

# Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2025

Ausgewählte Entscheide des Arbeitsgerichts des Bezirks Zürich  
Jahrgang 2025 (Zitiervorschlag: AGer-Z 2025 Nr. X)

Herausgegeben vom Arbeitsgericht, Bezirksgericht Zürich, Postfach, 8036 Zürich.  
Redaktion: Dr. iur. Th. Oertli, Leitende Gerichtsschreiberin

## **AGer-Z 2025 Nr. 2**

**Art. 337 OR. Art. 337c Abs. 3 OR. Urteil nach Rückweisung des Obergerichts zur Ergänzung des Verfahrens und Fällung eines neuen Entscheids [erstes Urteil im Verfahren unter der Geschäfts-Nr. AN210034-L publiziert in: AGer-Z 2022 Nr. 13]. Würdigung der Zeugen- und Parteibefragungen. Fristlose Kündigung wegen geltend gemachter dauerhafter Verweigerung der Kerntätigkeit. Anrechenbarer Verdienst.**

*Gibt es keine Einigung oder klare Weisung über eine vom Arbeitnehmer gewünschte Sprachregelung gegenüber Kunden zum gekündigten Arbeitsverhältnis, ist die Weigerung des als Kadermitglied bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmers, mit Investoren in Kontakt zu treten, ohne das gekündigte Arbeitsverhältnis erwähnen zu dürfen, keine schwerwiegende Verletzung der Arbeitspflicht und kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Der Wunsch des Arbeitnehmers, über seine Kündigung zu informieren, stellt ein berechtigtes Anliegen dar.*

*Breitgefächerte Varianten, weshalb und in welchem Umfang von einem anrechenbaren Erwerbseinkommen auszugehen sei, vermögen den Anforderungen der Substantiierungslast nicht zu genügen. Der Bezug von Arbeitslosentaggeldern ohne Einstelltag schliesst eine Verletzung der Schadenminderungspflicht aus.*

Aus dem Urteil des **Arbeitsgerichts Zürich**, AN240012-L vom 26. März 2025 (gegen diesen Entscheid wurde Berufung erhoben; Gerichtsbesetzung: Präsident

Dr. iur. R. Schöning als Vorsitzender, die Arbeitsrichterin C. Balmer und der Arbeitsrichter lic. iur. D. Tiboldi sowie der Gerichtsschreiber mbA MLaw L. Schwendener):

### **Rechtsbegehren:**

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger netto CHF 125'299.90 zuzüglich Verzugszins zu 5% seit 5. März 2021 zu bezahlen (Lohnersatz); unter Vorbehalt der Klagereduktion nach Eingang von weiteren Taggeldern der Arbeitslosenversicherung.
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 90'000 zuzüglich Verzugszins zu 5% seit 5. März 2021 zu bezahlen (Entschädigung).
3. Unter Vorbehalt einer Zeugnisklage.
4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (letztere zzgl. die gesetzliche Mehrwertsteuer) zulasten der Beklagten."

### **Modifiziertes Rechtsbegehren:**

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger netto CHF 114'394.20 zuzüglich Verzugszins zu 5% seit 5. März 2021 zu bezahlen (Lohnersatz nach Abzug Leistungen Arbeitslosenkasse).
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 90'000.00 zuzüglich Verzugszins zu 5% seit 5. März 2021 zu bezahlen (Entschädigung).
3. Unter Vorbehalt einer Zeugnisklage.
4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (letztere zzgl. die gesetzliche Mehrwertsteuer) zulasten der Beklagten."

### **Erwägungen:**

#### **I. Prozessgeschichte**

1. Mit Eingabe vom 16. Juli 2021 reichte der Kläger unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts Zürich, Kreise 1 und 2, vom 24. Juni 2021 beim Arbeitsgericht Zürich die vorliegende arbeitsrechtliche Klage ein. Dabei forderte er Ersatz des ihm aufgrund der fristlosen Kündigung entstandenen Schadens sowie eine Strafzahlung in der Höhe von drei Monatslöhnen, mithin von Fr. 90'000.–. Mit

Beschluss und Urteil des hiesigen Gerichts vom 10. Oktober 2022 [Anmerkung: AGer-Z 2022 Nr. 13] wurde das Verfahren im Umfang von Fr. 10'905.70 netto als durch Rückzug der Klage erledigt abgeschlossen und die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 114'394.20 netto (Lohnersatz) sowie Fr. 20'000.– brutto für netto (Entschädigung) je nebst Zins zu bezahlen; im Mehrbetrag wurde die Klage abgewiesen.

2. Gegen die teilweise Gutheissung der Klage erhob die Beklagte Berufung an die I. Zivilkammer des Obergerichts des Kantons Zürich. Mit Beschluss vom 18. Dezember 2023 [Anmerkung: LA220028-O] nahm das Obergericht davon Vormerk, dass der Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich vom 10. Oktober 2022 rechtskräftig geworden ist, hob das Urteil desselben Datums auf und wies die Sache zur Ergänzung des Verfahrens und zu neuer Entscheidung an das Arbeitsgericht Zürich zurück.

3. Nach Wiedereingang der Akten am 21. März 2024 erliess das Arbeitsgericht Zürich am 19. April 2024 den Beweisbeschluss. Die Beklagte leistete den von ihr verlangten Kostenvorschuss und nannte die Wohnadressen der von ihr bezeichneten Zeugen fristgerecht. Zum Ersuchen der Beklagten, C.\_ statt als Zeugin als Partei zu befragen, wurde dem Kläger mit Präsidialverfügung vom 15. Mai 2024 das rechtliche Gehör gewährt; gleichzeitig wurden die Parteien um Mitteilung ersucht, ob die in Grossbritannien wohnhaften Personen bereit sind, nach Zürich zu reisen oder ob sie eine rechtshilfweise Befragung verlangen. Mit Eingabe vom 27. Mai 2024 teilte der Kläger mit, dass er mit der Befragung von C.\_ als Partei einverstanden sei, dass aber auch D.\_, der Group CEO, als Partei und nicht als Zeuge zu befragen sei, und dass er an der Beweisverhandlung in Zürich teilnehmen werde. Mit Eingabe vom 6. Juni 2024 teilte die Beklagte mit, dass sowohl C.\_ als auch E.\_ sich bereit erklärten, für die Teilnahme an einer Beweisverhandlung nach Zürich zu reisen, und ersuchten um Fristansetzung, um zur vorerwähnten Eingabe des Klägers Stellung zu nehmen. Innert mit Präsidialverfügung vom 12. Juni 2024 angesetzter Frist sprach sich die Beklagte mit Eingabe vom 3. Juli 2024 dafür aus, dass D.\_ mangels Organstellung bei der Beklagten nicht als Partei, sondern als Zeuge zu befragen sei. Nachdem der Kläger darauf verzichtet hatte, von seinem

Replikrecht zur vorgenannten Eingabe der Beklagten Gebrauch zu machen, wurde mit Präsidialverfügung vom 12. Juli 2024 entschieden, dass C.\_ als Partei und D.\_ als Zeuge befragt werden. Mit Vorladungen vom 17. und 19. Juli 2024 wurden die Parteien und Zeugen zur Beweis- und Schlussverhandlung auf den 30. Oktober 2024 vorgeladen. Anlässlich der Beweisverhandlung vom 30. Oktober 2024 wurden die Parteibefragungen von C.\_, Chief People Officer der Beklagten, und dem Kläger sowie die Zeugeneinvernahme von E.\_ durchgeführt. Aus zeitlichen Gründen mussten die Zeugeneinvernahme von D.\_ und entsprechend auch die Schlussvorträge auf einen späteren Termin verschoben werden. In der Folge wurden die Parteien sowie der Zeuge D.\_ zur Beweis- und Schlussverhandlung auf den 5. Februar 2025 vorgeladen. Mit Schreiben vom 21. November 2024 liess die Beklagte mitteilen, dass sie per [Datum] zu B.\_ AG umfirmiert worden sei (Rubrum entsprechend angepasst). Am 5. Februar 2025 wurde die Beweisverhandlung mit der Zeugeneinvernahme von D.\_ fortgesetzt. Nach einem Verhandlungsunterbruch wurde gleichentags die Schlussverhandlung durchgeführt, in welcher die Parteien ihre Schlussvorträge hielten. Die im Anschluss an die Schlussverhandlung eingegangenen Schreiben der Parteien, sind nur insoweit beachtlich, als daraus hervorgeht, dass keine Vergleichsgespräche geführt werden. Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

## **II. Sachverhalt und Parteivorbringen**

1. Die Parteien stehen sich in einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit betreffend eine fristlose Kündigung gegenüber. Die Beklagte ist ein als Aktiengesellschaft geführtes globales Investment- und Beratungsunternehmen mit Sitz in Zürich. Der Kläger war ab 6. Januar 2020 als Vermögensverwalter (Managing Director) bei der Beklagten tätig. Vertragliche Grundlage der Tätigkeit des Klägers bildete der von den Parteien am 29. Oktober 2019 abgeschlossene Arbeitsvertrag, mit welchem ein Jahresgehalt von Fr. 360'000.– vereinbart worden war. Am 5. Februar 2021 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zunächst mündlich und gleichentags schriftlich ordentlich per 5. August 2021. Mit Schreiben vom 1. März 2021 kündigte die Beklagte ihrerseits das Arbeitsverhältnis fristlos.

2. Der Kläger hält die fristlose Kündigung für ungerechtfertigt, verspätet und missbräuchlich. Der Kläger macht zusammengefasst geltend, dass er während der Kündigungsfrist – abgesehen von seiner bereits im Januar 2021 genehmigten Ferienabwesenheit vom 13. bis 21. Februar 2021 – fortlaufend an diversen Projekten gearbeitet und mit der Geschäftsleitung kooperiert habe. Es habe zu keinem Zeitpunkt irgendwelche Beanstandungen gegeben, dass der Kläger seiner Arbeitspflicht effektiv nicht nachgekommen sei, dass er diese schlecht erfüllt oder dass er sich negativ über die Beklagte gegenüber Dritten geäussert oder dass er Dritte über seine Kündigung ohne Rücksprache mit der Beklagten informiert habe; er habe auch nie eine Verwarnung erhalten. Es stimme nicht, dass er nicht mehr gewillt gewesen sei, Investorenkontakte zu haben; richtig sei, dass er gegenüber der Beklagten festgehalten habe, dass er zu den Investoren transparent sein und seine Kündigung offenlegen wolle, worauf er am 9. Februar 2021 die Anweisung erhalten habe, vorerst nicht mit den Hauptinvestoren zu kommunizieren; man wolle sich über die Kommunikationsweise seiner Kündigung gegenüber den Investoren beraten und werde wieder auf ihn zukommen. Wie angewiesen, habe der Kläger auf Kontakte zu den wichtigsten Investoren verzichtet, zumal er auch in den folgenden Gesprächen keine konkrete Handlungsanweisung hinsichtlich der Investorenkommunikation erhalten habe, weshalb er mit entsprechenden Kontakten auf Geheiss der Beklagten zugewartet habe. Entgegen den Behauptungen der Beklagten habe er weder vor der Kündigung noch während laufender Kündigungsfrist eine selbständige Tätigkeit aufgebaut. Da er auch im September 2021 noch stellenlos gewesen sei, habe er sich entschieden, sich mit einer eigenen Geschäftsidee selbständig zu machen. Auf die weiteren Vorbringen des Klägers ist, soweit für den Entscheid relevant, in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

3. Die Beklagte beantragt die Abweisung der Klage und bringt im Wesentlichen vor, die fristlose Kündigung sei rechtzeitig und aus wichtigem Grund aufgrund der beharrlichen Weigerung des Klägers, die essentiellen Tätigkeiten seiner Stelle gemäss Arbeitsvertrag auszuführen und den klaren Weisungen der Beklagten nachzukommen sowie des Missbrauchs der Arbeitszeit für private, konkurrenzierende Zwecke erfolgt. Selbst bei Annahme einer ungerechtfertigten fristlosen Kün-

digung sei die Klage vollumfänglich oder zumindest teilweise abzuweisen, da aufgrund der beruflichen Erfahrung des Klägers davon auszugehen sei, dass er bei seiner selbständigen Tätigkeit ein mindestens ebenso hohes Einkommen erzielt habe, da er sonst das Arbeitsverhältnis wohl nicht ordentlich gekündigt hätte. Selbst wenn dem Kläger kein selbständiges Erwerbseinkommen anzurechnen sei, wäre alternativ ein Abzug für den absichtlichen Nichtantritt einer zumutbaren anderen Stelle zu machen, die er ohne Unterbruch oder allerspätestens nach zwei- bis dreimonatiger Suchzeit – in der Duplik ist von einer zumutbaren Stelle spätestens zwei Monate nach Aussprache der Kündigung die Rede – hätte antreten können. Auf die weiteren Vorbringen der Beklagten ist, soweit für den Entscheid relevant, in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

### **III. Rückweisung**

1. Das Obergericht beschloss am 18. Dezember 2023, dass das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 10. Oktober 2022 aufgehoben und dass die Sache zur Verfahrensergänzung und zu neuer Entscheidung an die Vorinstanz zurückgewiesen wird; gleichzeitig wurde davon Vormerk genommen, dass der Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich vom 10. Oktober 2022 rechtskräftig geworden ist.

2. Nach Lehre und Rechtsprechung sind Erwägungen im Rahmen von Rückweisungsentscheidungen für die Vorinstanz verbindlich. Das bedeutet, dass die erste Instanz bei ihrer erneuten Entscheidung zufolge der Rückweisung an das Dispositiv und die Erwägungen des Rückweisungsentscheids des oberen Gerichts gebunden ist. Von der Bindung sind jene Punkte ausgenommen, über welche sich die Berufungsinstanz in ihrem Rückweisungsentscheid nicht ausgesprochen hat. Allerdings besteht eine Bindung nicht nur bezüglich derjenigen Erwägungen, mit denen die Gutheissung des Rechtsmittels bzw. die Rückweisung (explizit) begründet wurde, sondern generell der rechtlichen Beurteilung, die dem Rückweisungsentscheid zugrunde liegt, wobei im Einzelnen der Begründung (und nicht nur dem Dispositiv) des Rückweisungsentscheids zu entnehmen ist, für welche Erwägungen bzw. (allenfalls implizit geäusserten) Rechtsauffassungen dies zutrifft. Dazu gehört

neben derjenigen Rechtsauffassung, die unmittelbar zur Gutheissung des Rechtsmittels und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids geführt hat, auch eine allfällige positive Äusserung der Rechtsmittelinstanz darüber, wie der von der Vorinstanz neu zu fällende Entscheid zu lauten habe (Urteil der II. Zivilkammer des Obergerichts des Kantons Zürich LB170009 vom 6. Juni 2017 E. II.1.c, m.w.H.).

3. Entsprechend sind die folgenden Erwägungen des Obergerichts für das erkennende Gericht verbindlich (daran vermögen anderslautende Vorbringen der Parteien in ihren Schlussvorträgen nichts zu ändern):

3.1. Zur Frage der Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung hielt das Obergericht fest, dass diesbezüglich ein Beweisverfahren durchzuführen ist. Gemäss (durch den Kläger bestrittener) Sachverhaltsdarstellung der Beklagten sei davon auszugehen, dass die Beklagte anlässlich der Gespräche vom 9., 10. und 12. Februar 2021 weder faktische Kenntnis noch den konkreten, nennenswerten Verdacht hatte, dass der Kläger seine "Kerntätigkeit", mithin den Kundenkontakt, trotz entsprechender Aufforderung, dauerhaft nicht mehr wahrnehmen würde. Laut Darstellung der Beklagten habe sie den Kläger anlässlich dieser Gespräche vielmehr ermahnt und man sei überein gekommen, dass man die Angelegenheit nach dessen Ferien am 22. Februar 2021 noch einmal besprechen werde. Sofern sich der von der Beklagten behauptete Sachverhalt von ihr beweisen lasse, sei die faktische Kenntnis der dauerhaften Weigerung des Klägers, mit Investoren in Kontakt zu treten, erst nach dem Gespräch vom 24. Februar 2021 eingetreten; in diesem Fall sei die Kündigung am 1. März 2021 (unter Berücksichtigung des Wochenendes) rechtzeitig erfolgt. Betreffend die dazu offerierten Beweismittel erwog das Obergericht, dass die von der Beklagten in englischer Sprache eingereichten Gesprächsprotokolle unbeachtlich sind, soweit sie nicht in den beklaglichen Eingaben in deutscher Sprache zitiert werden. Zudem habe die Beklagte für den Inhalt der Gespräche mit dem Kläger vom 9., 10., 12. und 24. Februar 2021 die von ihrer Seite bei den Gesprächen anwesenden Personen als Zeugen offeriert, wobei es sich entgegen der Auffassung des Klägers nicht um Parteibehauptungen handelt.

3.2. Zur Frage einer schwerwiegenden Verletzung der Arbeits- und Treuepflicht hielt das Obergericht zusammengefasst fest, dass der Kläger, der bei der Beklagten als "Managing Director" mit einem jährlichen Bruttogehalt von Fr. 360'000.– angestellt und damit in der Funktion eines Kadermitglieds bei ihr tätig war, ab dem Zeitpunkt seiner Kündigung am 6. Februar 2021 (recte: 5. Februar 2021) keinen externen Kontakt zu Investoren mehr pflegte, womit dieser Umstand auch nicht Teil eines Beweisverfahrens bilden muss. Weiter erwog das Obergericht, dass sich die Parteien zumindest darüber einig sind, "dass der Kontakt des Klägers mit Investoren für die Erfüllung seiner Arbeitsleistung einen, wenn nicht gar den Kernbereich darstellte", dass der Stellenwert der Kundenkontakte nicht an der Zeit gemessen werden kann, die allein für sie investiert wurde, und dass eine Weigerung, für den Rest der fünfmonatigen Kündigungszeit die externen Investorenkontakte weiterzuführen, eine schwerwiegende Verletzung der Arbeitspflicht darstellen würde, selbst wenn diese Kontakte rein zeitmässig lediglich einen kleinen Teil der faktischen Arbeitsleistung darstellten. Entsprechend erübrigt sich gemäss Obergericht ein Beweisverfahren über den effektiven Arbeitsinhalt in der in Frage stehenden Zeit und es muss auch nicht weiter darauf eingegangen werden, ob und was der Kläger während den zwei in Frage stehenden Arbeitswochen gearbeitet hat und ob und mit welchen der vorherigen Arbeitsmonate dies zu vergleichen wäre. Dagegen handelt es sich laut Obergericht beim Inhalt der Gespräche zwischen der Beklagten und dem Kläger betreffend Investorenkontakte nach dessen ordentlicher Kündigung um eine strittige rechtserhebliche Tatsache (laut Beklagter standhafte Weigerung des Klägers, die Investorenkontakte weiterhin wahrzunehmen; laut Kläger sei ihm von den Vertretern der Beklagten untersagt worden, Kontakt mit Investoren aufzunehmen), die durch Abnahme der von den Parteien frist- und formgerecht anbotenen Beweismittel (insbesondere auch der Zeugenaussagen der Mitarbeiter der Beklagten und der Parteibefragung des Klägers) in einem Beweisverfahren abzuklären ist, wobei die Beklagte für das Vorliegen eines Grundes, welcher sie zu einer fristlosen Kündigung berechtigt, beweispflichtig ist. Für den Fall, dass die Version der Beklagten in einem Beweisverfahren durch die von ihr genannten Beweismittel belegt werden kann, hielt das Obergericht fest, dass von einer besonders schweren Verletzung der Arbeitspflicht seitens eines Kadermitglieds ausgegangen

werden müsste und eine ausdrückliche Verwarnung mit Verweis auf die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung als nicht notwendig erscheine.

3.3. Betreffend eine konkurrenzierende Tätigkeit des Klägers während laufender Kündigungsfrist erwog das Obergericht, dass nach Vorliegen des vollständigen Beweisergebnisses von der Vorinstanz zu beurteilen ist, inwieweit der Aufbau einer beruflichen Selbstständigkeit beim Kläger zu einer Arbeitsverweigerung geführt haben soll. Soweit die Beklagte aus der Aufnahme einer Selbstständigkeit einen eigenständigen Kündigungsgrund geltend machen will, kann ihr diesbezüglich nicht gefolgt werden, da dieser Kündigungsgrund als unzulässig nachgeschoben zu gelten hätte.

#### **IV. Beweisverfahren und Beweisergebnis**

1.1. Mit Beschluss des erkennenden Gerichts vom 19. April 2024 wurde der Beklagten als Hauptbeweis auferlegt, dass der Kläger anlässlich der Gespräche vom 9., 10. und 12. Februar 2021 wiederholt zum Ausdruck brachte, dass er den Kontakt zu bestehenden und potentiellen Investoren bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr ausübe, obwohl er von der Beklagten in diesen Gesprächen dazu aufgefordert wurde, und dass man sich darauf einigte, nach den Ferien des Klägers (vom 13. bis und mit 21. Februar 2021) erneut ein Gespräch zu führen; als Hauptbeweismittel der Beklagten (und nicht der Klägerin wie im Beweisbeschluss versehentlich geschrieben wurde) wurden die Zeugenaussagen von D.\_, E.\_ und C.\_ abgenommen.

1.2. Als Gegenbeweismittel des Klägers, insbesondere auch dafür, dass er von der Beklagten anlässlich des Gesprächs vom 9. Februar 2021 aufgefordert wurde, vorerst nicht mit den Hauptinvestoren zu kommunizieren, und dass die Beklagte ihm auch in den Gesprächen vom 10. und 12. Februar 2021 keine konkrete Handlungsanweisung für die Kommunikation mit den Investoren geben konnte, weshalb er auf Geheiss der Beklagten weiterhin zuwartete, wurden die E-Mail des Klägers an E.\_ und D.\_ vom 11. Februar 2021, 16:15 Uhr sowie die Parteibefragung des Klägers abgenommen.

2.1. Als weiterer Hauptbeweis wurde der Beklagten mit demselben Beschluss auferlegt, dass der Kläger am 24. Februar 2021 ausführte, dass sich von seiner Seite nichts geändert habe und dass er keine Kontakte mit Investoren pflegen werde; als Hauptbeweismittel der Beklagten wurden die Zeugenaussagen von E.\_ und C.\_ abgenommen.

2.2. Als Gegenbeweismittel des Klägers, insbesondere auch dafür, dass E.\_ anlässlich der Videokonferenz vom 24. Februar 2021 ausgeführt hatte, der Kläger könne die Investoren über seine Kündigung informieren, womit C.\_ im Verlauf des Gesprächs aber nicht mehr einverstanden war, worauf intern bei der Beklagten kein gemeinsamer Nenner hinsichtlich der künftigen Investorenkommunikation gefunden werden konnte, wurden die E-Mail des Klägers an D.\_ vom 25. Februar 2021, 11:30 Uhr sowie die Parteibefragung des Klägers abgenommen.

3.1. Die Beklagte kam den gerichtlichen Aufforderungen betreffend Angabe der Wohnadressen der Zeugen sowie Bevorschussung der Kosten der Beweiserhebung fristgerecht nach.

3.2. Auf Ersuchen der Beklagten, dem der Kläger zustimmte, wurde mit Präsidialverfügung vom 12. Juli 2024 entschieden, dass C.\_ nicht als Zeugin, sondern als Partei befragt wird. Vor dem Hintergrund der in dieser Hinsicht übereinstimmenden Parteivorbringen und mit Blick auf den Dispositionsgrundsatz (Art. 58 Ziff. 1 ZPO) erschien ein Abweichen von der obergerichtlichen Erwägung, wonach die bei den Gesprächen anwesenden Mitarbeiter der Beklagten als Zeugen zu befragen sind (vgl. vorne Ziff. III.3.1.), sachgerecht.

3.3. Sodann stellte der Kläger den Antrag, dass nicht nur C.\_, sondern umso mehr auch D.\_, der Gründer der B.\_ Gruppe, heutiger Group CEO und Verwaltungsratspräsident der Muttergesellschaft B.\_ Group Ltd., als Partei zu befragen sei. Die Beklagte sprach sich dagegen aus, da D.\_ mangels Organstellung bei der Beklagten nicht als Partei, sondern als Zeuge zu befragen sei. Mit Präsidialverfügung vom 12. Juli 2024 wurde entschieden, dass D.\_ als Zeuge befragt wird. Da die Parteien diesbezüglich unterschiedlicher Auffassung waren, blieb es bei der

Anweisung im obergerichtlichen Rückweisungsbeschluss, wonach die von der Beklagten als Beweismittel genannten Mitarbeiter als Zeugen zu befragen sind und damit auch beim Beweisbeschluss vom 19. April 2024.

3.4. Im Übrigen blieb der Beweisbeschluss des erkennenden Gerichts vom 19. April 2024 unwidersprochen.

4.1. Da die Beklagte gemäss Obergericht die Beweislast trägt für das Vorliegen eines Grundes, welcher sie zu einer fristlosen Kündigung berechtigte, wurde ihr wie erwähnt der Hauptbeweis auferlegt. Der Gegenbeweis, der vorliegend dem Kläger offensteht, zielt darauf ab, den Hauptbeweis scheitern zu lassen, indem er verhindert, dass der notwendige Überzeugungsgrad erreicht wird (BSK ZPO-GUYAN, Art. 154 N 2, m.w.H.).

4.2. Nach dem bundesrechtlichen Regelbeweismass gilt ein Beweis als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist (BGE 140 III 610 E. 4.1, m.w.H.). Das Regelbeweismass der vollen Überzeugung gelangt auch vorliegend zur Anwendung. Keine Partei brachte Gegenteiliges vor.

4.3. Das Gericht bildet sich seine Überzeugung nach freier Würdigung der Beweise (Art. 157 ZPO). Vorliegend stehen die Aussagen der in die fraglichen Gespräche involvierten Personen im Zentrum des Beweisverfahrens. Depositionen von Aussagepersonen zählen nicht zu den zuverlässigsten Beweismitteln, da insbesondere Wahrnehmungs-, Erinnerungs- und Aussagefehler der aussagenden Person die Wahrheitsfindung erschweren (BSK ZPO-GUYAN, Art. 154 N 2, m.w.H.). Bei Parteibefragungen oder Einvernahmen von Zeugen, die einer Partei nahe stehen, können die Motivations- und Interessenlage erschwerend hinzutreten. Bei der Würdigung von Aussagen ist deren Glaubhaftigkeit von vorrangiger Bedeutung (BSK ZPO-GUYAN, Art. 154 N 6a, m.w.H.) und insbesondere wichtiger als die Glaubwürdigkeit der Person, welche die Aussagen gemacht hat (BGE 133 I 33 E. 4.3, m.w.H.). Dabei fällt beispielsweise ins Gewicht, ob die Aussagen als logisch konsistent, widerspruchsfrei und im Einklang mit dem unbestrittenem Sachverhalt

bzw. der Aktenlage einzustufen sind. Die Aussagen sind selbstredend in ihrer Gesamtheit zu würdigen. Der gelegentlich zu beobachtenden Vorgehensweise, die Aussagen in Einzelteile zu zerlegen und selektiv nur die Sätze oder Wörter zu zitieren, welche den eigenen Standpunkt stützen, ist nicht zu folgen. Ohnehin ist das Prüfen der Glaubhaftigkeit von Aussagen Sache des Gerichts, dem dabei ein weites Ermessen zusteht (BSK ZPO-GUYAN, Art. 154 N 6a, m.w.H.). Dass dabei nur effektiv gemachte Aussagen zu berücksichtigen sind und aktenwidrige Behauptungen in den Schlussvorträgen (act. 97 Rz. 40 i.V.m. Prot. AN240012 S. 17 betreffend "Sehr gut"; Prot. AN240012 S. 27 betreffend Produktverkauf) unbeachtet bleiben, bedarf wohl keiner wortreichen Begründung.

4.4. Nach diesen Vorbemerkungen ist nachfolgend die Beweiswürdigung vorzunehmen:

5.1.1. Wie erwähnt erwog das Obergericht, dass zur Frage der Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung ein Beweisverfahren durchzuführen ist (vgl. vorne Ziff. III.3.1.). Gemäss obergerichtlicher Feststellung ist der (von den Parteien unterschiedlich geschilderte) Inhalt der zwischen den Parteien am 9., 10., 12. und 24. Februar 2024 geführten Gespräche massgeblich für die Beantwortung der Frage, ob die fristlose Kündigung seitens der Beklagten rechtzeitig erfolgt ist. Entsprechend wurden die Beweissätze im Beweisbeschluss vom 19. April 2024 formuliert. Die von den Parteien dazu offerierten Zeugen- und Parteibefragungen wurden durchgeführt.

5.1.2. Vor diesem Hintergrund ist nicht nachvollziehbar, weshalb im ersten beklagischen Schlussvortrag geltend gemacht wurde, das Arbeitsgericht habe zu Recht kein Beweisverfahren bezüglich Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung durchgeführt. Die Behauptung der Beklagten, dies sei zu Beginn der Partei- und Zeugenbefragung vom 30. Oktober 2024 damit begründet worden, der Kläger habe anerkannt, "dass es vor dem Mittwoch, 24. Februar 2021, keinen Grund für eine fristlose Kündigung gegeben habe und sich deshalb bei der Beklagten ein konkreter, nennenswerter Verdacht bzw. faktische Kenntnis über die Arbeitsverweigerung des Klägers erst nach diesem Mittwoch einstellen konnte", erweist sich als tatsachen- und aktenwidrig, da eine solche Äusserung seitens des Gerichts zu keinem

Zeitpunkt getätigt wurde, und zwar weder zu Beginn der Beweisverhandlung vom 30. Oktober 2024 noch zu einem späteren Zeitpunkt.

5.2. Beweisrelevant sind einzig die Parteibefragungen von C.\_ sowie dem Kläger, während die Zeugenaussagen von E.\_ und D.\_ mit Bezug auf die massgebliche Frage, ob "die faktische Kenntnis der dauerhaften Weigerung des Klägers, mit Investoren in Kontakt zu treten, erst nach dem Gespräch vom 24. Februar 2021 eingetreten" ist, ohne Aussagekraft sind, und zwar aus folgenden Gründen:

5.2.1. Der Zeuge E.\_ gab im Wesentlichen zu Protokoll, dass er sich an zwei Konversationen mit dem Kläger in der Zeitspanne nach dessen Kündigung erinnern könne, dass er "kaum Erinnerungen" bzw. "sehr allgemeine Erinnerungen" an den Inhalt der Gespräche habe, dass der Kläger sich weigerte zu arbeiten und ein bestimmtes Produkt zu verkaufen, dass er sich an die Wut und die fehlende Kompromissbereitschaft des Klägers erinnere, nicht aber, dass dieser den Terminus "fiduciary" verwendet habe, und dass er sich nicht erinnere, dass er dem Kläger gesagt habe, er müsse arbeiten. Da der Zeitablauf dem menschlichen Erinnerungsvermögen bekanntlich alles andere als zuträglich ist, vermag es nicht zu erstaunen, dass E.\_ nach über 3 ½ Jahren nur noch über vage Erinnerungen, die überdies teilweise vom unbestrittenen Sachverhalt (z.B. betreffend Anzahl Gespräche, in die er involviert war, bzw. die Verwendung des Terminus "fiduciary") abweichen, an die damaligen Gesprächsinhalte verfügte. Mit diesem Beweismittel lassen sich keine Erkenntnisse hinsichtlich der faktischen Kenntnis der Beklagten nach dem Gespräch vom 24. Februar 2021 gewinnen.

5.2.2. Dasselbe gilt auch in Bezug auf die Zeugenaussage von D.\_, der unbestrit-  
tenermassen einzig beim ersten Gespräch mit dem Kläger am 9. Februar 2021 dabei war und deshalb über den Inhalt der weiteren Gespräche aus eigener Wahrnehmung – und nur darauf kommt es an (Art. 169 ZPO, Art. 172 lit. c ZPO), zumal der Zeuge D.\_ nicht geltend machte, dass seine Aussagen auf Hörensagen beruhen – keine sachdienlichen Angaben machen konnte. Hinzu kommt, dass die Aussagen des Zeugen D.\_ aus noch darzulegenden Gründen mehrere Auffälligkeiten erkennen lassen, weshalb nicht darauf abgestellt werden kann (vgl. hinten Ziff. IV.6.4.1. ff.).

5.3. In alle relevanten Gespräche involviert waren dagegen C., Chief People Officer der Beklagten, sowie der Kläger. C. gab im Rahmen ihrer Parteibefragung im Wesentlichen (mit Blick auf die Frage der Rechtzeitigkeit der Kündigung) zu Protokoll, dass bei den Gesprächen am 9., 10. und 12. Februar 2021 mit dem Kläger keine Einigung über dessen Arbeitstätigkeit während der Kündigungsfrist habe erzielt werden können, weshalb man sich jeweils vertagt habe, um darüber nachzudenken, und dass sich auch im Gespräch vom 24. Februar 2021 nichts an der Position des Klägers (Kontakt mit Investoren nur unter der Voraussetzung, dass er sie darüber informieren könne, dass er gekündigt habe) geändert habe, worauf E. dem Kläger gesagt habe, dass er während seiner Kündigungsfrist seinen üblichen Tätigkeiten, inkl. Investorenkontakte und Verkaufsgespräche, nachgehen müsse und dass seine Arbeit überwacht werde. Den Angaben des Klägers ist ebenfalls zu entnehmen, dass es in den diversen Gesprächen zu keiner Einigung gekommen sei, dass man sich darauf verständigt habe, die Diskussionen später fortzusetzen und dass der letzte "Call" am 24. Februar 2021 stattgefunden habe, worauf er von der Beklagten bis zum Erhalt des Kündigungsschreibens nichts mehr gehört habe.

5.4. Angesichts der vorher jeweils vereinbarten Bedenkzeit bestand für die Beklagte erst am 24. Februar 2021 – ein weiteres Gespräch wurde damals nicht anberaumt und somit auch keine erneute Bedenkzeit vereinbart – "die faktische Kenntnis", dass sich am Standpunkt des Klägers betreffend Investorenkontakte (vgl. dazu nachfolgend) nichts geändert hatte. Entsprechend wäre die Kündigung am 1. März 2021 als rechtzeitig erfolgt zu erachten, sofern sie aus wichtigem Grund ausgesprochen wurde, was nachfolgend zu prüfen ist.

6.1. Sodann hielt das Obergericht wie erwähnt fest, dass zum Inhalt der Gespräche zwischen der Beklagten und dem Kläger nach dessen ordentlichen Kündigung ein Beweisverfahren durchzuführen ist und dass der wichtige Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu bejahen ist, sofern der Beklagten der Nachweis für ihre Version der in Frage stehenden Geschehnisse gelingt, wonach der Kläger sich standhaft geweigert habe, die Investorenkontakte weiterhin wahrzunehmen (vgl. vorne Ziff. III.3.2.). Auch die von den Parteien dazu offerierten

Zeugen- und Parteibefragungen – dieselben wie zur Frage der Rechtzeitigkeit der Kündigung – wurden durchgeführt.

6.2.1. Es ist unbestritten, dass der Kläger zwischen dem 9. Februar 2021 (Datum des ersten Gesprächs zwischen dem Kläger und den Vertretern der Beklagten) und dem 1. März 2021 (Datum des Schreibens, mit dem die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos auflöste) keinerlei Investorenkontakte wahrnahm. Unbestritten ist ebenfalls, dass der Kläger zum Ausdruck brachte, dass er wegen treuhänderischer Pflichten ("fiduciary duties") die Investoren über seine Kündigung informieren wolle. Entsprechend ist gemäss obergerichtlicher Feststellung der Grund für die Einstellung der Investorenkontakte seitens des Klägers beweismässig abzuklären.

6.2.2. Die Beklagte macht geltend, der Kläger habe sich standhaft geweigert, die Investorenkontakte weiterhin wahrzunehmen. Demgegenüber behauptet der Kläger, dass er gesagt habe, aus "fiduciary duties" sei es ihm nicht möglich, seine Kündigung gegenüber seinen Kontakten zu verheimlichen, worauf er von der Beklagten aufgefordert worden sei, vorerst nicht mit den Hauptinvestoren zu kommunizieren, und ihm gesagt worden sei, dass er Anweisungen zur Kommunikation mit den Investoren erhalten werde, die er jedoch nicht bekommen habe.

6.3. Die Beklagte vermag den ihr obliegenden Nachweis für die Richtigkeit ihrer Version nicht zu erbringen, und zwar aus folgenden Gründen:

6.3.1. Der Zeuge E.\_ (vgl. auch vorne Ziff. IV.5.2.1.) sprach zwar davon, dass sich der Kläger geweigert habe, zu arbeiten, räumte aber selber ein, dass er nur noch "sehr allgemeine Erinnerungen" habe. Nach seiner Erinnerung lag der Grund für die Weigerung des Klägers zu arbeiten darin, dass er ein bestimmtes Produkt nicht habe verkaufen wollen. Zudem gab der Zeuge E.\_ zu Protokoll, dass er sich nicht daran erinnere, dass der Kläger den Terminus "fiduciary" verwendet habe.

6.3.2. Die Erinnerung des Zeugen E.\_ weicht somit in zwei zentralen Aspekten vom unbestrittenen Sachverhalt ab, weshalb seine Aussagen die von der Beklagten behaupteten Gesprächsinhalte nicht belegen. Im Übrigen steht die Sachdarstellung

des Zeugen E.\_ auch insofern im Widerspruch zu den Aussagen von C.\_, als er von der Wut des Klägers sprach, derweil C.\_ den Kläger als "sehr passiv" während der Gespräche beschrieb. Mit diesem Beweismittel ist der Nachweis für die Richtigkeit der Version der Beklagten somit nicht erbracht (vgl. dazu auch vorne Ziff. IV.5.2.1.).

6.3.3. Daran vermag die gegenteilige Auffassung, welche die Beklagte in ihren Schlussvorträgen zum Ausdruck brachte, nichts zu ändern. Der Zeuge E.\_ sprach klar von einem Produkt ("Ich erinnere mich nicht daran, dass der Kläger erklärt hatte, warum er das Produkt nicht mochte"), das der Kläger nicht habe verkaufen wollen, weshalb dem beklagtischen Versuch, diese Aussage betreffend Produkt in eine solche betreffend Dienstleistung umzudeuten, der Wortlaut des Einvernahmeprotokolls, dessen Richtigkeit vom Zeugen E.\_ unterschriftlich bestätigt wurde, entgegen steht. Das Vorbringen der Beklagten, der Kläger habe diese Worte dem Zeugen E.\_ "in den Mund" gelegt, erweist sich als haltlos.

6.4.1. Der Zeuge D.\_ gab zusammengefasst zu Protokoll, der Kläger sei nach der Kündigung nicht mehr bereit gewesen, mit Kunden und Investoren in Kontakt zu treten, was vor dem Hintergrund seiner Verantwortung für den Bereich Institutional Sales / Institutional Client Coverage eine de facto-Arbeitsverweigerung dargestellt habe. Zudem wurde vom Zeugen D.\_ zum Ausdruck gebracht, dass der Kläger einfach den Bettel hingeschmissen habe, statt – wie von der Beklagten erwartet – seine Rolle im Hinblick auf Kundenakquise, Kundenkontakte und -pflege auch während der Kündigungsfrist bis zum letzten Tag zu erfüllen, und dass er den Eindruck gehabt habe, bei der vom Kläger erwähnten "Fiduciary Responsibility" habe es sich bestenfalls um einen vorgeschobenen Grund gehandelt, da er als "Sales" gar keinen Einfluss auf Anlage- oder Investitionsentscheide der Kunden gehabt habe und da er einer Vertragsaufhebung nicht zugestimmt habe.

6.4.2. Auch mit dieser Aussage ist der von der Beklagten behauptete Inhalt der Gespräche nicht zu beweisen. Von einer standhaften Weigerung des Klägers, die Investorenkontakte weiterhin wahrzunehmen, könnte nur dann die Rede sein, wenn sich der Kläger nach seiner Kündigung während längerer Zeit, ohne plausible Be-

gründung und trotz entsprechender Aufforderungen seitens der Beklagten gewei-  
gert hätte, die Investorenkontakte wie vor seiner Kündigung zu pflegen. D.\_ war nur  
in das erste Gespräch mit dem Kläger am 9. Februar 2021 involviert, was nicht nur  
unter den Parteien unbestritten ist (vgl. vorne Ziff. IV.5.2.2.), sondern auch mit den  
Parteibefragungen des Klägers und von C.\_ in Einklang steht. Daran ändert nichts,  
dass sich der Zeuge D.\_ nicht mehr sicher war, in wie viele Gespräche er involviert  
war und dazu unterschiedliche Angaben machte ("einige", "Ein oder zwei", "zwei  
oder drei", "sowohl im Gespräch vom 9. Februar als auch in weiteren Gesprächen").  
Entsprechend kann der Zeuge D.\_ über den Inhalt der weiteren Gespräche aus  
eigener Wahrnehmung keine Angaben machen (vgl. vorne Ziff. IV.5.2.2.).

Hinzu kommt, dass seine Aussagen ohnehin mit Vorsicht zu würdigen sind,  
da er zwar als Zeuge befragt wurde, aufgrund seines Interesses am Verfahrensaus-  
gang, das er gar nicht in Abrede stellte, jedoch in die Nähe einer Partei – näm-  
lich der Beklagten, die er gründete und als deren Group CEO er fungiert – zu rücken  
ist. Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass diese Interessenlage das  
Aussageverhalten des Zeugen D.\_ beeinflusste. So fällt auf, dass D.\_ in seiner  
Zeugenbefragung wiederholt davon sprach, was (allgemein oder in der Branche)  
üblich sei, derweil seine Angaben zum tatsächlich Geschehenen eher spärlich wa-  
ren. Soweit er die damaligen Ereignisse schilderte, tat er dies in mehrfacher Hin-  
sicht widersprüchlich. Einerseits beinhalten seine Aussagen insofern einen Wider-  
spruch, als er davon sprach, es sei vom Kläger erwartet worden, dass er während  
der ganzen sechsmonatigen Kündigungsfrist arbeite, im Kontrast dazu dann aber  
doch "eine Vertragsaufhebung im gegenseitigen Einverständnis" erwähnte. Mit der  
Deposition, dass von einer Vertragsaufhebung die Rede gewesen sei (das müsste  
ja im ersten Gespräch vom 9. Februar 2021 der Fall gewesen sein, da der Zeuge  
D.\_ wie erwähnt einzig bei diesem Gespräch dabei war), brachte er zudem einen  
völlig neuen Aspekt ins Spiel, der weder in den Rechtsschriften der Beklagten noch  
in der Parteibefragung von C.\_ Erwähnung fand. Derselbe Widerspruch zur Sach-  
darstellung der Beklagten bzw. zur Parteibefragung von C.\_ zeigt sich auch darin,  
dass der Zeuge D.\_ zu Protokoll gab, ein schnelleres "Handover" ausserhalb der  
vertraglichen Regelungen, sprich die Übergabe an einen Nachfolger während der  
Kündigungsfrist, sei mit dem Kläger thematisiert worden. Andererseits sagte der

Zeuge D.\_ aus, dass es gar keine Meinungsverschiedenheit über die Frage gegeben habe, ob bzw. wann die Kündigung des Klägers gegenüber Kunden zu erwähnen sei, was in klarem Widerspruch zur diesbezüglichen Aussage von C.\_ steht. Schliesslich bezeichnete der Zeuge D.\_ die Information der Investoren über die Kündigung des Klägers als irrelevant, ohne dies stringent zu begründen. Zum einen beschrieb er die Rolle bzw. den Aufgabenbereich des Klägers bei der Beklagten unterschiedlich, indem er ihn sinngemäss auf die Rolle als Verkäufer bzw. "Sales" oder "Sales Person" reduzierte, nachdem er ihn nur kurz vorher noch für die "Beratung" sowie die "Produktkonzeptionierung und Produktstrukturierung" verantwortlich bezeichnet hatte. Zum andern ist nicht nachvollziehbar, weshalb die persönliche Beziehung zwischen einer "Sales Person" – erst recht zwischen einem Berater bzw. einem für die Produktkonzeptionierung und -strukturierung Verantwortlichen – und einem institutionellen Investor bedeutungslos sein soll. Im Übrigen hat der Zeuge D.\_ selber zu verstehen gegeben, dass die Information von Investoren über die erfolgte Kündigung bei einer bestehenden Beziehung – und damit im Unterschied zu Erstkontakten – "ohne Weiteres" möglich gewesen wäre, und dass dies dem Kläger weder explizit vorgegeben noch verboten worden sei. Letzteres steht erwähntermassen im Widerspruch zur Aussage von C.\_, wonach E.\_ zum Kläger gesagt habe, dass dessen Kündigung gegenüber den Investoren nicht zu kommunizieren sei, sondern dass dies "zu einem späteren Zeitpunkt in der Kündigungsfrist getan werden könne", was auch der Auffassung von D.\_ entsprochen habe. Die Depositionen des Zeugen D.\_ betreffend die angebliche Arbeitsverweigerung durch den Kläger sind aufgrund der besagten Widersprüchlichkeiten nicht als glaubhaft einzustufen.

6.4.3. Daran ändern die Vorbringen der Beklagten im Rahmen der Schlussvorträge nichts. Entgegen der Auffassung der Beklagten hat der Zeuge D.\_ nicht "kohärent und schlüssig" ausgesagt, sondern liess die erwähnten Widersprüchlichkeiten erkennen.

6.5.1. C.\_ (vgl. vorne Ziff. IV.5.3.) fasste den Inhalt der Gespräche so zusammen, dass der Kläger am 9. Februar 2021 gesagt habe, er erwarte während der Kündigungsfrist freigestellt zu werden, da er die Zeit brauche, um eine neue Stelle zu

finden. Darauf sei ihm seitens der Beklagten mitgeteilt worden, dass erwartet werde, dass er während seiner Kündigungsfrist oder zumindest während des grössten Teils davon arbeiten werde, worauf der Kläger gesagt habe, dass er wegen treuhänderischer Pflichten ein Problem habe, die Arbeit fortzusetzen, da diese darin bestehe, Investoren bzw. externe Kunden zu kontaktieren. E.\_ und D.\_ seien mit der Definition der treuhänderischen Pflichten des Klägers und deren Einfluss auf seine Arbeit während der Kündigungsfrist nicht einverstanden gewesen. Der Kläger habe gesagt, er sei willens während der Kündigungsfrist zu arbeiten, nicht aber Investoren zu kontaktieren, was für die Beklagte nicht akzeptabel gewesen sei, da dies der Hauptteil der Arbeit des Klägers ausgemacht habe. Man habe beschlossen die Sitzung zu beenden, da keine Einigung gefunden worden sei. Am 10. Februar 2021 habe sich gezeigt, dass sich an der Definition der treuhänderischen Pflichten beim Kläger nichts geändert habe, worauf E.\_ dem Kläger gesagt habe, dass es keinen Grund gebe, die Arbeit während der Kündigungsfrist nicht wie üblich fortzusetzen. Da der Kläger auf seiner Meinung beharrt habe, sei die Sitzung geschlossen und dem Kläger mitgeteilt worden, dass er über die weiteren Schritte informiert werde. Am 12. Februar 2021 habe sie den Kläger telefonisch informiert, dass das Gespräch nach seinen Ferien, während denen alle über die Situation nachdenken könnten, fortgesetzt werden solle, womit der Kläger einverstanden gewesen sei. Am 24. Februar 2021 habe es eine erneute Sitzung gegeben, in welcher dem Kläger seitens der Beklagten mitgeteilt worden sei, dass erwartet werde, dass er während der Kündigungsfrist weiterarbeite wie üblich, inkl. Investorenkontakt und Verkaufsgespräche, worauf der Kläger gesagt habe, dass er während der Kündigungsfrist arbeite, dass er mit Investoren aber nicht in Kontakt treten könne, ausser er könne ihnen sagen, dass er gekündigt habe. Damit sei E.\_ nicht einverstanden gewesen, der dem Kläger gesagt habe, dass er seine Arbeit weiterhin wie üblich verrichten müsse und dass seine Arbeit seitens der Beklagten überwacht werde.

6.5.2. Schon aus diesen Aussagen von C.\_ geht hervor, dass der Kläger Investorenkontakte nicht einfach grundlos ablehnte, sondern weil er den Investoren gegenüber nicht verschweigen wollte, dass er gekündigt hatte. Das entspricht im Kern auch der Sachdarstellung des Klägers, der zu Protokoll gab, dass er den Investoren

gegenüber offen und ehrlich habe sein wollen und dass es seinen treuhänderischen Pflichten entspreche, seine Kündigung den Investoren gegenüber offenzulegen. Es trifft somit nicht zu, dass der Kläger keinen "triftigen Grund" habe nennen können, "weshalb ihn solche treuhänderischen Pflichten am Investorenkontakt hinderten". Weshalb Offenheit, Ehrlichkeit und Transparenz gegenüber Kunden kein triftiger Grund darstellen soll, ist nicht einzusehen. Im Übrigen bestätigte auch D.\_ als Zeuge, dass es dem üblichen Vorgehen entspreche, sich bei einer Kündigung eines Kadermitglieds oder eines Senior Employee – der Kläger gehört in diese Kategorie – auf eine Sprachregelung im Hinblick auf die interne und externe Kommunikation zu verständigen.

Mit Blick auf die entsprechenden Erwägungen im obergerichtlichen Rückweisungsentscheid ist noch festzuhalten, dass das Beweisverfahren nichts zu Tage gefördert hat, was darauf hindeuten würde, dass der Aufbau einer beruflichen Selbständigkeit bei den vom Kläger geltend gemachten "fiduciary duties" eine Rolle gespielt hätte.

Weitere Übereinstimmungen in den Angaben von C.\_ und dem Kläger bestehen insofern, als beide zu Protokoll gaben, dass die Vertreter der Beklagten mit den vom Kläger geltend gemachten fiduziarischen Pflichten nicht einverstanden gewesen seien, dass E.\_ und D.\_ der Meinung gewesen seien, dass die Investoren noch nicht über die Kündigung des Klägers zu informieren seien und dass dies dem Kläger von E.\_ auch so gesagt worden sei. C.\_ war sich zwar nicht sicher, in welchem Gespräch E.\_ dies dem Kläger gegenüber zum Ausdruck brachte, was angesichts des Zeitablaufs nicht erstaunt und im Übrigen ohnehin irrelevant ist, da sie sich sicher war, dass diese Äusserung erfolgt ist. Diese Aussage von C.\_ liess die Beklagte in ihren Schlussvorträgen unerwähnt. Dasselbe gilt hinsichtlich der Deposition von C.\_, wonach auch nach dem letzten Gespräch vom 24. Februar 2021 eine Meinungsverschiedenheit betreffend die treuhänderischen Pflichten zwischen dem Kläger und E.\_ bestanden habe und deshalb aus ihrer Sicht keine Klarheit über den Inhalt der Arbeit des Klägers während der Kündigungsfrist bestanden habe. Gemäss der Parteibefragung von C.\_ bestand somit sehr wohl eine Meinungsverschiedenheit zwischen der Beklagten und dem Kläger über die Frage, ob

die Investoren über die Kündigung des Klägers informiert werden sollen (so der Standpunkt des Klägers) oder nicht (Standpunkt der Beklagten). Zudem bestätigte C.\_, dass aus ihrer Sicht keine Klarheit hinsichtlich der vom Kläger während der Kündigungsfrist zu erledigenden Arbeiten bestand; aus ihren Angaben geht auch hervor, dass sie und E.\_ nicht gleicher Meinung waren. Es ist kein Grund ersichtlich (und ein solcher wurde auch von der Beklagten nicht namhaft gemacht), weshalb nicht auf diese im Rahmen einer Parteibefragung im Sinne von Art. 191 ZPO nach der Ermahnung zur Wahrheit und unter Hinweis auf die Straffolgen bei mutwilligem Leugnen gemachten Aussagen abgestellt werden sollte.

Die Deposition von C.\_ betreffend fehlende Klarheit passt auch nahtlos zur Sachdarstellung des Klägers, wonach er nach der Besprechung vom 24. Februar 2021 auf Weisungen der Beklagten gewartet habe, die er jedoch nicht erhalten habe, und zwar auch nicht, nachdem er sich tags darauf per E-Mail an seinen Vorgesetzten D.\_ gewandt habe. Somit ist dieses Vorbringen des Klägers glaubhaft, zumal es mit seiner aktenkundigen E-Mail vom 25. Februar 2021 in Einklang steht.

6.6.1. Der Kläger gab überdies zu Protokoll, dass er am 9. Februar 2021 gebeten worden sei, D.\_ und E.\_ eine E-Mail mit der bisherigen Kommunikation mit den sechs Investoren zu schicken, mit denen die Gespräche schon am weitesten fortgeschritten gewesen seien, und dass er gebeten worden sei, nicht mit diesen Investoren in Kontakt zu treten, während die vorherige Kommunikation mit diesen Investoren von D.\_ und E.\_ durchgeschaut werde, und dass es in der Folge weder zu einer Einigung über die Kommunikation noch zu einer entsprechenden Weisung der Beklagten gekommen sei.

6.6.2. Dass der Kläger als Partei befragt wurde, mithin keine unabhängige Aussageperson ist, spricht nicht per se gegen die Glaubhaftigkeit seiner Angaben. In persönlicher Hinsicht und damit unabhängig von der Interessenlage – dasselbe gilt im Übrigen für die weiteren im vorliegenden Verfahren befragten Personen – ist nichts ersichtlich, was gegen die Glaubwürdigkeit des Klägers sprechen würde, zumal er nach der Ermahnung zur Wahrheit und unter Hinweis auf die Straffolgen bei mutwilligem Leugnen befragt wurde. Abgesehen davon wurde seitens der Beklagten nichts vorgebracht, was die Glaubwürdigkeit des Klägers in einem schlechten

Licht erscheinen liesse. Wichtiger als die Glaubwürdigkeit einer Aussageperson ist bei der Beweiswürdigung jedoch ohnehin wie erwähnt die Beurteilung der Glaubhaftigkeit ihrer konkreten Aussagen (vgl. vorne Ziff. IV.4.3.). Dabei fällt ins Gewicht, dass die an sich schon vom Ablauf her plausibel erscheinende Sachdarstellung des Klägers wie erwähnt zu einem grossen Teil mit den Aussagen von C.\_ in Einklang steht und sich im Übrigen insofern objektivieren lässt, als sie von der aktenkundigen E-Mail vom 11. Februar 2021 gestützt wird. Diese E-Mail fügt sich nahtlos in den vom Kläger geschilderten Gesprächsinhalt ein. Somit ist die vorerwähnte Aussage des Klägers als überzeugend und glaubhaft einzustufen.

6.6.3. Ob es weitere potentielle Investoren gab oder nicht, ist entgegen der Auffassung der Beklagten ohne Relevanz, da der Kläger weder in der Besprechung vom 24. Februar 2021 noch danach Weisungen betreffend Kommunikation seiner Kündigung gegenüber den Investoren erhielt.

6.7. In Bezug auf den Grund für die Einstellung der Investorenkontakte resultiert somit folgendes Beweisergebnis: Der Kläger brachte gegenüber den Vertretern der Beklagten zum Ausdruck, dass er die Investoren wegen seiner treuhänderischen Pflichten ("fiduciary duties") darüber informieren wolle, dass er das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gekündigt hatte. Diesem Ansinnen des Klägers wollten diese in den Gesprächen vom 9., 10., 12. und 24. Februar 2021 jedoch nicht entsprechen. Vielmehr wurde seitens der Beklagten, konkret von E.\_, zunächst zum Ausdruck gebracht, dass die Kündigung noch nicht zu kommunizieren sei. Im Rahmen des Gesprächs vom 24. Februar 2021 wurden gegenüber dem Kläger zudem Weisungen in Aussicht gestellt, welche dann aber nicht erteilt wurden. Der Kläger wusste somit nicht, wo er genau stand, und auch aus der Sicht von C.\_ bestand keine Klarheit. Wenn der Kläger in dieser Konstellation bis zum Erhalt der fristlosen Kündigung am 4. März 2021 keine Investoren kontaktierte, ist das nicht als schwerwiegende Verletzung der Arbeitspflicht zu qualifizieren. Der Wunsch des Klägers, die Investoren über seine Kündigung zu informieren, stellt ein berechtigtes Anliegen dar (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl. 2012, Art. 321a N 7 S. 182 f.). Es wäre an der Beklagten gewesen, dem Kläger entweder grünes Licht für die von ihm befürwortete Information der Investoren zu

geben oder ihm klare Weisungen zur entsprechenden Kommunikation – welche Investoren werden wann und in welcher Form informiert – zu erteilen, erst recht, nachdem er im ersten Gespräch angewiesen worden war, mit sechs Investoren nicht in Kontakt zu treten. Getan haben sie weder das eine noch das andere. Somit kann von einer standhaften Weigerung des Klägers, die Investorenkontakte weiterhin wahrzunehmen, keine Rede sein, weshalb der Hauptbeweis der Beklagten gescheitert ist.

6.8. Am vorstehend Erwogenen vermögen die von der Beklagten eingereichten Gesprächsprotokolle nichts zu ändern. Einerseits sind diese Protokolle gemäss Feststellung des Obergerichts mangels Übersetzung auf Deutsch unbeachtlich, andererseits sind die in den Rechtsschriften übersetzten Sätze, die laut Obergericht "insofern beachtlich sind", nicht beweisbildend. Der Kläger hat die Richtigkeit der Protokolle, die er nicht unterzeichnet hat, bestritten. Ohne Bestätigung der Richtigkeit der Protokolle – und damit auch der drei darin aufgeführten Sätze, die auf Deutsch übersetzt in die Duplik Eingang gefunden haben – lässt sich daraus nichts zu Gunsten der Beklagten herleiten.

7. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beklagten der Nachweis nicht gelungen ist, dass die Kündigung aus einem Grund erfolgt ist, welcher sie zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger berechtigt hat. Entsprechend ist die fristlose Entlassung des Klägers als ungerechtfertigt im Sinne von Art. 337c OR zu qualifizieren.

## **V. Ansprüche des Klägers**

1. Gemäss Art. 337c Abs. 1 OR hat der vom Arbeitgeber ohne wichtigen Grund fristlos entlassene Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Dabei ist der Arbeitnehmer grundsätzlich so zu entschädigen, als hätte er bis zum Ende des ordentlichen Vertragsablaufs weitergearbeitet (BGE 125 III 14 E. 2b). Er muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR).

2.1.1. In der Klage hatte der Kläger seine Forderung betreffend Lohnersatz mit Fr. 125'299.90 netto, zuzüglich Verzugszins, beziffert. Replicando reduzierte er den Betrag um Fr. 10'905.70 nach Erhalt weiterer Taggelder der Arbeitslosenkasse auf Fr. 114'394.20 netto, zuzüglich Verzugszins. Entsprechend wurde mit Beschluss des hiesigen Gerichts vom 10. Oktober 2022 das Verfahren im Umfang von Fr. 10'905.70 netto als durch Rückzug der Klage erledigt abgeschrieben.

2.1.2. Der besagte Beschluss vom 10. Oktober 2022 ist rechtskräftig geworden (vgl. vorne Ziff. 1.2.).

2.2.1. Es ist unbestritten, dass die Parteien im Arbeitsvertrag nach Ablauf der Probezeit eine jederzeitige Kündigungsmöglichkeit (d.h. nicht bloss auf ein Monatsende) unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten vereinbart hatten.

2.2.2. Aufgrund der vom Kläger am 5. Februar 2021 erklärten ordentlichen Kündigung hätte das Arbeitsverhältnis somit unbestrittenermassen am 5. August 2021 geendet. Das Salär des Klägers von Fr. 360'000.– brutto pro Jahr bzw. Fr. 30'000.– brutto pro Monat ist belegt und im Übrigen ohnehin unbestritten.

2.3.1. Die Beklagte beruft sich auf Art. 337c Abs. 2 OR und macht geltend, der Kläger müsse sich an den Lohnersatz anrechnen lassen, was er infolge des Arbeitsverhältnisses erspart und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen habe.

2.3.2. Die diesbezüglichen Vorbringen der Beklagten sind von erheblicher Variationsbreite: In der Klageantwort wurde im Hauptstandpunkt sinngemäss geltend gemacht, der Kläger habe bei seiner selbständigen Tätigkeit ein mindestens gleich hohes Einkommen wie bei der Beklagten erzielt, weshalb der Antrag auf Lohnersatz vollumfänglich abzuweisen sei. Sollte dem Kläger kein selbständiges Erwerbseinkommen angerechnet werden, so wäre alternativ ein Abzug für den absichtlichen Nichtantritt einer zumutbaren Stelle zu machen, die er aufgrund seiner Quali-

fikation und der hohen Nachfrage nach Führungskräften ohne weiteres "ohne Unterbruch oder allerspätestens nach zwei- bis dreimonatiger Suchzeit" hätte antreten können. An anderer Stelle in der Klageantwort wird ein Erwerbseinkommen von Fr. 22'500.– pro Monat genannt, das im Sinne der allgemeinen Schadenminderungspflicht abzuziehen sei. In jedem Fall seien die kündigungsbedingten Einsparungen des Klägers, wie namentlich die Fahrt- und Verpflegungskosten von mindestens Fr. 30.– pro Tag bzw. Fr. 660.– pro Monat, von dessen Lohnersatzforderung in Abzug zu bringen. In der Duplik, in der die Beklagte zwar eingangs ankündigt, an ihren Ausführungen in der Klageantwort festzuhalten, folgen nichtsdestotrotz neue Angaben, indem geltend gemacht wird, dass ein allfälliger hypothetischer Lohn während der hypothetischen Kündigungsfrist nicht geschuldet sei oder auf maximal zwei Monatslöhne zu kürzen sei.

2.3.3. Dass derlei breitgefächerte Vorbringen zum anrechenbaren Erwerbseinkommen den Anforderungen der Substantiierungslast (BK-WALTER, Art. 8 ZGB N 199 f.; BSK ZGB I-LARDELLI/VETTER, Art. 8 N 29 und N 33; BGE 127 III 365 E. 2.b S. 368 m.w.H.) nicht zu genügen vermögen, bedarf wohl keiner weiteren Begründung.

2.3.4. Abgesehen davon verdient die Auffassung der Beklagten, wonach der Bezug von Arbeitslosenleistungen keinen Beweis für die effektive Erwerbslosigkeit und ernsthafte Stellensuchbemühungen des Klägers erbringe, keine Zustimmung. Vielmehr hat das Bundesgericht ausdrücklich entschieden, dass der Bezug von ALV-Taggeldern ohne Einstelltage eine Verletzung der Schadenminderungspflicht ausschliesst (JAR 1999 S. 201 unten, E. 3.b). Dieser höchstrichterlichen Auffassung ist selbstredend zu folgen, zumal die klägerische Behauptung, wonach die verfügbaren Einstelltage auf die vom Kläger erklärte ordentliche Kündigung zurückzuführen seien, seitens der Beklagten nicht bestritten wurde. Somit ist davon auszugehen, dass der Kläger während der hypothetischen Kündigungsfrist kein Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit erzielt und rechtsgenügende Bemühungen um eine neue Stelle unternommen hat.

2.3.5. Betreffend die behaupteten Einsparungen von Fr. 660.– pro Monat ist festzuhalten, dass der Kläger diese Abzüge bestritten hat. Die Beklagte hat weder in

der Klageantwort noch in der Duplik Beweismittel bezeichnet, welche die Richtigkeit ihrer Behauptung nachweisen könnten. Da die Beklagte die diesbezügliche Beweislast trägt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 6 zu Art. 337c OR, m.w.H.), bleiben diese Abzüge unbewiesen.

2.3.6. Entsprechend ist der dem Kläger zustehende Lohnersatz wie folgt zu beziffern: In den fünf Monaten vom 5. März 2021 (Tag nach dem Empfang der fristlosen Kündigung) bis 5. August 2021 (hypothetisches Ende des Arbeitsverhältnisses) hätte der Kläger angesichts seines Jahressalärs von Fr. 360'000.– insgesamt brutto Fr. 150'000.– verdient. Nach Abzug der Sozialabzüge für AHV/IV/EO/ALV in der Höhe von Fr. 9'600.– (6,4% von 150'000) sowie der ALV-Taggelder in der Höhe von Fr. 26'005.80 ist die Beklagte somit in Gutheissung des reduzierten Rechtsbegehrens 1 zu verpflichten, dem Kläger netto Fr. 114'394.20 zu bezahlen.

3. Der Kläger verlangt auf den Lohnersatz einen Verzugszins von 5% seit dem 5. März 2021. Gemäss Bundesgericht ist der Verzugszins für Ersatzansprüche gemäss Art. 337c OR in Anwendung von Art. 339 Abs. 1 OR ab dem Zeitpunkt der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung – bzw. ab dem darauffolgenden Tag – geschuldet (Urteil des Bundesgerichts 4A\_126/2021 vom 5. Juli 2021 E. 4.4, m.w.H.). Der Zins beträgt 5% p.a. (Art. 104 Abs. 1 OR). Es ist unbestritten, dass die fristlose Kündigung vom 1. März 2021 am 4. März 2021 beim Kläger eingegangen ist. Das Zinsbegehren ist somit ausgewiesen.

4.1.1. Der Kläger verlangt von der Beklagten gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR eine Strafzahlung in der Höhe von Fr. 90'000.–, mithin eine Entschädigung von drei Monatslöhnen, da ihn keinerlei Verschulden an der fristlosen Kündigung treffe und da diese gleichzeitig aufgrund der Art und Weise des Vorgehens der Beklagten missbräuchlich sei. Demgegenüber macht die Beklagte geltend, dass selbst bei Annahme einer Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung eine Entschädigung aufgrund der Umstände nicht gerechtfertigt sei, weshalb dieser Antrag des Klägers vollumfänglich abzuweisen sei.

4.1.2. Das Gericht kann den Arbeitgeber verpflichten, den Arbeitnehmer zusätzlich für die ungerechtfertigte, fristlose Entlassung zu entschädigen (Art. 337 Abs. 3

OR); dies nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände. Der Entschädigung kommt Genugtuungs- und Strafcharakter zu, wobei es sich um eine Kann-Vorschrift handelt, so dass der Richter im Normalfall eine solche zuspricht, jedoch unter Würdigung aller Umstände im Einzelfall anders entscheiden kann, sofern ausserordentliche Umstände vorliegen. Einfliessen können dabei grundsätzlich auch Umstände, die sich erst nach der Kündigung zutragen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 8 zu Art. 337c OR, m.w.H.).

4.2.1. Obwohl es sich bei Art. 337c Abs. 3 OR um eine Kann-Vorschrift handelt, ist die Entschädigung in der Regel geschuldet, sofern nicht ausserordentliche Umstände vorliegen (Urteil des Bundesgerichts 4C.395/2005 vom 1. März 2006 E. 7.1, BGE 116 II 300 E. 5a).

4.2.2. Dass in casu ausserordentliche Umstände vorliegen würden, wird von der Beklagten nicht dargelegt. Entsprechend ist der Anspruch des Klägers auf eine Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR zu bejahen.

4.2.3. In der Höhe darf die Entschädigung den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen, wobei das Gericht im freien Ermessen und unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände darüber entscheiden kann (Art. 337c Abs. 3 OR). Massgebende Bemessungskriterien sind die Strafwürdigkeit des Verhaltens der Arbeitgeberin, das Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, die Schwere der Folgen für den Arbeitnehmer sowie das allfällige Mitverschulden des Arbeitnehmers und die finanzielle Situation beider Parteien (Urteil des Bundesgerichts 4C.395/2005 vom 1. März 2006 E. 7.1 = JAR 2007 S. 206 m.H.a. BGE 123 III 246 E. 6a; BGE 119 II 157 E. 2b). In die Beurteilung miteinfließen können aber auch die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Alter der betroffenen Person, allfällige familiäre Verpflichtungen oder der Gesundheitszustand. Einfliessen kann auch die Tatsache, dass die Begründetheit der fristlosen Entlassung nur deshalb verneint wurde, weil der Arbeitgeber mit seiner Reaktion zu lange zuwartete (Urteil des Bundesgerichts 4C.395/2005 vom 1. März 2006 E. 7.2 = JAR 2007 S. 206, BGE 120 II 243 E. 3.e; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 8 zu Art. 337c OR).

4.3. Die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Entlassung ist zwar wie erwähnt widerrechtlich, aber aufgrund der vom Kläger zuvor bereits erklärten ordentlichen Kündigung in einem eher leichtgradigen Ausmass. Das Verhalten der Beklagten ist strafwürdig, jedoch mit Blick auf die recht lange Dauer der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist (sechs Monate), die zur Folge hat, dass die Beklagte für einen Zeitraum von fünf Monaten Lohnersatz schuldet, ebenfalls in recht geringem Umfang. In der Klage fehlen substantiierte Vorbringen zur Behauptung, die Kündigung sei missbräuchlich: Inwiefern die "Art und Weise" des Vorgehens der Beklagten im Zusammenhang mit der fristlosen Kündigung nicht vertretbar gewesen sein soll, wird vom Kläger nicht ausgeführt. Nur geringfügig konkreter sind die diesbezüglichen Ausführungen in der Replik. Die Art und Weise der Kündigung kann missbräuchlich sein (z.B. demütigende, mit Blossstellung verbundene Kündigung oder schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 4 zu Art. 336 OR S. 997 f., m.w.H.), aber der Kläger behauptet nichts Dergleichen (die Beklagte rügte die fehlende Substantiierung, weshalb es keines gerichtlichen Substantiierungshinweises bedurfte). Der Kläger scheint der Auffassung zu sein, dass jede fristlose Kündigung auch als missbräuchlich zu qualifizieren ist. Da diese Auffassung keine Zustimmung verdient, ist die Kündigung nicht als missbräuchlich einzustufen, weshalb die Pönale unter diesem Titel nicht zu erhöhen ist. Dasselbe gilt in Bezug auf den Umstand, dass der Kläger nicht – zumindest nicht substantiiert – behauptet, als Folge der fristlosen Kündigung in seiner Persönlichkeit verletzt worden zu sein. Die vom Kläger ins Feld geführte Differenz zwischen Lohn und Entschädigung der Arbeitslosenkasse ist kein Faktor, welcher die Bemessung der Pönalen beeinflussen würde. Ein Mitverschuldensabzug ist nicht geboten. Zu Buche schlägt jedoch die recht kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses vom 6. Januar 2020 bis 4. März 2021. Insgesamt erscheint eine Entschädigung in der Höhe von Fr. 20'000.– angemessen.

4.4. Der Kläger verlangt auf die Entschädigung einen Verzugszins von 5% seit dem 5. März 2021. Aus den genannten Gründen (vgl. vorne Ziffer V.3.), die an dieser Stelle analog gelten, ist das Zinsbegehren ausgewiesen.

5. Betreffend Rechtsbegehren 1 ist die Beklagte somit zu verpflichten, dem Kläger netto Fr. 114'394.20 zuzüglich Verzugszins zu 5% seit 5. März 2021 zu bezahlen. Betreffend Rechtsbegehren 2 ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 20'000.– brutto für netto zuzüglich Verzugszins zu 5% seit 5. März 2021 zu bezahlen. Im Mehrbetrag ist die Klage abzuweisen.

## **VI. Kosten- und Entschädigungsfolgen**

1.1. Der Streitwert des vorliegenden Verfahrens beträgt Fr. 223'609.20. Das Verfahren ist kostenpflichtig (Art. 114 lit. c ZPO e contrario). Die Kosten- und Entschädigungsfolgen richten sich nach dem Obsiegen und Unterliegen der Parteien (Art. 106 ZPO).

1.2. Betreffend Rechtsbegehren 1 obsiegt der Kläger im Umfang von Fr. 114'394.20. Betreffend Rechtsbegehren 2 obsiegt der Kläger im Umfang von Fr. 20'000.–. Insgesamt ergibt dies ein Obsiegen des Klägers im Umfang von Fr. 134'394.20 und damit zu rund 60%.

2.1. Zunächst zu den erstinstanzlichen Gerichtskosten: Bei einem Streitwert von Fr. 223'609.20 beträgt die Grundgebühr gemäss der zürcherischen Gerichtsgebührenverordnung rund Fr. 13'700.– (§ 4 Abs. 1 GebV OG). Aufgrund des Zeitaufwands des Gerichts (z.B. Durchführung einer Instruktionsverhandlung; Entscheidung über prozessuale Anträge; mehrtägiges Beweisverfahren) und der Schwierigkeit des Falles (aufwändige Beweiswürdigung) ist die Grundgebühr in Anwendung von § 4 Abs. 2 GebV OG um rund 75% zu erhöhen, weshalb die Entscheidungsgebühr auf Fr. 24'000.– festzusetzen ist. Zu den erstinstanzlichen Gerichtskosten (Art. 95 Abs. 2 lit. c-d ZPO) zählen auch die Kosten der Beweisführung von Fr. 300.– (Zeugenentschädigung) und der Übersetzung von insgesamt Fr. 937.50. Die erstinstanzlichen Gerichtskosten von gesamthaft Fr. 25'237.50 sind ausgangsgemäss zu 60 % von der Beklagten (Fr. 15'142.50) und zu 40 % vom Kläger (Fr. 10'095.–) zu tragen.

2.2.1. Zu den zweitinstanzlichen Gerichtskosten: Überlässt – wie vorliegend geschehen – die kantonale Rechtsmittelinstanz die Verteilung der Prozesskosten des

Rechtsmittelverfahrens der Vorinstanz, hat die spätere Kostenverteilung aufgrund des endgültigen Gesamtergebnisses in der Hauptsache zu erfolgen und nicht aufgrund des Ausgangs des Rechtsmittelverfahrens (ZR 2018 Nr. 55; vgl. auch act. 57 S. 34, "gemäss Ausgang des erstinstanzlichen Verfahrens").

2.2.2. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr hat das Obergericht auf Fr. 6'000.– festgesetzt. Ausgangsgemäss sind die zweitinstanzlichen Gerichtskosten zu 60 % von der Beklagten (Fr. 3'600.–) und zu 40 % vom Kläger (Fr. 2'400.–) zu tragen.

2.3. Soweit möglich, sind die erst- und zweitinstanzlichen Gerichtskosten von insgesamt Fr. 31'237.50 gemäss Art. 111 Abs. 1 ZPO aus den von beiden Parteien – vor erster wie auch vor zweiter Instanz – geleisteten Prozesskostenvorschüssen zu beziehen (Fr. 13'700.– vom Kläger; Fr. 10'125.– von der Beklagten im Berufungsverfahren LA220028, Fr. 600.– von der Beklagten). Der Fehlbetrag in der Höhe von Fr. 6'812.50 ist von der Beklagten nachzufordern. Die Beklagte ist ausgangsgemäss zu verpflichten, dem Kläger Fr. 1'205.– (Differenz zwischen dem vom Kläger geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 13'700.– und seinem Anteil von 40% an den erst- und zweitinstanzlichen Gerichtskosten von insgesamt Fr. 31'237.50, der sich auf Fr. 12'495.– beläuft) zu ersetzen.

2.4. Zu den Gerichtskosten zählen überdies auch die Kosten des Schlichtungsverfahrens (Art. 95 Abs. 2 lit. a i.V.m. Art. 207 Abs. 2 ZPO). Der Streitwert im Schlichtungsverfahren lag bei Fr. 271'000.–, wofür eine Schlichtungspauschale von Fr. 1'040.– veranschlagt wurde. Eingeklagt hat der Kläger aber nur Fr. 223'609.20, wofür eine Schlichtungspauschale von Fr. 900.– in Ansatz zu bringen ist (§ 3 Abs. 1 GebV OG). Die Beklagte hat dem Kläger davon Fr. 540.– (60% von Fr. 900.–) zu ersetzen.

3.1. Die Höhe der Parteientschädigung richtet sich bei anwaltlich vertretenen Parteien nach der Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV).

3.2. Die Grundgebühr für die erstinstanzliche Parteientschädigung beträgt beim vorliegenden Streitwert gemäss § 4 Abs. 1 AnwGebV rund Fr. 16'740.– (exkl. MWSt). Sie ist aufgrund der Schwierigkeit des Falls angemessen um rund einen

Viertel auf Fr. 21'000.– (exkl. MWSt.) zu erhöhen (§ 4 Abs. 2 AnwGebV). Das aufwändige Verfahren (inkl. mehrtägige Beweisverhandlung) rechtfertigt gemäss § 11 Abs. 2 und 3 AnwGebV einen Pauschalzuschlag von rund 40% der erhöhten Grundgebühr, was zu einer Parteientschädigung von Fr. 29'000.– (exkl. MWSt.) führt. Aufgrund des Prozessausgangs hat der Kläger Anspruch auf eine verrechnungsweise reduzierte Prozessentschädigung von 20% von Fr. 29'000.– ( $60\% - 40\% = 20\%$ ), was einem Betrag von Fr. 5'800.– entspricht. Per 1. Januar 2024 wurde der Normalsatz der Mehrwertsteuer von zuvor 7,7% auf 8,1% erhöht. Da der im Verfahren AN210034 getätigte Aufwand vor dem Stichtag erfolgte, das Beweisverfahren danach durchgeführt wurde, fielen geschätzt 70% des Aufwands zum tieferen MWSt.-Satz an. Entsprechend ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine erstinstanzliche Parteientschädigung von (gerundet) Fr. 6'253.60 (inkl. MWSt.) zu bezahlen ( $\text{Fr. } 5'800 \times 0.7 = \text{Fr. } 4'060.– \text{ zzgl. } 7,7\% \text{ MWSt.} = \text{Fr. } 4'372.62$ ;  $\text{Fr. } 5'800.– \times 0.3 = \text{Fr. } 1'740.– \text{ zzgl. } 8,1\% \text{ MWSt.} = \text{Fr. } 1'880.94$ ).

3.3. Zur zweitinstanzlichen Parteientschädigung: Das Obergericht hat den Streitwert des Berufungsverfahrens mit Fr. 134'394.20 beziffert. Die Grundgebühr für die zweitinstanzliche Parteientschädigung beträgt bei diesem Streitwert gemäss § 4 Abs. 1 i.V.m. § 13 Abs. 1 AnwGebV rund Fr. 12'964.– (exkl. MWSt). Ein Herabsetzungsgrund liegt nicht vor. Aufgrund des Prozessausgangs hat der Kläger Anspruch auf eine verrechnungsweise reduzierte Prozessentschädigung für das zweitinstanzliche Verfahren von 20 % von Fr. 12'964.– ( $60\% - 40\% = 20\%$ ), zuzüglich 7.7% MWSt. (da das Verfahren vor dem besagten Stichtag abgeschlossen wurde), demnach auf (gerundet) Fr. 2'792.45.

3.4. Somit ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine verrechnungsweise reduzierte Parteientschädigung für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren von Fr. 9'046.05 (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

**Es wird erkannt:**

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 114'394.20 netto (Lohnersatz) sowie Fr. 20'000.– brutto für netto (Entschädigung), je nebst Zins zu 5% seit 5. März 2021, zu bezahlen. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
2. Die Entscheidgebühr wird festgesetzt auf:  
Fr. 24'000.00; die weiteren Kosten betragen:  
Fr. 937.50 Dolmetscherkosten  
Fr. 300.00 Zeugenentschädigung  

---

---

Fr. 25'237.50
3. Die Gerichtskosten für das erstinstanzliche Verfahren werden dem Kläger zu 40% (Fr. 10'095.–) und der Beklagten zu 60% (Fr. 15'142.50) auferlegt.
4. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren in der Höhe von Fr. 6'000.– werden dem Kläger zu 40% (Fr. 2'400.–) und der Beklagten zu 60% (Fr. 3'600.–) auferlegt.
5. Die Gerichtskosten werden aus den von den Parteien im erst- und zweitinstanzlichen Verfahren geleisteten Vorschüssen bezogen. Der Fehlbetrag in der Höhe von Fr. 6'812.50 wird von der Beklagten nachgefordert.  
Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 1'745.– (Fr. 1'205.– betreffend Prozesskostenvorschuss und Fr. 540.– betreffend Kosten des Schlichtungsverfahrens) zu bezahlen.
6. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine verrechnungsweise reduzierte Parteientschädigung für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren von Fr. 9'046.05 (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

[...]