

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. 5

Art. 337 OR, Art. 329g OR, Art. 16i EOG. Fristlose Verdachtskündigung. Anforderungen an die Substanziierung des wichtigen Grundes. Entschädigungsansprüche aus dem Vaterschaftsurlaub [seit 1. Januar 2024: Urlaub des anderen Elternteils].

Eine fristlose Kündigung aufgrund von Verdachtsmomenten erweist sich als risikoreich. Der Vorwurf, es seien mutmasslich "mehrere tausend Leads" (Kontaktdaten potentieller Kunden) vom Arbeitnehmer bzw. dessen Mitarbeiter an Dritte weitergegeben worden, vermag den Substanziierungsanforderungen im Zivilprozess nicht zu genügen. Gegenüber einem Mitarbeiter erhobene Vorwürfe können nicht per se dem Vorgesetzten angelastet werden. Es reicht nicht, verschiedene Verdachtsmomente zu benennen, die eine Weitergabe nicht konkret bezeichneter Leads nahelegen sollen.

Wurde der Arbeitnehmer während der hypothetischen ordentlichen Kündigungsfrist Vater, so ist die Vaterschaftsentschädigung [seit 1. Januar 2024: Entschädigung des anderen Elternteils] bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend zu machen.

Aus dem Urteil des **Arbeitsgerichts Zürich**, AN240008-L vom 29. September 2025 (gegen diesen Entscheid wurde kein Rechtsmittel ergriffen; Gerichtsbesetzung: Präsidentin lic. iur. S. Nabholz als Vorsitzende, die Arbeitsrichterin G. Meissner und der Arbeitsrichter H. Achberger sowie die Gerichtsschreiberin MLaw. G. Zappa):

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2 ff.; act. 19 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verurteilen, dem Kläger einen Betrag von insgesamt CHF 41'277.90 brutto, abzüglich die zwingend vorzunehmenden Sozialabzüge, nebst 5% Zins seit dem 15. September 2023, zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei zu verurteilen, dem Kläger einen Betrag von CHF 59'922.90, nebst Zins zu 5% seit dem 15. September 2023, zu bezahlen.
3. [... RB betreffend Arbeitszeugnis]
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 11. März 2024 (Datum Poststempel) reichte der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein. Die Klagebewilligung wurde vom Friedensrichteramt der Stadt Zürich, Kreise [...], datiert vom 06. Februar 2024, ausgestellt. Die dreimonatige Frist zur Klageeinreichung (Art. 209 Abs. 3 ZPO) wurde unter Berücksichtigung der Gerichtsferien gewahrt.
2. Mit Beschluss vom 26. März 2024 wurde dem Kläger Frist zur Leistung eines Kostenvorschusses angesetzt, den er innert Frist leistete. Mit Präsidialverfügung vom 12. April 2024 wurde der Beklagten Frist zur Erstattung der schriftlichen Klageantwort angesetzt. Mit Eingabe vom 17. Juni 2024 (Datum Poststempel) ersuchte die Beklagte um eine kurze Nachfrist zur Einreichung der Klageantwort. Diesem Begehren wurde mit Präsidialverfügung vom 18. Juni 2024 stattgegeben. Die Klageantwort datiert vom 27. Juni 2024 (Datum Poststempel) und ging samt Beilagen binnen Frist ein. Mit Präsidialverfügung vom 3. September 2024 wurde ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet. Die Replik und Duplik gingen fristgerecht am 5. November 2024 und am 27. Januar 2025 ein.

3. Die Duplik wurde dem Kläger mit Präsidialverfügung vom 30. Januar 2025 unter Gewährung einer 30-tägigen Frist zur freigestellten Stellungnahme zugestellt, auf die er mit Eingabe vom 5. März 2025 (Datum Poststempel) Stellung nahm. Mit Präsidialverfügung vom 12. März 2025 wurde die freigestellte Stellungnahme des Klägers vom 5. März 2025 der Beklagten zugestellt und sogleich den Parteien Frist angesetzt, um zu erklären, ob sie auf die Durchführung der Hauptverhandlung verzichten. Der Kläger verzichtete mit Eingabe vom 18. März 2025 und die Beklagte mit Eingabe vom 2. April 2025 auf die Durchführung einer mündlichen Hauptverhandlung. Gleichzeitig ersuchte die Beklagte das Gericht um Ansetzung einer Instruktionsverhandlung.

4. Mit Eingabe vom 3. April 2025 (Datum Poststempel) reichte die Beklagte ihre Stellungnahme samt Beilagen zur Stellungnahme des Klägers vom 5. März 2025 fristgerecht ein, welche dem Kläger zur Kenntnisnahme zugestellt wurde. Am 14. April 2025 erfolgte eine erneute Eingabe der Beklagten, welche mit Verfügung vom 8. Mai 2025 dem Kläger unter Ansetzung einer Frist zur Stellungnahme zugestellt wurde. Mit Eingabe vom 16. Mai 2025 nahm der Kläger entsprechend Stellung. Diese wurde sodann der Beklagten zur Kenntnisnahme zugestellt. Mit Schreiben vom 8. Juli 2025 reichte die Beklagte eine erneute Eingabe ein. Diese wurde mit Präsidialverfügung vom 15. Juli 2025 dem Kläger zur freigestellten Stellungnahme zugestellt, welcher mit Eingabe vom 4. August 2025 darauf antwortete. Mit Präsidialverfügung vom 22. August 2025 wurde diese der Beklagten zur Kenntnisnahme zugestellt, welche mit Eingabe vom 05. September 2025 ihr Replikrecht wahrgenommen hat. Mit Präsidialverfügung vom 16. September 2025 wurde die Eingabe vom 5. September 2025 dem Kläger mit dem Hinweis auf die begonnene Urteilsberatungsphase des Gerichts zugestellt.

5. Mit Vorladung vom 26. Mai 2025 waren die Parteien auf den 10. Juli 2025 zur Instruktionsverhandlung vorgeladen worden, wobei anlässlich derselben kein Vergleich geschlossen wurde.

6 Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Prozessuales

1. Örtliche und sachliche Zuständigkeit

Die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes Zürich ist unstrittig und gegeben. Da der Streitwert der Klage Fr. 30'000.– übersteigt, fällt die vorliegende Streitigkeit in die sachliche Zuständigkeit des Kollegialgerichts des Arbeitsgerichtes (§ 25 GOG ZH e contrario, § 20 i.V.m. § 15 Abs. 1 GOG ZH). Die übrigen Prozessvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass und sind erfüllt. Auf die Klage ist demnach einzutreten (Art. 59 Abs. 1 ZPO).

2. Streitwert / Verfahrensart

Der Streitwert der Klage beträgt Fr. 109'376.80 (Fr. 101'200.80 + Fr. 8'176.– [Streitwert Arbeitszeugnis von praxisgemäss einem Monatslohn]). Der Prozess ist im ordentlichen Verfahren zu führen (Art. 243 Abs. 1 und 2 ZPO e contrario).

Es ist zu erwähnen, dass in der Klagebewilligung der Streitwert der Rechtsbegehren 1 und 2 mit den Streitwerten derselben Rechtsbegehren in der Klage deckungsgleich sind, in der Klagebewilligung jedoch zusammenfassend ein Streitwert von Fr. 41'277.90 angegeben wird. Die Angabe des Streitwerts in der Klagebewilligung ist fakultativer Art und keine Gültigkeitsvoraussetzung. Eine unrichtige Nennung oder das Fehlen dieser Angaben führen nicht zur Ungültigkeit der Klagebewilligung (LB210054, Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich vom 7. Dezember 2021; BGE 139 III 273 E.2.3; BGer 4D_68/2013 vom 12. November 2013 E.3).

3. Substantiierung

Jede Partei hat die von ihr erhobenen Behauptungen in genügender Weise zu substantiieren. In einem ersten Schritt genügt es für die behauptungsbelastete Partei zwar, wenn sie dem Gericht eine einfache und schlüssige Behauptung unterbreitet. Die Schlüssigkeit entfällt jedoch, wenn die Gegenpartei die Behauptung bestreitet. In diesem Fall muss die behauptungsbelastete Partei die Schlüssigkeit der Tatsachenbehauptung durch Zerlegung in Einzeltatsachen und

detaillierte Begründung wiederherstellen. Die Tatsachenbehauptungen müssen dabei so formuliert sein, dass sie als Beweissatz in die Beweisaufnahme aufgenommen werden können (BGE 136 III 322 E. 3.4.2; BGE 127 III 365 E. 2b; Urteil des Bundesgerichts Nr. 4A_412/2019 vom 27. April 2020, E. 4.1 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts Nr. 4A_443/2017 vom 30. April 2018, E. 2.1). Rechtserhebliche Behauptungen müssen überdies in der Rechtschrift selbst vorgebracht werden. Ausnahmsweise kann zwar ein Aktenstück Teil einer Parteibehauptung sein. Voraussetzung ist jedoch, dass in der Rechtschrift klar referenziert ist, welcher Teil des betreffenden Aktenstücks die prozessrelevante Behauptung darstellen soll (Urteil des Bundesgerichts Nr. 4A_280/2019 vom 14. Oktober 2019, E. 4.1; Urteil des Bundesgerichts Nr. 4A_443/2017 vom 30. April 2018, E. 2.2.1 f.; Urteil des Bundesgerichts Nr. 4A_281/2017 vom 22. Januar 2018, E. 5). Weiter müssen die Beweismittel nach Massgabe von Art. 152 Abs. 1 ZPO in Verbindung mit Art. 221 Abs. 1 lit. e ZPO eindeutig der damit zu beweisenden Tatsachenbehauptung zugeordnet werden können (Urteil des Bundesgerichts Nr. 4A_56/2013 vom 4. Juni 2013, E. 4.4). Kommt eine Partei ihrer Substantiierungslast nicht oder nur ungenügend nach, bleiben die betreffenden Tatsachen unberücksichtigt und es ergeht ein Sachentscheid ohne Beweisabnahme (BK ZPO-BRÖNNIMANN, Art. 152 ZPO N 3; vgl. auch BGE 108 II 337 E. 3 m.w.H.).

Das Gegenstück zur Behauptungslast bildet die Bestreitungslast. Demnach hat die Gegenpartei im Einzelnen darzutun, welche behaupteten Tatsachen anerkannt und welche bestritten werden. Je detaillierter die Behauptungen sind, desto höher sind die Anforderungen an die Bestreitungen (Urteil des Bundesgerichts Nr. 4A_281/2017 vom 22. Januar 2018, E. 4.3). Bei detaillierten Behauptungen genügen pauschale Bestreitungen nicht. Ebenso wenig genügen generelle Ausführungen am Anfang einer Rechtschrift, dass alles bestritten werde, was nicht dem eigenen Tatsachenvortrag entspreche. Diesfalls ist – ausser die Bestreitungen werden erkennbar an anderer Stelle ausgeführt – von unbestrittenen Tatsachen auszugehen (BGE 141 III 433 E. 2.6 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts Nr. 4A_443/2017 vom 30. April 2018, E. 4.1; Urteil des Bundesgerichts

Nr. 4A_281/2017 vom 22. Januar 2018, E. 4.3; BK ZGB-WALTER, Art. 8 ZGB N 191).

III. Sachverhalt und Prozessstandunkte

1. Der Kläger war vom 1. September 2016 bis Ende Februar 2020 bei der C._ angestellt, per 1. März 2020 wurde sein Arbeitsverhältnis auf die Beklagte übertragen. Zunächst war er in der Funktion als Informatiker, Software Ingenieur und im Marketing tätig. Vom 1. Januar 2022 bis 1. August 2023 war der Kläger Marketingleiter der Beklagten. Nach einer Vertragsanpassung war der Kläger zuletzt als "Stellvertreter Marketing Leiter" bei der Beklagten angestellt und erzielte einen Bruttomonatslohn von Fr. 8'176.– zuzüglich eines 13. Monatslohnes sowie einer monatlichen Spesenpauschale von Fr. 1'000.–. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde seitens der Beklagten am 15. September 2023 fristlos aufgelöst.

2. Die Beklagte ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz im Kanton Zürich und im Handelsregister eingetragen. Sie bezweckt gemäss Handelsregisterauszug [im Wesentlichen: Beratung, Vermittlung, Verkauf und Verwaltung im Versicherungsbereich]. Zu diesem Zweck generiert die Beklagte über verschiedene Initiativen Leads, d.h. Daten von potentiellen Kundinnen und Kunden. Die Beklagte investiert in die Generierung von Leads und generiert diese bspw. über Webseiten (Landing Pages, wie ...), Anlässe (Events) oder Wettbewerbe. Sie erfasst und verwaltet die Leads zentral in ihrem Customer Relationship Management (CRM) - System.

3. Der Kläger macht geltend, es habe keinen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung durch die Beklagte vorgelegen, weshalb ihm der Lohn zustehe, welcher er bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist verdient hätte. Zusätzlich macht der Kläger eine Entschädigung für die fristlose Entlassung in Höhe von sechs Monatslöhnen geltend. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, die fristlose Entlassung sei gerechtfertigt gewesen, da ein wichtiger Grund vorgelegen habe.

IV. Fristlose Kündigung

1. Parteistandpunkte

1.1. Kläger (Klage)

Der Kläger macht geltend, es habe kein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vom 15. September 2023 vorgelegen. Er habe keinesfalls vom Geschäftsgeheimnis eingeschlossene sensible Daten an Dritte weitergegeben. Er macht aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung Schadenersatz i.S.v. Art. 337c Abs. 1 OR geltend, wobei die ausschlaggebende Kündigungsfrist gemäss letztem Arbeitsvertrag vom 7. Juli 2023 zwei Monate betrage. Zusätzlich verlängere sich die Kündigungsfrist von zwei Monaten um zwei Wochen bzw. 10 Urlaubstage, da er während der ordentlichen Kündigungsfrist Vater geworden sei (Art. 329g Abs. 1 OR). Dazuzurechnen seien anteilmässig 4 Ferientage, da der Kläger zum Kündigungszeitpunkt 5 Ferientage für 2023 offen gehabt habe, sowie ein anteilmässiger Bonus für das Jahr 2023, welcher jährlich Fr. 12'500.– betragen habe. Weiter verlangt der Kläger aufgrund der fristlosen, ungerechtfertigten Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen (Art. 337c Abs. 3 OR).

1.2. Beklagte (Klageantwort)

1.2.1. Die Beklagte erklärt zusammenfassend, die fristlose Kündigung sei aufgrund eines dringenden und durch Beweise erhärteten Tatverdachts erfolgt, dass der Kläger im Frühjahr 2023 (während seines Arbeitsverhältnisses) in Missbrauch seiner Funktion wiederholt bzw. systematisch Geschäftsopportunitäten, namentlich qualifizierte Kundenkontakte, nachfolgend Leads, zu kommerziellen Zwecken an ein vom Kläger mit weiteren Personen aufgebautes Callcenter in [Land] (D._) weitergegeben habe. Die so generierten Termine seien dann an ein Konkurrenzunternehmen (E._) zur Vermarktung weitergeleitet worden. Dies habe zu einem noch nicht bezifferbaren kommerziellen Schaden und einem gravierenden und irreversiblen Vertrauensverlust bei der Beklagten geführt. Die Beklagte habe den Kläger damit am 15. September 2023 konfrontiert und sich danach gezwungen gesehen, dem Kläger am gleichen Tag fristlos zu kündigen.

1.2.2. Dem Kläger habe in der Funktion als Informatiker, Software Ing. & Marketing, insbesondere die selbstständige Betreuung und Unterstützung der Mitarbeitenden der Beklagten in Informatikfragen sowie die Erarbeitung von Marketingstrategien in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung obliegen. Aufgrund seiner Funktion im Marketingteam und später als Marketingleiter sowie des ihm entgegengebrachten Vertrauens, habe der Kläger das gesamte Leadgenerierungskonstrukt gestaltet, mit aufgebaut und verantwortet. Sein Einflussbereich habe sowohl die Landingpages und die Software F._ umfasst, welche für die Übermittlung von den Daten aus der Landingpages ins CRM verantwortlich sei. Er habe die absolute Kontrolle über praktisch alle Domains der Beklagten über Anbieter wie G._ und H._ gehabt. Auch die Verwaltungssoftware von AA._ I._ sei ausschliesslich über den Kläger verwaltet worden.

1.2.3. Nach einem Hinweis am 12. September 2023 hätten interne Abklärungen der Beklagten ergeben, dass Leads der Beklagten an die Gesellschaft D._ und E._ weitergegeben worden seien. Zur Leadgenerierung und -weiterleitung würden die auf den Landing Pages eingegebenen Daten automatisch mit Hilfe von Softwareprodukten wie F._ (Tool zur Automatisierung bzw. Leadgenerierung) im Kundenverwaltungssystem (CRM) der Beklagten eingespeist. Eine Speicherung der Leads an anderer Stelle oder Weitergabe an Dritte sei nicht vorgesehen. Sowohl der Kläger als auch J._K._ hätten im Rahmen ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmer der Beklagten umfassenden Zugang zu diesem CRM-System gehabt. Gemäss den internen Abklärungen und Analysen habe das vom Kläger und J._K._ für die Beklagte eingerichtete Softwaretool die Leads zusätzlich an ein privates Google Konto von J._K._ weitergeleitet. Leads seien an Google-Sheets-Dokumente weitergeleitet worden, die mit den Adressen "leads.[B._]@gmail.com" und "leads[...].@gmail.com" verknüpft gewesen seien. Dies sei nie von der Beklagten autorisiert worden und keinerlei andere Mitarbeiter hätten Zugriff auf diese E-Mailadressen gehabt. Auch sei die private E-Mailadresse von J._K._ "leads[...].@gmail.com" in der Softwarelösung F._ weitaus häufiger als seine geschäftliche E-Mail verlinkt, mit den meisten Administratorrechten ausgestattet und als "Owner" registriert gewesen.

1.2.4. Die Analyse habe darüber hinaus gezeigt, dass J._K._ im Code der Website [...] nicht nur eine Anbindung an das CRM der Beklagten eingerichtet, sondern auch seine individuelle E-Mail-Adresse hinterlegt habe (ohne geschäftliche Notwendigkeit oder Nützlichkeit). So sei jeder für die Beklagte generierte Lead als E-Mail mit allen eingegebenen Daten an seine eigene E-Mail-Adresse " J._K._ [B_]ch" weitergeleitet worden. Des Weiteren seien auf der Landing Page [...] mittels einer Weiterleitung die Leads nicht nur zu F._ (wie von der Beklagten gewünscht), sondern auch auf die Webseite [...] weitergeleitet worden, welche unter der Kontrolle des Klägers stehe und diese auch beanspruche, obwohl er sie im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten aufgebaut und sie Eigentum der Beklagten darstelle. Darüber hinaus sei auffällig, dass auf dem Softwarebaukasten AF._, der vom Kläger und von J._K._ für die Beklagte betreut worden sei, nicht nur die für die Leadgenerierung der Beklagten verwendeten Landing Pages betreut worden seien, sondern sie dieses Konto auch für die Erstellung und Betreuung einer Webseite der Konkurrentin E._ genutzt hätten. So seien mehrere tausend Leads von der Beklagten generiert, aber vom Kläger und J._K._ an Dritte weitergegeben worden. Es sei so ein Schaden in sechs- bzw. siebenstelliger Höhe entstanden, ausgehend von einer durchschnittlichen, branchenüblichen Bewertung im zweistelligen Bereich pro Lead.

1.2.5. Nach dem Hinweis vom 12. September 2023 habe die Beklagte den Kläger und J._K._ umgehend zur Rede gestellt. Am 15. September 2023 habe ein persönliches Gespräch mit dem Kläger stattgefunden, an dem seitens der Beklagten L._M._(CFO), N._O._ (Generalsekretär und Vizepräsident des Verwaltungsrates) und P._Q._(Marketingleiter) teilgenommen hätten. Die Beklagte habe den Kläger mit den gegen ihn erhobenen Vorwürfen konfrontiert, wobei sich der Kläger nicht kooperativ oder einsichtig gezeigt habe. Er habe jegliche Beteiligung seinerseits bestritten und habe damit weitere Abklärungen der Beklagten vereitelt. Die Beklagte führt für den Fall, dass das Gericht wider Erwarten davon ausgehen sollte, dass das Verhalten des Klägers eine restlose Aufklärung der Geschehnisse durch die Beklagte nicht vereitelt habe, an, dass die Handlungen, derer der Kläger verdächtigt worden sei bzw. noch verdächtigt werde, mutmasslich den Tatbeständen der ungetreuen Geschäftsbesorgung im Sinne von

Art. 158 StGB sowie der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen der Beklagten im Sinne von Art. 162 StGB entsprechen und zusätzlich eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht nach Art. 321a Abs. 3 OR darstellen würden.

1.2.6. Aufgrund des damit verbundenen irreparablen Vertrauensverlusts sei der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar gewesen. Die fristlose Kündigung sei am 15. September 2023 mündlich ausgesprochen sowie begründet und dem Kläger gleichzeitig ein schriftliches Kündigungsschreiben übergeben worden, welches er sich geweigert habe, zu unterschreiben. Die Beklagte habe deshalb dem Kläger eine Kopie per Einschreiben und A-Post-Plus zugeschickt. Am 16. September 2023 habe der Kläger die Beklagte per E-Mail um eine Begründung der fristlosen Kündigung ersucht, welche die Beklagte ihm am 8. November 2023 zukommen habe lassen. Auch J._K._ sei am 15. September 2023 durch die Beklagte fristlos gekündigt worden.

1.3. Kläger (Replik)

1.3.1. Der Kläger bestreitet die Ausführungen der Beklagten und erklärt, es habe zu keinem Zeitpunkt ein entsprechender begründeter Verdacht vorgelegen. Er habe keine Daten an ein Callcenter oder Konkurrenzunternehmen zugänglich gemacht. Die Beklagte lege hierzu keine stichhaltigen Beweise vor, mache keine Angabe dazu, wer bzw. welche Person den Hinweis geliefert habe und reklamiere auch keinen Schaden.

1.3.2. Der Kläger sei nie selbstständig für die Betreuung und Unterstützung der Mitarbeitenden der Beklagten zuständig oder jemals Marketingleiter der Beklagten gewesen, sondern stets einem Vorgesetzten unterstellt. Er bestreitet, für die Landingpages oder die Software F._ verantwortlich gewesen zu sein. Auch sei die Behauptung falsch, wonach der Kläger die absolute Kontrolle über praktisch alle Domains der Beklagten über Anbieter wie G._ und H._ gehabt haben solle. Auch sei die Verwaltungssoftware von AA._ "I._" nicht ausschliesslich über den Kläger verwaltet worden. Er sei seinen Vorgesetzten unterstellt gewesen (R._S._, T._U._, V._W._, X._Y._, L._M._, P._Q._). Z._A._ habe ihn bspw. beauftragt, die Domains zu reservieren. Das Konto bei G._ sei mit der Zustimmung der Vorgesetzten des

Klägers für den Kauf von Domainnamen eröffnet worden – dies mit der E-Mailadresse @[B.]ch. Ein H.-Konto sei dem Kläger nicht bekannt. Alle Landingpages seien vom gesamten IT-Team der Beklagten verwaltet worden und seien stets im Besitz der Beklagten gewesen. Es sei zutreffend, dass der Kläger Zugriff auf das CRM-System der Beklagten gehabt habe, jedoch habe dies auch das gesamte IT-Team der Beklagten und der Vorgesetzte Herr V._W._ gehabt. Die Software F._ sei nicht durch den Kläger eingeführt worden und er sei nie Administrator des entsprechenden Kontos gewesen. [Die Software] F._ sei aufgrund von Sicherheitslücken zum CRM dazwischengeschaltet worden. Weiter habe der Kläger den Server AA._ im Auftrag von T._U._ und R._S._ gekauft und sei durch den Kläger im Rahmen seiner Marketingtätigkeit für die Beklagte genutzt worden, insbesondere im Zusammenhang mit den Landingpages. Aus der E-Mail vom 20. Februar 2020 gehe hervor, dass insbesondere Herr R._S._, Herr T._U._ und Herr AB._AC._ über den Server AA._ informiert gewesen seien.

1.3.3. Der Kläger habe erst im Rahmen seiner Kündigung vom 15. September 2023 über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe grob und ohne Belege, insb. ohne Vorlage der Auszüge gemäss act. 16/4-10, Kenntnis erhalten. Ob und welche internen Abklärungen durch die Beklagte durchgeführt worden seien, für welche keine Beweise vorliegen würden, wisse der Kläger nicht.

1.3.4. Anders als von der Beklagten behauptet, sei der Kläger nicht federführend bei der Gestaltung und Programmierung der Webseiten gewesen. Vielmehr habe er bei diesen mitgewirkt, jedoch sei die Gesellschaft AD._ mit der Hauptprogrammierung der Webseiten beauftragt gewesen. AD._ sei durch den Kläger zusammen mit seinem Bruder und einem Dritten gegründet worden. Zwischen der AD._ und der Beklagten bestehe ein Vertrag, welcher am 1. März 2021 geschlossen worden sei. Die Beklagte habe nie einen Interessenskonflikt geltend gemacht. Die "SuisseAE._"-Webseite sei von AD._ entwickelt und der Beklagten zur Verfügung gestellt worden. Deren Zwischenschaltung habe die Beklagte vor negativen Bewertungen geschützt. Der Kläger bestreitet seine ausschliessliche Kontrolle über die SuisseAE._-Webseite.

Alle Webseiten, welche die Marke AE._ verwenden würden, würden AD._ gehören. AD._ habe diese Marke der Beklagten zur Nutzung zur Verfügung gestellt.

1.3.5. Weiter weist der Kläger die Ausführungen der Beklagten zurück, gemäss welchen er das Konto AF._ für die Erstellung bzw. Betreuung einer Webseite der Konkurrentin E._ verwendet habe.

1.4. Beklagte (Duplik)

1.4.1. Die Beklagte macht in der Duplik geltend, ihre internen Abklärungen hätten ergeben, dass der Kläger bereits im Frühjahr 2023 damit begonnen habe, die von der Beklagten finanzierten und produzierten Leads systematisch an die vom Kläger mit weiteren Personen aufgebaute Parallelstruktur (D._) in [Land] weiterzuleiten. So habe D._ aufgrund dieser Leads Termine vereinbaren und die generierten Termine an E._ zur Vermarktung weiterleiten können, was sich aus entsprechenden Whatsapp-Gruppenchats ergebe. Auch sei der Kläger zum Zeitpunkt der Erstellung des Gruppenchats am 15. April 2023 und der Gründung der Konkurrenzgesellschaft D._ am 26. April 2023 in ungekündigtem Arbeitsverhältnis mit einem Pensum von 100 % bei der Beklagten angestellt gewesen. Der Kläger habe in diesem Gruppenchat eine Administratorenrolle innegehabt und sei darin spätestens am 18. Juni 2023 aktiv geworden. In diesem Chat seien die Anzahl der Leads der Beklagten und deren Performance besprochen, Ziele festgelegt, Termine angekündigt, Feedback eingeholt und Vertragsabschlüsse gefeiert worden. Der Kläger habe das ihm von der Beklagten entgegengebrachte Vertrauen missbraucht und in Zusammenarbeit mit J._K._ Leads der Beklagten aus verschiedenen Produkten bzw. Arbeitsmitteln der Beklagten kopiert und für fremde Zwecke verwendet. Im Gruppenchat seien die entsprechenden Leads zu Terminen verarbeitet und Vertragsabschlüsse gefeiert worden.

1.4.2. Auch monetär habe sich das Zusammenspiel für die Beteiligten und den Kläger ausgezahlt. So habe J._K._ am 28. August 2023 bspw. festgehalten, dass bis zu diesem Zeitpunkt 573 Krankenkassen-Leads im Wert von Fr. 25'785.– an D._ und E._ geliefert worden seien. Es sei zu berücksichtigen, dass die Beteiligten

geringe Kosten gehabt hätten, da sie das Netzwerk der Beklagten genutzt und von deren kostenintensiven Investitionen in die Leadgenerierung profitiert hätten. Die Beklagte gehe davon aus, dass mehrere tausend Leads von ihr generiert, aber vom Kläger und J._K._ an Dritte weitergegeben worden seien. Ausgehend von der von J._K._ geäußerten Bewertung von Fr. 4.– - Fr. 50.– pro Lead habe der Kläger und seine Gehilfen der Beklagten einen Schaden in sechs- bzw. siebenstelliger Höhe zugefügt.

1.4.3. Duplicando erklärt die Beklagte zusätzlich, der Kläger lege mit den eingereichten Dokumenten, namentlich E-Mails und auf seine Mailadresse geschickte Geschäftsunterlagen gemäss act. 21/15-26, verschiedene Unterlagen ins Recht, die er sich rechtswidrig beschafft habe und welche demnach prozessual unbeachtlich seien. Wie aus den Unterlagen hervorgehe, habe der Kläger sie auf seiner geschäftlichen E-Mailadresse bei der Beklagten (A._@B_.ch) erhalten. Der Kläger sei zu keinem Zeitpunkt berechtigt gewesen, sich diese Unterlagen auf seine private E-Mailadresse zu senden oder sie sonst privat zu speichern. Spätestens nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe der Kläger der Beklagten die Unterlagen zurückgeben und sie auf sämtlichen privaten Datenträgern löschen müssen. Offensichtlich sei der Kläger seinen diesbezüglichen, arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachgekommen. Der Kläger offenbare damit unmissverständlich, dass es ihm am notwendigen Verständnis dafür fehle, welche Unterlagen und Daten ihm und welche der Beklagten als seine ehemalige Arbeitgeberin gehören würden.

1.5. Stellungnahme Kläger zur Duplik (Stellungnahme Duplik)

Der Stellungnahme des Klägers zur Duplik lassen sich keine Noven entnehmen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Kläger erneut die Vorbringen der Beklagten bestreitet und sich auf den Standpunkt stellt, für die Behauptungen der Beklagten lägen keine Beweise vor bzw. die durch die Beklagte vorgebrachten Beweise würden keine Beweise gegen den Kläger darstellen.

Hinsichtlich des beklagtischen Vorwurfs rechtswidrig beschaffter Beweismittel entgegnet der Kläger, er sei durch die Beklagte zu keinem Zeitpunkt aufgefordert

worden, irgendwelche Dokumente bzw. Mailverläufe zu löschen. Auch sei im Arbeitsvertrag keine entsprechende Klausel bzw. Weisung zu finden. Es komme hinzu, dass der Laptop, mit welchem der Kläger arbeite, ein privater Laptop und kein geschäftliches Gerät der Beklagten darstelle.

1.6. Stellungnahme Beklagte zur Dupliknovenstellungnahme

Zusammenfassend wiederholt die Beklagte in ihrer Stellungnahme die bereits getätigten Ausführungen, wonach der Kläger und J._K._ die auf den Landing Pages der Beklagten eingehenden Leads an eigene E-Mail-Adressen bzw. auf von ihnen selbst erstellten Tabellen umgeleitet hätten, um sie für eigene kommerzielle Zwecke zu verwenden.

Zu den Ausführungen des Klägers, wonach es sich bei den Leads in den Textnachrichten nicht um Leads der Beklagten handeln solle, bringt die Beklagte das Beispiel von Herrn AF._ vor. Die Beklagte erklärt, sie habe schon seit dem 4. Oktober 2022 über diesen Lead verfügt und habe diesen damals von [Namen einer Marketingagentur] erworben. Die Beklagte habe (trotz zumutbarer Sorgfalt) nicht davon ausgehen können, dass der Kläger wahrheitswidrig und erstmalig behaupten würde, die in den Chatverläufen besprochenen Leads würden nicht von der Beklagten stammen. Entsprechend würden die von der Beklagten neu eingereichten Beweismittel sowie Tatsachenbehauptungen die gesetzlichen Vorgaben erfüllen und seien prozessual zu beachten.

1.7. Noveneingabe der Beklagten

Mit Eingabe vom 14. April 2025 teilte die Beklagte mit, die Staatsanwaltschaft [...] werde am 15. Mai 2025 den Kläger sowie J._K._ als beschuldigte Personen einvernehmen. Das Strafverfahren sei bereits im Jahr 2023 eröffnet worden (Verfahrensnummer ...), nachdem die Beklagte am 16. Oktober 2023 eine entsprechende Strafanzeige erstattet habe. Aufgrund der Vorladung sei erwiesen, dass die Schweizer Strafverfolgungsbehörden die Auffassung der Beklagten teilen würden und den Kläger sowie J._K._ verdächtigen würden, sich u.a. der ungetreuen Geschäftsbesorgung strafbar gemacht zu haben. Die Beklagte sehe

sich in ihrem Ursprungsverdacht bestätigt. Es handle sich um ein echtes Novum, welches prozessual angemessen zu berücksichtigen sei.

1.8. Stellungnahme des Klägers zur Noveneingabe der Beklagten

Der Kläger führt aus, es handle sich bei act. 39/27-28 (Auszug aus CRM der Beklagten und Auszug aus Datenbank der Beklagten), aus welchen der Name des Kunden AF._ hervorgehe, um unzulässige Noven. Die Beklagte habe mit der Eingabe des Beweismittels der Whatsapp-Chatverläufe vorbringen wollen, dass so die Weitergabe von Leads der Beklagten an Dritte bewiesen werden könne, was der Kläger bestreite. Das Bestreiten des Klägers sei für die Beklagte vorhersehbar gewesen. Die Beklagte hätte somit act. 39/27-28 bereits zu jenem Zeitpunkt einreichen müssen, welche ihre Tatsachenbehauptungen stützen würden. Der Kläger fügt an, dass selbst bei Beachtung der Beilagen act. 39/27-28 anzubringen sei, dass diese Dokumente keinesfalls zu beweisen vermögen, dass es sich dabei um einen Lead der Beklagte gehandelt habe. Ein Zusammenhang der Leads mit dem Kläger habe er bestritten und bestreite er nach wie vor. Aus den Beilagen sei eine Liste und eine Tabelle ersichtlich mit Angaben einer Person, wobei nicht ersichtlich sei, woher diese stammen würden. Auch nenne die Beklagte diese Beilagen "Auszug aus CRM Beklagten" und "Auszug aus Datenbank der Beklagten". Dies könne für den genannten erforderlichen Nachweis nicht genügen.

Der Kläger führt weiter aus, die Beklagte verkenne, dass es sich bei den durch sie eingereichten Chatverläufen um Verläufe aus mehreren WhatsApp-Gruppen handle. Er habe bereits bestritten, dass er Mitglied dieses Chats gewesen sei, auf welchen sich die Beklagte beziehe.

Weiter bestreitet der Kläger die Ausführungen der Beklagten in ihrem Schreiben vom 14. April 2025. Die Schlussfolgerung der Beklagten, welche sie aus der Verhandlungsanzeige ableite, werde mit Nachdruck bestritten. Sie verkenne einerseits, dass es sich bei der Verhandlungsanzeige der Staatsanwaltschaft lediglich um eine Mitteilung handle, dass Einvernahmen vom Kläger und von J._K._ stattfinden würden. Bei Einvernahmen handle es sich um Ermittlungshandlungen der Staatsanwaltschaft, wozu diese als Strafverfolgungsbehörde verpflichtet sei.

Anzufügen bleibe, dass dem Kläger per dato weder Akteneinsicht gewährt noch eine Stellungnahme des Klägers zu den Vorwürfen der Beklagten möglich gewesen sei. Die Staatsanwaltschaft stütze sich offenbar einzig auf die einseitigen Angaben der Beklagten. Entgegen der Ansicht der Beklagten sei damit keinesfalls erstellt, dass die Staatsanwaltschaft die Auffassung der Beklagten teile, wonach sich der Kläger strafbar gemacht haben solle. Die Ausführungen der Beklagten seien unhaltbar und nicht zu hören. Auch handle es sich entgegen der Ansicht der Beklagten nicht um ein Novum. Es sei zutreffend, dass die Verhandlungsanzeige vom 7. April 2025 datiere und mit Schreiben vom 14. April 2025 eingereicht worden sei. Jedoch sei der Beklagten bereits seit dem 16. Oktober 2023 bekannt gewesen, dass diese mit ihrer Strafanzeige ein Strafverfahren gegen den Kläger eingeleitet habe. Inwiefern es sich somit beim gegen den Kläger eingeleiteten Strafverfahren um ein Novum handle, welches vor dem 14. April 2025 nicht vorgebracht hätte werden können, sei daher nicht nachvollziehbar. Entsprechend sei das Schreiben vom 14. April 2025 mitsamt Beilage im vorliegenden Verfahren nicht zu beachten.

1.9. Noveneingabe der Beklagten

Die Beklagte führt in ihrer Eingabe vom 8. Juli 2025 (Datum Poststempel) aus, dass am 1. Juli 2025 die Staatsanwaltschaft [...] ihr Akteneinsicht im gegen den Kläger geführten Strafverfahren (vgl. Verfahrensnummer ...) gewährt habe. In den Akten der Staatsanwaltschaft sei die Beklagte auf das Einvernahmeprotokoll von Herrn AG._ vom 5. September 2024 gestossen. Herr AG._ habe unter Strafandrohung u.a. Folgendes zu Protokoll gegeben:

- a) Der Kläger und J._K._ hätten Herrn AG._ für die Eröffnung der D._ und den Aufbau des Callcenters in [Land] eingeladen;
- b) Der Kläger und J._K._ hätten an der Eröffnung der D._ vor Ort teilgenommen, obschon sie zu diesem Zeitpunkt noch bei der Beklagten angestellt gewesen seien;

- c) J._K._ habe Herrn AG._ eine Liste mit Leads bzw. Kundenanfragen gezeigt, welche Herr AG._ kontaktieren sollte, um Versicherungstermine zu vereinbaren;
- d) Auf der genannten Liste sei der Name Suisse AE._ ersichtlich gewesen;
- e) Herr AG._ habe den Namen Suisse AE._ von seiner Zeit bei der B._ gekannt und es sei ihm bewusst geworden, dass etwas nicht stimmen könne, weil er auch während seiner Zeit bei der B._ jeweils mit Leads von Suisse AE._ gearbeitet habe;
- f) J._K._ habe Herrn AG._ erklärt, dass die D._ über ca. 143'000 Leads und somit reichlich Nachschub verfüge;
- g) Herr AG._ sei sich 100% sicher, dass die von der D._ bearbeiteten Leads von der B._ entwendet worden seien;
- h) Herr AG._ habe sich nach wenigen Tagen umentschieden und sei aus [Land] abgereist;
- i) Das Callcenter der D._ habe bei Herrn AG._ Abreise ca. 10 Mitarbeiter beschäftigt.

Die Beklagte führt aus, die Erklärungen von Herrn AG._ würden ihre Ausführungen in der Klageantwort und Duplik bestätigen. Dies nicht nur in Bezug auf die Pflichtverletzung des Klägers. Vielmehr würden die Erklärungen auch bestätigen, dass der Kläger (und J._K._) die Beklagte systematisch geschädigt und einen Schaden in hoher sechs- bzw. siebenstelliger Höhe generiert habe (pro memoria: Der Kläger und seine Geschäftspartner seien selber im WhatsApp Chat von einem Wert pro Lead von Fr. 4.– bis Fr. 50.– ausgegangen, was bei 143'000 Leads einem Wert von Fr. 572'000.– bis Fr. 7'150'000.– entspreche).

1.10. Stellungnahme des Klägers zur Noveneingabe der Beklagten

Der Kläger beantragt, die beklagte Eingabe vom 8. Juli 2025 samt Beilagen sei im weiteren Verfahren nicht zu beachten und evtl. aus den Akten zu weisen, da es

sich dabei um keine gerechtfertigte Noveneingabe handle. Die Beklagte habe vom eingereichten Einvernahmeprotokoll, datierend vom 5. September 2024, nicht erst am 1. Juli 2025 Kenntnis erlangt, wofür sie keinen Nachweis vorlege. Das Strafverfahren sei mit Blick auf die Verfahrensnummer ../2023.... bereits seit 2023 hängig und sei durch die Beklagte eingeleitet worden. Mit Schreiben vom 6. November 2023 habe die [Rechtsvertretung der Beklagten] gegenüber der Staatsanwaltschaft das Vertretungsverhältnis angezeigt. Es sei folglich davon auszugehen bzw. zumindest sei das Gegenteil nicht erstellt, dass die Beklagte von den Aussagen des Herrn AG._, welcher von der Beklagten als Zeuge beantragt worden sei und welcher angeblich der Hinweisgeber der Beklagten gewesen sein soll, bereits seit langer Zeit Kenntnis gehabt habe, mindestens seit Rechtshängigkeit der vorliegenden Sache. Diese hätten ohne Weiteres rechtzeitig und vor Novenschluss in das vorliegende Verfahren eingebracht werden können und müssen. Es liege folglich kein Novum vor, und selbst wenn, wäre dieses nicht rechtzeitig erfolgt. Der Kläger macht geltend, für den Fall, dass die Eingabe vom 8. Juli 2025 als zulässige Noveneingabe qualifiziert werde, die beklagischen Behauptungen in der Eingabe vom 8. Juli 2025 zu bestreiten und macht entsprechende Ausführungen.

1.11. Stellungnahme der Beklagten zur Stellungnahme des Klägers

Die Beklagte bestreitet die Behauptungen des Klägers in seiner Stellungnahme vom 4. August 2025 und hält fest, die Staatsanwaltschaft habe der Beklagten als Privatklägerschaft erst nach der ersten Einvernahme der Beschuldigten, die am 30. Juni 2025 stattgefunden habe, Akteneinsicht erteilt. Dies sei der Gegenseite bekannt, da der klägerische Rechtsvertreter persönlich an der staatsanwaltschaftlichen Einvernahme des Klägers und von J._K._ vom 30. Juni 2025 teilgenommen habe. In seiner E-Mail vom 7. Mai 2025 an die Staatsanwaltschaft habe er zuvor ausdrücklich bedauert, dass die Einvernahmen "parteiöffentlich sind, aber vorgängig keine Akteneinsicht möglich" gewesen sei. Erst mit E-Mail vom 30. Juni 2025 (abends, nach den Einvernahmen) habe die Staatsanwaltschaft [...] dem Rechtsvertreter der Beklagten die Untersuchungsakten im Strafverfahren gegen den Kläger zugestellt. Dadurch habe

die Beklagte am 1. Juli 2025 erstmals Einsicht in die Akten des Strafverfahrens gegen den Kläger (Verfahrensnummer ...) genommen. Die Beklagte sei weder an der Einvernahme von Herrn AG. anwesend gewesen, noch sei ihr das entsprechende Protokoll anderweitig vor der offiziellen Akteneinsicht zugestellt worden. Die gegenteilige Unterstellung sei völlig unsubstantiiert und falsch. Es handle sich damit bei der Eingabe vom 8. Juli 2025 mitsamt Beilage um ein Novum, welches die Beklagte rechtzeitig vorgebracht habe und das prozessual angemessen zu berücksichtigen sei.

2. Rechtliches

2.1. Grundsätze der fristlosen Kündigung

2.1.1. Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung einer Partei, die das Arbeitsverhältnis für die Zukunft von einem bestimmten Zeitpunkt an aufhebt (PORTMANN/RUDOLPH, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 6. Aufl., Basel 2015, Art. 335 N 4). Die Kündigung wird mit dem Zugang bei der anderen Partei wirksam (BGE 113 II 261). Eine fristlose Kündigung hat sowohl hinsichtlich der Kündigung als solche als auch der Fristlosigkeit unmissverständlich und eindeutig zu erfolgen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 337 N 18). Sie beendet das Arbeitsverhältnis sofort, auch wenn sie ungerechtfertigt, verspätet oder während der Sperrfrist erfolgt (BGer 4A_431/2017 vom 2. Mai 2018 E. 5.2).

2.1.2. Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR können die Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Gemäss bundesgerichtlicher Praxis ist dies nur bei besonders schweren Verfehlungen des Vertragspartners der Fall, während bei leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen der wichtige Grund nur vorliegt, wenn diese trotz Verwarnung wiederholt vorkamen. Die Verfehlungen müssen einerseits objektiv geeignet sein, das gegenseitige Vertrauen, welches die Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist, zu zerstören oder schwer zu erschüttern.

Zusätzlich verlangt das Bundesgericht, dass die Verfehlungen auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des Vertrauens geführt haben (BGer 4C.154/2006, E. 2.2). Gemäss Lehrmeinung von STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH ist diese zusätzliche subjektive Voraussetzung abzulehnen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 337, N 2).

2.1.3. Die fristlose Auflösung ist stets zurückhaltend auszusprechen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 2 f. und 5). Es ist von den Umständen des Einzelfalls abhängig, ob die Voraussetzung des wichtigen Grundes erfüllt ist. Hierbei sind insbesondere die Stellung und die Verantwortung des Arbeitnehmers, die Natur und die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Art, Häufung und Schwere der Vertrauensstörung sowie einer allfälligen vorausgegangenen Verwarnung entscheidend (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., zu Art. 337 N 2). Bei der Beurteilung der Begründetheit der fristlosen Entlassung spielt u.a. auch die Länge der Kündigungsfrist eine Rolle. Je kürzer die Bindung an das Arbeitsverhältnis, desto weniger wird man den Rückgriff auf die fristlose Entlassung zulassen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O.). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGer 4C.364/2005; E. 2.2; BGE 130 III 28, E. 4.1; BGE 213, E. 3.1; BGE 127 III 153, E. 1a; BGE 116 II 145, E. 6a).

2.1.4. Das Mass an Loyalität, das einem leitenden Angestellten abverlangt wird, ist wesentlich grösser als bei einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung (BGer 4A_32/2008 vom 20. Mai 2008 E. 3.1). Die erhöhte Treuepflicht und Verantwortung von Kaderangehörigen führen zu erhöhten Anforderungen an deren Verhalten (BGE 4A_476/2009 vom 2.12.2009 E.3.1, 4A_480/2009 vom 11.12.2009 E.6.1, 130 III 28 E.4.1, 127 III 86 E.2c). Eine grobe Verletzung der Arbeitspflicht gibt vor allem dann Anlass zur fristlosen Entlassung, wenn im konkreten Einzelfall die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb die Unvereinbarkeit seines Verhaltens mit der Fortführung der Anstellung begründet. Bei höheren Angestellten wird dies viel rascher der Fall sein als beim Arbeitnehmer in unteren Chargen in einem Grossbetrieb (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 8).

2.1.5. Grobe Verletzungen der Arbeitspflicht und andere Unkorrektheiten am Arbeitsplatz können eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wobei es oft einer vorgängigen Verwarnung bedarf (BGer 4C.95/2004 vom 28.6.2004). Das Bundesgericht weigert sich systematisch und zu Recht, starre Regeln über Anzahl und Inhalt der allenfalls erforderlichen Verwarnungen aufzustellen. Entscheidend ist stets das Vorliegen wichtiger Gründe unter Würdigung sämtlicher Umstände (BGE 127 III 153; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 5). Nach erfolgter Verwarnung genügt ein weniger schwer wiegender Verstoss zur gerechtfertigten fristlosen Kündigung. Es muss sich dabei nicht um einen Verstoss gleicher Art handeln, doch fallen ähnliche Verstösse nach einer Verwarnung unter dem Aspekt von Treu und Glauben natürlich schwerer ins Gewicht, ebenso, je weniger Zeit seit der Verwarnung verstrichen ist. Doch auch nach einer Verwarnung vermag nicht jede Kleinigkeit eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen. Bei der Beurteilung der fristlosen Entlassung ist auch die Schwere des der Verwarnung zugrunde liegenden Vorfalles bedeutsam (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 13).

2.1.6. Die Gründe, die eine fristlose Entlassung des Arbeitnehmers zulassen, können in fünf Gruppen eingeteilt werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 5): Strafbare Handlungen; andere, die persönliche Integrität des Arbeitnehmers schwer herabmindernde Umstände; falsche Angaben im Bewerbungsverfahren; Pflichtverletzungen und andere Unkorrektheiten am Arbeitsplatz sowie Illoyalitäten gegenüber dem Arbeitgeber ausserhalb des Arbeitsplatzes.

2.1.7. In der Rechtsprechung finden sich zahlreiche Fälle zu Konkurrenzierungen während des Arbeitsverhältnisses. So war die Vorbereitung der Gründung eines Konkurrenzunternehmens in der Freizeit noch statthaft und nicht illoyal (BGE 117 II 72, OGer ZH in ZR 1973 Nr. 54; vgl. dazu auch Art. 321a N4 Ziff. 3 und N7 Fallgruppe 3), wohl aber die Konkurrenzierung während noch bestehendem Arbeitsverhältnis (BGE 4C.221/2004 vom 26.7.2004 = JAR 2005 S. 240, unentgeltliche Tätigkeit für eine Konkurrenzfirma, die engen Verwandten gehörte, BGE 4C.10/2004 vom 29.4.2004 = JAR 2005 S. 191, zwei Direktoren eines

Softwareunternehmens, die im Verborgenen eine Konkurrenzfirma gründeten und mit dieser während noch laufender Anstellung aktiv auf dem Markt auftraten, BGE 4C.325/2006 vom 28.11.2006 = JAR 2007 S. 360, OGer LU in JAR 2000 S. 247, Amtsgericht Luzern-Stadt in SAE 1996 S. 71, AGer Will in JAR 1993 S. 121, Verkäuferin im Innendienst, welche zusammen mit einem Arbeitskollegen während noch laufender Freistellung mit einem Faltprospekt an Kunden der Arbeitgeberin gelangte, darin ihre Privatadresse, ihre Mobiltelefonnummer sowie die private E-Mail-Adresse mitteilte, garniert mit der Bemerkung «Unsere Wege werden sich wieder kreuzen ...» oder Kunden für das Konkurrenzunternehmen, das Abschreiben von Kundenlisten, die Mitnahme von Geheimrezepten und die entschädigungslose Übertragung eines der Arbeitgeberin gehörenden Domain-Namens an eine Gesellschaft, an welcher der Arbeitnehmer beteiligt ist, BGE 4C.317/2005 vom 3.1.2006, vgl. zum Ganzen STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 5 S. 1110 ff.).

2.1.8. Die fristlose Kündigung stellt nach einhelliger Ansicht ein "Notventil", eine "ultima ratio" dar, deren Zulässigkeit nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen und die nur dann gerechtfertigt ist, wenn sie unter den gegebenen Umständen den "einzigen Ausweg" darstellt, weil durch den Kündigungsgrund das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien derart zerstört ist, dass ein gedeihliches Zusammenarbeiten nicht mehr zu erwarten ist (vgl. BGE 116 II 142 E. 5.c S. 144; BGE 129 III 380 E. 2.1 S. 382; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 3). Die Schwelle hierfür kann bei einem Kaderangehörigen mit langer Restanstellungsdauer deutlich tiefer liegen als bei einem "durchschnittlichen" Arbeitnehmer (BGer 4A_448/2020 vom 4. November 2020, E. 4.1.1; ETTER/STUCKY, a.a.O., OR 337 N 92; PORTMANN/WILDHABER, a.a.O., Rz. 774; BRÜHWILER, a.a.O., Art. 337 N 7.c).

2.1.9. Der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zufolge ist eine fristlose Kündigung umgehend zu erklären, wenn der Grund zur sicheren und möglichst vollständigen Kenntnis gelangt ist. Damit ist nicht eine augenblickliche Reaktion gemeint, aber nach dem Treffen der erforderlichen Abklärungen ein Handeln innert angemessener Frist. Andernfalls ist anzunehmen, dass das Einhalten der

ordentlichen Kündigungsfrist für den Kündigenden subjektiv zumutbar und das Recht auf eine sofortige Vertragsauflösung verwirkt ist (BGE 138 I 113 E. 6.3.1 m.H.). Die höchstrichterliche Praxis ist streng und gesteht dem Kündigenden im Normalfall eine kurze Überlegungsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften ein (BGE 138 I 113 E. 6.3.2 m.H.). Eine allgemeine Bedenkzeit von zwei bis drei Arbeitstagen wird als angemessen erachtet, wobei Wochenenden und Feiertage nicht berücksichtigt werden. Eine zusätzliche Frist wird einer Person, die einen Vertrag zu kündigen beabsichtigt, nur dann eingeräumt, wenn die besonderen Umstände des Falles eine Ausnahme von der Regel erfordern. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn innerhalb einer juristischen Person die Entscheidung über die Kündigung in die Zuständigkeit eines aus mehreren Mitgliedern bestehenden Organs fällt (BGer 4C.10/2004 vom 29. April 2004 E. 9.2 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 3 und N 17, m.w.H.). Die fristlose Auflösung kann auch während Sperrfristen, zum Beispiel Krankheit oder Militärdienst, ausgesprochen werden (Art. 336c Abs. 1 OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 4, m.w.H.).

2.1.10. Nach der allgemeinen Regel von Art. 8 ZGB hat im Streitfall diejenige Partei den Beweis für das Vorliegen eines wichtigen Grundes zu erbringen, welche sich auf einen solchen beruft. Sie hat somit die objektive Unzumutbarkeit zu beweisen. Die gekündigte Vertragspartei trägt umgekehrt die Beweislast für das Vorliegen von Umständen, die trotz objektiver Schwere des Sachverhalts darauf schliessen lassen, dass der kündigenden Partei nach deren subjektivem Empfinden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar gewesen wäre (BGer 4A_448/2020 vom 4. November 2020, E. 4.1.1; ETTER/STUCKY, a.a.O., OR 337 N 92; PORTMANN/WILDHABER, a.a.O., Rz. 774; BRÜHWILER, a.a.O., Art. 337 N 7.c; OFK OR, Milani, Art. 337 N 20).

2.2. Verdachtskündigung

2.2.1. Bei der Verdachtskündigung steht die *subjektive* Seite der Unzumutbarkeit im Vordergrund. Dem Kündigenden ist mit Blick auf den gehegten Verdacht nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar. Auch der blosser Verdacht, es liege ein Delikt vor, kann dazu führen, dass eine

Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. Um hier Missbrauch aufgrund rein subjektiver Empfindlichkeiten des Kündigenden entgegenzuwirken, muss die subjektive Wertung des Arbeitgebers "durch Tatsachen, die für den Verlust des Vertrauens ursächlich sind, objektiv fassbar und für das Gericht nachvollziehbar gemacht werden. Unbestritten ist grundsätzlich, dass dem Arbeitgeber die Weiterführung der Beschäftigung nicht zugemutet werden kann, wenn ein objektiv begründeter, erheblicher Verdacht auf eine (schwere) Straftat vorliegt (REHBINDER/STÖCKLI, BK 2014, Art. 337 OR N 12; HUMBERT/VOLKEN, a.a.O., S. 564 ff.).

2.2.2. Im kürzlich ergangenen Entscheid 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 hielt das BGer fest, dass im Arbeitsrecht Verdachtskündigungen zulässig und nicht einmal dann missbräuchlich sind, wenn sich der Verdacht später als unbegründet erweist. Gemäss BGer erhellt daraus, dass der Arbeitgeber nicht beweisen muss, dass die Vorwürfe zutreffen (E. 4.4.3 a.E.). Der Arbeitnehmer ist auch bei einer ordentlichen Kündigung nicht der Willkür des Arbeitgebers ausgeliefert. So kann eine Kündigung aufgrund von Anschuldigungen durch andere Mitarbeitende dann missbräuchlich sein, wenn die Arbeitgeberin vor der Kündigung keine genügenden Abklärungen getätigt hat oder wenn die Abklärungen den Verdacht nicht erhärten. Damit wird der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers hinreichend Rechnung getragen (E. 4.2). Im Arbeitsrecht gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Es bedarf grundsätzlich keiner besonderen Gründe, um zu kündigen. Ihre Grenzen findet die Kündigungsfreiheit nur im Missbrauchsverbot (E. 4.5). Dem Entscheid lag – wie erwähnt – eine *ordentliche* Kündigung zugrunde, die im Anschluss an eine umfassende interne Untersuchung mit Anhörung des Arbeitnehmers ausgesprochen wurde (besprochen in GesKR 2/2024 S. 295 ff.)

2.2.3. Gemäss Lehre gilt eine *fristlose* Verdachtskündigung dann als gerechtfertigt, wenn sich der Verdacht erhärtet und der Vorwurf den Anforderungen des wichtigen Grundes genügt. Kann die verdächtige Tat nicht nachgewiesen werden, liegt grundsätzlich eine ungerechtfertigte (fristlose) Entlassung vor. Die fristlose Verdachtskündigung kann jedoch auch ohne Nachweis der Tat gerechtfertigt sein,

wenn nach den zumutbaren Abklärungen ein erheblicher Verdacht eines schweren Delikts bestehen bleibt und die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist (zum Ganzen STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 10 mit Hinweisen zu Rechtsprechung und Literatur). In dieser Konstellation hat der Arbeitnehmer u.U. jedoch einen Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 337b Abs. 2 OR (BGer 4C.103/1999, Urteil vom 9. August 1999, in: JAR 2001, S. 309 sowie Pra 2000, Nr. 11; HUMBERT/VOLKEN, a.a.O., S. 567 f.) und folglich keine Anspruch auf Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR.

2.2.4. Je nach Lehrmeinung wird unterschiedlich zur Frage Stellung genommen, ob der Arbeitgeber bei Verdachtskündigungen den Arbeitnehmer vorgängig anhören muss. Es stellt sich – mit anderen Worten – die Frage, ob die Anhörung des Arbeitnehmers bei Verdachtskündigungen Gültigkeitsvoraussetzung ist bzw. ob die Unterlassung der Anhörung zur Unwirksamkeit der Verdachtskündigung führt (HUMBERT/VOLKEN, a.a.O., S. 570 f.). Generell bei fristlosen Kündigungen und so auch bei fristlosen Verdachtskündigungen ist dem Arbeitgeber nach Art. 337 OR nicht vorgeschrieben, vorgängig den Arbeitnehmer anzuhören. Es besteht keine Anhörungspflicht. Wenn sich ohne vorgängige Anhörung des Arbeitnehmers jedoch der Verdacht nicht erhärten sollte, handelt es sich grundsätzlich um eine ungerechtfertigte Entlassung mit den entsprechenden negativen Folgen für den Arbeitgeber (BRÜHWILER, a.a.O., N 13 zu Art. 337 m.w.H.; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., Art. 337 OR N 15). Unternimmt der Arbeitgeber jedoch die ihm zumutbaren Abklärungen, um den Verdacht auf seine Substanz hin zu überprüfen, ist die fristlose Kündigung u.U. gerechtfertigt, selbst dann, wenn sich der Verdacht als unzutreffend herausstellen sollte (sh. oben Ziff. 3.3.2). Zu den zumutbaren Abklärungen gehört bei der Verdachtskündigung grundsätzlich die Anhörung des Arbeitnehmers. Demgegenüber kann eine Entlassung, der keine objektiven Verdachtsgründe zugrunde liegen und bei der der Arbeitnehmer nicht angehört wurde, unzulässig sein (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337 N 10 mit Hinweisen zu Rechtsprechung und Literatur sowie N 18 a.E.).

2.2.5. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Arbeitgeber bei einer fristlosen Verdachtskündigung wenn immer möglich den Arbeitnehmer vorher anhören muss

(insbesondere als wesentliches Element der zumutbaren Abklärungen), dass gleichzeitig ein Unterlassen der Anhörung nicht zwingend zu einer ungerechtfertigten Entlassung i.S.v. Art. 337c OR führt. Je weniger allerdings der Arbeitgeber die ihm im konkreten Einzelfall zumutbaren und angezeigten Abklärungen tätigt, um den Verdacht zu erhärten, umso mehr setzt er sich dem Risiko aus, dass die fristlose Entlassung letztlich ungerechtfertigt war, insbesondere, wenn sich der Verdacht als unzutreffend herausstellt.

3. Würdigung

3.1. Die Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung ist vorliegend grundsätzlich nicht bestritten. Nach beklagtisch nicht genauer benanntem internem Hinweis vom 12. September 2023 sprach die Beklagte die fristlose Kündigung gegenüber dem Kläger am 15. September 2023 aus, was – da in tatsächlicher Hinsicht vom Kläger nicht bestritten – als innerhalb der durch die Rechtsprechung festgelegten Frist zu beurteilen ist.

3.2. Die Beklagte bringt als wichtigen Grund für die fristlose Kündigung des Klägers vor, es seien mutmasslich "mehrere tausend Leads" vom Kläger (und von J._K._) an Dritte bzw. an die Gesellschaften D._ und E._ weitergegeben worden. Um welche Leads es sich dabei handelt und an wen und auf welchem Weg jeweils konkret Leads übergeben worden sein sollen, wird - mit einer Ausnahme, auf welche nachfolgend unter Ziff. 3. 5. kurz eingegangen wird - an keiner Stelle konkret behauptet, geschweige denn belegt. Vielmehr benennt die Beklagte verschiedene aus ihrer Sicht sich ergebende Verdachtsmomente, welche eine Weitergabe von Leads nahelegen sollen. Bereits an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass ein solchermassen pauschal in den Raum gestellter Vorwurf den Substantiierungsanforderungen in einem Zivilprozess nicht zu genügen vermag. Dies wird nachfolgend unter näherer Analyse der benannten Verdachtsmomente noch näher dargelegt:

3.3. Die Beklagte erhebt zunächst primär konkrete Vorwürfe gegenüber J._K._, wobei sie selbige dem Kläger anlastet. Dabei stellt sie sich auf den Standpunkt, J._K._ sei während seines Arbeitsverhältnisses direkt dem Kläger unterstellt

gewesen. Der Umstand, ob der Kläger Marketing-Leiter und Vorgesetzter von J._K._ war oder nicht, erweist sich zwar dahingehend als relevant, als er die Frage tangiert, ob J._K._ unter Anweisung des Klägers die ihm vorgeworfenen Verfehlungen begangen hat, aufgrund welcher diese unter Umständen dem Kläger angelastet werden könnten. Hierfür müssten aber entsprechende Weisungen des Klägers an J._K._ rechtsgenügend behauptet und belegt werden, was von Seiten der Beklagten gänzlich unterblieben ist. Die Vorwürfe der Beklagten gegenüber J._K._ können somit nicht per se dem Kläger angelastet werden.

3.4. Soweit die Beklagte Ausführungen zum Bruder des Klägers macht und insbesondere darauf verweist, dass selbiger Inhaber des Konkurrenzunternehmens D._ sei, welches dasselbe Geschäftsmodell wie die Beklagte verfolgt, lässt sich aus ihnen weder ein konkretes Fehlverhalten des Klägers ableiten und insbesondere keine konkrete Weitergabe "einiger 1000 Leads" darlegen, weshalb sie sich letztlich ebenfalls als unbehelflich erweisen.

3.5. Weiter ist aus den von der Beklagten eingereichten Auszügen der WhatsApp-Gruppenchats zwar durchaus ersichtlich, dass der Kläger während laufendem Arbeitsverhältnis mit Konkurrenten geschäftlich in Kontakt stand. So ging es in einem der WhatsApp-Gruppenchats, in welchem der Kläger Mitglied war, unter anderem um Geschäftsabschlüsse und entsprechende Kundentermine, welche mit der Konkurrenz besprochen wurden. Die konkrete Weitergabe von Leads wird damit jedoch ebenfalls nicht dargetan. Soweit überhaupt eine Konkretisierung eines Leads der Beklagten – namentlich der Lead betreffend Herrn AF._ – in der Stellungnahme zur Duplikovenstellungnahme erfolgt, ist dieses Vorbringen als verspätet zu erachten und aus diesem Grund nicht zu hören. Die Beklagte wäre gehalten gewesen, selbiges im Rahmen der ordentlichen Parteivorträge vorzubringen. Insgesamt erhellt aus den Darstellungen der Beklagten an keiner Stelle konkret, dass der Kläger effektiv Leads der Beklagten an die Konkurrenz weitergab. Soweit aus den Vorbringen naheliegend erscheint und anhand der Chatverläufe auch konkretisiert wird, dass der Kläger mit Personen aus dem Konkurrenzunternehmen offenbar in Kontakt stand oder zumindest in irgendeiner Form mit diesen geschäftlich involviert war, wird dies – wie bereits erwähnt – von

der Beklagten nicht als Grund für die fristlose Kündigung aufgeführt und ist somit für die Beurteilung der fristlosen Kündigung letztlich nicht massgeblich.

3.6. Als verspätet zu gelten haben auch die Vorbringen der Beklagten zum Strafverfahren gegen den Kläger, welches von der Beklagten erst mit Eingabe vom 14. April 2025 vorgebracht, aber bereits im Jahr 2023 eröffnet wurde. Selbst wenn indessen inhaltlich darauf einzugehen wäre, so könnte aus den Ausführungen der Beklagten zum Strafverfahren nicht abgeleitet werden, dass effektiv der Kläger den entsprechenden Lead bzw. Leads an die D._ und E._ weitergeleitet hätte. So bringt die Beklagte vor, die Staatsanwaltschaft werde den Kläger und J._K._ am 15. Mai 2025 einvernehmen, womit sie sich in ihrem Ursprungsverdacht bestätigt sehe. Auch sei dem Einvernahmeprotokoll von Herrn AG._ vom 5. September 2025 zu entnehmen, dass Herr AG._ auf einer Liste mit Leads bzw. Kundenanfragen, die ihm von J._K._ gezeigt worden sei, den Namen SuisseAE._ von seiner Zeit bei der Beklagten gekannt habe. J._K._ habe ihm dabei erklärt, dass die D._ über ca. 143'000 Leads verfüge. Herr AG._ sei sich zu 100% sicher, dass die von der D._ bearbeiteten Leads von der B._ entwendet worden seien. Ein konkreter Vorwurf wird dementsprechend erneut gegenüber J._K._ formuliert, wobei, wie gesehen, das Verhalten von J._K._ nicht dem Kläger zugerechnet werden kann. Darüber hinaus erhellt nicht, weshalb die Anhandnahme eines Strafverfahrens per se das vorgeworfene Verhalten des Klägers belegen sollte .

3.7. Auch behauptet die Beklagte, der Kläger (und J._K._) hätten das Softwaretool der Beklagten so eingerichtet, dass die Leads an sog. Google Sheets weitergeleitet worden seien, welche mit nicht autorisierten E-Mailadressen verknüpft gewesen seien. Eine konkrete Handlung des Klägers wird jedoch von der Beklagten an keiner Stelle dargelegt. Weiter kann die Beklagte nichts für sich ableiten, wenn sie geltend macht, der Kläger (und J._K._) hätten das von ihnen für die Beklagte betreute Konto des Softwarebaukastens AF._ für die Erstellung bzw. Betreuung einer Webseite der Konkurrentin E._ verwendet. Die Beklagte vermag auch damit die als wichtigen Grund ins Feld geführte Weitergabe von mehreren tausend Leads nicht darzulegen. Dasselbe gilt für die beklagte Ausführungen, wonach der Kläger für die Landingpages und die Software F._ verantwortlich gewesen sei und

die Kontrolle über diverse Domains gehabt habe, so G., H. und I. Aus diesen Vorbringen der Beklagten erhellt wiederum nicht eine einzige Weitergabe eines Leads. Abschliessend ist bezüglich den beklagtischen Vorbringen, wonach durch die Weiterleitung von der Landing Page [...] auf "suisseAE.-wettbewerb" Leads an eine Seite weitergeleitet worden seien, über welche der Kläger die Kontrolle gehabt habe, festzuhalten, dass die Beklagte auch hierbei nicht konkretisiert, woraus eine Weitergabe ersichtlich sein sollte und wie eine solche überhaupt erfolgt wäre.

3.8. Nach dem Gesagten erübrigen sich Ausführungen zu den Vorbringen der Beklagten, wonach der Kläger rechtswidrig beschaffte Beweismittel ins Recht gelegt haben soll. Zusammengefasst ist festzuhalten, dass für die am 15. September 2023 fristlos erfolgte Kündigung des Klägers die Beklagte das Vorliegen des von ihr behaupteten wichtigen Grundes, namentlich die Weitergabe eine Vielzahl von Leads an Konkurrenzunternehmen, weder rechtsgenügend behauptet noch belegt hat. Damit ist die fristlose Kündigung als ungerechtfertigt zu beurteilen. Der Kläger hat Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Die Forderung des Klägers in Rechtsbegehren Ziff. 1 ist damit grundsätzlich gutzuheissen. Nachfolgend ist auf die Lohnforderungen des Klägers und deren Höhe im Einzelnen einzugehen.

V. Forderung nach Lohnersatz (Art. 337c Abs. 1 OR)

1. Lohn September - November 2023 und anteilmässiger 13. Monatslohn

1.1. Parteistandpunkte

1.1.1. Der Kläger macht geltend, infolge fristloser Kündigung ohne wichtigen Grund habe er Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Zu ersetzen sei das positive Interesse, wobei massgebend der hypothetische Lohn während der Kündigungsfrist bzw. bis zum Ende einer vertraglich bestimmten Befristung des Arbeitsverhältnisses (Art. 334 OR) sei,

einschliesslich 13. Monatslohn, Ferienlohn sowie Spesenpauschale. Die vorliegend relevante Kündigungsfrist betrage zwei Monate. Die Beklagte hätte dem Kläger demnach ordentlich Ende September 2023 unter Wahrung der ordentlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten per Ende November 2023 kündigen können.

Der Kläger fordert als anteilmässigen Septemberlohn 2023 den Betrag von Fr. 2'172.– brutto, was der ausstehende Betrag nach Anrechnung des bereits durch die Beklagte bezahlten Betrags von Fr. 6'004.– sei. Weiter habe die Beklagte dem Kläger den Lohn für Oktober 2023 (Fr. 8'176.– brutto) und November 2023 (Fr. 8'176.– brutto) zu bezahlen. Hinzuzurechnen sei der anteilmässige, im Arbeitsvertrag vom 7. Juli 2023 vereinbarte 13. Monatslohn pro rata temporis für September bis November 2023 im Betrag von Fr. 2'044.– brutto (somit 3/12 von Fr. 8'176.–). Die Beklagte bestreitet die Ausführungen des Klägers.

1.1.2. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, aufgrund der gerechtfertigten fristlosen Entlassung des Klägers seien die vom Kläger gestellten monetären Forderungen unbegründet. Die Beklagte erklärt weiter, sollte das Gericht wider Erwarten von einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung ausgehen, müsste sich der Kläger anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart habe und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen habe. Sie erklärt, er habe bereits ab dem 16. September 2023 ein Erwerbseinkommen erzielt, welches den Lohn bei Beklagten übertroffen habe. Dieses müsse er sich anrechnen lassen.

1.2. Rechtliches

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. Er ist so zu stellen, wie wenn es keine fristlose Entlassung gegeben hätte (KUKO OR-SCHWAIBOLD, Art. 337c OR Rz. 5). Dazu gehören auch Abgangsentschädigungen oder Sozialplanleistungen, in deren Genuss der Arbeitnehmer bei einer ordentlichen Kündigung gelangt wäre (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 337c OR N 2). Der Arbeitnehmer 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).

1.3. Würdigung

1.3.1. Die Beklagte hat nicht bestritten, dass dem Kläger der Septemberlohn 2023 nicht vollständig ausbezahlt wurde. In grundsätzlicher Hinsicht ist sodann auch die Höhe des Monatslohns nicht bestritten. Die Höhe des Bruttomonatslohnes von Fr. 8'176.– ergibt sich zudem aus der Lohnabrechnung vom August 2023 und aus dem Arbeitsvertrag vom 7. Juli 2023. Der vom Kläger angeführte Bruttomonatslohn in der Höhe von Fr. 8'176.– ist somit nicht zu beanstanden. Wie bereits dargelegt, konnte die Beklagte keinen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung des Klägers darlegen, weshalb diese ungerechtfertigt erfolgt ist. Der Kläger hat demnach grundsätzlich Anspruch auf den Lohn für die Monate September bis und mit November 2023. Darin inbegriffen ist auch der 13. Monatslohn, wobei der entsprechende Anspruch des Klägers auf Auszahlung im Arbeitsvertrag vom 7. Juli 2023 pro rata temporis festgehalten ist. Ihm steht deshalb auch der Betrag von Fr. 2'044.– für den anteilmässigen 13. Monatslohn (September bis November 2023) zu.

1.3.2. Demgegenüber macht die Beklagte geltend, es sei dem Kläger anzurechnen, was er in dieser Zeit anderweitig verdient habe. Er habe ab dem 16. September 2023 wieder ein Einkommen erzielt, welches seinen Lohn bei der Beklagten übertroffen habe. Sie stellt das Editionsbegehren, der Kläger habe seine Steuererklärung 2023 sowie Belege zu Lohn-, Dividenden-, Kommissions- und sonstigen Auszahlungen bzw. Honorare der E._ und D._ für die Monate September bis Dezember 2023 zu edieren. Weitere Beweise offeriert die Beklagte diesbezüglich nicht. Die Beklagte konkretisiert ihre Behauptungen, wonach der Kläger anderweitigen Verdienst erzielt habe, nicht. Ein Beweisverfahren ist aber nicht dazu da, fehlende oder unvollständige Parteibehauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen, sondern setzt solche vielmehr voraus (Urteile des BGer 4A_338/2017 vom 24. November 2017 E. 2.1 und 4A_113/2017 vom 6. September 2017 E. 6.1.1.). Vorliegend käme die verlangte Edition der genannten Unterlagen

mangels konkretisierter Vorbringen zu einer anderweitigen Erwerbstätigkeit einer sog. "Fishing Expedition" gleich, welche nicht statthaft ist. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beklagte mit ihren Ausführungen und Behauptungen ein angebliches anrechenbares Einkommen des Klägers nicht rechtsgenügend behauptet. Dem Editionsbegehren ist somit nicht stattzugeben und die Sachlage aufgrund der vorhandenen Aktenlage zu klären, aus welcher sich kein anderweitiges Einkommen des Klägers ergibt. Der Kläger hat demnach Anspruch auf Lohnersatz für die Monate September bis November 2023 (inkl. Anteil 13. Monatslohn) in der Höhe von Fr. 20'568.–. Die Spesenpauschale und Ferienentschädigung sind nachfolgend zu erörtern.

2. Spesenpauschale für September bis November 2023

2.1. Parteistandpunkte

Der Kläger macht geltend, er habe Anspruch auf eine monatliche Spesenpauschale von Fr. 1000.– für die Monate September bis November 2023, was vertraglich vereinbart sei. Die Beklagte bestreitet die Ausführungen des Klägers.

2.2. Rechtliches

Zu ersetzen ist das positive Interesse (Erfüllungsinteresse; Art. 337c Abs. 1 OR). Massgebend ist der hypothetische Lohn während der – allenfalls nach Art. 336c OR verlängerten – Kündigungsfrist bzw. bis zum Ende einer vertraglich bestimmten Befristung des Arbeitsverhältnisses, einschliesslich 13. Monatslohn, Ferienlohn vorbehältlich hypothetisch möglicher Kompensation, unechte Spesenpauschalen und Ersatz eines für Privatfahrten unentgeltlich benutzbaren Geschäftsautos (vgl. BGE 4C.406/2005 E 5; zum Ganzen EMMEL FRANK, in: Hochstrasser Michael/Huber-Purtschert Tina/Maissen Eva (Hrsg.), Obligationenrecht - Einzelne Vertragsverhältnisse - Art. 184-529 OR und Innominatverträge, 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2023, Art. 337c N 1). Vertrauensspesen, die dem Arbeitnehmer aus steuerlichen Gründen gewährt werden und Pauschalspesen im Ausmass, in dem ihnen keine entsprechenden Auslagen entgegenstehen, sind ebenfalls zum Schaden zu addieren (STREIFF /VON KAENEL /RUDOLPH, in: Arbeitsvertrag,

Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 337c N 2).

2.3. Würdigung

Aus der Vertragsanpassung zum Arbeitsvertrag vom 7. Juli 2023 ist ersichtlich, dass Spesen von Fr. 1'000.– pro Monat zwischen den Parteien vereinbart wurden. Aus dem Lohnausweis für das Jahr 2022 ergibt sich weiter, dass Spesenpauschalen in der Höhe von gesamthaft Fr. 12'000.– als Repräsentationsspesen ausbezahlt wurden. Auch aus der Lohnabrechnung für den August 2023 ergeben sich monatliche Spesen von Fr. 1'000.–. Auch bestreitet die Beklagte die Spesenpauschale nicht im Einzelnen bzw. nicht konkret. Seitens des Klägers besteht vor diesem Hintergrund ein Anspruch auf die vertraglich zugesicherten Spesen, da diese zum Ersatz des positiven Interesses zu zählen sind. Die Beklagte ist entsprechend zu verpflichten, dem Kläger für die Monate September, Oktober und November 2023 je eine Spesenpauschale von Fr. 1'000.–, mithin insgesamt Fr. 3'000.–, zu bezahlen.

3. Vaterschaftsurlaub

3.1. Parteistandpunkte

Der Kläger führt aus, er sei während der ordentlichen Kündigungsfrist Vater geworden und hätte somit Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub (Art. 329g Abs. 1 OR). Die Verlängerung der Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage des Vaterschaftsurlaubs werde ausgelöst, wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Vater werde. Die Kündigungsfrist verlängere sich um die noch nicht bezogenen Urlaubstage (Art. 335c Abs. 3 OR), somit um zwei Wochen bzw. 10 Urlaubstage. Die Beklagte habe dem Kläger deshalb einen anteilmässigen Lohn, eine anteilmässige Spesenpauschale sowie einen anteilmässigen 13. Monatslohn (entfallend auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub bzw. 10 Arbeitstage) in der Höhe von gesamthaft Fr. 800.65 brutto, abzüglich die zwingend, vorzunehmenden Sozialabzüge, nebst 5% Zins seit dem 15. September 2023, zu bezahlen.

Die Beklagte bestreitet, dass und wann der Kläger Vater im Herbst/Winter 2023 geworden sein soll. Des Weiteren sei ein allfälliger Vaterschaftsurlaub des Klägers während der hypothetischen Kündigungsfrist nicht zu berücksichtigen, da während dieser Zeit gegenüber der Arbeitgeberin kein Lohnfortzahlungsanspruch bestehe. Der Gesetzgeber habe vielmehr vorgesehen, dass der Vaterschaftsurlaub über das EOG finanziert werde, weshalb sich ein allfälliger, damit verbundener finanzieller Anspruch gegen die zuständige Ausgleichskasse richten müsse.

3.2. Rechtliches

Gemäss Art. 329g OR hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub innerhalb von sechs auf die Geburt folgenden Monaten. Der Vaterschaftsurlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden. Gemäss Art. 335c Abs. 3 OR wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und der Arbeitnehmer vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils nach Art. 329g OR hat.

Die Verlängerung der Kündigungsfrist von Art. 335c Abs. 3 OR soll den Bezug des Vaterschaftsurlaubs noch während des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Sie gilt nur bei Kündigungen des Arbeitgebers, nicht des Arbeitnehmers und nur bei Arbeitsverhältnissen ohne oder nach Ablauf der Probezeit. Art. 335c Abs. 3 OR setzt voraus, dass weder der Urlaub vollständig bezogen noch die 6-monatige Bezugsfrist (Art. 329g Abs. 2 OR) abgelaufen ist. Art. 335c Abs. 3 OR ist nicht Teil des zeitlichen Kündigungsschutzes, der dem Arbeitnehmer in Art. 336c Abs. 2 OR eine ungekürzte Kündigungsfrist zur Stellensuche garantiert und in Art. 336c Abs. 3 OR den Stellenwechsel erleichtern soll. Die Vorschriften stehen zueinander nicht in Konkurrenz. Eine Verlängerung nach Art. 335c Abs. 3 OR schliesst sich an das Kündigungsende nach Art. 336c Abs. 2 OR, nicht an eine allfällige Verlängerung nach Art. 336c Abs. 3 OR. Soweit Verlängerungen nach Art. 335c Abs. 3 OR und Art. 336c Abs. 3 OR zeitgleich verlaufen, konsumieren sie sich (EMMEL FRANK, in: Hochstrasser Michael/Huber-Purtschert Tina/Maissen Eva (Hrsg.), Obligationenrecht - Einzelne Vertragsverhältnisse - Art 184-529 OR und Innominatverträge, 4. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2023, Art. 335c N 3).

Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub wird unterteilt in einen Anspruch auf freie Arbeitstage nach Art. 329g OR und einen Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung nach Art. 16i EOG. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub nach Art. 329g OR entsteht, wenn der Arbeitsvertrag des Vaters dem schweizerischen Privatrecht untersteht und wenn der Vater zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche Vater ist oder dies in den folgenden sechs Monaten wird. Es ist also durchaus möglich, dass ein Vaterschaftsurlaub nach OR, jedoch kein Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung nach EOG besteht. Ohne Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung nach EOG handelt es sich nur, aber immerhin um einen vertraglichen Anspruch auf einen unbezahlten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Allenfalls kann sich der Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub auch aus einem GAV ergeben (PÄRLI /KLÄUSLER, Betreuungs- und Vaterschaftsurlaub, SZS 2021 S. 186 ff., 197).

Die Geltendmachung des Anspruchs auf Vaterschaftsentschädigung ist in den Art. 17–19 EOG, in den Art. 15 ff. EOV und speziell zusätzlich in den neuen Art. 34 ff. EOV geregelt. Die leistungsberechtigten Väter machen den Taggeldanspruch bei den zuständigen Ausgleichskassen mittels Anmeldung mit einem offiziellen Anmeldeformular geltend. Gemäss Art. 17 Abs. 1 lit. b EOG kann dies die Arbeitgeberin übernehmen, soweit sie der leistungsberechtigten Person während der Dauer des Anspruchs einen Lohn ausrichtet. Gemäss Art. 35 Abs. 3 EOV wird die Entschädigung für Väter nach dem Ende des Anspruchs nach Art. 16j Abs. 3 EOG einmalig nachschüssig auf das gewünschte Bank- oder Postcheckkonto oder auf Gesuch hin in bar ausbezahlt. Die Auszahlung kann an die Arbeitgeberin oder an den Arbeitnehmer direkt erfolgen (PÄRLI/KLÄUSLER, Betreuungs- und Vaterschaftsurlaub, SZS 2021 S. 186 ff., 199).

Während des Vaterschaftsurlaubs braucht die Arbeitgeberin keine Lohnfortzahlung zu leisten (Art. 16i ff. EOG und Art. 329g OR; zum Ganzen REINERT/GOMRINGER, Jusletter v. 09.11.2020, Rz. 13; PELLASCIO MICHEL, in: Kren Kostkiewicz Jolanta/Wolf Stephan/Amstutz Marc/Fankhauser Roland (Hrsg.), OR Kommentar, Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, 4. Aufl., Zürich 2023, Art. 324a N 3). Väter haben während des Bezugs des Vaterschaftsurlaubs keinen

Lohnfortzahlungsanspruch gegen die Arbeitgeberin, was auch für diejenigen Väter gilt, welche keinen Anspruch i.S.v. Art. 16i ff. EOG besitzen (PELLASCIO MICHEL, in: Kren Kostkiewicz Jolanta/Wolf Stephan/Amstutz Marc/Fankhauser Roland [Hrsg.], OR Kommentar, Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, 4. Aufl., Zürich 2023, Art. 329g N 3).

3.3. Würdigung

Dem Auszug aus dem Geburtsregister vom 27. Oktober 2023 lässt sich entnehmen, dass der Kläger am [Tag im Monat] September 2023 Vater wurde. Die Beklagte hat dies duplicando auch nicht bestritten. Dem Kläger ist grundsätzlich zuzustimmen, dass sich das Arbeitsverhältnis um den noch nicht bezogenen Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen bzw. zwei Wochen verlängert. Der Bezug der Vaterschaftsurlaubstage ist jedoch nicht mit einem Lohnfortzahlungsanspruch gleichzusetzen. Die Geltendmachung der Vaterschaftsentschädigung hat bei der zuständigen Ausgleichskasse zu erfolgen. Der Kläger hat folglich gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf den geltend gemachten, anteilmässigen Betrag von Fr. 800.65.

4. Ferienanspruch

4.1. Parteistandpunkte

Der Kläger macht geltend, er habe zum Kündigungszeitpunkt noch einen Anspruch auf fünf Ferientage für das Jahr 2023 gehabt, was anteilmässig einen Anspruch auf vier Ferientage ergebe, welche zu entschädigen seien, wobei der Bruttolohn pro Tag Fr. 389.35 betrage.

Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, die Angaben des Klägers seien falsch. Der Kläger habe im Verlauf vom Kalenderjahr 2023 bereits 23 Ferientage von seinem jährlichen Kontingent von 25 Tagen bezogen. Infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses reduziere sich sein Ferienanspruch für das Kalenderjahr 2023 anteilmässig, so dass der Kläger per 15. September 2023 über kein Ferienguthaben mehr verfügt habe. Vielmehr habe der Kläger zu diesem Zeitpunkt

vier Ferientage zu viel bezogen und verfüge bei seinem Ausscheiden am 15. September 2023 über 126 Minusstunden.

4.2. Rechtliches

Der Kläger trägt die Beweislast für die vertragliche Verpflichtung der Beklagten zur Gewährung von Ferien wie auch ihr Entstehen durch die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Demgegenüber trägt die Beklagte die Beweislast dafür, dass und wie viele Ferientage während der massgebenden Zeit vom Kläger bezogen worden sind. Es wäre falsch, dem Kläger die Beweislast dafür aufzuerlegen, dass ihm ein Anspruch auf Entschädigung für nicht bezogene Ferien zustehe (BGE 128 III 271 S. 274 E. 2a).

4.3. Würdigung

Die Beklagte ist, wie dargelegt, beweispflichtig dafür, wie viele Ferientage der Kläger bezogen haben soll. Sie offeriert hierzu die Parteibefragung von N._O._ und L._M._. Sie macht indessen keine Angaben dazu, an welchen Tagen bzw. in welchem Zeitraum der Kläger Ferientage bezogen haben soll. Genügend substantiierte Parteibehauptungen hinsichtlich der bezogenen Ferientage, und hierzu gehört ganz grundlegend der Zeitraum, in welchem ein Bezug stattgefunden hat, sind jedoch Voraussetzung dafür, dass N._O._ und L._M._ diesbezüglich befragt werden könnten. Dasselbe gilt für die von der Beklagten geltend gemachten Minusstunden. Die Beklagte führt lediglich aus, der Kläger habe bei seinem Ausscheiden am 15. September 2023 über 126 Minusstunden verfügt. Sie legt jedoch nicht dar, welche Tage und Stunden von den behaupteten Minusstunden betroffen sein sollten. Eine Arbeitszeiterfassung oder ähnliche Unterlagen, in welchen die Arbeitszeit und der Bezug von Ferientagen vermerkt oder aufgeführt wären, wurde von der Beklagten weder offeriert noch eingereicht.

Vor diesem Hintergrund kann mangels genügend substantiierten Behauptungen zu einem Ferienbezug des Klägers kein Zeugenbeweis geführt werden, weshalb die entsprechenden Vorbringen der Beklagten unbelegt bleiben. Folglich hat die Beklagte mangels rechtgenügender Darlegung eines Ferienbezuges durch den

Kläger selbigem die verlangten 4 ausstehenden Ferientage zu bezahlen. Bei einem Bruttomonatslohn von Fr. 8'176.– und gerichtsnotorischen 21.75 Arbeitstagen pro Monat resultiert dabei zunächst ein Tageslohn von Fr. 375.90 –, unter zusätzlicher Berücksichtigung des 13. Monatslohnes (Fr. 8176. – x 13 / 12) ergäbe sich entsprechend ein Bruttolohn in Höhe von Fr. 407.30 pro Tag. Da der Kläger wie dargelegt einen Bruttolohn pro Tag in Höhe von Fr. 389.35 geltend macht, ist das Gericht indessen in Nachachtung der Dispositionsmaxime gehalten, einer Partei lediglich zusprechen, was diese im Rahmen der gestellten Rechtsbegehren fordert. Entsprechend sind die 4 Ferientage mit einem Tageslohn von Fr. 389.35 zu entschädigen, die Beklagten demzufolge zur Zahlung von Fr. 1'557.40 zu verpflichten.

5. Bonuszahlung

5.1. Parteistandpunkte

Der Kläger macht geltend, er habe Anspruch auf einen anteilmässigen Bonus für das Jahr 2023, welcher jährlich Fr. 12'500.– betrage und verweist replicando auf die Zusatzvereinbarung vom 1. Dezember 2021. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den jährlichen Bonus, ausmachend Fr. 11'458.35 brutto (Anteil von Fr. 12'500.–), abzüglich die zwingend vorzunehmenden Sozialabzüge, nebst 5% Zins seit dem 15. September 2023, zu bezahlen.

Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, der Kläger habe keinen (anteilmässigen) Bonusanspruch für das Jahr 2023. Der zwischen dem Kläger und der Beklagten vereinbarte Bonus stelle eine echte Gratifikation im Sinne von Art. 322d Abs. 1 OR dar, weshalb kein Anspruch des Klägers bestehe. Auch hätten die Parteien vereinbart, ein Bonus sei in jedem Fall nur dann auszurichten, wenn der Kläger im Zeitpunkt der schriftlichen Bonusmitteilung in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehe. Aufgrund der Kündigung besitze der Kläger keinen Anspruch auf eine Gratifikation bzw. einen Bonus für das Jahr 2023.

5.2. Rechtliches

Da der Begriff des Bonus im Obligationenrecht nicht definiert wird, ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohns im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist. Das Bundesgericht hat in verschiedenen neueren Entscheiden seine Rechtsprechung zum Bonus zusammengefasst. Daraus folgt, dass drei Bonusformen zu unterscheiden sind: (1) variabler Lohn, (2) Gratifikation, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat und (3) Gratifikation, auf die er keinen Anspruch hat (zit. Urteil BGer 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1, nicht enthalten in Publikation BGE 148 III 186). Eine Bonusregelung kann teilweise Lohnbestandteile und teilweise eine echte Gratifikation, also eine Gratifikation, auf die kein Anspruch besteht, enthalten (STREIFF/ VON KAENEL/ RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, N 2 zu Art. 322d OR).

Um *variablen Lohn* – Situation (1) – handelt es sich, wenn ein bestimmter oder aufgrund objektiver Kriterien wie dem Gewinn, dem Umsatz etc. bestimmbarer Bonus vereinbart ist (zit. 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.1; BGE 129 III 276 E.2; Urteil BGer 4A_155/2019 vom 18. Dezember 2019 E. 3.1; Urteil BGer 4A_78/2018 vom 10. Oktober 2018 E. 4.3.1).

Eine *Gratifikation* zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Freiwilligkeit ist anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig gemacht wird (zit. BGE 139 III 155 E. 3.1; BGE 142 III 381 E. 2.1, BGE 141 III 407 E. 4.1 und 4.2, je m. H.).

Es besteht ein Anspruch auf eine Gratifikation – Situation (2) –, wenn zwar grundsätzlich ein Bonusanspruch vereinbart wurde, jedoch dem Arbeitgeber bei der

Bestimmung der Höhe ein gewisses Ermessen verbleibt (sog. unechte Gratifikation). Die grundsätzliche Verpflichtung zur Ausrichtung kann im schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Sie kann aber auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses durch konkludentes Verhalten entstehen (Urteil BGer 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.2. ff., m. H.).

Kein Anspruch auf eine Gratifikation – Situation (3) – besteht, wenn gemäss Vertrag sowohl bei der Ausrichtung an sich als auch der Höhe Freiwilligkeit vorbehalten wurde (sog. echte Gratifikation) (Urteil BGer 4A_169/2021 E. 3.1.2.).

5.3. Würdigung

Dem Arbeitsvertrag vom 7. Juli 2023 lassen sich keine Einzelheiten zu einem Bonus entnehmen. Die Zusatzvereinbarung vom 1. Dezember 2021 enthält unter dem Titel "Bonus" die folgende Formulierung:

" Zusätzlich zum regulären Lohn und abhängig von im entsprechenden Geschäftsjahr erzielten Geschäftsergebnis wird der/dem ArbeitnehmerIn ein Bonus ausgerichtet. Die Höhe des Bonus richtet sich nach Ertragsentwicklung des Unternehmens, dem Sparten- bzw. Bereichsergebnis sowie nach der persönlichen Leistung und dem Beitrag des Arbeitnehmers/-in an den Erfolg des Unternehmens.

Der Bonus wird nach Abschluss des Geschäftsjahres bzw. bis spätestens März des darauffolgenden Jahres ausgerichtet. Ein Bonus wird in jedem Fall nur ausgerichtet, wenn der/die ArbeitnehmerIn im Zeitpunkt der schriftlichen Bonusmitteilung in ungekündigtem Arbeitsverhältnis steht."

Aus dieser Formulierung erhellt, dass der Bonus zwar vom Geschäftsergebnis und der persönlichen Leistung des Klägers abhängig gemacht wurde. Eine Konkretisierung oder Objektivierung der entsprechenden Kriterien wurde indessen nicht vereinbart. Auch lassen sich aus der Zusatzvereinbarung vom 1. Dezember 2021 keine objektiven Bemessungskriterien entnehmen, anhand welcher der Bonus des Klägers berechnet werden könnte bzw. bestimmbar wäre. Vielmehr verblieb angesichts der gewählten Formulierung der Ermessenspielraum, ob und in welcher Höhe ein Bonus auszubezahlen ist, gänzlich bei der Beklagten.

Nichts anderes ergibt sich auch aus dem Lohnausweis des Klägers für das Jahr 2022, in welchem unter dem Titel "*Unregelmässige Leistungen*" einen Bonus in der Höhe von Fr. 12'500.– deklariert wurde. Es ist vor diesem Hintergrund in Nachachtung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung und Praxis davon auszugehen, dass es sich bei der Zahlung an den Kläger unter dem Titel "Bonus" um eine echte Gratifikation handelt.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass der Kläger keinen Anspruch auf die Zuteilung einer anteilmässigen Bonuszahlung in der Höhe von Fr. 11'458.35 hat.

VI. Pönalentschädigung (Art. 337c Abs. 3 OR)

1. Parteistandpunkte

Der Kläger macht geltend, im vorliegenden Fall rechtfertige sich eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR in der Höhe von sechs Monatslöhnen. Als Begründung bringt er zusammengefasst vor, er sei jahrelang treu und vorbildlich für die Beklagte tätig gewesen und habe im Kaderstatus gearbeitet. Die Enge und die Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehung vor der Kündigung würden bei der Beurteilung der Höhe der Entschädigung erheblich ins Gewicht fallen. Die fristlose Kündigung und angeblichen Kündigungsgründe seien allen Mitarbeitern offen kommuniziert worden, was zu einer erheblichen Rufschädigung und Eingriff in die Persönlichkeit des Klägers geführt habe. Auch sei seine Ehefrau im Zeitpunkt der Kündigung mit dem [Anzahl] Kind hochschwanger gewesen. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung auf das Leben des Klägers seien enorm gewesen. Die Existenzgrundlage sei ihnen entzogen worden und die Kündigung habe sich emotional sehr auf das Familienleben ausgewirkt. Replicando ergänzte der Kläger, die behandelnde Ärztin Frau Dr. med. AH._habe in ihrem Bericht vom 8. Oktober 2024 bestätigt, dass der Kläger infolge der Kündigung im September 2023 emotional sehr gelitten habe. Auch hätten ihn finanzielle Sorgen belastet. Die Ärztin bestätige eine enorme psychische Belastung, welche unter anderem auch körperliche Beschwerden zur Folge gehabt habe, welche sich bei Laboruntersuchungen anderweitig medizinisch nicht hätten erklären lassen. Der

Kläger macht geltend, die Kündigung sei auch seit längerem geplant gewesen, da nur eineinhalb Monate vor der fristlosen Kündigung dem Kläger mit Vertragsanpassung vom 7. Juli 2023 der Kaderstatus entzogen und die Kündigungsfrist auf zwei Monate herabgesetzt worden sei. Der Kläger macht geltend, die Beklagte sei deshalb zu verpflichten, infolge ungerechtfertigter fristloser Entlassung eine Entschädigung im Umfang von sechs Monatslöhnen von Fr. 49'056.– (bestehend aus Fr. 8'176.– x 6), zuzüglich der Pauschalspesen im Betrag von Fr. 6'000.– (bestehend aus Fr. 1'000.– x 6) sowie der anteilmässigen Ferienentschädigung von Fr. 4'866.90 (bestehend aus 12.5 Ferientage x Fr. 389.35 Bruttolohn pro Tag) zu bezahlen. Insgesamt ergebe dies den Betrag von Fr. 59'922.90, nebst Zins zu 5% seit dem 15. September 2023.

Die Beklagte bestreitet die Ausführungen des Klägers und erklärt, es sei gerade der Kläger gewesen, der das ihm von ihr entgegengebrachte Vertrauen zur eigenen Bereicherung missbraucht und damit seine vertraglichen Treuepflichten grob verletzt habe. Die Belegschaft sei sachlich darüber informiert worden, dass der Kläger und J._K._ seit dem 15. September 2023 nicht mehr für die Beklagte arbeiten würden. Über die damit verbundenen Umstände bzw. die Gründe sei die Belegschaft, mit Ausnahme der Geschäftsleitung, nicht informiert worden. Der Kläger offeriere für seine Behauptungen zur finanziellen Situation seiner Familie keine Beweise und angesichts der erheblichen Gewinne, die der Kläger und seine Partner durch die Kommerzialisierung der entwendeten Leads erzielt hätten, bestreite die Beklagte, dass die Kündigung die Familie des Klägers finanziell und emotional belastet bzw. ihr die Existenzgrundlage entzogen habe. Auch sei diese nicht geplant gewesen, sondern die Beklagte habe sich dazu gezwungen gesehen, nachdem sie von den Machenschaften des Klägers erfahren und diesen am 15. September 2023 damit konfrontiert habe. Nach der Beförderung des Klägers zum Marketingleiter habe sich heraus gestellt, dass der Kläger seiner neuen Position und der damit verbundenen Verantwortung nicht gewachsen gewesen sei und nicht über genügende Marketingkompetenzen verfüge, um die Position als Marketingleiter erfolgreich ausüben zu können. Die einvernehmliche Aufhebung des Kaderstatus ergebe sich aus der Vertragsanpassung des Arbeitsvertrages vom 7. Juli 2023. Insbesondere habe diese keine Lohneinbusse zur Folge gehabt und

sei in keinem Zusammenhang mit einer geplanten Kündigung des Klägers durch die Beklagte gestanden.

2. Rechtliches

Das Gericht kann den Arbeitgeber verpflichten, den Arbeitnehmer zusätzlich für die ungerechtfertigte, fristlose Entlassung zu entschädigen (Art. 337c 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.H.).

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 (BGer 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 (BGer 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., Rz. 8 zu Art. 337c OR).

Für den Entschädigungsanspruch kommt es bei der Berechnung des massgeblichen Monatslohns nicht darauf an, was der Arbeitnehmer bis zur ordentlichen Vertragsbeendigung monatlich verdient hätte, sondern was er vor der fristlosen Kündigung verdient hat (BGE 4C.406/2005 vom 2.8.2006 E.6 = JAR 2007 S. 300; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Rz. 8 zu Art. 337c OR).

3. Würdigung

Wie bereits dargelegt, erweist sich die fristlose Kündigung des Klägers als ungerechtfertigt, da der Beklagten der Nachweis des wichtigen Grundes nicht gelingt. Der Kläger hat demnach grundsätzlich Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR. Die Festsetzung einer Pönale hat in Berücksichtigung sämtlicher Umstände des konkreten Einzelfalles zu erfolgen.

Vorliegend ist zu berücksichtigen, dass die Ehefrau des Klägers im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung mit dem [Zahl] Kind hochschwanger war. Der Kläger befand sich damit in einer empfindlichen Phase, in welcher eine stabile Arbeits- und Einkommenssituation von erheblicher Bedeutung ist. Mit der fristlosen Kündigung wurde dem Kläger diese Stabilität genommen und er befand sich in einer ungewissen Situation. Dies erhellt auch aus der vom Kläger eingereichten ärztlichen Bestätigung vom 8. Oktober 2024, in welcher eine Konsultation am 3. Juni 2024 bestätigt wird, in welcher der Kläger über die Kündigung berichtet habe. Er habe emotional sehr gelitten und sei unter enormer psychischer Belastung gestanden, auch aufgrund der Schwangerschaft seiner Ehefrau und der unsicheren finanziellen Zukunft.

Demgegenüber war der Kläger im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung erst [Zahl zwischen 30 und 40] Jahre alt und seit sieben Jahren bei der C._ bzw. seit dreieinhalb Jahren bei der Beklagten angestellt, womit nicht von erschwerenden Umständen ausgegangen werden kann.

Vor diesem Hintergrund rechtfertigt sich die Zusprechung einer Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR im Umfang von drei Monatslöhnen in der Höhe von je Fr. 8'176.– sowie von drei Spesenpauschalen in der Höhe von je Fr. 1'000.–. Daraus resultiert eine gesamthafte Entschädigung von Fr. 27'528.–.

[...]

[Gegen diesen Entscheid wurde kein Rechtsmittel erhoben.]