4. März 2019 über insgesamt Fr. 5'636.75 (Urk. 4/12). Die Vorinstanz führte zu Recht aus, dass der

Kläger dabei neben von der Vorinstanz abgewiesenen Forderungen den Februarlohn betrieb, obschon dieser damals noch gar nicht fällig gewesen war. Daran vermag auch eine am 2. März 2019 ausgestellte Lohnabrechnung nichts zu ändern – zumal diese dem Kläger im Zeitpunkt des Betreibungsbegehrens nicht vorgelegen haben dürfte, ansonsten er nicht den ganzen Februarlohn betrieben hätte.

4. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist, soweit darauf einzutreten ist.

III.

1. Für das Beschwerdeverfahren beträgt der Streitwert Fr. 2'475.–. Das Beschwerdeverfahren ist damit kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).

2. Für das Beschwerdeverfahren hat der Kläger zufolge seines Unterliegens keinen Anspruch auf eine Entschädigung; der Beklagten erwuchs kein erheblicher Aufwand. Demgemäss sind für das Beschwerdeverfahren keine Parteientschädigungen zuzusprechen (Art. 95 Abs. 3, Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit auf sie eingetreten wird.
2. Das Beschwerdeverfahren ist kostenlos.
3. Für das Beschwerdeverfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Beklagte unter Beilage der Doppel von Urk. 24 und 26/1-2, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Die erstinstanzlichen Akten gehen nach unbenütztem Ablauf der Rechtsmittelfrist an die Vorinstanz zurück.

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

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 2'475.-.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 12. Februar 2020

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. D. Scherrer

lic. iur. E. Iseli

versandt am:
sn