



Geschäfts-Nr.: AH250112-L/U

Mitwirkend: Präsident Dr. R. Schöning als Einzelrichter,
Gerichtsschreiberin MLaw J. Oberholzer

Urteil vom 9. Februar 2026

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X._____

gegen

B1._____ **AG**,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y._____

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

"Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 24'876.90 nebst Zins zu 5% seit dem 1. Juni 2025 zu bezahlen;
unter Entschädigungsfolgen zuzüglich MwSt. zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 2. Oktober 2025 (Datum Poststempel) reichte der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise ..., datiert vom 8. September 2025 (act. 3); die Frist zur Einreichung der Klage gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde gewahrt. Mit Verfügung vom 13. Oktober 2025 wurde der Beklagten Frist zur schriftlichen Stellungnahme zur Klage angesetzt (act. 6), welche innert erstreckter Frist einging (act. 8, 11, 13-15/1-4).
2. In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung und Vergleichsverhandlung auf den 4. Februar 2026 vorgeladen (act. 16). Anlässlich der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien ihre Parteivorträge (Prot. S. 4 ff.). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Unbestrittener Sachverhalt und Parteistandpunkte

1. Unbestrittener Sachverhalt

1.1. Der Kläger trat gemäss Arbeitsvertrag vom 27. bzw. 30. April 2023 per 15. Mai 2023 in ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Darin wurde für seine Tätigkeit ein jährliches Gehalt von Fr. 150'000.– sowie eine jährliche Spesenpauschale von Fr. 8'400.– vereinbart. Ein ebenfalls am 27. bzw. 30. April 2023 unterzeichneter Business Plan wurde als Anhang zum Arbeitsvertrag vereinbart. Darin wurden verschiedene Key Performance Indices für die Jahre 2023 bis 2026 festgelegt (act. 1 Rz. 7 ff.; act. 5/3; act. 13 Rz. 15). Die Beklagte eröffnete am 4. Februar 2025 ein Konsultationsverfahren infolge einer geplanten Massenentlassung, welches am

5. März 2025 ausgewertet und abgeschlossen wurde. Ab März 2025 sollten danach am Standort Zürich ungefähr 360 betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen und Frühpensionierungen umgesetzt werden (act. 1 Rz. 10; act. 5/7 S. 1 und 6; act. 13 Rz. 20, 23).

1.2. Unbestritten und anhand der Akten belegt ist schliesslich, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 11. März 2025 ordentlich per 30. Mai 2025 kündigte und ihn ab 28. März 2025 für die verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses freistellte (act. 1 Rz. 12; act. 5/9; act. 13 Rz. 13, 23).

2. Grundlegende Parteistandpunkte

2.1. Der Kläger macht zusammengefasst geltend, seine Kündigung sei aufgrund einer betriebsbedingten Massenentlassung erfolgt und nicht etwa aufgrund negativer Leistungsbeurteilung (act. 1 Rz. 14 ff.; act. 19 Rz. 33 ff.). Die Beklagte verfüge über einen stehenden Sozialplan ("C.____", nachfolgend: C.____, act. 5/8), welcher Mitarbeitenden, die aufgrund einer Umstrukturierung entlassen werden, eine Abgangsentschädigung in Aussicht stelle. Der Kläger habe zwei Dienstjahre vollendet und einen halben Monat des dritten Dienstjahres absolviert. Demnach habe er gemäss Sozialplan Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von Fr. 24'876.90 (act. 1 Rz. 10 ff. und 30 ff.; act. 19 Rz. 62).

2.2. Die Beklagte beantragt die vollumfängliche Abweisung der Klage (act. 13 S. 2; Prot. S. 5). Im Wesentlichen könne der Kläger für sich keine individuellen Ansprüche aus dem Sozialplan, welcher als Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV) zu qualifizieren sei, herleiten. Der Kläger sei weder beteiligter Arbeitnehmer noch erfülle der Sozialplan die Voraussetzungen eines echten Vertrags zugunsten Dritter (act. 13 Rz. 5 ff.; Prot. S. 5 f.). Weiter sei die Beklagte für Forderungen aus dem Sozialplan nicht passivlegitimiert, da sie nicht Vertragspartei des C.____ sei (act. 13 Rz. 11; Prot. S. 7). Der Kläger sei nicht infolge Reorganisation oder Stellenabbaus, sondern wegen unzureichender Leistungen entlassen worden, weshalb der Sozialplan ohnehin nicht anwendbar sei (act. 13 Rz. 12; Prot. S. 8 ff.).

III. Anwendbarkeit des Sozialplans bzw. Passivlegitimation der Beklagten

1. Parteivorbringen

1.1. Laut dem Kläger verfüge die Beklagte mit dem C._____ über einen stehenden Sozialplan, der einstweilen für die Jahre 2023 bis 2027 Gültigkeit habe (act. 1 Rz. 11). Es sei zwar zutreffend, dass der C._____ formell resp. auf den ersten Blick als Vertrag zwischen der B2._____ AG einerseits und zwei Arbeitnehmendenorganisationen andererseits abgeschlossen worden seien (act. 19 Rz. 5). Der Kläger sei nach eigenem Verständnis aber von der Beklagten als Mitglied des Schweizerischen Bankpersonalverbands angemeldet worden, weshalb er seines Wissens Mitglied des Schweizerischen Bankpersonalverbands sei (act. 19 Rz. 6). Aus dem Anwendungsbereich des C._____ bzw. dessen Ziff. 1.3 gehe im Übrigen klar hervor, dass dieser für alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bei einer juristischen Entität der B._____ Gruppe in der Schweiz gelte, ungeachtet einer Verbandszugehörigkeit. Die Beklagte gehöre wohl unbestrittenermassen zur B._____ Gruppe, weshalb der individuelle Anspruch des Klägers zu bejahen sei (act. 19 Rz. 7 ff.). Mit der Bezeichnung "B'._____ Group" [englisch] im Sinne des C._____ seien alle Gesellschaften der B._____ Gruppe gemeint, was sich abgesehen vom erwähnten Anwendungsbereich auch aus Ziff. 1.1 sowie Ziff. 2.6 und 2.7 des C._____ ergebe (act. 19 Rz. 21 ff.). Somit habe die B2._____ AG als Muttergesellschaft deren Tochtergesellschaften – und damit auch die Beklagte – dahingehend binden wollen und können, dass diese die im C._____ geregelten Leistungen (direkt) erbringen müssen (act. 19 Rz. 23). Auf die weiteren diesbezüglichen Vorbringen des Klägers ist – soweit für die Entscheidungsfindung relevant – nachfolgend einzugehen.

1.2. Gemäss Beklagter könne der Kläger von vornherein keine individuellen Ansprüche aus dem Sozialplan herleiten, da dieser zwischen der B2._____ AG (nicht der Beklagten) und zwei Arbeitnehmerverbänden (Schweizerischer Bankpersonalverband und Kaufmännischen Verband Schweiz) abgeschlossen worden sei. Der Sozialplan sei deshalb als Gesamtarbeitsvertrag im Sinne von Art. 356 OR zu qualifizieren. Damit der Kläger individuelle Ansprüche daraus ableiten könnte, müsste er entweder ein beteiligter Arbeitnehmer im Sinne von Art. 356 Abs. 1 OR sein,

oder der Sozialplan müsste die Voraussetzungen eines echten Vertrags zugunsten Dritter erfüllen, was beides nicht der Fall sei. Der Kläger mache weder geltend, Mitglied einer der beiden Arbeitnehmerverbände zu sein, noch dass er sich dem Sozialplan gemäss Art. 356b OR angeschlossen habe. Deshalb sei davon auszugehen, dass er kein beteiligter Arbeitnehmer im Sinne von Art. 356 Abs. 1 OR ist, weshalb er aus dem Sozialplan keine individuellen Ansprüche ableiten könne (act. 13 Rz. 5 ff.; Prot. S. 5 f.). Der Sozialplan könne auch nicht als echter Vertrag zugunsten Dritter im Sinne von Art. 112 Abs. 2 OR qualifiziert werden, da die vom Bundesgericht aufgestellten Kriterien nicht erfüllt seien (act. 13 Rz. 9; Prot. S. 5 f.). Schliesslich sei die Beklagte für Forderungen aus dem C._____ nicht passivlegitimiert, da sie nicht Vertragspartei des C._____ sei (act. 13 Rz. 11; Prot. S. 7). Auf die weiteren diesbezüglichen Vorbringen der Beklagten ist – soweit für die Entscheidungsfindung relevant – nachfolgend einzugehen.

2. Rechtliches

2.1. Der Sozialplan wird in Art. 335h Abs. 1 OR definiert als eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden sollen. Es geht darum, bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen Härten für die betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden oder zu mildern. Ein Sozialplan gilt im weitesten Sinn als Massnahme zum Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen (BGE 133 III 213 E. 4.3). Inhaltlich bleibt den Parteien ein grosser Gestaltungsspielraum überlassen. Es können etwa Abgangsentschädigungen, vorzeitige Pensionierungen, Beiträge an Umschulungs- oder Umzugskosten, besondere Kündigungsfristen etc. vereinbart werden (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 335h N 6). Die Art. 335h ff. OR regeln den besonderen Typus von Sozialplan, nämlich jenen, für welchen eine gesetzliche Pflicht besteht, ihn aufzustellen. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass Arbeitgeber auch weiterhin auf freiwilliger Basis oder gestützt auf einen GAV Sozialpläne erlassen bzw. abschliessen können, und dies auch vor einer allfälligen Massenentlassung.

2.2. Der Sozialplan kann in unterschiedlicher Gestalt erlassen werden: Es kann ein GAV, eine Betriebsvereinbarung, eine individuelle Vereinbarung oder ein Erlass

durch Schiedsspruch i.S.v. Art. 335j OR sein. Massgebend für die Rechtsnatur eines Sozialplans sind neben dem Inhalt in erster Linie die Parteien und die Art des Zustandekommens (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 335f N 11). Vereinbart ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmerverband bzw. einer Gewerkschaft einen Sozialplan, liegt eine besondere Art des GAV gemäss Art. 356 OR vor. Die Arbeitnehmenden können sich direkt auf die darin zu ihren Gunsten festgeschriebenen Rechte berufen; der Sozialplan wirkt insofern normativ (BGE 132 III 32 E. 6.1 = Pra 95 (2006) Nr. 81). Ist der Sozialplan als GAV zu qualifizieren, sind die darin enthaltenen normativen Bestimmungen wie ein Gesetz auszulegen (BGE 133 III 213 E. 4.2). GAV binden – vorbehältlich einer Gleichbehandlungsklausel (BGE 139 III 60, 63 f. = Pra 102 (2013) Nr. 54) – nur die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich gemäss Art. 356b OR dem GAV angeschlossen haben. Wer Rechte aus einem GAV ableiten will, muss beweisen, dass dieser im gegebenen Fall anwendbar ist (Art. 8 ZGB; BGer 4A_301/2013 vom 6. Januar 2014 E. 3.2).

2.3. Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung ist bezüglich der Auslegungsregeln bei einem GAV zwischen den schuldrechtlichen und den normativen Bestimmungen zu unterscheiden. Während erstere die Rechte und Pflichten der Tarifpartner unter sich regeln und gemäss den Grundsätzen über die Auslegung von Verträgen zu interpretieren sind, richtet sich die Auslegung der normativen Bestimmungen, welche auf die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern anwendbar sind, nach den für Gesetze geltenden Grundsätzen (BGE 127 III 318 E. 2a).

3. Würdigung

3.1. Es ist wie erwähnt unbestritten, dass der C._____, ein Sozialplan, abgeschlossen wurde, und zwar zwischen der B2._____ AG einerseits und dem Schweizerischen Bankenpersonalverband und dem Kaufmännischen Verband Schweiz andererseits (act. 1 Rz. 11; act. 13 Rz. 5; act. 19 Rz. 5; Prot. S. 6; act. 5/8). Der Kläger stützt den von ihm behaupteten (und von der Beklagten bestrittenen) Anspruch auf eine Abgangsentschädigung auf den C._____, weshalb zu prüfen ist, ob dieser grundsätzlich auf den Kläger anwendbar ist.

3.2.1. Die Beklagte behauptet zunächst, der C._____ als GAV sei auf den Kläger nicht anwendbar, da er kein beteiligter Arbeitnehmer sei und sich nicht angeschlossen habe (act. 13 Rz. 8; Prot. S. 5).

3.2.2. Der Kläger bringt demgegenüber zum Ausdruck, dass er davon ausgehe, dass er Mitglied des Schweizerischen Bankpersonalverbands sei, da er nach seinem Verständnis von der Beklagten angemeldet worden sei (act. 19 Rz. 6). Dem widerspricht die Beklagte (Prot. S. 5).

3.2.3. Wie es sich damit verhält, kann mangels Relevanz für das vorliegende Verfahren offen gelassen werden. Selbst wenn der Kläger während seiner Anstellung bei der Beklagten nicht Mitglied des Schweizerischen Bankpersonalverbands gewesen sein sollte, ist der C._____ aus den nachfolgend darzulegenden Gründen grundsätzlich auf ihn anwendbar.

3.2.4. Entgegen der Auffassung der Beklagten (act. 13 Rz. 9; Prot. S. 5 f.) ist der C._____ nämlich als echter Vertrag zugunsten Dritter zu qualifizieren. Zu diesem Schluss führt die Auslegung des C._____. Dessen Anwendungsbereich ist in Ziff. 1.3. des C._____ geregelt: "It applies to employees having a permanent employment contract with any legal entity within the B'._____ Group in Switzerland" (act. 5/8 S. 3). Das bedeutet, dass der C._____ für alle Arbeitnehmenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer juristischen Person bzw. Entität innerhalb der B._____ Gruppe in der Schweiz anwendbar ist. Dass die Beklagte zur B._____ Gruppe in der Schweiz gehört, ist unbestritten (act. 19 Rz. 10; Prot. S. 5 f.); dass der Kläger über einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der Beklagten verfügte, ist aktenkundig (act. 5/3). Die besagte Regelung des Anwendungsbereichs ist als Gleichbehandlungsklausel zwischen Verbandsmitgliedern und Nicht-Verbandsmitgliedern zu verstehen, zumal auch alle übrigen C._____-Bestimmungen keinerlei Unterscheidung treffen zwischen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden und sog. Aussenseitern. Aus dem von der Beklagten zitierten Bundesgerichtsentscheid (BGE 139 III 60, 65 = Pra 102 (2013) Nr. 54) ergibt sich nichts anderes, da diesem – entgegen der Auffassung der Beklagten – kein Kriterienkatalog im Hinblick auf die Qualifikation eines GAV als Vertrag zugunsten Dritter zu entnehmen ist. Im besagten Bundesgerichtsentscheid wird die Auslegung des Willens der am

GAV beteiligten Parteien als massgeblich bezeichnet (BGE 139 III 60, 65, E. 5.3 = Pra 102 (2013) Nr. 54). Die vom Bundesgericht a.a.O. vorgenommene Auslegung des dem erwähnten Entscheids zugrundeliegenden GAV ist für das vorliegende Verfahren nicht relevant, da dessen Inhalt nicht mit demjenigen des C._____ übereinstimmt. Die Gleichbehandlungsklausel des C._____ ist somit als echter Vertrag zugunsten Dritter auszulegen, und damit auch zugunsten des Klägers, der aufgrund seines unbefristeten Arbeitsvertrages mit der Beklagten die persönlichen Voraussetzungen für die Anwendung des C._____ erfüllt. Daran vermag auch die Regelung von Ziff. 1.2. des C._____ nichts zu ändern ("However, B'._____ Group expressly reserves the right to amend or adapt the C._____ or to terminate it at any time after calling in the Swiss Bank Employees Association and the Swiss Association of Commercial Employees according to Article 48 Agreement on Conditions of Employment for Bank Employees", act. 5/8 S. 3). Zum einen behauptet die Beklagte nicht, dass sie von ihrem Recht, den C._____ abzuändern oder zu beenden, Gebrauch gemacht habe. Zum andern ist nicht ersichtlich, inwiefern diese Vertragsbestimmung der Qualifikation als echter Vertrag zugunsten Dritter entgegen stehen soll, da selbstredend auch die Parteien eines Vertrages zugunsten Dritter eine Änderung, Anpassung oder Beendigung des Vertrages vereinbaren können.

3.3.1. Weiter macht die Beklagte geltend, sie sei nicht passivlegitimiert, da sie nicht Partei des C._____ sei (act. 13 Rz. 5, 11; Prot. S. 7). Der Kläger entgegnet, der Beklagten sei durch ihre Muttergesellschaft über den Sozialplan die direkte Leistungspflicht auferlegt worden, was sie auch explizit akzeptiert und genehmigt habe (act. 19 Rz. 26, 28).

3.3.2. Arbeitgeberseitig wurde der C._____ von der B2._____ AG ("B2'._____ ... [englisch]") abgeschlossen (act. 5/8 S. 8; das Zustandekommen des Vertrages ist ungeachtet der fehlenden Unterschriften auf dem zitierten Aktenstück wie erwähnt unbestritten). Die B2._____ AG ist unbestrittenermassen die Muttergesellschaft der Beklagten, mithin gehört die Beklagte als deren Tochtergesellschaft zur B._____ Gruppe in der Schweiz ("B'._____ Group in Switzerland", Ziff. 1.1 und Ziff. 1.3 C._____, act. 5/8 S. 3). Der Kläger weist zu Recht darauf hin, dass sich die Be-

zeichnung "B'._____ Group" nicht auf die "B2'._____ ..." (B2._____ AG) bezieht, sondern auf alle Gesellschaften der B._____ Gruppe (act. 19 Rz. 21). Dies ergibt sich zweifelsfrei aus Ziff. 1.1. Abs. 1 C._____ (regelt Sinn und Zweck des Sozialplans), Ziff. 1.3. C._____ (regelt dessen Umfang bzw. Anwendungsbereich) und aus Ziff. 2.1., 2.6. und 2.7. C._____ (regeln die Anwendbarkeit bei Antritt einer neuen Arbeitsstelle innerhalb und ausserhalb der B._____ Gruppe). Insbesondere letzteres zeigt mit aller erdenklichen Klarheit, dass mit "B'._____ Group" nicht die "B2'._____ ...", sondern alle zur B._____ Gruppe in der Schweiz ("in Switzerland") zählenden Gesellschaften bzw. Entitäten gemeint sind. Mit dem Abschluss des C._____ verpflichtete die B2._____ AG nicht nur sich selber, sondern namentlich auch die Beklagte, welche als deren Tochtergesellschaft zur B._____ Gruppe in der Schweiz zählt. Ein von der Muttergesellschaft abgeschlossener GAV, mit dem auch deren Tochtergesellschaften verpflichtet werden, ist rechtlich nicht zu beanstanden. Konzerngesamtarbeitsverträge sind eine Realität. Die Praxis hat die Zulässigkeit solcher Vereinbarungen anerkannt. Für den Abschluss eines GAV ist die Tariffähigkeit zentral. Aus Sicht der Arbeitnehmer wie auch der Sozialpartnerschaft bzw. unter dem Gesichtspunkt der Schutz- und Ordnungsfunktion des GAV besteht ein Interesse daran, dass die Glieder eines Konzerns einheitlichen GAV-Bedingungen unterstehen können. Daher spricht nichts gegen den Abschluss eines GAV mit einer Konzernmutter (GEISER, Arbeitsrecht im Konzern, AJP 2020 S. 1512 ff., Rz. 3.34 f.).

3.3.3. Im Übrigen regelt Ziff. 8 Abs. 4 des C._____, dass für Änderungen am C._____ oder dessen Fortführung nach dem 31. Dezember 2027 ein Beschluss des Verwaltungsrats der Beklagten erforderlich ist ("In order for changes to be made to the C._____ and for it to be continued after 31 December 2027, B'._____ Group, Switzerland requires a decision from the Executive Board of B1'._____ ... [englisch]", act. 5/8 S. 8). Wäre die Beklagte mit dem Inhalt des C._____ und der ihr damit auferlegten Verpflichtung nicht einverstanden gewesen, so hätte deren Verwaltungsrat einen entsprechenden Beschluss fassen können. Die Beklagte behauptet nicht, dass ein solcher Beschluss gefasst wurde. Entsprechend ist – wie vom Kläger geltend gemacht (act. 19 Rz. 26) und seitens der Beklagten nur pauschal (Prot. S. 7) und damit nicht rechtsgenügend (BGE 141 III 433 E. 2.6, m.w.H.)

bestritten – ohnehin von einer Genehmigung des C._____ durch die Beklagte auszugehen.

3.3.4. Schliesslich ist festzuhalten, dass die Beklagte selber im Schreiben vom 3. April 2025 zum Ausdruck brachte, dass sie von der grundsätzlichen Anwendbarkeit des C._____ auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien (des vorliegenden Verfahrens) ausging und den vom Kläger geltend gemachten Ansprüchen aus dem Sozialplan nur deshalb eine Absage erteilte, weil die Kündigung wegen seiner mangelhaften Performance ausgesprochen worden sei (act. 15/1; zum Kündigungsgrund vgl. nachfolgend Ziff. IV.). Dasselbe ergibt sich aus dem Schreiben der Beklagten vom 5. März 2025, das (unter anderem) an alle Mitarbeitenden der Beklagten gerichtet war, und in dem auf den "Sozialplan von B._____" – damit kann einzig der C._____ gemeint sein – Bezug genommen wurde, ohne darin auch nur anzudeuten, dass dieser auf die Mitarbeitenden der Beklagten gar nicht anwendbar sei (act. 5/7 S. 4).

3.4. Zusammenfassend läuft die Argumentation der Beklagten hinsichtlich ihrer angeblich fehlenden Passivlegitimation ins Leere, da der C._____ grundsätzlich auch auf die Parteien des vorliegenden Verfahrens anwendbar ist und auch die Beklagte dadurch verpflichtet wird.

IV. Abgangsentschädigung

1. Parteivorbringen

1.1. Gemäss Kläger habe er Anspruch auf die im Sozialplan C._____ definierte Abgangsentschädigung, da er nicht wegen unzureichender Leistung gekündigt worden sei, sondern im Rahmen eines Stellenabbaus infolge einer Umstrukturierung (act. 1 Rz. 25 ff.; act. 19 Rz. 33 ff.). Es treffe zwar zu, dass er die finanziellen Ziele nicht erreicht habe. Dies sei jedoch auch auf nicht beeinflussbare Faktoren – replicando erwähnte er unter anderem D._____ und den darauf erfolgten Geldabfluss bei der Beklagten [...] (act. 19 Rz. 44) – zurückzuführen, wobei die Erreichung der Finanzziele ohnehin keine Bedingung für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei (act. 1 Rz. 15 ff.). In der Mitarbeiterbeurteilung 2024 habe er

unter Berücksichtigung der finanziellen und Verhaltensziele zudem ein "mostly met" erhalten (act. 1 Rz. 15 ff.; act. 5/10). Schliesslich sei dem gesamten Team des Klägers, insgesamt neun Personen, die Kündigung ausgesprochen worden. Offenkundig sei daher, dass seine Kündigung im Rahmen des Stellenabbaus aufgrund der Reorganisationsmassnahmen erfolgt sei. Es habe keinerlei Hinweise dafür gegeben, dass dem Kläger ohnehin eine individuelle Kündigung ausgesprochen oder das Team aufgelöst worden wäre. Da dem Kläger aufgrund der Reorganisation gekündigt worden sei, habe er Anspruch auf eine Abgangsentschädigung gemäss C._____, die sich aufgrund seines Dienstalters von zwei Jahren und einem halben Monat auf Fr. 24'876.90 belaufe (act. 1 Rz. 28 ff.; act. 19 Rz. 33 ff.). Auf die weiteren diesbezüglichen Vorbringen des Klägers ist – soweit für die Entscheidungsfindung relevant – nachfolgend einzugehen.

1.2. Die Beklagte bringt vor, dass dem Kläger nicht wegen der Reorganisation, sondern ausschliesslich aufgrund seiner unzureichenden Leistungen gekündigt worden sei (act. 13 Rz. 12 ff.; Prot. S. 8 ff.). Der Kläger sei im Frühjahr 2023 an die Beklagte herantreten und habe ihr einen von ihm entwickelten Business Case vorgestellt, aufgrund dessen ein Arbeitsvertrag mit ihm abgeschlossen worden sei. Die im Business Case enthaltenen finanziellen Ziele seien sodann von der Beklagten berechtigterweise als Leistung erwartet worden. Sowohl im Jahr 2023 als auch im Jahr 2024 habe der Kläger die Ziele jedoch sehr deutlich verfehlt, weshalb ihm im Rahmen des üblichen Performance-Management-Zyklus im ersten Quartal 2025 gekündigt worden sei. Die Kündigung sei rein zufällig in die Zeit der Massentlassung gefallen. Denn hätte der Kläger die Leistungen gemäss seinem Business Case erfüllt, wäre ihm keine Kündigung ausgesprochen worden (act. 13 Rz. 15 ff.; Prot. S. 8 ff.). Auf die weiteren diesbezüglichen Vorbringen der Beklagten ist – soweit für die Entscheidungsfindung relevant – nachfolgend einzugehen.

2. Würdigung

2.1. Ob das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger von der Beklagten im Rahmen des Stellenabbaus aufgrund der Reorganisationsmassnahmen (so die Behauptung des Klägers) oder aufgrund seiner unzureichenden Leistungen (so der Standpunkt der Beklagten) erfolgt ist, ist deshalb relevant, weil die im C._____ geregelten "benefits"

(Leistungen) nur im Falle eines umstrukturierungsbedingten Stellenabbaus (Ziff. 2.1. C._____, act. 5/8 S. 3) erbracht werden, nicht aber in Fällen, in denen der Stellenabbau nicht aufgrund von Restrukturierungsmassnahmen, sondern beispielsweise wegen unzureichender Leistungen des Arbeitnehmers ausgesprochen wurde (Ziff. 2.2. C._____, act. 5/8 S. 3).

2.2.1. Nach den allgemeinen Beweisregeln von Art. 8 ZGB hat der Kläger zu beweisen, dass ihm aufgrund einer Restrukturierung i.S. von Ziff. 2.1. C._____ gekündigt wurde. Der Beklagten steht der Gegenbeweis (BSK ZPO-GUYAN, Art. 154 N 2, m.w.H.) offen, dass die Kündigung wegen der unzureichenden Leistungen des Klägers ausgesprochen wurde.

2.2.2. Da es sich beim Kündigungsmotiv um eine schwer zu beweisende innere Tatsache handelt, lassen Judikatur und Literatur zur missbräuchlichen Kündigung im Sinne von Art. 336 OR eine hohe Wahrscheinlichkeit genügen (BGE 125 III 277 E. 3c; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 336 Rz. 31, m.w.H.), die sich aus Indizien ergeben kann, so beispielsweise aus dem engen zeitlichen Zusammenhang ohne andere plausible Kündigungsgründe oder aus dem Verhalten des Arbeitgebers (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 16). Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb das Beweismass der hohen Wahrscheinlichkeit nicht auch vorliegend zur Anwendung gelangen soll.

2.3.1. Es ist unbestritten, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 11. März 2025 per 31. Mai 2025 kündigte (act. 1 Rz. 12; act. 13 Rz. 12; act. 5/9). Ebenfalls unbestritten ist, dass die Kündigung somit just in den Zeitraum (März bis Ende April 2025) fiel, in dem die Beklagte eine Massenentlassung mit rund 360 Kündigungen und Frühpensionierungen vornahm (act. 1 Rz. 10; act. 13 Rz. 20; act. 5/7 S. 6). Die Beklagte verneint indessen einen Zusammenhang zwischen der verfahrensgegenständlichen Kündigung und der betrieblich bedingten Massenentlassung (act. 13 Rz. 20; Prot. S. 8, 10 f.), was seitens des Klägers bestritten wird (act. 19 Rz. 33).

2.3.2. Der Standpunkt der Beklagten überzeugt nicht, und zwar aus folgenden Gründen: Die Beklagte begründet ihre Behauptung, wonach der Kläger wegen un-

genügender Leistungen entlassen worden sei, einzig damit, dass er die finanziellen Ziele in den Jahren 2023 und 2024 deutlich verfehlt habe (act. 13 Rz. 13 ff.: Prot. S. 8 ff., 13 f.). Der Kläger bestreitet nicht, dass er die im Anhang zum Arbeitsvertrag definierten Finanzziele (act. 5/5) nicht erreicht hat (act. 1 Rz. 18), führt dies jedoch auch auf nicht beeinflussbare Faktoren wie z.B. den bei der Beklagten als Folge D._____ zu verzeichnenden Abfluss von Kundengeldern zurück (act. 1 Rz. 18; act. 19 Rz. 44 f.), was die Beklagte nicht gelten lässt (act. 13 Rz. 26; Prot. S. 8 ff.). Der von der Beklagten für das Jahr 2023 eingereichten "RM Compensation Scorecard 2023" (act. 15/2) ist aber nicht nur das Verfehlen der Finanzziele zu entnehmen, sondern auch das Zusprechen einer "Variable Compensation" in der Höhe von Fr. 20'270.-. Hätte die Beklagte die Leistung des Klägers im Jahr 2023 tatsächlich als "Fehlstart" (act. 13 Rz. 18), "äusserst schwach" (act. 13 Rz. 20) und "ungenügend" (Prot. S. 14) erachtet, wäre ihm nicht ein Bonus, der gemäss Arbeitsvertrag als leistungsabhängige, diskretionäre Gratifikation vereinbart ist (act. 5/3), von über Fr. 20'000.- für den Zeitraum vom 15. Mai bis 31. Dezember 2023 (act. 5/3) gewährt worden. Auch im Jahr 2024 wurden die Finanzziele nicht erreicht, was nicht nur der "RM Compensation Scorecard 2024" (act. 15/3), sondern auch der Jahresendbeurteilung ("2024 Year-End Review Front", act. 5/10 = act. 15/4) zu entnehmen ist. Gleichwohl wurde er von seinem Vorgesetzten in der Gesamtbeurteilung mit "Mostly met" eingestuft, was in der vierteiligen Skala der dritten Stufe entspricht (act. 5/10 = act. 15/4). Wären die Leistungen des Klägers derart schwach gewesen wie von der Beklagten im vorliegenden Verfahren behauptet, hätte sie ihm im Jahr 2023 keinen Bonus zugesprochen und seine Performance in der Jahresendbeurteilung 2024 nicht mit "Mostly met", sondern mit der schlechtesten Bewertung "Not met" eingestuft. In dieses Bild passt der Wortlaut des vom 26. März 2025 datierenden Zwischenzeugnisses nahtlos, in dem die Beklagte dem Kläger jederzeit gute Leistungen attestierte (act. 1 Rz. 33; act. 5/11: unbestritten seitens der Beklagten). Da auch ein während der Kündigungsfrist ausgestelltes Zwischenzeugnis zwar wohlwollend zu formulieren ist, das Wohlwollen aber seine Grenzen an der Wahrheitspflicht findet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3a, m.w.H.), ist der Wortlaut des Zwischenzeugnisses bei der Beantwortung der Frage nach dem Kündigungsgrund zu berücksichtigen. Aufgrund des zeitlichen

Konnexes zwischen der Kündigung vom 11. März 2025 und der Massenentlassung vom März/April 2025 sowie des erwähnten Verhaltens der Beklagten (Bonus-Gewährung 2023, Jahresendbeurteilung 2024 "Mostly met", Wortlaut des Zwischenzeugnisses) ist die erforderliche hohe Wahrscheinlichkeit, dass auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger aufgrund des umstrukturierungsbedingten Stellenabbaus und somit betriebsbedingt ausgesprochen wurde, zu bejahen. Daran vermögen die von der Beklagten bezeichneten (und vorstehend noch nicht erwähnten) Beweismittel (Schreiben der Beklagten vom 3. April 2025, act. 15/1; Zeugenaussagen von E._____ und F._____; act. 13 Rz. 20 ff.; Prot. S. 8 ff.) nichts zu ändern (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 134 I 140 E. 5.3, BGE 146 III 203 E. 3.3.2, je m.w.H.). Auch wenn im besagten Schreiben der Beklagten das Nichterreichen der quantitativen Ziele und zahlenmässigen Vorgaben als Kündigungsgrund genannt wird, und auch wenn E._____ und F._____ als Zeugen dasselbe zu Protokoll geben würden, wäre der Gegenbeweis nicht erbracht. Der zeitliche Konnex und das erwähnte Verhalten der Beklagten wiegen schwerer und führen zum Schluss, dass von einer betriebsbedingten und nicht von einer leistungsbedingten Kündigung auszugehen ist.

2.3.3. Selbst wenn entgegen der vorliegend vertretenen Auffassung eine leistungsbedingte Kündigung bejaht würde, könnte die Beklagte damit nichts zu ihren Gunsten herleiten. Dass der Kläger die Finanzziele nicht erreicht hat, war der Beklagten fraglos bekannt, und zwar lange vor der Kündigung vom 11. März 2025. Daran vermögen auch die von der Beklagten ins Feld geführten Führungswechsel (Prot. S. 10) nichts zu ändern, ist doch nicht ansatzweise ersichtlich und wird von der Beklagten auch nicht dargelegt, weshalb es nicht aufgefallen sein soll, dass der Kläger die Finanzziele nicht erreichte. Dass die Ziele für das Jahr 2023 verfehlt wurden, wusste die Beklagte spätestens anfangs 2024. Dass die im Jahr 2024 erreichten Zahlen hinter den Zielsetzungen zurückblieben, war spätestens am 7. Januar 2025 bekannt, da an diesem Tag die Jahresendbeurteilung durch G._____, den Vorgesetzten des Klägers, genehmigt wurde (act. 5/10 = act. 15/4). Hätte die Beklagte die in den Jahren 2023 und 2024 verpassten Finanzziele zum Anlass nehmen wollen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen ungenügender Leistungen zu kündigen, so hätte sie die Kündigung auch zeitnah aussprechen müssen.

Ein monatelanges Zuwarten – erst recht, wenn die Kündigung schlussendlich in den Zeitraum einer Massenentlassung fällt – verdient keinen Rechtsschutz.

2.4. Entsprechend hat der Kläger Anspruch auf die im C._____ vorgesehene Abgangsentschädigung ("Severance Pay" gemäss Ziff. 3 C._____, act. 5/8 S. 5). Die vom Kläger vorgenommene Berechnung (act. 1 Rz. 30 f.) wurde in quantitativer Hinsicht nicht – zumindest nicht rechtsgenügend – bestritten (act. 13 Rz. 33). Dasselbe gilt für die relevanten Parameter (Dienstalter, Wochengehalt), die im Übrigen auch aktenmässig belegt sind (act. 5/3; act. 5/9). Die Berechnung steht im Einklang mit dem C._____ und ist nicht zu beanstanden. Der Kläger hat somit Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von Fr. 24'876.90. Der Verzugszins ist ausgewiesen (Art. 339 Abs. 1 OR, Art. 104 Abs. 1 OR).

3. Somit ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 24'876.90 nebst Zins zu 5% seit 1. Juni 2025 zu bezahlen.

V. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Nach Art. 114 lit. c ZPO sind bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Gerichtskosten zu erheben. Im vorliegenden Fall beläuft sich der Streitwert auf Fr. 24'876.90 (act. 6 S. 2). Eine Gerichtsgebühr entfällt somit.

Beim vorliegenden Streitwert beläuft sich die ordentliche Parteientschädigung auf Fr. 4'436.– (§ 4 Abs. 1 AnwGebV). Ein Grund, die Gebühr zu erhöhen oder zu ermässigen, ist nicht ersichtlich. Die Gebühr ist mit Erarbeitung der Begründung oder der Beantwortung der Klage verdient. Sie deckt zudem den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Der Kläger obsiegt vollumfänglich. Die Beklagte ist entsprechend dem Ausgang des Verfahrens zu verpflichten, dem Kläger eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 4'795.– (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 24'876.90 nebst Zins zu 5% seit 1. Juni 2025 zu bezahlen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 4'795.– (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde.
5. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 9. Februar 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH

Der Einzelrichter:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. R. Schöning

MLaw J. Oberholzer

versandt am: