

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. 7

Art. 327a OR, Art. 322 OR, Art. 13 ArGV 1, Art. 336 OR. Arbeitsweg bei unechter Arbeit auf Abruf. Rache Kündigung.

Bei unechter Arbeit auf Abruf ist es möglich, den Arbeitsort erst mit dem Zustandekommen der jeweiligen Einsatzverträge zu fixieren. Diesfalls gelten die Fahrten, welche der Arbeitnehmer von seinem Wohnort zu diesen Einsatzorten zurücklegen muss, nicht als Arbeitszeit, sondern als Arbeitsweg. Die Arbeitgeberin hat diese weder als Arbeitszeit zu vergüten noch steht dem Arbeitnehmer eine Entschädigung für die Fahrspesen zu.

Es liegt – anders als im vom Arbeitnehmer angerufenen Urteil des hiesigen Gerichts vom 21. August 2007 (AGer-Z 2007 Nr. 25) – auch keine Umgehung von Art. 13 Abs. 1-2 ArGV 1 vor, da der Arbeitnehmer im vorliegenden Fall nicht gehalten war, sich regelmässig und auf Weisung der Arbeitgeberin an einem Einsatzort einzufinden, der ausserhalb seines gewöhnlichen Arbeitsortes lag.

Auch wenn sich die vom Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Reiseweg geltend gemachten Ansprüche ex post – im Rahmen der gerichtlichen Beurteilung – als nicht bestehend erweisen, so durfte er sie doch nach Treu und Glauben zur Sprache bringen. Die in diesem Zusammenhang ausgesprochene Kündigung erweist sich als missbräuchlich.

Aus dem Urteil des **Arbeitsgerichts Zürich**, AH250049-L vom 13. November 2025 (gegen diesen Entscheid wurde Berufung erhoben; Gerichtsbesetzung: Die Präsidentin lic. iur. S. Nabholz als Einzelrichterin und der Gerichtsschreiber MLaw M. Volpe):

Rechtsbegehren:

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 7'050.50 netto zuzüglich 5% Zins seit 31. August 2024 für Arbeitszeit und Fahrtspesen zu bezahlen.

Die Beklagte sei diesbezüglich zu verpflichten, dem Kläger zusätzlich zur Arbeitszeitvergütung Schadenersatz von CHF 3000.- und Genugtuung in der Höhe von CHF 1'500.- zu entrichten;

2. Es sei festzustellen, dass die Kündigung vom 16. Juli 2024 missbräuchlich ist und es sei dem Kläger eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen CHF 2'404.80 (netto = brutto) zuzüglich 5% Zins seit 31. August 2024 zuzusprechen.

Die Beklagte sei diesbezüglich zu verpflichten, dem Kläger zusätzlich zur Entschädigung Genugtuung von CHF 1'500.- zu entrichten;

3. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Gericht den Nachweis zu erbringen, dass sie allen Angestellten mit der Arbeitsform unechte Arbeit auf Abruf das Urteil in Kopie zukommen lässt und sie nach Festlegung durch das Gericht über ihre Rechte als Angestellte schriftlich orientiert. Ebenso soll die Beklagte den Schülern, die der Kläger bis zur Kündigung unterrichtete, das Urteil in Kopie sowie einen vom Gericht überprüften Entschuldigungsbrief für die Freistellung ihres Lehrers zukommen lassen;
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MwSt. zu Lasten der beklagten Partei."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 25. April 2025 (Datum Poststempel) reichte der Kläger dem Gericht eine Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren samt Beilagen ein. Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise [...],

datiert vom 28. Januar 2025; die Frist zur Klageeinreichung nach Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde gewahrt.

2. Mit Verfügung vom 6. Mai 2025 wurde der Beklagten Frist zur Erstattung einer schriftlichen Stellungnahme zur Klage angesetzt. Die Stellungnahme der Beklagten datiert vom 11. Juni 2025 (Datum Poststempel) und ging damit innert Frist ein. Mit Schreiben vom 12. August 2025 (Datum Poststempel: 13. August 2025) reichte der Kläger eine freigestellte Stellungnahme ein. Mit Vorladung vom 24. Juni 2025 wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 25. September 2025 vorgeladen.

3. Anlässlich der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien die Parteivorträge. Es wurden unter Leitung der Einzelrichterin lic. iur. H. Zenuni Vergleichsgespräche geführt. Diese scheiterten jedoch und führten zu keinem Vergleich.

4. Mit Schreiben vom 30. Oktober 2025 reichte der Kläger ein Gesuch um Einsicht in das in das Protokoll der Hauptverhandlung vom 25. September 2025, welchem Gesuch entsprochen wurde.

5. Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Prozessuales

1. Der Kläger macht Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geltend. Diese hat ihren Sitz in der Stadt Zürich. Die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich ist somit gegeben (Art. 34 Abs. 1 ZPO; § 20 Abs. 1 lit. a GOG ZH).

2. Der Streitwert der Klage beträgt CHF 15'455.30. Der Prozess ist damit im vereinfachten Verfahren zu führen (Art. 243 Abs. 1 ZPO). Da der Streitwert der Klage CHF 30'000.– nicht übersteigt, fällt die vorliegende Streitigkeit in die sachliche Zuständigkeit des Einzelgerichts des Arbeitsgerichtes (§ 25 GOG ZH, § 20 i.V.m. § 15 Abs. 1 GOG ZH).

III. Unbestrittener Sachverhalt

1. Unbestritten ist, dass der Kläger vom 13. Juni 2022 bis 31. August 2024 bei der Beklagten als Lehrer angestellt war. Die Parteien kommen ferner darin überein, dass die Tätigkeit des Klägers unechte Arbeit auf Abruf darstellte. Unbestritten ist zudem, dass im Sinne der unechten Arbeit auf Abruf ein umfassender Rahmenvertrag galt, der bei einem Einsatzangebot jeweils konkretisiert wurde. Ebenfalls unbestritten ist, dass dem Kläger dabei jeweils freistand, das Einsatzangebot anzunehmen oder abzulehnen. Gleichzeitig hatte der Kläger keinen Anspruch auf Zuteilung von Arbeit oder die Vereinbarung von Arbeitseinsätzen. Die Praxis der Parteien entsprach der vertraglich geregelten unechten Arbeit auf Abruf. So unterbreitete die Beklagte dem Kläger tatsächlich die erwähnten Einsatzangebote, in denen die Anforderungen und Gegebenheiten der Einsätze sowie die dafür notwendigen Lehrmittel geregelt waren. Entschädigt wurde der Kläger pro Einsatz.

2. Die Beklagte entliess den Kläger mit Schreiben vom 15. Juli 2024 und stellte ihn frei. Der Kläger focht die Kündigung am 18. Juli 2024 und somit fristgerecht an. Der Kläger verlangte von der Beklagten eine Begründung für die Kündigung, die sie ihm am 23. Juli 2024 per E-Mail zustellte.

IV. Vergütung des Weges und Auslagen Fahrtspesen

1. Parteistandpunkte

1.1. Kläger

1.1.1. Der Kläger führt in der Klageschrift aus, die Beklagte habe beim Abschluss des Arbeitsvertrages bewusst auf die Erwähnung des Arbeitsortes verzichtet. Er ist diesbezüglich der Ansicht, die Orte an denen er unterrichtet habe, seien als Einsatzorte zu qualifizieren. Wenn diese aber Einsatzorte darstellten, hätten die Reisewege als Arbeitszeit vergütet werden müssen. So sei die von der Beklagten vorgenommene Umdeutung, wonach der Arbeitsort dem jeweiligen Einsatzort entspreche, weder implizit noch explizit vereinbart worden.

Bemerkenswert sei, dass die Beklagte die Einsatzorte selbst als solche bezeichnet habe. Als die Beklagte diese falsche Bezeichnung bemerkt habe, habe sie eine Woche später den Einsatzort nurmehr "diesen Arbeitsort" genannt. Die Annahme der Beklagten, wonach der Arbeitsort stets dort sein soll, wo ein Einsatz bei einem Kunden zu leisten ist, betrachtet der Kläger als unzulässige Umgehung von Art. 13 Abs. 1 ArGV, weil sie dazu führe, dass sämtliche Reisezeiten auf den Arbeitnehmer abgewälzt würden. Dies stehe zu der Rechtsprechung des hiesigen Arbeitsgerichts in Widerspruch (mit Verweis auf AGer-Z 2007 Nr. 25). Der Kläger stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, sein Arbeitsort sei weder in Zug noch am jeweiligen Einsatzort, sondern an seinem Wohnsitz, in Luzern, gewesen. Dort habe er nämlich sämtliche seiner Lektionen vor- und nachbereitet. Diese Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sei eng mit der Arbeit des Unterrichts verbunden gewesen. Dieser Umstand sei auch von der Beklagten so verstanden worden.

1.1.2. Während der Kläger bei den vorangehenden Angeboten aus Unkenntnis angenommen habe, dass keine Reisewege von der Beklagten vergütet würden, seien aufgrund der Unstimmigkeiten in der Kommunikation hinsichtlich des Angebots in Rothenburg erste Zweifel aufgekommen. So habe der Kläger erst dann realisiert, dass etwas nicht stimmen könne. Nachdem der Kläger schliesslich nach Rothenburg gereist sei und die Beklagte ihm lediglich CHF 20.– für den Reiseweg ersetzt habe, habe er Klarheit gewollt. Die Beklagte habe ihm jedoch erst nach fünf Monaten ausdrücklich mitgeteilt, dass sie den Weg als Arbeitszeit nicht vergüte.

1.1.3. Schliesslich habe die Beklagte ihm in ihrer Korrespondenz betreffend die Vergütung der Reisewege eine "juristische Bestätigung" der Rechtsschutzversicherung übermittelt. In dieser seien jedoch lediglich die von der Beklagten aufgestellten Behauptungen wiederholt worden, ohne dafür rechtliche Gründe anzugeben. Am 22. April 2024 habe die Beklagte dem Kläger die geltenden Reglemente für Lehrpersonen im Stundenlohn und das Lohnreglement für Lehrpersonen im Stundenlohn zukommen lassen. Diese Reglemente der Beklagten hätten jedoch ebenfalls keine schlüssige Antwort auf die strittigen Fragen gegeben.

1.1.4. Hinsichtlich der Wegvergütung stellt sich der Kläger auf den Standpunkt, die Beklagte müsse ihm aus denselben Gründen, die eine Vergütung der Reisezeit als Arbeitszeit erforderlich machten, auch die Spesen der Reisewege vergüten. Die Beklagte habe nämlich mit ihrer als "Wegpauschale" ausgegebenen "Hinfahrtspesenvergütung" nicht alle Auslagen gedeckt, die durch die Ausführung der Arbeit angefallen seien – darunter weder die "Hinfahrtspesen unter 21 Minuten" noch die gesamten Rückfahrtspesen. Dabei sei die von ihr als sog. "Wegpauschale/Wegvergütung" bezeichnete Spesenvergütung nicht Teil einer schriftlichen Abrede oder ihres Anstellungsvertrags gewesen. Die Beklagte widerspreche sich demnach selbst, wenn sie sich hinsichtlich der Arbeitsorte auf den Standpunkt stelle, die Reisewege nicht als Arbeitszeit vergüten zu müssen, aber gleichzeitig Spesen für diese Reisewege bezahle. Die Beklagte habe diesbezüglich erklärt, die Spesen bezahlt zu haben, weil sie alle Lehrkräfte gleich behandeln wolle. Diese Gleichbehandlung geht aus Sicht des Klägers zulasten der Angestellten. Die Angestellten würden danach zwar alle gleich, aber falsch behandelt werden.

1.1.5. Da die sog. "Wegpauschale und Wegvergütung" die notwendigen Auslagen für Fahrtkosten nicht abdecke, macht der Kläger einen Betrag von CHF 2'550.– geltend.

1.1.6. An der Hauptverhandlung vom 25. September 2025 führte der Kläger aus, der von ihm geforderte Betrag von CHF 7'050.50 zuzüglich 5 % Zins seit dem 31. August 2025 setze sich aus den Fahrten zusammen, die er im Rahmen seiner Tätigkeit bei den Beklagten unternommen habe. Für seine Reisen zur C._ AG habe er gesamthaft 115.2 Stunden Reisezeit aufgewendet, die nicht bezahlt worden seien. Dies entspreche einem Betrag von CHF 2'995.20, wenn man die Stunden mit dem vereinbarten Stundenlohn für nicht pädagogischen Leistungen von CHF 26.– multipliziere. Die Fahrten zur D._ entsprächen einem Betrag von CHF 361.40 (bei einer Rechnung von 13.9 Stunden * CHF 26.–). Die Fahrten zur E._ AG summierten sich zu einem Betrag von CHF 461.– (bei einer Rechnung von 17.7 Stunden * CHF 26.–).

1.1.7. Zudem sei der Kläger auch zu den Standorten der Beklagten auf eigene Kosten gereist. Die Reisen zur Beklagten ergäben gesamthaft einen Betrag von CHF 142.10 (5.2 Stunden * CHF 26.–). Schliesslich seien auch die Fahrten zur F. AG zu berücksichtigen. Diese entsprächen einem Betrag von CHF 540.80 (bei 20.8 Stunden * CHF 26.–). Die vorangestellten Teilsummen ergäben insgesamt ein Total von CHF 4'500.50 an ausstehendem Lohn. Zusammen mit den unbezahlten Fahrtspesen summierten sich diese zu dem von ihm eingeklagten Betrag von insgesamt CHF 7'050.50.

1.1.8. Hinsichtlich der vom Kläger eingeklagten Schadenersatzforderung erklärt dieser, den Schaden nicht substantiieren zu können. Dasselbe gelte für den Genugtuungsanspruch.

1.1.9. Der Kläger führte anlässlich der Hauptverhandlung schliesslich aus, die Wegzeit sei ihm nie als Arbeitszeit entschädigt worden. Dementgegen stelle für ihn der für die Arbeit jeweils zurückgelegte Weg jedoch Arbeitszeit dar. Auf entsprechende Nachfrage sei ihm von der Beklagten jedoch mitgeteilt worden, dass lediglich CHF 20.– für den Einsatz in Rothenberg vergütet würden. Für die übrigen Fahrten sei der zurückgelegte Weg zu kurz gewesen, weil die Beklagte erst ab einer Reisezeit von 20 Minuten eine Vergütung zuspreche. Die Beklagte habe in dieser Zeit angegeben, sich mit der Frage des Klägers betreffend die Vergütung der Reisezeit zu befassen. Dies habe zu keiner für den Kläger befriedigenden Antwort geführt, obwohl mehrere Stellen innerhalb der Beklagten sich eingeschaltet hätten. Der Kläger hob anlässlich der Hauptverhandlung wiederum hervor, sein Arbeitsort sei an seinem Wohnsitz gewesen. Er begründete diese Behauptung damit, die Vor- und Nachbereitung einer einstündigen Lektion hätte zwischen zwanzig und neunzig Minuten in Anspruch genommen. Diese hänge jedoch von der Erfahrung der jeweiligen Lehrperson bzw. den vorhandenen Lehrmitteln ab. In diesem Sinne erhellte weder aus dem Rahmenvertrag noch aus den einzelnen Einsatzverträgen, dass der Einsatzort als Arbeitsort verstanden werde. Die Beklagte missbrauche deshalb die Arbeitsform der unechten Arbeit auf Abruf unter Verletzung ihrer Fürsorgepflicht, wenn sie von einer solchen Regelung ausgehe.

1.1.10. Der Kläger hält schliesslich fest, dass die Kosten für die Zugtickets nicht tatsächlich angefallen seien, da er ein GA besitze. Die Fahrtspesen würden jedoch CHF 2'550.– betragen und seien anhand der Fahrtspesen, die ein 2. Klasse SBB Billette gekostet hätte, berechnet worden.

1.2 Beklagte

1.2.1. Die Beklagte lässt entgegenhalten, die Parteien hätten im Zeitraum von Januar 2024 bis Juli 2024 dauernd via E-Mail über die Arbeitsbedingungen korrespondiert. Die Vorwürfe des Klägers, wonach die Beklagte ihn hingehalten, getäuscht, abzuwimmeln versucht und schliesslich gekündigt habe, würden bestritten und entschieden zurückgewiesen. Die Beklagte habe jederzeit die Kommunikation mit dem Kläger aufrechterhalten und ihn über ihre Rechtsauffassung aufgeklärt.

1.2.2. Hinsichtlich des Arbeitsorts, stellt sich die Beklagte auf den Standpunkt, es habe keinen Ort gegeben, an dem sich der Kläger regelmässig habe einfinden müssen, bevor er zu einem Einsatzort gegangen sei. In diesem Sinne habe kein Arbeitsort im herkömmlichen Sinne existiert, weshalb grundsätzlich die gesamte Reichweite der Arbeitsorganisation, in der sämtliche Arbeitnehmenden eingliedert seien, als potenzieller Arbeitsort gelte. Der Kläger sei an verschiedenen Standorten der Beklagten – gesamthaft seien es siebzehn – eingesetzt worden. Es müsse deshalb nach Treu und Glauben darauf vertraut werden, der Einsatzort entspreche dem Arbeitsort, weshalb der Wohnort des Klägers nicht als Arbeitsort gelten könne.

1.2.3. Die Beklagte habe versucht, dem Kläger zu erklären, dass der Weg zum Arbeitsort deshalb nicht vergütet werden müsse, weil mit der Annahme eines Einsatzangebotes jeweils ein Arbeitsvertrag mit dem im Einsatzangebot angegebenen Einsatzort als Arbeitsort entstünde. Die Beklagte sei jedoch zu keinem Zeitpunkt der Auffassung gewesen, dass es sich beim Einsatzvertrag um eine Art Änderungsvertrag handle, weshalb der Rahmenvertrag auch nicht zulasten des Klägers geändert worden sei. Auf Nachfrage des Klägers habe die Beklagte die Sach- und Rechtslage sofort erklären können. Das bestehende Unverständnis

sei deshalb nicht der Beklagten anzulasten. Dem Kläger sei schliesslich nicht nur offen gestanden, sich bei der Beklagten zu informieren, sondern auch selbstständig zur Rechtslage zu recherchieren.

1.2.4. Zudem stellt sich die Beklagte auf den Standpunkt, die Anstellung einer Lehrkraft sei klar von denjenigen Anstellungsverhältnissen abzugrenzen, in denen die Mitarbeitenden jeweils von einem Einsatzort zum nächsten reisen müssten – wie es notorisch bei Handwerkern der Fall sei. In jenen Fällen sei die Wegzeit nämlich als Arbeitszeit zu betrachten. Die Beklagte habe mit ihrer Praxis auch nicht die Rechtsprechung umgangen. So sei mit der Annahme eines Angebots auch kein automatisches Einverständnis auf Vergütungsverzicht des Weges erfolgt, weil von Beginn weg keine Vergütung durch die Beklagte geschuldet gewesen sei. Die Beklagte habe die Ausdrücke "Einsatzort und Arbeitsort" stets als Synonyme verwendet, weil diesen faktisch dieselbe Funktion zukomme. Die Beklagte habe versucht, dem Kläger diese Auffassung zu erklären. Schliesslich sei der Kläger von Anfang in Kenntnis über das Reglement für Lehrpersonen im Stundenlohn gesetzt worden.

1.2.5. Die Beklagte sei deshalb nicht verpflichtet, Wegpauschalen für die Arbeitnehmenden zu bezahlen. Die Beklagte sei ihrer Lohnzahlungspflicht bereits genügend nachgekommen. Die Vergütung des Arbeitswegs sei nicht teil des Lohnes. Eine beauftragte Tätigkeit impliziere nicht, dass auch die Reise in Auftrag gegeben worden sei.

1.2.6. Die Beklagte vertritt ferner den Standpunkt, die vom Kläger genannten Wegpauschalen seien freiwillig von ihr bezahlt worden. Es bestehe kein Anspruch auf Vergütung des gesamten Arbeitsweges. Der Kläger erkenne selbst, dass das Spesenreglement nicht teil des Arbeitsvertrages gewesen sei. Die Fahrtspesenvergütung werde bestritten.

1.2.7. Anlässlich der Hauptverhandlung wurde zur Begründung des Standpunkts an den Ausführungen der Stellungnahme vom 11. Juni 2025 festgehalten und zusätzlich ausgeführt, die Forderungen des Klägers auf Schadenersatz und die Genugtuungsforderung seien nicht hinreichend

substantiiert. Zudem sei nicht ersichtlich, inwiefern die Persönlichkeit des Klägers verletzt worden sei. Eventualiter sei zu erkennen, dass die vom Kläger geltend gemachten Beträge zu hoch seien.

1.2.8. Die Beklagte erklärte schliesslich, dass die Forderung in Bezug auf die Fahrtspesen dahinfalle, da die effektiven Kosten für die Zugtickets nicht angefallen seien. Eventualiter seien die gestellten Forderungen zu hoch.

2. Rechtliches

2.1. Unechte Arbeit auf Abruf

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen eigentlicher und uneigentlicher Teilzeitarbeit. Von eigentlicher Teilzeitarbeit wird gesprochen, wenn der reduzierte Einsatz wiederholt und mit im Voraus bestimmten – wenn auch möglicherweise unregelmässigen – Arbeitszeiten erfolgt, oft aber nicht notwendigerweise zu denselben Zeiten und Wochentagen. Uneigentliche Teilzeitarbeit wird nicht aufgrund eines im Voraus festgelegten Arbeitsplans geleistet. Hier wird der Einsatz auf einseitigen Abruf durch den Arbeitgeber oder nach Belieben des Arbeitnehmers geleistet.

Echte Arbeit auf Abruf liegt vor, wenn den Arbeitnehmer eine Einsatzpflicht nach Anweisung des Arbeitgebers trifft. Unechte Arbeit auf Abruf liegt vor, wenn den Arbeitnehmer keine Einsatzpflicht trifft, ein Einsatz also aufgrund gegenseitiger Vereinbarung im Einzelfall zustande kommt, oder bei Arbeitsformen, in denen der Einsatz mindestens zeitlich im Belieben des Arbeitnehmers steht, auch wenn ihn grundsätzlich eine Einsatzpflicht trifft. Insbesondere stellt aber der unechte Abrufvertrag vor der konkreten Einsatzvereinbarung noch keinen Arbeitsvertrag dar, da sich der Arbeitnehmer nicht zur Leistung von Arbeit verpflichtet hat (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N 18 ff. zu Art. 319a OR).

2.2. Arbeitsweg

Der Arbeitsweg ist grundsätzlich nicht vom Arbeitgeber zu bezahlen. Nur wenn die Arbeitsleistung auswärts, d.h. weder am Arbeitsort noch am Wohnort des Arbeitnehmers erfolgt, gehen die Kosten für die Verpflegung, allfällige Unterbringung und für die Fahrt ab dem üblichen Arbeitsort obligatorisch zulasten des Arbeitgebers (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 9 zu Art. 321 OR).

2.3. Anforderungen an die Substantiierung

Zur Substantiierung von Behauptungen in einem Prozess gehört, dass eine Partei die rechtserheblichen Tatsachen nicht nur in den Grundzügen, sondern so umfassend und klar darzulegen hat, dass darüber Beweis abgenommen werden kann. Es obliegt einer Partei, die Tatsachen darzulegen und die Beweismittel anzugeben, auf die sie ihre Begehren stützt. Eine Partei darf sich nicht mit allgemeinen Behauptungen begnügen, in der Meinung, die Begründung ihres Prozessstandpunktes werde sich aus dem Beweisverfahren ergeben. Das Beweisverfahren soll nicht dazu dienen, ungenügende Parteivorbringen zu vervollständigen (Art. 55 Abs. 1 ZPO: sog. Verhandlungsgrundsatz; GEHRI, in: Spühler/Tenchio/Infanger [Hrsg.], Basler Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung, 4. Aufl., N 4 zu Art. 55, m.w.H.; BSK ZPO-HAFNER, Art. 168 N 15).

3. Würdigung

3.1. Es ist zunächst festzuhalten, dass die Parteien unbestritten unechte Arbeit auf Abruf vereinbarten (vgl. dazu den Vertrag über das Anstellungsverhältnis als Lehrperson vom 10. Juni 2022 bzw. das entsprechende Lohnreglement) und auch tatsächlich praktizierten. Danach hielten die Parteien im Vertrag über das Anstellungsverhältnis (im Sinne eines Rahmenvertrags) lediglich die sog. Anstellungsbedingungen fest, die beim betreffenden Zustandekommen der Einsatzverträge erst konkretisiert werden mussten. Vor diesem Hintergrund wurden dem Kläger von der Beklagten jeweils Einsatzangebote unterbreitet, die er entweder annehmen oder ablehnen durfte. Weil sich schliesslich weder im sog.

"Vertrag über das Anstellungsverhältnis als Lehrperson vom 10. Juni 2022" noch in den zum integrierenden Bestandteil des Arbeitsverhältnisses erklärten Lohnreglementen Bestimmungen zum Arbeitsort finden lassen, wurde dieser erst mit dem konkreten Zustandekommen der jeweiligen Einsatzverträge fixiert. In diesem Sinne ist entgegen der klägerischen Argumentation festzuhalten, dass die Festlegung des Arbeitsortes am jeweiligen Einsatzort aufgrund der Vereinbarung einer unechten Arbeit auf Abruf zulässig war, weil der Kläger sich vor der betreffenden Annahme des Einsatzes noch nicht zur Leistung von Arbeit verpflichtet hatte und der Arbeitsvertrag in diesem Sinne erst durch die konkrete Annahme des Einsatzangebots zustande kam.

3.2. So entspricht es ferner auch der Natur eines Rahmenvertrags, dass dieser sich darauf beschränkt, die wesentlichen Anstellungsbedingungen zu regeln und dass die einschlägigen Modalitäten des Arbeitseinsatzes erst mit Annahme des Einsatzangebots konkretisiert werden. Eine solche Regelung stellt entgegen den klägerischen Ausführungen auch keine unzulässige Umgehung von Art. 13 Abs. 1-2 ArGV dar. Der Kläger verweist zur Untermauerung seiner Argumentation auf das Urteil des hiesigen Gerichts vom 21. August 2007 (AN060891) [AGer-Z 2007 Nr. 25], verkennt jedoch, dass die Sachlage sich im betreffenden Urteil anders verhielt. So war der Arbeitnehmer im betreffenden Fall gehalten, sich regelmässig und auf Weisung der Arbeitnehmerin an einem Einsatzort einzufinden, der ausserhalb seines gewöhnlichen Arbeitsortes lag, weshalb im betreffenden Urteil eine Vereinbarung, wonach der Arbeitsort stets dort sein soll, wo ein Einsatz bei einem Kunden zu leisten ist, als Umgehung von Art. 13 ArGV qualifiziert wurde.

3.3. Wie bereits ausgeführt, hatte sich der Kläger im vorliegenden Fall – vor der jeweiligen Annahme des Einsatzangebots – indes noch nicht dazu verpflichtet, Arbeit gegen Lohn zu leisten, weshalb eine Analogie zum erwähnten Urteil nicht gegeben ist. Aufgrund der unbestritten vereinbarten unechten Arbeit auf Abruf war es dem Kläger erlaubt, die jeweiligen Einsatzangebote der Beklagten abzulehnen und damit auch die Entstehung/Bestimmung des Arbeitsortes am Einsatzort zu verweigern. Aus diesem Grund stellt die vom Kläger so bezeichnete Wegzeit keine

Arbeitszeit im Sinne einer Reisezeit gem. Art. 13 Abs. 2 ArGV dar, die vergütet werden müsste.

3.4. Schliesslich ist festzuhalten, dass das Argument des Klägers, wonach sich der Arbeitsort an seinem Wohnort in Luzern befunden habe, weil er dort die wesentliche Vor- und Nachbereitung seiner pädagogischen Tätigkeit vorgenommen habe, ebenfalls nicht verfängt. Es trifft wohl zu, dass die für die Lehrtätigkeit notwendige Vor- und Nachbereitungszeit nicht während der Unterrichtstätigkeit stattfand, sondern zuvor und danach. Dementgegen ist jedoch festzuhalten, dass die für das infrage stehende Arbeitsverhältnis charakteristische Leistung die Unterrichtstätigkeit darstellte und die Vor- sowie die Nachbereitung der Unterrichtstätigkeit nur als untergeordnete Leistungen zu qualifizieren sind. Die eigentliche Unterrichtstätigkeit wurde vom Kläger jedoch am Einsatzort geleistet, der jeweils – wie bereits dargelegt – von den Parteien erst durch die Annahme des Einsatzvertrages im Sinne eines Arbeitsortes fixiert wurde.

3.5. Bezüglich der in Rechtsbegehren 1 zusätzlich erhobenen Schadenersatz- und Genugtuungsforderung ist festzuhalten, dass diese nicht konkret begründet wurde und damit als nicht genügend substantiiert zu erachten ist. Das Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren ist daher abzuweisen ist (Art. 55 f. ZPO).

4. Fazit

Nach dem Gesagten erhellt, dass die Parteien aufgrund der von ihnen vereinbarten unechten Arbeit auf Abruf den konkreten Arbeitsort erst durch die Statuierung der jeweiligen Arbeitsverträge am konkreten Einsatzort festmachten. Aus diesem Grund galten die Fahrten, welche der Kläger von seinem Wohnort in Luzern zu diesen Einsatzorten zurücklegen musste, nicht als Arbeitszeit, sondern als Arbeitsweg. Vor diesem Hintergrund mussten diese von der Beklagten nicht als Arbeitszeit vergütet werden, weshalb dem Kläger auch keine Vergütung der Fahrtspesen (Wegpauschalen) zusteht. Diese erfolgte von der Beklagten auf freiwilliger Basis. Mangels hinreichender Substantiierung können dem Kläger sodann weder Schadenersatz noch Genugtuung zugesprochen werden, weshalb

Rechtsbegehren 1 vollumfänglich, das heisst in der Höhe von CHF 11'550.50 (CHF 7'050.50 + CHF 1'500.– + CHF 3'000.–), abzuweisen ist.

V. Missbräuchliche Kündigung

1. Parteistandpunkte

1.1. Kläger

1.1.1. Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, Kündigung und Freistellung seien auf die beschriebene, mehrmonatige Auseinandersetzung zwischen den Parteien aufgrund der Arbeitszeitvergütung für die Reisen zu den Einsatzorten erfolgt. Die Beklagte habe ihm trotz bester Qualifikation schliesslich gekündigt, wobei sie ihn noch einen Monat vor der Kündigung für eine Beförderung in Betracht gezogen hätte. Sowohl der Schulleiter als auch die Unternehmensleiterin hätten dem Kläger gegenüber noch einen Monat vor der Kündigung ihre Wertschätzung ausgedrückt. Der Kläger habe auch keine offensichtlich unberechtigte Ansprüche geltend gemacht, welche eine Kündigung rechtfertigen würden.

1.1.2. Im Ergebnis habe die Beklagte die Gründe, die angeblich zur Kündigung geführt hätten, vorgeschoben. So sei ein behaupteter Grund für die Kündigung gewesen, der Kläger habe mit seinen Anliegen unverhältnismässig grossen Aufwand generiert, wiewohl die Akzeptanz der Arbeitsbedingungen eine Grundvoraussetzung für das Arbeitsverhältnis dargestellt habe. Der Kläger könne dieser Auffassung nicht zustimmen, da er während zweier Jahre gute Arbeit geleistet habe. Er sei lediglich mit der Vorenthaltung einer Vergütung für die Reisewege nicht einverstanden gewesen. Zudem sei der Aufwand, von dem die Beklagte spreche, nicht durch ihn, sondern durch sie selbst, und zwar aufgrund ihrer mangelnden rechtsverbindlichen Abklärungen entstanden. Die Argumentation, wonach eine Zusammenarbeit nicht mehr tragbar gewesen sei, überzeuge ebenso wenig, weil die Beklagte noch einen Monat vor der Kündigung dem Kläger mitgeteilt haben soll, dass sie es sehr bedauern würde, wenn er kündigen würde. Im Übrigen stellten Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich einer Rechtsfrage keinen ausreichenden Grund für eine Kündigung dar.

1.1.3. Der Kündigungsgrund der angeblich mangelnden Flexibilität sei vorgeschoben. Der Kläger habe lediglich seine Rechte geltend gemacht. Er habe der Beklagten schliesslich die Möglichkeit eingeräumt, ihm zu erklären, weshalb er mit seinen Forderungen im Unrecht sei. Die Beklagte habe dieses Unrecht jedoch nicht nachweisen können, weshalb sie auch keine sachlichen Gründe gehabt habe, ihm zu kündigen. Der Kläger sei vom Schulleiter zwar angehört worden. Jedoch hätten sich sowohl der Schulleiter als auch die "Consultant Corporate Clients" schliesslich als für den Fall nicht zuständig erklärt. Die HR-Abteilungsleiterin sei ab dem 4. April 2024 ebenfalls über die klägerischen Anliegen informiert worden. Die Beklagte hätte deswegen genügend Kenntnisse gehabt, um die Missstände aufzuklären. Die zuständigen Personen seien informiert gewesen.

1.1.4. Die Terminsuche für ein klärendes Gespräch sei ebenfalls äusserst schwierig gewesen und die Festlegung eines Termins schliesslich gescheitert. Die Beklagte habe sich nicht ernsthaft um ein Gespräch mit ihm bemüht und habe sogar die eigenen Gesprächstermine zurückgezogen. Auch ein online Gespräch sei abgelehnt worden. Die Beklagte habe schliesslich auf ein Gespräch mit dem Kläger ganz verzichtet und ihm gekündigt.

1.1.5. Schliesslich sei der Kündigung eine E-Mail des Klägers mit sechs Fragen vorausgegangen. Darin habe er die Beklagte aufgefordert, ihm diese innerhalb von drei Wochen zu beantworten. Es läge somit ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der Kündigung und der Geltendmachung seiner Ansprüche vor. Weil die Beklagte keinen Weg gewusst habe, den Kläger zu besänftigen, habe sie ihn schliesslich entlassen. Dabei handle es sich um eine Rachekündigung. Zudem habe die Kündigung beim Kläger einen Reputationsschaden verursacht und sei aufgrund seines bereits fortgeschrittenen Alters zusätzlich fürsorgepflichtverletzend.

1.1.6. Mit Bezug auf die geltend gemachte Entschädigung führt der Kläger aus, er habe den Betrag anhand seines durchschnittlichen Lohnes für ein ganzes Jahr zurückgerechnet. Er habe bei der Beklagten monatlich durchschnittlich rund CHF 800.– verdient. Wenn man diesen Betrag mit drei multipliziere, ergebe dies ein Total von CHF 2'404.80.

1.1.7. Der Kläger ist der Ansicht, dass drei Monatslöhne als Entschädigung gerechtfertigt seien, weil er Ansprüche geltend gemacht habe, die er für berechtigt gehalten habe und die Beklagte ihn infolgedessen entlassen habe. Weiter sei festzuhalten, dass er versucht habe, ein klärendes Gespräch mit der Beklagten zu führen. Dieses habe jedoch, wie erwähnt, nie stattgefunden. Er habe sich schäbig behandelt und verletzt gefühlt, da er stets lösungsorientiert gewesen sei. Die Rechtslage sei ihm zu keinem Zeitpunkt trotz wiederholten Klärungsanfragen erklärt worden. Der ausgesprochenen Kündigung seien somit kausale und zeitlich belegbare Ereignisse vorausgegangen.

1.1.8. Weil er nicht damit gerechnet habe, sei er schockiert gewesen, als ihm gekündigt worden sei. Er habe doch lediglich die Angelegenheit klären wollen. Die Freistellung sei ebenfalls völlig unnötig und unbegründet gewesen. Er sei von einem Tag auf den nächsten von seinen Schülern, zu denen er eine gute Beziehung gehabt habe, getrennt worden. Er habe nicht einmal die Möglichkeit gehabt, sich von ihnen zu verabschieden.

1.1.9. Nachdem die Beklagte trotz seines wiederholten Fragens nicht imstande gewesen sei, ihm eine Erklärung zu liefern, habe der Kläger begonnen, sich mit Rechtsbüchern auseinander zu setzen. Darin habe er verschiedentlich Meinungen vorgefunden, die seine Ansicht bestätigt hätten. Nämlich, dass er von der Beklagten immer nur verschleierte Antworten erhalten habe, obwohl er einfach eine Erklärung gewollt habe. Die E-Mail mit den erwähnten Fragen sei die letzte Kommunikation zwischen den Parteien vor der Kündigungsaussprache durch die Beklagte gewesen.

1.1.10. Allgemein sei der der Kläger mit den Arbeitsbedingungen der Beklagten einverstanden gewesen. Infrage gestellt habe er lediglich ihre Vergütungsregelung bezüglich der Reisen zu den konkreten Einsatzorten. Der Kläger ist deshalb der Ansicht, die Beklagte habe ihn zu Unrecht wie einen Querulanten behandelt. Dies erschliesse sich insbesondere aus dem Umgang, den die Beklagte zu ihm gepflegt habe. Der Kläger habe seine Ansprüche stets nach dem Gebot von Treu und Glauben sowie ergebnisoffen geltend gemacht, weshalb ihn das Verhalten der Beklagten zutiefst erschüttert habe.

1.1.11. Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, die Beklagte habe die Verpflichtung gehabt, den Konflikt zu entschärfen. Dabei widerspreche die Beklagte sich selbst, wenn sie sage, es habe gar keinen Konflikt gegeben, gleichzeitig aber behaupte, der Konflikt zwischen den Parteien habe das Vertrauensverhältnis zerstört. Die Kündigung sei zudem nicht mit dem Gebot der schonenden Rechtsausübung vereinbar, da die Freistellung nicht schonend ausgeübt worden sei. Weiter liege es in der Treuepflicht des Klägers, die Beklagte auf Missstände hinzuweisen.

1.1.12. Gesamthaft ist der Kläger der Ansicht, die Kündigung und die Freistellung seien eine Bestrafung für die von ihm gestellten Fragen gewesen.

1.1.13. Die Kündigung habe schliesslich zu erheblichem Stress, einer Schlaf- und Konzentrationsstörung sowie einer Gemütstrübung geführt. Zudem habe sich der Tinnitus des Klägers verschlechtert. All diese Umstände hätten seine Arbeitsfähigkeit erheblich beeinträchtigt. Er habe sich in eine mehrwöchige Therapie bei einem HNO-Facharzt begeben müssen.

1.1.14. Die Kündigung und die sofortige Freistellung hätten dazu geführt, dass bei Dritten der Verdacht aufgekommen sei, der Kläger habe sich eine schwere Verfehlung zu Schulden kommen lassen. Die Beklagte habe nichts dagegen unternommen, diesen Verdacht zu beseitigen. Letztlich sei die Kündigung auch deswegen ausgesprochen worden, um die missbräuchliche Praxis hinsichtlich der Wegvergütung weiterführen zu können.

1.2. Beklagte

1.2.1. Die Beklagte führte in ihrer Klageantwort aus, dass der Grund für die Kündigung die offensichtlichen Differenzen zwischen den Parteien gewesen seien. So sei der Kläger nicht mit den Arbeitsbedingungen einverstanden gewesen. Die Beklagte habe zunächst monatelang versucht, die Differenzen zwischen ihr und dem Beklagten zu bereinigen und ihn schliesslich entlassen. Dabei habe sie zuvor versucht, dem Kläger die gewünschten Antworten zu geben. Der Kläger habe diese jedoch nicht akzeptieren wollen.

1.2.2. Die Kündigung sei nicht ausgesprochen worden, weil der Kläger Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht habe, sondern weil die Weiterführung aufgrund der Differenzen nicht mehr zielführend gewesen sei.

1.2.3. Die Kündigungsgründe seien deshalb nicht vorgeschoben und würden der Realität entsprechen. Die schwierige Gesprächsterminsuche sei nicht auf die Beklagte zurückzuführen. Die Beklagte habe alles getan, um die Situation zu klären. Sie habe auch Nachfragen bei ihrer Rechtsschutzversicherung getätigt. Der Kläger sei jedoch mit der Antwort ihrer Rechtsschutzversicherung nicht einverstanden gewesen, was nicht der Beklagten angelastet werden könne.

1.2.4. Die Beklagte habe ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem Kläger nicht verletzt, weshalb es sich auch nicht um eine sog. "Konfliktkündigung" handle. Die Beklagte habe mehrfach versucht, dem Kläger die Arbeitsbedingungen zu erklären. Der Kläger habe die Arbeitsbedingungen jedoch, wie ausgeführt, nicht akzeptiert. Der Kläger hätte demnach weitere Abklärungen vornehmen können, nicht die Beklagte.

1.2.5. Der zeitliche Zusammenhang reiche nicht aus, um eine missbräuchliche Kündigung zu begründen. Der wahre Kündigungsgrund sei feststellbar. Die in der Kündigung angegebenen Gründe entsprächen der Realität und seien dem Kläger erklärt worden.

1.2.6. Die Beklagte hielt anlässlich der Hauptverhandlung daran fest, dass die Kündigung nicht missbräuchlich gewesen sei. Eventualiter seien die vom Kläger geltend gemachten Beträge als zu hoch einzustufen. Der Kläger habe den Standpunkt der Beklagten zu ihren Arbeitsbedingungen nicht einsehen wollen. Eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses sei deshalb nicht mehr zielführend gewesen. Die Beklagte habe dem Kläger auch nicht einen Monat vor der Kündigung noch mitgeteilt, dass man ihn behalten wolle. Im Übrigen werde die Qualität der Arbeitsleistung des Klägers aber nicht beanstandet. Die zusätzliche Genugtuung – eine solche fordere der Kläger in seinen Rechtsbegehren aufgrund der missbräuchlichen Kündigung – habe der Kläger anlässlich der Hauptverhandlung nicht genügend substantiiert.

1.2.7. Die Beklagte führte anlässlich der Hauptverhandlung abschliessend aus, die Kündigung habe nicht der Vereitelung geltend gemachter, berechtigter Ansprüche und auch nicht zur Bestrafung des Widerstandes des Klägers gedient. Ebenso wenig sei diese wegen der behaupteten Fortsetzung einer Bereicherungspraxis ausgesprochen worden. Die Kündigung sei ebenfalls nicht aufgrund eines Konfliktes ausgesprochen worden, sondern wegen der angesprochenen Meinungsverschiedenheiten betreffend die Arbeitsbedingungen. Es werde bestritten, dass man dem Kläger als "Whistle-Blower" gekündigt haben soll. Die Beklagte bestritt schliesslich, dass die Kündigung einen negativen Einfluss auf die Gesundheit des Klägers gehabt haben soll.

2. Rechtliches

2.1. Formelle Voraussetzungen

Nach Art. 336b Abs. 1 OR muss die gekündigte Partei spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist schriftlich Einsprache gegen die Kündigung erheben. Art. 336b Abs. 2 OR sieht zudem vor, dass der Anspruch auf eine Entschädigung verwirkt, wenn nicht innerhalb von 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht wird.

2.2. Materielle Voraussetzungen

2.2.1. Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe, da das schweizerische Arbeitsrecht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht (BGE 131 III 535 E. 4.1 S. 538). Missbräuchlich ist die Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 538 mit Hinweis; BGer 4A_19/2015 E. 4.1.).

2.2.2. Eine Form von Missbräuchlichkeit besteht in der sogenannten Rache Kündigung (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR). Eine solche liegt vor, wenn der

Arbeitgeber die Kündigung ausspricht, weil der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben ihm zustehende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Ob sich der Anspruch in einem Gerichtsverfahren als rechtmässig herausstellt oder nicht, spielt keine Rolle. Der Gesetzgeber will lediglich verhindern, dass dem Arbeitnehmer sanktionslos gekündigt werden darf, bloss weil er seine Rechte geltend macht. Der Hinweis auf "Treu und Glauben" ist als Schranke vor haltlosen und schikanösen Ansprüchen zu verstehen.

2.2.3. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts und verschiedener kantonaler Gerichte kann die Missbräuchlichkeit einer Kündigung auch darin bestehen, dass ein Arbeitgeber in einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz eine Kündigung ausspricht, ohne zuvor zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts ergriffen zu haben (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 4).

2.2.4. Die Beantwortung der Frage, ob eine Kündigung missbräuchlich ist, setzt eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles voraus (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 540). Bei konkurrierenden Motiven ist eine Kündigung immer dann missbräuchlich, wenn der verpönte Grund unmittelbarer Anlass zur Kündigung war, also das Fass gewissermassen zum Überlaufen gebracht hat oder wenn der verpönte Grund mindestens derart wesentlich war, dass ohne sein Vorliegen eine Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre. Das Bundesgericht spricht davon, der missbräuchliche Grund müsse "ausschlaggebendes Motiv" für die Kündigung gewesen sein und stellt auf jenen Kündigungsgrund ab, der für die kündigende Partei wahrscheinlich der überwiegende und ausschlaggebende Grund war (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 20, mit Hinweisen; BGer 4A_19/2015 E. 4.1.).

2.2.5. Ob die verpönten Kündigungsgründe des Art. 336 zu Strafzahlungen führen, hängt zu einem guten Teil von der Beweislastverteilung ab. Die Formulierung der ersten sechs Missbrauchstatbestände lautet so, dass der Gekündigte den Beweis dafür erbringen muss, dass erstens der verpönte Grund vorlag und zweitens dieser zur Kündigung führte, d.h. für die Kündigung kausal war. Der Beweisgrad der hohen Wahrscheinlichkeit ist genügend, welcher sich aus

Indizien ergeben kann. Der beklagten Seite steht der Gegenbeweis offen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 16).

2.2.6. Die Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung wird durch das Gericht nach Ermessen aller Umstände festgesetzt und darf die Höhe von sechs Monatslöhnen nicht überschreiten nach Art. 336a Abs. 2 OR.

2.2.7. Feststellungsinteresse

Wie auf jedes andere (Leistungs- und Gestaltungs-)Klagebegehren ist auch auf ein Feststellungsbegehren nur unter der Prozessvoraussetzung einzutreten, dass die klagende Partei ein schutzwürdiges Interesse (Rechtsschutzinteresse) an dessen materieller Beurteilung hat (Art. 59 Abs. 1 und Abs. 2 lit. a ZPO). Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesgerichts ist ein allgemeines Feststellungsinteresse dann zu bejahen, wenn die Rechtsbeziehungen der Parteien ungewiss sind, die Ungewissheit durch die Feststellung über Bestand und Inhalt des Rechtsverhältnisses beseitigt werden kann und die *Fortdauer der Ungewissheit dem Kläger nicht zumutbar ist, weil er dadurch in seiner Bewegungsfreiheit behindert wird*, wobei das Interesse in der Regel fehlt, wenn eine Leistungs-, Gestaltungs- oder Unterlassungsklage zur Verfügung steht (Urteile des Bundesgerichts 4C.190/2004 vom 11. August 2004, E. 2.1; 4C.208/2006 vom 23. Oktober 2006, E. 3.1; BGE 141 III 68 E. 2.3 S. 71 f.; MÜLLER, DIKE-Komm-ZPO, Art. 59 N 52). Gegenüber einer möglichen Leistungsklage über denselben Anspruch ist die Feststellungsklage mithin subsidiär (BGE 135 III 378 E. 2.2 S. 380; FÜLLEMANN, DIKE-Komm-ZPO, Art. 88 N 12; BSK ZPO-WEBER, Art. 88 N 9).

Eine Klage auf Feststellung der Missbräuchlichkeit ist somit nicht a priori ausgeschlossen, wenn eine Leistungsklage auf Entschädigung nicht möglich ist (z.B. wegen unterlassener Einsprache; vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O. N 8 zu Art. 336a OR, S. 1058), obwohl das Gesetz an sich als Sanktion einzig den Entschädigungsanspruch gemäss Art. 336a OR vorsieht. Im Grundsatz sind Feststellungsklagen zulässig, sofern der Kläger an der Feststellung ein schutzwürdiges Interesse hat, das rechtlicher oder tatsächlicher Natur sein kann, aber erheblich sein muss. STAEHELIN setzt voraus, dass der Betroffene durch die

missbräuchliche Kündigung eine schwere Persönlichkeitsverletzung erlitten hat, die sich weiterhin störend auswirkt (ZK-STAEHELIN, Art. 336b OR N 8). Das Kantonsgericht Schwyz bejahte in einem Urteil vom 30. Januar 2001 ein schutzwürdiges tatsächliches oder rechtliches Interesse an der Feststellung der missbräuchlichen Kündigung. Dieses sei in der Regel in der Persönlichkeit und dem wirtschaftlichen Fortkommen des Arbeitnehmers begründet. In diesem Entscheid war die in Frage stehende Missbräuchlichkeit der Kündigung auch im Hinblick auf Auseinandersetzungen über Optionsverträge von Bedeutung (JAR 2003 S. 290 ff., S. 296).

3. Würdigung

3.1. Der Kläger hat fristgemäss gegen die Kündigung der Beklagten vom 15. Juli 2024 am 17. Juli 2024 schriftliche Einsprache erhoben. Die Beklagte bestreitet diesen Umstand nicht.

3.2. Zu prüfen ist sodann, ob die Geltendmachung der klägerischen Ansprüche ausschlaggebend für die erfolgte Kündigung war. Unbestritten ist, dass der Kläger der Beklagten mit Schreiben vom 27. Juni 2024 eine Frist von drei Wochen einräumte, um auf seine Fragen hinsichtlich der Vergütung der Reisewege zu antworten und dass die Kündigung am 15. Juli 2024 erfolgte, mithin unmittelbar in den Zeitraum der vom Kläger eingeräumten Frist zur Beantwortung seiner Rechtsfragen fiel. Die zeitliche Nähe zwischen der Geltendmachung seiner Ansprüche und der erfolgten Kündigung ist deshalb zweifelsohne gegeben und indiziert zumindest einen Zusammenhang zwischen dem fristansetzenden Schreiben und der Kündigung.

3.3. Auch inhaltlich ist der Konnex zwischen der Kündigung und dem klägerischen Vorgehen gegeben und deutlich. So bestreitet die Beklagte nicht, den Kläger entlassen zu haben, weil sich dieser mit ihren Arbeitsbedingungen nicht habe einverstanden erklären wollen. Im Gegenteil nennt sie die genannten Uneinigkeiten ausdrücklich selbst als Kündigungsgrund. Dass die fraglichen Differenzen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen gerade den Gegenstand der klägerischen Ansprüche bildeten, erhellt schliesslich ebenfalls unzweifelhaft aus den

Parteivorbringen. Vor diesem Hintergrund kann der Kläger rechtsgenügend dartun, dass sein Vorgehen zur Geltendmachung der fraglichen Ansprüche (insbesondere in Zusammenhang mit der Vergütung der Reisewege) den Grund für die Kündigung bildete.

3.4. Nicht überzeugend bestreitet die Beklagte in diesem Zusammenhang das Bestehen einer Konfliktsituation zwischen den Parteien. So weist sie diesbezüglich lediglich darauf hin, dass sie mehrmals versucht habe, dem Kläger ihre Arbeitsbedingungen zu erläutern, mit denen dieser jedoch nicht einverstanden gewesen sei. Wann und wie sie dem Kläger die betreffenden Arbeitsbedingungen verständlich erläutert haben soll, erhellt aus den vorliegenden Akten jedoch nicht. Gleichzeitig erhellt aus den Ausführungen des Klägers unbestritten, dass dieser der Beklagten unterschiedliche Vorschläge zur Beilegung des Konflikts unterbreitet hatte und dass die Beklagte zwar zunächst auf die klägerischen Angebote einging und diesem auch ihrerseits Vorschläge für ein Gespräch zukommen liess, in der Folge ein persönliches Gespräch jedoch nicht zustande kam, sondern dem Kläger im Anschluss seine E-Mail vom 27. Juni 2024 am 16. Juni 2024 die Kündigung per E-Mail kommuniziert wurde. Damit steht fest, dass die Kündigung erfolgte, ohne dass zwischenzeitlich ein klärendes Gespräch zwischen den Konfliktparteien stattgefunden hätte.

3.5. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang insbesondere, dass der Kläger der Beklagten im Vorfeld (sowie letztmals mit Schreiben vom 27. Juni 2024) die Möglichkeit eingeräumt hatte, die Angelegenheit zwischen den Parteien einvernehmlich zu klären und dass dieser – trotz seiner gegenteiligen Rechtsauffassung – die Arbeitsangebote der Beklagten weiterhin unbestritten angenommen hatte. Es ist vor diesem Hintergrund festzuhalten, dass die Beklagte sich zum Zwecke einer abschliessenden Klärung der Konfliktsituation – trotz des vorangegangenen E-Mailverkehrs – hätte ein persönliches Gespräch gewähren sollen, bevor sie den Konflikt mit einer Kündigung beendete.

3.6. Dies gilt insbesondere deshalb, da es sich unbestritten um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis handelte, die der Kläger nach Treu und Glauben zur Sprache bringen durfte. Die entsprechenden Fragen des Klägers erscheinen jedenfalls

weder schikanös noch völlig haltlos. Nicht massgeblich ist dabei, dass sich diese ex post – im Rahmen der gerichtlichen Beurteilung – als nicht bestehend erweisen würden. Indem die Beklagte den Kläger mit ihrer Kündigung vom 15. Juli 2024 überraschte, ohne den Konflikt zuvor vorgängig angemessen entschärft zu haben bzw. auf die rechtlichen Fragen des Klägers adäquat eingegangen zu sein und die Kündigung zudem in Zusammenhang mit der Geltendmachung berechtigter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfolgte, ist diese als missbräuchliche Racheündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 OR zu qualifizieren.

3.7. Hinsichtlich der Höhe der Entschädigung ist festzuhalten, dass der Kläger nur etwas mehr als zwei Jahre für die Beklagte tätig war und das Arbeitsverhältnis damit eher kurz war. Demgegenüber ist festzuhalten, dass ihm während seiner Anstellung wiederholt – sowohl im Rahmen der laufenden Einsätze als auch im Arbeitszeugnis – bestätigt wurde, tadellos zu arbeiten. Die Kündigung enthält schliesslich weder besonders verunglimpfende noch unpassende Formulierungen. Dass der Kläger schliesslich nicht die Gelegenheit erhielt, sich von seinen Schülern zu verabschieden, obwohl dies für ihn wünschenswert gewesen wäre, kann aus entschädigungstechnischer Sicht keine Rolle spielen, weil darauf kein Anspruch besteht. Der Kläger durfte freigestellt werden, ohne dass die Kündigung deswegen als persönlichkeitsverletzend einzustufen wäre. Dass der Kläger psychischen Schaden von der Gesamtsituation getragen hätte, ist von ihm schliesslich weder genügend substantiiert noch belegt worden und kann deshalb für die Bemessung der Entschädigung keine Rolle spielen. Entschädigungserhöhend wirkt sich demgegenüber das bereits fortgeschrittene Alter des Klägers von rund 60 Jahren aus.

3.11. Nach dem Gesagten rechtfertigt es sich unter Würdigung aller vorgenannten Umstände eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen zu zusprechen. Die Beklagte ist deswegen zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung in der Höhe von CHF 1'603.20 zu bezahlen.

3.12. Abschliessend gilt es festzuhalten, dass ein zusätzliches Feststellungsinteresse hinsichtlich der Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht besteht, weil diese bereits im Entscheid innerhalb der Entschädigung festgestellt

wurde. Ein weitergehendes Feststellungsinteresse ist zu verneinen, da weder eine Persönlichkeitsverletzung noch weitere erschwerende Umstände vorliegen, welche im Sinne vorgenannter Rechtsprechung (vgl. Ziff. 2.2.7.) ein eigenständiges Feststellungsinteresse über die Forderungsklage zu begründen vermöchten. Auf das Feststellungsbegehren des Klägers in Ziff. 2 ist deshalb nicht einzutreten ist.

3.13. Schliesslich ist die Genugtuungsforderung aufgrund mangelnder Begründung und Darlegung, mithin aufgrund fehlender Substantiierung abzuweisen.

VI. Orientierung übriger Mitarbeiter und Schüler

1. Vorbemerkung

1.1. Das Gericht tritt auf eine Klage oder auf ein Gesuch ein, sofern die Prozessvoraussetzungen erfüllt sind (Art. 59 ZPO). Zu diesen gehört u.a., dass die klagende Partei ein schutzwürdiges Interesse hat (Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO). Das Gericht prüft von Amtes wegen, ob die Prozessvoraussetzungen erfüllt sind (Art. 60 ZPO).

1.2. Ein schutzwürdiges Interesse liegt vor, wenn die Durchsetzung des materiellen Rechts gerichtlichen Rechtsschutz nötig macht. Das schutzwürdige Interesse kann wirtschaftlicher oder auch ideeller Natur sein. Fehlt es an einem schutzwürdigen Interesse im Zeitpunkt der Prozesseinleitung oder entfällt es im Verlauf des Verfahrens, so ist ein Nichteintretensentscheid zu fällen (BSK ZPO-GEHRI, N 6 f. zu Art. 59).

1.3. Dem Dispositionsgrundsatz nach bestimmt die klagende Partei den Inhalt des Rechtsbegehrens (Art. 58 Abs. 1 ZPO). Dabei hat dessen Formulierung derart bestimmt zu sein, dass es unverändert zum Urteil erhoben und vollstreckt werden kann. Der Bestimmtheitsgrundsatz erfüllt mehrere Funktionen. Erstens fixiert das Rechtsbegehren zusammen mit dem Klagefundament den Streitgegenstand. Zweitens dient er der Wahrung des rechtlichen Gehörs der Gegenpartei, die wissen muss, wogegen sie sich zu wehren hat. Drittens muss das zu fällende Urteil vollstreckbar sein, ohne dass es weiterer Abklärungen bedürfte. In prozessualer

Hinsicht fixiert das Rechtsbegehren insbesondere die sachliche Zuständigkeit und die anwendbare Verfahrensart (Einzelgericht / Kollegialgericht, vereinfachtes Verfahren / ordentliches Verfahren, mit den damit einhergehenden weiteren prozessualen Konsequenzen). Für die Forderungsklage konkretisieren Art. 84 Abs. 2 ZPO und Art. 85 ZPO die Anforderungen an das Rechtsbegehren. Es ist erforderlich, dass der eingeklagte Geldbetrag ziffernmässig genau bestimmt wird. Bei der Prüfung, ob das Rechtsbegehren dem Bestimmtheitsgrundsatz genügt, ist dieses unter Berücksichtigung der Parteibehauptungen nach Treu und Glauben auszulegen. Hierzu darf (auch) auf die Klagebegründung abgestellt werden. Dass eine Partei anwaltlich vertreten ist, ändert nichts daran, dass das Gericht ein Rechtsbegehren danach zu prüfen hat, ob ihm in Auslegung nach Treu und Glauben ein hinreichend klarer und bestimmter Inhalt abgewonnen werden kann. Eingeschränkt ist lediglich die gerichtliche Fragepflicht, was bedeutet, dass einem Rechtsanwalt, aus dessen Rechtsbegehren sich auch nach Auslegung kein klarer Sinngehalt entnehmen lässt, keine Gelegenheit zur Verbesserung zu geben ist (HURNI in: Hausheer / Walter (Hrsg.), Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung ZPO, N 18 zu Art. 58 ZPO).

2. Würdigung

2.1. Ein schutzwürdiges Interesse auf Benachrichtigung der übrigen Mitarbeiter im Betrieb der Beklagten im Sinne von Rechtsbegehren gem. Ziff. 3 der Klage besteht nicht, weil der Kläger keinen materiellrechtlichen Anspruch darauf hat. Deswegen kommt dem Kläger auch kein Anspruch auf Durchsetzung eines solchen durch das Gericht zu. Ein schutzwürdiges Interesse ist dementsprechend bereits mangels Anspruchsgrundlage zu verneinen.

2.2 Im Übrigen erfüllt das Rechtsbegehren gem. Ziff. 3 der Klage auch die nötigen Anforderungen an den Bestimmtheitsgrundsatz nicht, weil dessen Formulierung nicht derart bestimmt ist, dass sie unverändert zum Urteil erhoben und vollstreckt werden kann. So erhellt beispielsweise nicht, wie ein Urteil mit Bezug auf dem vom Kläger geltend gemachten "Entschuldigungsbrief für die Freistellung" sinnvoll zu formulieren wäre.

2.3. Weil das Rechtsbegehren gem. Ziff. 3 der Klage weder die nötigen Anforderungen an ein schutzwürdiges Interesse noch diejenigen an den Bestimmtheitsgrundsatz erfüllt, ist darauf nicht einzutreten.

[...]

(Gegen diesen Entscheid wurde Berufung erhoben.)