

ZOR.2025.27
(OZ.2021.10)

Urteil vom 26. Januar 2026

Besetzung Oberrichter Six, Präsident
 Oberrichterin Vasvary
 Oberrichter Giese
 Gerichtsschreiberin Schürch

Kläger **A.**_____,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt Harry Nötzli,
 [...]

Beklagte **B.**_____,
 [...]
 vertreten durch Rechtsanwalt André Bloch,
 [...]

Gegenstand Forderung aus Arbeitsrecht

Das Obergericht entnimmt den Akten:

1.

Der Kläger war ab dem 1. Juni 2010 bei der Beklagten als Leiter-IT angestellt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 19. Dezember 2019 auf den 30. April 2020.

2.

2.1.

Mit Klage vom 17. Dezember 2021 stellte der Kläger beim Bezirksgericht Muri unter anderem den Antrag, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm einen Betrag von sechs Bruttomonatslöhnen einschliesslich 13. Monatslohn von gesamthaft Fr. 80'860.50 zu bezahlen.

2.2.

Mit Klageantwort vom 22. März 2022 beantragte die Beklagte die Abweisung der Klage.

2.3.

Mit Replik vom 15. November 2022 und mit Duplik vom 14. Juni 2023 hielten die Parteien je an ihren Rechtsbegehren fest.

2.4.

Die vorinstanzliche Hauptverhandlung fand am 24. Oktober 2024 statt. Das Bezirksgericht Muri wies die Klage gleichentags ab.

3.

3.1.

Mit Berufung vom 6. Juni 2025 beantragte der Kläger, das vorinstanzliche Urteil sei aufzuheben und die Beklagte sei zu verpflichten, ihm einen Betrag von Fr. 80'860.50 nebst Zins zu 5 % seit 31. Oktober 2020 zu bezahlen. Eventualiter sei die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuer zulasten der Beklagten.

3.2.

Mit Berufungsantwort vom 25. August 2025 beantragte die Beklagte die Abweisung der Berufung; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuer zulasten des Klägers.

Das Obergericht zieht in Erwägung:

1.

1.1.

Strittig ist, ob die Kündigung vom 19. Dezember 2019 missbräuchlich erfolgt ist und dem Kläger daraus ein Entschädigungsanspruch erwächst.

1.2.

1.2.1.

Nach Art. 335 Abs. 1 OR kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag von beiden Parteien gekündigt werden. Im Schweizer Arbeitsrecht gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Eine gültige Kündigung erfordert in der Regel keinen besonderen Grund (BGE 131 III 535 E. 4.1). Das einseitige Kündigungsrecht jedes Vertragspartners ist jedoch durch die Bestimmungen zur missbräuchlichen Kündigung in Art. 336 ff. OR begrenzt. Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR (nicht abschliessende Aufzählung) umschrieben werden oder wenn die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jenen der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten Gründe vergleichbar sind (BGE 131 III 535 E. 4.2; BGE 125 III 70 E. 2a mit Hinweisen; BGE 132 III 115 E. 2.1).

Die Missbräuchlichkeit kann sich auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (BGE 131 III 535 E. 4.2; BGE 125 III 70 E. 2b). Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen (BGE 132 II 115 E. 2.2). Demgegenüber genügt ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten des Arbeitgebers nicht, um die Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen. Es ist nicht Aufgabe der Rechtsordnung, bloss unanständiges Verhalten zu sanktionieren (BGE 132 III 115 E. 2.3; BGE 131 III 535 E. 4.1f.; Urteil des Bundesgerichts 4A_280/2017 vom 7. September 2017 E. 4.1 mit Hinweisen).

1.2.2.

Die Beweislast für das Vorliegen eines missbräuchlichen Grundes und dessen Kausalität für die Kündigung trägt die Partei, der gekündigt worden ist. Da es sich in der Regel um einen inneren Vorgang beim Kündigenden handelt, wäre ein strikter Beweis nur in Ausnahmefällen möglich. Die Rechtsprechung lässt deshalb den Beweisgrad der hohen Wahrscheinlichkeit für den Beweis innerer Tatsachen genügen (Urteil des Bundesgerichts 4A_19/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4.1). Das Bundesgericht vermutet die

Missbräuchlichkeit der Kündigung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schlüssiger Indizien zeigen kann, dass das vom Arbeitgeber angegebene Kündigungsmotiv nicht der Realität entspricht (Urteil des Bundesgerichts 4A_185/2024 vom 10. September 2024 E. 3.1).

1.3.

1.3.1.

Der Kläger beanstandet die Kündigung als missbräuchlich, da die Beklagte nur deshalb ein IT-Assessment durchgeführt habe, um ihn loszuwerden. Der angegebene Kündigungsgrund des mit dem IT-Assessment einhergegangenen Vertrauensverlusts sei nur vorgeschoben.

1.3.1.1.

Die Argumentation des Klägers, dass das IT-Assessment allein deshalb durchgeführt worden sei, um ihm kündigen zu können (vgl. Berufung Rz. 67 ff.), verfährt nicht. Wäre es tatsächlich von Beginn an das Ziel der Beklagten gewesen, dem Kläger zu kündigen, leuchtet nicht ein, weshalb die Klägerin dafür zuerst ein kostspieliges IT-Assessment hätte in Auftrag geben sollen, bedarf eine ordentliche Kündigung, wie sie vorliegend ausgesprochen worden ist, doch keines speziellen Grundes. Dass die Beklagte dennoch ein IT-Assessment in Auftrag gegeben hat, lässt vielmehr den Schluss zu, dass dies aus sachlichen Gründen geschehen ist und nicht bloss der Vorbereitung der Kündigung des Klägers gedient hat. Auch sonst sind – entgegen dem Kläger – keine Umstände ersichtlich, aufgrund derer darauf zu schliessen wäre, dass das IT-Assessment ausschliesslich zum Zwecke der später ausgesprochenen Kündigung durchgeführt worden wäre. Daran vermögen namentlich die klägerischen Vorbringen zu C._____ (Berufung Rz. 69) sowie D._____ (Berufung Rz. 70 ff.) nichts zu ändern.

Beim Kläger handelte es sich um den Leiter IT und somit ein Kadermitglied. Bei Kadermitgliedern sind aufgrund des besonderen Vertrauensverhältnisses zum Arbeitgeber sowie ihrer erhöhten Verantwortung im Betrieb strengere Anforderungen an die arbeitsrechtliche Treuepflicht zu stellen; ihr Verhalten ist entsprechend nach strengeren Massstäben zu beurteilen (BGE 104 II 28 E. 1; BGE 127 III 86 E. 2c; PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 8. Aufl. 2026, N. 5a zu Art. 336 OR mit Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts 4A_32/2008 vom 20. Mai 2008). Daraus folgt, dass auch die Anforderungen an die Annahme einer missbräuchlichen Kündigung erhöht sind. Vor diesem Hintergrund war die Reaktion des Klägers auf den IT-Assessmentbericht, insbesondere seine Äusserung, «er wisse schon, was zu tun sei», geeignet, einen Vertrauensverlust bei der Beklagten in die Kompetenzen des Klägers herbeizuführen. Die Resultate des Assessments hätten beim Kläger zumindest nicht auf weitgehende Zurückweisung stossen dürfen. Angesichts seines Verhaltens und seiner Reaktionen im Zusammenhang

mit dem IT-Assessment und dem IT-Assessmentbericht erscheint der Vertrauensverlust in die wesentlichen Kompetenzen des Klägers als Leiter IT nachvollziehbar und in keiner Weise als vorgeschoben.

Offenbleiben kann, ob unter diesen Umständen nicht gar eine fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen wäre (vgl. BGE 127 III 86 E. 2c). Die Aussprache einer *ordentlichen* Kündigung ist in diesem Kontext zulässig und nicht als missbräuchlich zu qualifizieren. Daran ändert entgegen dem Kläger auch der einleitende Satz im Kündigungsschreiben nichts.

1.3.1.2.

Der Kläger bringt weiter eine Verletzung des Gebots der schonenden Rechtsausübung vor, da die Kündigung ohne Vorwarnung, ohne Bewährungsfrist und ohne Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme ausgesprochen worden sei. Zudem sei er unter dem Vorwand einer arbeitsbezogenen Besprechung zum Kündigungsgespräch gelockt und die Kündigung kurz vor Weihnachten ausgesprochen worden (Berufung Rz. 112 ff.).

Den Vorbringen des Klägers ist entgegenzuhalten, dass eine ordentliche Kündigung weder einer Vorwarnung noch einer Bewährungsfrist noch einer Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme bedarf, um «gültig» ausgesprochen zu werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_302/2023 vom 1. Mai 2024 E. 4.1). Auch der Vorwand, man habe ihn mit einer arbeitsbezogenen Besprechung zum Kündigungsgespräch gelockt, vermag daran nichts zu ändern, zumal Kündigungsgespräche ihrer Natur nach ebenfalls arbeitsbezogen sind. Auch die Tatsache, dass die Kündigung vor Weihnachten und vor seinen Ferien ausgesprochen wurde, vermag bei einer Gesamtwürdigung der vorliegenden Umstände keine Missbräuchlichkeit zu begründen.

1.3.1.3.

Insoweit der Kläger im Zusammenhang mit der Kommunikation der Kündigung eine Persönlichkeitsverletzung geltend macht, welche durch ihre schwerwiegende Weise die Missbräuchlichkeit der Kündigung begründe, sind seine diesbezüglichen Ausführungen nicht geeignet, die zuvor ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen. Dies trifft auch auf die weiteren Vorbringen – er sei von E. _____ wie ein Verbrecher aus dem Gebäude geführt worden, er habe in der Pausenzeit seine Sachen vis-à-vis der Büros seiner Mitarbeiter abholen müssen, habe sich nicht von diesen verabschieden können, sei vor seinen 13 Mitarbeitern blossgestellt worden und E. _____ habe nicht angeboten, ein Taxi zu rufen – zu.

1.3.2.

Zusammengefasst gelingt dem Kläger der ihm obliegende Beweis für das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung nicht. Seine Berufung ist daher abzuweisen.

2.

Ausgangsgemäss sind dem Kläger die Kosten des obergerichtlichen Verfahrens aufzuerlegen (vgl. Art. 106 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 95 Abs. 1 ZPO). Die obergerichtlichen Gerichtskosten sind – ausgehend von einem Streitwert von Fr. 80'860.50 – auf gerundet Fr. 6'430.00 festzusetzen (§ 10 Abs. 1 Gebühd i.V.m. § 7 Abs. 1 Gebühd) und mit dem vom Kläger geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe zu verrechnen (Art. 111 Abs. 1 ZPO).

Zudem ist der Kläger zu verpflichten, der Beklagten ihre zweitinstanzlichen Parteikosten zu ersetzen. Der Grundbetrag für die Parteientschädigung des Berufungsverfahrens beträgt beim vorliegenden Streitwert gerundet Fr. 11'347.00 (§ 8 i.V.m. § 3 Abs. 1 lit. a Ziff. 5 AnwT). Davon ist ein Abzug von 20 % gemäss § 6 Abs. 2 AnwT für die entfallene Verhandlung und ein Rechtsmittelabzug von 25 % gemäss § 8 AnwT vorzunehmen. Zuzüglich einer Auslagenpauschale von 3 % (§ 13 Abs. 1 AnwT) resultiert eine Parteientschädigung von gerundet Fr. 7'000.00. Ein Mehrwertsteuerzuschlag erfolgt nicht, da die Beklagte vorsteuerabzugsberechtigt ist.

Das Obergericht erkennt:

1.

Die Berufung wird abgewiesen.

2.

Die obergerichtliche Entscheidgebühr von Fr. 6'430.00 wird dem Kläger auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss verrechnet.

3.

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 7'000.00 zu bezahlen.

Zustellung an:
[...]

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG)

Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann **innert 30 Tagen**, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG).

Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG).

Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG).

Der **Streitwert** des kantonalen Verfahrens beträgt **Fr. 80'860.50**.

Obergericht des Kantons Aargau

Zivilgericht, 2. Kammer

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Six

Schürch