

Arbeitsgericht Zürich

3. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AN230022-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. S. Nabholz als Vorsitzende, die Arbeitsrichter lic. iur. C. Hirschburger-Schuler und der Arbeitsrichter M.A. J. Keller sowie der Gerichtsschreiber MLaw M. Volpe

Beschluss und Urteil vom 27. Februar 2025

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwältin MLaw X._____

gegen

B1._____ **AG,**

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y._____

betreffend **Forderung/Zeugnis**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2 f.)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 41'600.00 netto zu bezahlen, zzgl. Zins zu 5 % seit 1. November 2022;
2. die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 8'555.65 netto zu bezahlen, zuzüglich 5 % Zins seit 24. September 2022 auf CHF 2'773.20 und zuzüglich 5 % Zins seit 25. Oktober 2022 auf CHF 5'782.45;
3. die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 2'271.25 brutto zu bezahlen, zuzüglich 5 % Zins seit 25. Oktober 2022;
4. die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger EUR 8'500.00 brutto zu bezahlen, zuzüglich 5 % Zins seit 25. August 2022;
5. die Beklagte sei unter Androhung einer Busse nach Art. 292 StGB im Fall des Ungehorsams zu verpflichten, dem Kläger auf dem Briefpapier der Beklagten und datierend vom 31. Oktober 2022 ein Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) nach folgendem Wortlaut auszustellen:

"REFERENCE LETTER

To whom it may concern:

We are pleased to certify that Mr. A. _____, born on tt September 1973, was employed as Commander on a Bombardier Challenger 300 (100 %) from 1st March 2022 to 31st October 2022.

His responsibilities as a Commander included the safe and efficient operation of the aircraft as well as:

- Ensuring compliance with company regulations and company safety procedures as part of his responsibilities as Commander;
- Assisting the crew and passengers in handling aircraft commands as per his instructions;
- Conducting line trainings as Line Training Captain and Flight Examiner on the Bombardier Challenger 300;
- Promoting B1. _____'s image and reputation through quality, service and professionalism.

Mr. A. _____ is a talented aviator who demonstrated profound professional experience and an excellent level of technical expertise that enabled him to always manage his operations with efficiency, complying both with safety and internal regulations. He

consistently conducted his work responsibly and acted with outstanding foresight.

Mr. A. _____ got along very well with the crew members and they particularly appreciated his availability and reliability at all times. His friendly and correct manner as well as his excellent presentation made him a high valuable team member and our clients appreciated his detailed service orientation.

In conclusion, we appreciated Mr. A. _____ as a highly committed, competent and efficient employee and strongly recommend him without any reservations. We wish him all the best for his future."

unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 2. Mai 2023 (Datum Poststempel) reichte der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreise 1+2, wurde am 5. April 2023 ausgestellt, womit die dreimonatige Frist zur Klageeinreichung (Art. 209 Abs. 3 ZPO) gewahrt wurde (act. 3).
2. Dem Kläger wurde mit Beschluss vom 25. Mai 2023 Frist zur Leistung eines Kostenvorschusses angesetzt, den er innert Frist leistete (act. 6, act. 9). Zudem wurde er aufgefordert, eine deutsche Übersetzung von Rechtsbegehren Ziffer 5 einzureichen, was er innert Frist tat (act. 6, act. 8). Mit Präsidialverfügung vom 13. Juni 2023 wurde der Beklagten sodann einmalige, nicht erstreckbare Frist von 60 Tagen zur Erstattung der schriftlichen Klageantwort angesetzt (act. 10). Diese ging am 14. September 2023 binnen Frist ein (act. 12, act. 12a).
3. Mit Präsidialverfügung vom 26. September 2023 wurde dem Kläger Frist angesetzt, zu der von der Beklagten in ihrer Klageantwort bestrittenen örtlichen Zuständigkeit des hiesigen Gerichts Stellung zu nehmen (act. 16). Innert Frist reichten der Kläger am 12. Oktober 2023 (act. 18) und anschliessend die Beklagte mit

Schreiben vom 30. Oktober 2023 jeweils eine Stellungnahme ein (act. 23). Mit Beschluss vom 28. November 2023 lehnte das hiesige Gericht den Antrag auf Nicht-eintreten der Beklagten ab und trat auf die Klage ein (act. 25).

4. Mit Präsidialverfügung vom 29. Januar 2024 wurde ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet (act. 27). Replik und Duplik gingen fristgerecht am 4. April 2024 und 17. Juni 2024 ein (act. 30, act. 35). Mit Präsidialverfügung vom 11. Juli 2024 wurde dem Kläger die Duplik zugestellt und ihm eine nicht erstreckbare 30-tägige Frist zur Stellungnahme angesetzt. Mit selbiger Verfügung wurden die Parteien zudem aufgefordert, dem Gericht mitzuteilen, ob sie auf die Durchführung der Hauptverhandlung verzichteten (act. 38). Mit Eingabe vom 21. August 2024 nahm der Kläger zu den Dupliknoten Stellung (act. 44). Die Stellungnahme wurde der Beklagten mit Präsidialverfügung vom 29. August 2024 zugestellt (act. 47). Die Beklagte liess sich am 30. September 2024 innert Frist vernehmen (act. 53).

5. Mit Schreiben vom 2. August 2024 erklärte der Kläger, dass er auf die Durchführung einer Hauptverhandlung verzichte (act. 42). Die Beklagte verlangte mit Eingabe vom 2. September 2024 (act. 49) die Durchführung der Hauptverhandlung (act. 49). Mit Vorladung vom 24. September 2024 wurde die Hauptverhandlung auf den 19. November 2024 terminiert (act. 51).

6. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 19. November 2024 schlossen die Parteien einen Teilvergleich mit folgendem Wortlaut:

Teilvergleich
(act. 59)

"Die Beklagte verpflichtet sich ohne Anerkennung einer Rechtspflicht, dem Kläger innert 30 Tagen ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

"REFERENCE LETTER

To whom it may concern:

Mr. A. _____, born on tt September 1973, was employed as Commander on a Bombardier Challenger 300 (100 %) from 1st March 2022 to 31st October 2022.

His responsibilities as a Commander included the safe and efficient operation of the aircraft as well as:

- Ensuring compliance with company regulations and company safety procedures as part of his responsibilities as Commander;
- Assisting the crew and passengers in handling aircraft commands as per his instructions;
- Conducting line trainings as Line Training Captain and Flight Examiner on the Bombardier Challenger 300;
- Promoting B1._____'s image and reputation through quality, service and professionalism.

Mr. A.____ is an experienced aviator with a profound professional background and an excellent level of technical flight expertise. Throughout the time of employment, he performed his duties in a professional and diligent manner despite stressful situations. Neither accidents, incidents nor any safety reports ever occurred.

Mr. A.____ got along very well with the crew members and they particularly appreciated his availability and reliability at all times. Our customers, passengers and clients appreciated and recognized his high standards towards flight comfort, service orientation, executive treatment and information policy.

We thank Mr. A.____ and wish him all the best in his professional and private endeavours.

C.____,

B1.____ AG

D.____
VRP

E.____
CFO".

7. Das Verfahren erweist sich als spruchreif (Art. 236 Abs. 1 ZPO). Auf die Parteivorbringen ist nachfolgend nur insoweit einzugehen, als dies für die Rechtsfindung erforderlich ist.

II. Prozessuales

1. Örtliche und sachliche Zuständigkeit

Die örtliche und sachliche Zuständigkeit ist gegeben. Es kann dazu auf den in Rechtskraft erwachsenen Zwischenentscheid vom 28. November 2023 (act. 25) verwiesen werden.

2. Beklagischer Antrag betreffend die Eingabe des Klägers vom 21. August 2024

2.1. Mit Eingabe vom 30. September 2024 verlangt die Beklagte, die Stellungnahme zu den Dupliknoten des Klägers (act. 44) sei aus dem Recht zu weisen. Diese sei nach Novenschranke eingegangen und deshalb als sog. dritte Rechtschrift unzulässig, weil sie die Noven nicht bezeichne (act. 53 Rz. 3-5.).

2.2. Grundsätzlich können nach dem Aktenschluss gemäss Art. 229 Abs. 1 ZPO nur noch echte Noven vorgebracht werden. E contrario sind unechte Noven nicht zulässig, es sei denn, sie hätten trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorgebracht werden können (KUKO ZPO-SOGO/NAEGELI, Art. 229 N 9b; unter Verweis auf BGE 146 III 55 E.2.5.2).

2.3. Die Beklagte bringt konkret vor, der Kläger erwähne in Randziffer 2 die Vereinbarung zum ersten Mal (act. 53 Rz. 14). Dies trifft nicht zu. Der Kläger verweist auf die relevanten Stellen in den Rechtsschriften (act. 44 Rz. 2). Weiter moniert die Beklagte, dass der Kläger erstmals die F._____ vorbringe. Dies ist zwar zutreffend, jedoch gab die Beklagte selbst Anlass dazu, da sie selbst die F._____ erstmals in ihrer Duplik vorgebracht hat (act. 35 Rz. 6). Somit ist dieses Vorbringen des Klägers zulässig. Gleiches gilt für die Behauptungen der Beklagten in act. 53 Rz. 26-35, welche Randziffern 3-10 der Stellungnahme (act. 44) betreffen und worin die Beklagte behauptet, der Kläger mache neue unzulässige Behauptungen hinsichtlich seiner Nebentätigkeit als Prüfer für Konkurrenzunternehmen. Die Beklagte hatte zu diesen Ausführungen in den Ziffern 6 sowie 22-30 ihrer Duplik selbst Anlass gegeben. Weitere neue Vorbringen sind in der Stellungnahme nicht ersichtlich. Vor diesem Hintergrund gibt es keinen Anlass, die Rechtschrift als Ganzes aus dem Recht zu weisen.

Nur der Vollständigkeit halber sei sodann darauf hingewiesen, dass den Vorbringen in der von der Beklagten bemängelten Rechtsschrift des Klägers letztlich auch keine Entscheidelevanz zukommt.

3. Beklagtischer Antrag auf Nichteintreten aufgrund Verstosses gegen Treu und Glauben

3.1. Anlässlich ihres 2. Parteivortrags an der Hauptverhandlung vom 19. November 2024 beantragt die Beklagte, es sei nicht auf die Klage einzutreten, da der Kläger mit seinem Prozessverhalten gegen Treu und Glauben nach Art. 52 ZPO verstosse (act. 57 Rz. 1).

3.2. Unbesehen des Umstandes, dass der Vorwurf der Beklagten über eine blosser Pauschalbehauptung nicht hinaus geht und die Beklagte nicht darlegt, weshalb das Verhalten des Klägers dermassen schwerwiegend treuwidrig sein sollte, dass gestützt darauf ein Nichteintretensentscheid zu rechtfertigen wäre, ist der Antrag auch als verspätet zu beurteilen, da er erstmals nach Durchführung des zweifachen Schriftenwechsels sowie der Novenstellungen erfolgte und nicht durch neue Umstände begründet wurde. Der Antrag der Beklagten ist deshalb nicht zu hören.

4. Vergleich vom 19. November 2024 betreffend das klägerische Rechtsbegehren Ziffer 5 (Vollzeugnis)

Der anlässlich der Hauptverhandlung vom 19. November 2024 geschlossene Vergleich hat die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids (Art. 241 Abs. 2 ZPO). Das Verfahren ist betreffend Rechtsbegehren Ziffer 5 folglich als durch Vergleich erledigt abzuschreiben (Art. 241 Abs. 3).

III. Unbestrittener Sachverhalt

1. Mit Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2021 gingen der Kläger und die Beklagte ein Arbeitsverhältnis ein. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bilden Forderungen aus diesem Arbeitsverhältnis. Der Kläger wurde von der Beklagten als Pilot im Bereich der Bedarfsluftfahrt angestellt (act. 5/3). Die Beklagte ist eine Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht, deren Gesellschaftszweck Tätig-

keiten in der Bedarfsluftfahrt umfasst. Im Jahr 2020 beabsichtigte die Beklagte, nach Österreich zu expandieren. Zu diesem Zweck gründete sie die B2. _____ GmbH. Diese wurde am tt.mm.2020 als Tochtergesellschaft ins österreichische Firmenbuch eingetragen (act. 1 Rz. 7-8; act. 12 Rz. 42).

2. Die Beklagte erklärte sich im Rahmen der Einstellungsgespräche bereit, die Lizenzgebühren des Klägers für das Flugzeug "Bombardier Challenger 300" in der Höhe von Fr. 25'000.– zu übernehmen (act. 1 Rz. 11; act. 12 Rz. 44 ff.).

3. Am 1. März 2022 trat der Kläger seine Arbeitsstelle als Pilot bei der Beklagten an. Sein Jahresgehalt wurde auf Fr. 124'800.–, zahlbar in 12 Monatslöhnen à Fr. 10'400.–, festgesetzt. Unbestritten ist ferner, dass der Kläger zu Beginn des Arbeitsverhältnisses mindestens vier Flugzeuge für die Beklagte vermittelt hat (act. 1 Rz. 18-20; act. 12 Rz. 58-59). Soweit der Kläger zusätzlich die Vermittlung eines fünften Flugzeugs ... behauptet, bildet diese Prozessgegenstand und wird von der Beklagten bestritten (act. 1 Ziff. 48, act. 12 Rz. 82).

4. Am tt.mm.2022 wurde E. _____ in den Verwaltungsrat der Beklagten gewählt. Am tt.mm.2022 übernahm D. _____ das Amt des Verwaltungsratspräsidenten der B1. _____ AG, wobei der vorherige Präsident ausschied. Am 26. Juli 2022 wurden die Vertragsverhältnisse zwischen der Beklagten und G. _____ (ehemaliger Verwaltungsrat der Beklagten) sowie H. _____ (ehemaliger Direktor der Beklagten und Geschäftsführer der B2. _____ GmbH) beendet (act. 1 Rz. 24). Gleichentags kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Kläger ordentlich auf den 25. Oktober 2022. Dem Kläger wurde ausserdem mitgeteilt, dass die österreichische GmbH nicht verkauft werde. Mit Schreiben vom 19. September 2022 verlangte der Kläger eine Begründung für die Kündigung. Die Beklagte liess dem Kläger die Begründung mit Schreiben vom 22. September 2022 zukommen. Als Begründung wurde seitens der Beklagten festgehalten, dass "unüberbrückbare Differenzen mit dem Management sowie weitere operative Gründe" zur Kündigung geführt hätten.

5. Der Kläger erhob mit Schreiben vom 4. Oktober 2022 fristgerecht Einsprache gegen die Kündigung.

6. Mit vorliegender Klage wird eine Entschädigungszahlung aus missbräuchlicher Kündigung, Lohnnachzahlungen sowie die Ausstellung eines Vollzeugnisses verlangt (act. 1 Rz. 24-27; act. 12 Rz. 61-62). Da - wie gesehen - hinsichtlich des Arbeitszeugnisses ein Vergleich geschlossen werden konnte, ist nurmehr über die geltend gemachte Missbräuchlichkeit der Kündigung sowie über die geforderten Lohnnachzahlungen zu befinden.

IV. Missbräuchliche Kündigung

1. Vorgeschobene Kündigungsgründe

1.1. Parteistandpunkte

1.1.1. Der Kläger führt in seiner Klage aus, dass ihn die am 26. Juli 2022 vom Verwaltungsratspräsidenten D._____ per 25. Oktober 2022 mitgeteilte Kündigung völlig überrascht habe. Die Beklagte habe ihm anlässlich des Kündigungsgesprächs zeitgleich mitgeteilt, dass sie ihm die österreichische B2._____ GmbH nicht verkaufen werde und ihn für den Rest der Kündigungsfrist freigestellt. Der Kläger habe aufgrund der fehlenden Begründung der Kündigung sowie des abrupten Abbruchs der Vertragsverhandlungen mit Schreiben vom 19. September 2022 eine Begründung für die Kündigung verlangt, woraufhin die Beklagte pauschal auf das Vorliegen "unüberbrückbarer Differenzen mit dem Management" und weitere "operative Gründe" verwiesen habe. Die Beklagte habe sodann geltend gemacht, der Kläger habe während seiner Anstellung Flüge für Drittpersonen durchgeführt, ohne die Beklagte darüber zu informieren. Der Kläger bestreitet insbesondere, bis zum Kündigungstag Kenntnis von angeblichen "unüberbrückbaren Differenzen" zwischen ihm und der Beklagten gehabt zu haben. Gegenteilig habe er ein sehr gutes Verhältnis zur Geschäftsführung gepflegt, was unter anderem aus der Tonalität einer E-Mail des Klägers an H._____, E._____ und D._____ vom 18. Juli 2022, nur acht Tage vor der Kündigung, hervorgehe. Auch die Arbeitsleistungen des Klägers seien nie beanstandet worden. Damit könnten die angegebenen Gründe nicht zur Kündigung veranlasst haben und der Kläger vermute, dass es nicht um sachliche Gründe gegangen sei, sondern das neue Management ihn so rasch wie möglich habe loswerden wollen, der enge sachliche Zusammenhang zu den abgebrochenen Verkaufs-

verhandlungen und das Verhalten der Geschäftsleitung lasse keinen anderen Schluss zu (act. 1 Rz. 33). Auch die nachträgliche Behauptung, wonach der Kläger in Verletzung des Arbeitsvertrages und ohne Kenntnis der Klägerin Flüge getätigt habe, sei vorgeschoben und erfolge wider besseres Wissen (act. 1 Rz 34).

1.1.2. Die Beklagte hält dagegen, die angegebenen Kündigungsgründe seien korrekt gewesen und verweist im Übrigen auf die Kündigungsfreiheit. Die Kündigung verstosse nicht gegen Treu und Glauben und es seien keine Erwartungen enttäuscht worden. Konkret gelinge es dem Kläger nicht, darzutun, weshalb die Kündigungsgründe nicht nachvollziehbar gewesen sein sollen. Vielmehr seien ihm diese bereits bekannt gewesen, als er die Flüge mit Dritten – im Wissen um deren Unzulässigkeit – durchgeführt habe. Gleichermassen sei er mit den operativen Gründen vertraut gewesen. Der Kläger habe nicht zuletzt um den schlechten Geschäftsgang des Unternehmens infolge der Pandemie gewusst. Zudem bestreitet die Beklagte, dass der Kläger ein gutes Verhältnis zur Geschäftsleitung gehabt habe und seine Arbeit nie bemängelt worden sei (act. 12 Rz. 64-68).

1.1.3. In seiner Replik bestreitet der Kläger, dass jemals eine wirtschaftliche Schiefelage bestanden habe. Entgegen den Ausführungen der Beklagten habe er in seiner Stellung als Mitglied der Geschäftsleitung der österreichischen Tochtergesellschaft Einsicht in Berichte, Protokolle und Mails zum Geschäftsgang gehabt und infolgedessen in Erfahrung bringen können, dass zwischen Mai und Juli 2022 sogar neue Stellen geschaffen worden seien, das Budget eingehalten worden sei und die Entwicklung der Flotten vielversprechend ausgesehen habe. Die Behauptung, die Beklagte sei durch die Pandemie geschwächt worden, sei ebenfalls unzutreffend. Bestritten werden sämtliche Differenzen mit dem Management. Aus der E-Mail Korrespondenz zwischen der Geschäftsleitung und dem Kläger erhelle ein Umgangston, aus dem sich keineswegs auf unüberwindbare Differenzen schliessen lasse. Vielmehr sei noch am 11. Juli 2022 ein angepasster Letter of Intent (LOI) ausgestellt worden. Die Beklagte führe insgesamt nicht aus, worin die Differenzen des Managements mit dem Kläger bestanden haben sollen (act. 30 Rz. 7-18).

Bereits darauf hingewiesen worden sei, dass entgegen den Ausführungen der Beklagten die Flüge auf der Challenger 650 mit Einwilligung, in Kenntnis und im Interesse der Beklagten erfolgt seien (act. 30 Rz 20 ff.).

Das wahre, missbräuchliche Motiv für die Kündigung liege vielmehr darin, dass der Beklagten ein besserer Preis für die B2._____ GmbH offeriert worden sei und sie den Kläger habe loswerden wollen (act. 30 Rz. 36). Die zeitliche Nähe zu den abgebrochenen Verkaufsverhandlungen lasse keinen anderen Schluss zu. Dem Kläger sei zudem in einer E-Mail vom 19. Juli 2022 überraschend mitgeteilt worden, der Kaufpreis für die B2._____ GmbH betrage nun EUR 650'000 statt der ursprünglich vereinbarten EUR 500'000, was darauf hindeute, dass jemand der Beklagten einen höheren Kaufpreis offeriert habe.

Ein weiterer wahrer Kündigungsgrund sei, dass ihm vorgeworfen worden sei, illegale Flüge im Luftraum Belarus zugelassen zu haben und diesbezüglich ein Gerichtsverfahren in Österreich gelaufen bzw. noch nicht abgeschlossen gewesen sei. Der Kläger habe aber die Beklagte bereits zu Beginn der Vertragsverhandlungen hierüber informiert und die Beklagte habe nicht zuletzt im selben Zeitraum Flüge in Belarus durchgeführt. Damit habe die Beklagte eine sog. Verdachtskündigung ausgesprochen, welche - da im massgeblichen Zeitpunkt nicht beurteilbar gewesen sei, ob die Anschuldigungen gegen den Kläger begründet gewesen seien oder nicht - entgegen der Unschuldsvermutung und ohne objektive Gründe erfolgt sei (act. 30 Rz. 36-41).

1.1.4. Die Beklagte führt in ihrer Duplik aus, dem Kläger seien die korrekten Kündigungsgründe vorgehalten worden und er habe um die operativen Gründe gewusst, die zu einer Entlassung geführt hätten. Unzutreffend sei auch die Behauptung, wonach das Geschäft gut gelaufen sei oder dass zwischen Mai und Juli 2022 neue Stellen geschaffen worden seien. Es treffe nicht zu, dass zwischen dem Kläger und dem Management keine Differenzen bestanden hätten. Der Kläger habe im Gegenteil wiederholt falsche Dokumente eingereicht, um so seine Vorgesetzten zur Unterzeichnung von Verträgen zu drängen. Der Kläger habe sich überdies inakzeptabel verhalten, indem er das Management aufgrund eigener ungenügender Zeiteinteilung immer wieder vor vollendete Tatsachen gestellt habe, statt sie rechtzeitig zu

informieren (act. 35 Rz. 14-19). Die Beklagte bestreitet ferner, der Grund für die Kündigung liege im Angebot eines höheren Verkaufspreises für die GmbH. Diese sei denn auch gar nicht verkauft worden. Bei dem ursprünglichen Preis habe es sich lediglich um einen ungefähren Preis gehandelt. Der Kläger habe um den "ungefähren" Charakter der Angabe gewusst. Ausserdem habe der Kläger die Beklagte nie über das Strafverfahren in Österreich in Kenntnis gesetzt. Vielmehr habe die Beklagte über eine Drittperson davon erfahren. Erst in der Folge sei festgestellt worden, dass auch bereits eine erstinstanzliche Straferkenntnis gegen den Kläger vorliege. Der Kläger habe im Widerspruch zu seiner Treuepflicht versucht, diese Umstände vor der Beklagten zu verheimlichen. Schliesslich habe die Beklagte die strafrechtlichen Vorwürfe nie als Kündigungsgrund genannt (act. 35 Rz. 34-37).

1.2. Rechtliches

1.2.1. 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 die Aufzählung nicht abschliessend ist. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt in jedem Fall 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 Erw. 4.1.).

1.2.2. 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, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 336 N 20, mit Hinweisen; BGer 4A_19/2015 Erw. 4.1.).

1.2.3. Grundsätzlich ist es möglich, einen Arbeitnehmer aufgrund eines Verdachts, welcher im Raum steht, ordentlich zu entlassen. Der Arbeitgeber hat jedoch hierbei seine Fürsorgepflicht wahrzunehmen. Dies bedeutet konkret, dass er zumutbare Abklärungshandlungen vorzunehmen hat, gerade bei internen Untersuchungen. Somit kann eine Verdachtskündigung dann missbräuchlich sein, wenn der Arbeitnehmer eine Person entlässt aufgrund eines Verdachts und dies ohne Beweise für ein pflichtwidriges Verhalten oder einer Untersuchung tut (DONAUER DANIEL/DONAUER NICOLE, Die Verdachtskündigung nach schweizerischem Arbeitsrecht, in: Jusletter 24. September 2018, Rz. 12-13 unter Verweis auf BGer 4A_694/2015). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine ordentliche Kündigung auf blossen Verdacht hin nicht alleine deshalb missbräuchlich, weil die Anschuldigung gegen den Arbeitnehmer letztlich unbegründet ist oder nicht bestätigt werden kann. Die Missbräuchlichkeit setzt darüber hinaus voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer leichtfertig und ohne vernünftige Begründung beschuldigt hat (BGer 4A_694/2015 vom 04.05.2016, E. 2.3.).

1.2.4. In Einklang mit Art. 8 ZGB obliegt es grundsätzlich der Partei, der gekündigt wurde, zu beweisen, dass die Kündigung missbräuchlich erfolgte. Zu berücksichtigen sind dabei die Schwierigkeiten in Bezug auf den Beweis eines subjektiven Elementes, das heisst des wahren Kündigungsgrundes. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann das Gericht das Vorhandensein einer missbräuchlichen Kündigung vermuten, wenn der Arbeitnehmer genügend Indizien vorbringen kann, die den von der Arbeitgeberin angegebenen Grund als unrichtig erscheinen lassen. Für den Beweis innerer Tatsachen genügt mithin der Beweisgrad der hohen Wahrscheinlichkeit (sog. "preuve par indices" bzw. Indizienbeweis; BGE 130 III 699 E. 4.1; Urteil des BGer 4A_665/2010 vom 1. März 2011 E. 7.2; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 N 16). Dies stellt eine sanfte Weiterentwicklung der Rechtsprechung aus BGE 121 III 60 dar, wonach aus dem Fehlen, der Unrichtig- oder Unvollständigkeit der Kündigungsbegründung allein noch keine Vermutung für das Vorliegen eines missbräuchlichen

Kündigungsgrundes abgeleitet werden könne. Eine gesetzliche Vermutung der Missbräuchlichkeit für den Fall der Angabe falscher Kündigungsgründe lehnt das Bundesgericht aber nach wie vor und ab (Urteil der BGer 4C.282/2006 vom 1. März 2007 E.4.2).

1.3. Würdigung

1.3.1. Soweit der Kläger zunächst geltend macht, die Beklagte habe ihm in Wahrheit das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil ein höheres Angebot für die österreichische GmbH vorgelegen habe und man ihn habe loswerden wollen (act. 1 Rz. 33; act. 30 Rz. 36), ist festzuhalten, dass alleine das Argument der zeitlichen Koinzidenz nicht ausreichend ist, dies nahezulegen.

Es erhellt darüber hinaus aber auch nicht, inwiefern sich aus dem Abbruch der Verhandlungsgespräche hinsichtlich des Kaufs der Tochtergesellschaft bzw. der Bekanntgabe eines höheren Verkaufspreises und der zeitlichen Nähe der Kündigung ein verpöntes Kündigungsmotiv ergeben soll. Das Argument des Klägers, wonach die Klägerin nur ihre eigenen Interessen habe wahren wollen und dafür in Kauf genommen habe, dass der Ruf des Klägers geschädigt würde, was durch die Art und Weise der Kündigung geschehen sei, ist in sich weder schlüssig vorgetragen noch substantiiert dargetan und verfängt entsprechend nicht. Der bloße Verweis darauf, dass das Bundesgericht festgehalten habe, dass auch eine Kündigung aus Bequemlichkeit rechtsmissbräuchlich sein könne, ist hierzu ebenfalls nicht zielführend.

1.3.2. Soweit sich der Kläger darüber hinaus auf den Standpunkt stellt, I. _____ habe anlässlich des Kündigungsgesprächs einen weiteren unzulässigen Kündigungsgrund offengelegt, indem er dem Kläger vorgeworfen habe, illegale Flüge im Luftraum von Belarus zugelassen zu haben, müssen die Vorbringen ebenfalls als unsubstantiiert qualifiziert werden und sind entsprechend nicht zu hören:

Der Kläger behauptet hierbei pauschal, I. _____ habe anlässlich des Kündigungsgesprächs erklärt, dass es wegen des Vorwurfs illegaler Flüge im Luftraum von Belarus "Probleme" gebe, die ihnen bekannt geworden seien. Damit habe die Be-

klagte das Gerichtsverfahren gemeint, welches zu dieser Zeit in Österreich gegen den Kläger gelaufen sei. In diesem sei untersucht worden, ob der Kläger bei seiner Anstellung bei der J._____ illegale Flüge im Luftraum Belarus genehmigt habe (act. 30 Rz 38). Weder legt der Kläger bei seinem Vorbringen die genaueren Umstände dar, inwiefern mit der behaupteten Wortwahl "Probleme" eigentlich das Gerichtsverfahren gemeint gewesen sei, noch werden die behaupteten Vorwürfe, welche I._____ der Beklagten gemäss Darstellung des Klägers erhoben habe, mit Beweisofferten untermauert. Mehrere Beweisofferten, welche thematisch nicht eindeutig zugeordnet werden können, erfolgen erst nach einem längeren Abschnitt, welcher letztlich auf die Frage fokussiert, ob der Kläger die Beklagte bereits vor dem Vertragsschluss über das Strafverfahren informiert habe (act. 30 Rz. 39). Solches genügt den Substantiierungsanforderungen nicht.

Vor dem Hintergrund, dass bereits die Behauptung, das Strafverfahren in Österreich sei anlässlich des Kündigungsgesprächs thematisiert worden, als unsubstantiiert zu qualifizieren ist, ist auf die weiteren Ausführungen betreffend die Frage, ob und gegebenenfalls zu welchem Zeitpunkt der Kläger die Beklagte über das Strafverfahren informiert habe, nicht weiter einzugehen. Nur der Vollständigkeit halber sei diesbezüglich erwähnt, dass die in der klägerischen Stellungnahme zu den Dupliknoten offerierten Zeugen G._____ sowie H._____ erstmals nach der Novenschranke genannt wurden und entsprechend als verspätet vorgebracht nicht beachtlich sind. Hinsichtlich des geltend gemachten späteren Freispruchs in dieser Angelegenheit ist darüber hinaus festzuhalten, dass alleine aus der Tatsache eines späteren Freispruchs nicht per se gefolgert werden kann, dass die Beklagte zum Zeitpunkt der Kündigung die notwendigen Untersuchungen unterlassen haben soll, um die allenfalls als problematisch erachteten Umstände zu überprüfen. Der Kläger behauptet schliesslich auch nicht substantiiert, inwiefern die Beklagte ihm keine Gelegenheit geboten haben soll, sich zu den Vorwürfen zu äussern.

1.3.3. Vor diesem Hintergrund liegt jedenfalls auch keine genügende Indizienlage vor, welche die von der Beklagten angeführten Kündigungsgründe als unrichtig erscheinen lassen würden. Der Prozessstandpunkt des Klägers lässt sich diesbezüglich nicht erhärten.

2. Missbräuchliche Art und Weise der Kündigung

2.1. Parteistandpunkte

2.1.1. Der Kläger führt in der Klage aus, die Beklagte habe die Kündigung ohne Rücksicht auf ihre Fürsorgepflicht ausgeübt, sie habe den Kläger einem potentiellen Reputationsschaden ausgesetzt. In der Branche der Bedarfsluftfahrt werde grossen Wert auf die Persönlichkeit eines Arbeitnehmers gelegt. Eine Kündigung, die mit gleichzeitiger Ansetzung einer Freistellung ausgesprochen werde, erwecke deshalb den Anschein schwerwiegender Verfehlungen, weshalb eine derartige Kündigung dazu geeignet sei, die berufliche Reputation des Betroffenen nachhaltig zu schädigen. In diesem Sinne habe die Beklagte ihre arbeitgeberrechtliche Fürsorgepflicht stark verletzt und das Gebot der schonenden Rechtsausübung missachtet, indem sie den Kläger entlassen habe, ohne ihm die Möglichkeit einzuräumen, sich angemessen zu äussern. Die Kündigung sei derart abrupt erfolgt, dass er nicht die Gelegenheit gehabt habe, langjährige Kunden über seinen Weggang zu informieren. Dies hätte zur Folge gehabt, dass zwei potentielle Kundinnen von ihrer Intention, zur B1. _____ zu wechseln, wieder abgekommen seien (act. 1 Rz. 39).

2.1.2. Die Beklagte bestreitet dies in ihrer Klageantwort. Sie bringt vor, der Kläger habe wahrscheinlich vorgehabt, Kunden abzuwerben (act. 12 Rz. 12).

2.1.3. Der Kläger führt hierzu in seiner Replik aus, die Missbräuchlichkeit der Kündigung ergebe sich nicht daraus, dass er nicht angehört worden sei. Vielmehr folge diese aus dem abrupten Anstellungsende, welches verhindert haben soll, sich von seinen Kunden zu verabschieden. Die Beklagte hätte dem Kläger mindestens die Möglichkeit einräumen müssen, sich von denjenigen Kunden zu verabschieden, die aufgrund seiner Person zur Beklagten gewechselt hätten. Der Kläger habe in der Folge verschiedene Rückmeldungen erhalten, die ein Unverständnis hinsichtlich der Kündigung deutlich machten und er habe sich bei mehreren Kunden für seinen Abgang rechtfertigen müssen. Die Kombination von Kündigung und zeitgleicher Freistellung habe den Eindruck erweckt, der Kläger habe sich schwere Verfehlungen zu Schulden lassen kommen. Dieser Eindruck sei geeignet, seine Reputation

zu schädigen, weshalb ein solches Vorgehen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Persönlichkeit des Arbeitnehmers verletze (act. 35 Rz. 42-46).

2.1.4. Die Beklagte macht hierzu geltend, es gebe kein Recht auf Verabschiedung von Kunden. Im Übrigen sei dem Kläger die Möglichkeit unbenommen geblieben, sich privat zu verabschieden. Bestritten wird auch, dass sich der Kläger bei mehreren Kunden habe erklären müssen, weil es die Kunden der Beklagten seien, weshalb der Kläger lediglich unrechtmässige Abwerbeversuche beschreibe. Bestritten wird zudem von Seiten der Beklagten, dass die Bedarfsluffahrt durch die Beziehung zu den Piloten geprägt sei. Vielmehr seien die Beziehungen zur Fluggesellschaft prägend für die Branche. Entsprechend habe die Beklagte ihre Fürsorgepflicht bzw. die Persönlichkeit oder Reputation des Klägers durch den Ausspruch ihrer Kündigung nicht verletzt (act. 35 Rz. 39-42).

2.2. Rechtliches

2.2.1. Grundsätzlich kann zunächst auf die allgemeinen Ausführungen unter IV. Ziff. 1.2. vorstehend verwiesen werden.

2.2.2. Eine Kündigung kann mit Bezug auf die Art und Weise, wie sie ausgesprochen wird, als missbräuchlich qualifiziert werden, wenn eine schwere Persönlichkeitsverletzung vorliegt (Art. 2 ZGB). Es besteht hingegen keine Pflicht, den Arbeitnehmer anzuhören oder ihn zu verwarnen. Zudem kann auch nicht verlangt werden, dass der Arbeitgeber die Kündigung einer Verhältnismässigkeitsprüfung unterzieht. (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 336 N 4).

2.3. Würdigung

Weder aus den Vorbringen des Klägers noch aus den dafür angebotenen Beweismitteln ist ableitbar, weshalb die Art und Weise der erfolgten Kündigung seinen Ruf gegenüber den Kunden und Kundinnen geschädigt haben soll. Als unsubstantiiert erweist sich bereits die klägerische Behauptung, persönliche Kundenbeziehungen stellten arbeitsvertragsrelevante Verhältnisse dar. Die Pauschalbehauptung, wonach die Bedarfsluffahrt eine persönlichkeitsrelevante Branche sei, genügt dafür nicht. Der Kläger war bei der Beklagten als Pilot angestellt. Aus diesem Umstand

ergibt sich nicht, weshalb die betreffenden Kundenbeziehungen für das Verhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten eine Rolle spielten. Näheres dazu führt der Kläger denn auch nicht aus. Im Übrigen lässt der Kläger nicht ausführen, dass die fraglichen Kundenbeziehungen aufgrund der Kündigung tatsächlich geschädigt worden seien. Der bloße Hinweis, potentielle Kunden hätten den Wechsel zur Beklagten aufgrund der Kündigung nicht vollzogen bzw. hätten wegen der Kündigung ihr Bedauern ausgedrückt, verfängt nicht. Insgesamt erhellt aus den klägerischen Vorbringen nicht, weshalb ihm die Beklagte die Gelegenheit hätte bieten müssen, die betreffenden Kunden über seinen Weggang zu informieren, bevor die Kündigung erfolgte. Es ist der Beklagten sodann dahingehend zuzustimmen, dass sich weder generell noch aus dem Arbeitsvertrag ein Recht auf vorgängige Verabschiedung von den Kunden ableiten lässt. Auch eine Freistellung stellt ferner keine Persönlichkeitsverletzung dar. Darüber hinaus gehende Umstände, welche eine Persönlichkeitsverletzung darlegen würden, werden nicht genannt. Die Vorbringen des Klägers sind vor diesem Hintergrund als insgesamt unsubstantiiert nicht zu hören. Mangels substantiierter Behauptungen zu einer Persönlichkeitsverletzung aufgrund der Art und Weise der Kündigung erübrigt sich folglich auch eine Abnahme der offerierten Beweise.

3. Venire contra factum proprium

3.1. Parteistandpunkte

3.1.1. Der Kläger lässt in der Klage im Weiteren ausführen, er sei von der Beklagten aufgrund seiner guten Branchenkenntnisse, seiner bereits bestehenden Kundenbeziehungen und seinen guten Fähigkeiten als Pilot zu Anstellungszwecken angesprochen worden. Zudem habe die Beklagte gewusst, dass er Lizenzen für die Challenger 300 und 650 habe. Es sei beiden Parteien klar gewesen, dass ein Anstellungswechsel auch den Wechsel von Kunden von der vorherigen Arbeitgeberin zur Beklagten bedeuten würde. Aus diesem Grund sei klar gewesen, dass der Wechsel nur in Frage komme, wenn dieser langfristig sei. Dies sei dem Kläger zugesichert worden und es sei ihm deshalb auch angeboten worden, einen Anteil der B2._____ GmbH zu übernehmen. Der Kläger habe aufgrund dieser Voraussetzungen den Vertrag unterschrieben (act. 1 Rz. 9-10 und 14, Rz. 40). Die Beklagte habe

zwar von den eingebrachten Kunden profitiert, ihren Teil der Abmachung indes nicht gehalten und ihn entlassen. Die vorherige Arbeitgeberin des Klägers habe aufgrund der Wechsel einiger Kunden zur Beklagten ein Gerichtsverfahren gegen den Kläger eingeleitet. In diesem Verfahren habe er vergleichsmässig eine Entschädigung zahlen müssen (act. 1 Rz. 41-43). Die Beklagte habe dem Kläger eine langfristige Zusammenarbeit zugesichert, von den eingebrachten Kundenbeziehungen profitiert und den Kläger anschliessend fallen gelassen (act. 1 Rz. 43).

3.1.2. Die Beklagte bringt in ihrer Klageantwort vor, eine langfristige Zusammenarbeit sei nur in Bezug auf die GmbH thematisiert worden. Es sei klar gewesen, dass die damaligen Verhandlungsgespräche nur Vorschlagscharakter gehabt hätten. Der Kläger habe in einen Vertrag mit einer 90-tägigen Kündigungsfrist eingewilligt. Vor diesem Hintergrund habe ihm klar sein müssen, dass ihm innerhalb dieser Frist gekündigt werden könne (act. 12 Rz. 43-47). Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger aufgrund von Zusicherungen Kunden von seiner ehemaligen Arbeitgeberin abgeworben habe. Die Beklagte weist vielmehr darauf hin, dass der Kläger offenbar bereits im Rahmen seiner früheren Anstellung Pflichten verletzt habe (act. 12 Rz. 75-77).

3.1.3. Der Kläger bringt darüber hinaus vor, er habe im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis Dispositionen getroffen, namentlich eine Büroeinrichtung besorgt, Grundkurse in seiner Freizeit besucht und ein Simulations-Training absolviert. Er habe der Beklagten offengelegt, sein Wechsel zu ihr berge gewisse Risiken für ihn. Beispielsweise könnte er einige Kunden verlieren oder von seiner ehemaligen Arbeitgeberin belangt werden, falls ihm diese folgten. Weiteres sei dann auch eingetreten. Dem Kläger sei eine langfristige Zusammenarbeit zugesichert worden (act. 30 Rz. 49-52).

3.1.4. Die Beklagte führt aus, die erwähnte Büroeinrichtung und Anzahlung seien Investitionen in Zusammenhang mit dem Dienstvertrag mit der GmbH gewesen und hätten nicht das vorliegende Arbeitsverhältnis betroffen. Die Absolvierung von Trainings und Simulation sei für den Kläger ohnehin notwendig gewesen (act. 35 Rz. 43-51 und 90).

3.2. Rechtliches

Widersprüchliches Verhalten als Form rechtsmissbräuchlichen Handelns kann eine Kündigung missbräuchlich erscheinen lassen. Missbräuchlich handelte beispielsweise ein in La Chaux-de-Fonds ansässiger Arbeitgeber, der es zuliess, dass ein Arbeitnehmer für die neue Stelle aus den USA in die Schweiz übersiedelte, um ihn schon am ersten Anstellungstag wieder zu entlassen (Urteile des BGer 4A_69/2010 vom 6. April 2010). Ein Gegenbeispiel dazu findet sich aber im Urteil des BGer 4A_190/2011 vom 6. Juni 2011, wo eine aus Gründen der Neuausrichtung der Unternehmensstrategie ausgesprochene Kündigung nur wenige Wochen, nachdem sich der Arbeitnehmer mit seiner Familie in der Schweiz installiert hatte, als nicht missbräuchlich beurteilt wurde. In einem weiteren Entscheid des Bundesgerichtes wurde ein Fall beurteilt, in welchem eine Kündigung ausgesprochen wurde, obwohl dem Arbeitnehmer noch in der Woche zuvor zugesichert worden war, man werde ihn nicht entlassen. Hierbei hielt das Bundesgericht fest, dass allein dieser Umstand für sich noch keine Missbräuchlichkeit begründe (Urteil des BGer 4C. 234/2001 vom 10. Dezember 2001).

3.3. Würdigung

3.3.1. Soweit sich der Kläger darauf beruft, es sei im Vorfeld beidseits ein langfristiges Arbeitsverhältnis angestrebt worden, kann allein gestützt darauf - selbst wenn es sich beweistechnisch erhärten liesse - nichts Rechtsrelevantes abgeleitet werden, ist doch ein langfristiges Arbeitsverhältnis im Normalfall stets in beidseitigem Interesse und wird entsprechend angestrebt.

3.3.2. In casu schlossen die Parteien aber unbestrittenermassen einen Arbeitsvertrag ab, in welchem eine 90-tägige Kündigungsfrist explizit festgehalten wurde. Dass sich der Kläger hierbei in einem Erklärungsirrtum befunden hätte, wird an keiner Stelle behauptet. Damit gelingt es dem Kläger nicht, besondere, qualifizierte Umstände darzutun, welche eine ordentliche Kündigung gemäss Arbeitsvertrag als *venire contra factum proprium* erscheinen lassen würden. Zudem war der Kläger im Zeitpunkt der Kündigung bereits mehrere Monate bei der Beklagten angestellt, weshalb auch für den Fall, dass der Eindruck entstanden

wäre, das Arbeitsverhältnis werde länger andauern als erfolgt, nicht die nötige Schwere vorliegen würde, von der das Bundesgericht bei der Annahme widersprüchlichen Verhaltens ausgeht (vgl. Urteil des BGer 4C. 234/2001 vom 10. Dezember 2001). Der pauschale Verweis darauf, die Beklagte habe anlässlich der Vertragsverhandlungen zum Ausdruck gebracht, sie strebe nach einer "langfristigen Lösung", genügt vor diesem Hintergrund, wie bereits eingangs dargelegt, nicht. Im Übrigen stellen derartige Aussagen der Beklagten keine Zusicherungen dar. Der Kläger legt ferner denn auch nicht dar, was unter einer längerfristigen Zusammenarbeit verstanden worden wäre.

3.3.3. Damit gelingt es dem Kläger mangels substantiiertes Vorbringen hinsichtlich einer schützenswerten Zusicherung einer langfristigen Zusammenarbeit nicht, eine missbräuchliche Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens der Klägerin rechtgenügend darzutun.

3.4. Fazit

Die Missbräuchlichkeit der Kündigung ist nach dem Gesagten weder aufgrund vorgeschobener Gründe, noch aufgrund einer Persönlichkeitsverletzung oder aufgrund eines widersprüchlichen Verhaltens der Beklagten rechtgenügend dargetan. Entsprechend dringt der Kläger mit seiner damit einhergehenden Forderung nach einer Entschädigungszahlung nicht durch. Das entsprechende Rechtsbegehren des Klägers ist abzuweisen.

V. Lohnabzüge September und Oktober 2022

1. Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger macht geltend, die von der Beklagten getätigten Lohnabzüge im September und Oktober 2022 seien nicht zulässig. Der Abzug von Fr. 693.30 pro Flugtag stehe wohl in Zusammenhang mit den Flügen, die er für die K. _____ AG erbracht habe. Diesbezüglich sei jedoch zuvor mit der Beklagten abgesprochen worden, dass er für die entsprechenden Flüge von der K. _____ AG zum Zwecke seiner Lizenzfinanzierung entschädigt werden könne, weshalb nicht einleuchte, dass die Beklagte nachträglich Abzüge tätigte. Somit stünden ihm noch Fr. 2'773.20 zzgl. Zins für den September 2022 und Fr. 5'782.45 zzgl. Zins für den Oktober 2022 zu (act. 1 Rz. 45).

Die Beklagte sei im Besitz des Logbuchs gewesen, weshalb sie stets um die Flüge gewusst habe, die der Kläger für Drittperson ausgeführt habe. Es gehe deshalb nicht an, nachträglich zu behaupten, der Kläger habe seine arbeitnehmerrechtlichen Pflichten verletzt. Die Beklagte habe denn auch im Schreiben, das auf die Lohnabzüge Bezug nehme, genaue Flugdaten nennen können. Schliesslich habe die Beklagte in die Nebenbeschäftigung des Klägers eingewilligt. Dies gehe aus ihrer Korrespondenz hervor. Dass die Beklagte mit dieser Nebenbeschäftigung nicht einverstanden gewesen sei, habe sie erst am 22. September 2022 vorgebracht (act. 1 Rz. 34-35).

Weiter lässt der Kläger ausführen, er verfüge über zwei Lizenzen, einerseits für die Bombardier Challenger 300 und andererseits für die Bombardier Challenger 650. Da die Beklagte bei Vertragsschluss indes kein Flugzeug des Typs Bombardier Challenger 650 in ihrer Flotte gehabt habe, sei vereinbart worden, dass der Kläger die Lizenzgebühren für diesen Flugzeugtyp selbst tragen werde, dafür aber entgeltlich Flüge dieses Typs ausüben dürfe, dies unter dem Vorbehalt, dass dies mit den übrigen Pflichten des Klägers vereinbar sei (act. 1 Rz. 11-13). Als der Kläger ein erstes Angebot für eine solche Nebentätigkeit durch L. _____ erhalten habe, habe er sich explizit nochmals bei der Beklagten erkundigt, ob dies in Ordnung sei. Dabei habe bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein allgemeines Einverständnis

der Beklagten bestanden, dem Kläger Nebentätigkeiten zu erlauben, um die Lizenzfinanzierung zu bewerkstelligen (act. 1 Rz. 20-22).

1.2. Die Beklagte führt in der Klageantwort aus, der Kläger schulde ihr für den aus Verletzung der Treuepflicht nach Art. 323b Abs. 2 OR entstandenen Schaden Ersatz. Die betreffenden Lohnabzüge seien deshalb gerechtfertigt, weil Ersatzforderungen unbeschränkt verrechnet werden dürften. Es sei zudem rechtens, nach Art. 329 Abs. 3 OR Lohn zu verweigern und bereits bezahlten Lohn zurückzuverlangen (act. 12 Rz. 79-80). Konkret lässt die Beklagte ausführen, dass sie dem Kläger nie erlaubt habe, Flüge für Drittpersonen durchzuführen (act. 12 Rz. 29). Bestritten wird auch, die Parteien hätten vereinbart, dem Kläger die Möglichkeit zu belassen, die Lizenz für die Challenger 650 durch Flüge für die Konkurrenz zu finanzieren. Vielmehr seien die Parteien übereingekommen, der Kläger müsse selbst für die Finanzierung der nämlichen Lizenz aufkommen. Der Arbeitsvertrag enthalte denn auch keine entsprechende Klausel. Im Gegenteil erhalte auch aus dem Dienstvertrag mit der Tochtergesellschaft ausdrücklich die Pflicht, jede Nebentätigkeit durch den Dienstnehmer genehmigen zu lassen. Es habe nie Abmachungen gegeben, den Kläger zum Erhalt seiner Lizenz zu Flug- oder Prüfertätigkeiten für Drittpersonen zu autorisieren. Die Beklagte habe nicht von der Zweitlizenz des Klägers profitiert. Die angebliche Zustimmung, welche der Kläger durch M._____ eingeholt habe, sei nach der Kündigung erfolgt und bereits mit Blick auf das laufende Verfahren beschafft worden (act. 12 Rz. 48-53).

Korrekt sei einzig, dass L._____ das Flugzeugmanagement für die Bombardier 650 auf die Beklagte übertragen habe. Dem Kläger sei indes nicht erlaubt gewesen, Flüge für die K._____ AG auszuführen, weshalb die entsprechenden Einnahmen an die Beklagte auszuliefern seien (act. 12 Rz. 59-60). Die Beklagte behauptet weiter, der Kläger soll in den Zeiträumen Juni 2022 (Rechnung vom 29. Juni 2022 für einen "Examiner Service"), 18. bis 23. Juli (Rechnung für einen "Pilot Service") sowie vom 1.– 4. September 2022 (für unerlaubte Flugeinsätze zugunsten des Konkurrenzunternehmens N._____) Rechnungen in der Höhe von mindestens EUR 5'890.– an die F._____ gestellt haben, weshalb die fraglichen Lohnabzüge gerechtfertigt seien (act. 35 Rz. 21-31).

2. Rechtliches

2.1. Das Arbeitsverhältnis erschöpft sich nicht im Austausch vermögenswerter Leistungen. Es begründet auch persönliche Beziehungen. Der Arbeitnehmer ist daher verpflichtet, "die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren" (Art. 321a Abs. 1 OR). Er hat also neben der eigentlichen Arbeitsleistung die Pflicht, Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden und dessen Belange zu fördern. Diese allgemeine Treuepflicht, die ihr personenbezogenes Gegenstück in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers findet, ist in erster Linie eine Unterlassungspflicht. Sie bezieht sich nicht nur auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit, sondern auf sämtliche geschäftlichen Tätigkeiten, an denen der Arbeitnehmer teilnimmt (BGer, JAR 2013, 181). Dieser muss insb. alles unterlassen, was den Arbeitgeber wirtschaftlich schädigen kann (BGE 117 II 74) (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 321a N 2).

Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist grundsätzlich erlaubt, verstösst jedoch unter bestimmten Umständen gegen die Treuepflicht. Dies trifft u.a. auf den gesetzlich besonders geregelten Fall zu, dass der Arbeitnehmer Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leistet und dadurch den Arbeitgeber konkurrenziert (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 321a N 9). Der Arbeitnehmer darf dem Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses keine Konkurrenz machen, wozu auch das Abwerben von Kundschaft gehört (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art.321a N 20).

Bei Nichterfüllung oder nicht richtiger Erfüllung der Treuepflicht kann der Arbeitgeber gegebenenfalls Schadenersatz i. S. von Art. 321e OR geltend machen (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 321a N 18).

2.2. Freistellung ist die Entbindung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht durch die Arbeitgeberin ohne Verlust des Lohnanspruch. Während der Freistellung hat der Arbeitnehmer – vorbehältlich der Anrechnungspflicht von Dritteinkommen – Anspruch auf den vollen Lohn, d.h. er ist so zu stellen, wie wenn er arbeiten würde (Art. 322a OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 13 zu Art. 324 OR). Der Freistellungslohn ist in jedem Fall geschuldet, unabhängig von allfälligen Arbeitsverhinderungstatbeständen bzw. ausgeschöpfter Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 324 N 13) zu.

2.3. Nach Art. 8 ZGB obliegt der Beweis einer Tatsache derjenigen Partei, die Rechte daraus ableitet. Vorliegend ist unstrittig, dass der Kläger in den Monaten September und Oktober 2022 freigestellt war. Somit bestand grundsätzlich der volle Lohnanspruch. Die Beklagte hat somit zu beweisen, dass die von ihr geltend gemachten Abzüge gerechtfertigt sind.

3. Würdigung

3.1. Die Beklagte geht davon aus, die gemachten Lohnabzüge seien deshalb gerechtfertigt erfolgt, weil der Kläger durch Partizipation an den Flügen gegen seine arbeitnehmerrechtlichen Pflichten verstossen habe und ihr deswegen Schadenersatz schulde (act. 12 Rz. 79-80). Unbesehen der Frage, ob die fraglichen Flüge als Verletzung der arbeitnehmerrechtlichen Treuepflicht zu qualifizieren wären, unterlässt es die Beklagte indessen in sämtlichen Rechtsschriften, ihren geltend gemachten Anspruch auf Schadenersatz inhaltlich zu substantiieren und zu beziffern. An keiner Stelle wird deutlich, worin der eigentliche Schaden der Beklagten bestanden haben soll. Die Pauschalbehauptung, wonach der Kläger ihr Schadenersatz schulde (act. 12 Rz. 79), genügt selbstredend nicht. Eine nachvollziehbare Erklärung für die konkrete Höhe der Abzüge bleibt schliesslich gänzlich aus. Die Beklagte behauptet im Übrigen, offene Forderungen gegen den Kläger zu haben. Diese werden von ihr ebenso wenig substantiiert vorgebracht, weshalb sie unbeachtlich bleiben. Dass die behaupteten nicht erlaubten und damit treuepflichtverletzenden Flüge zeitlich während der Freistellung des Klägers erfolgt wären, weshalb sie vom Lohn abgezogen werden könnten, wird von der Beklagten ferner ebenfalls nicht behauptet.

Mangels substantiiertes Behauptungen sind auch die entsprechenden Beweisangebote der Beklagten nicht abzunehmen.

3.2. Vor diesem Hintergrund schuldet die Beklagte dem Kläger den vollen Lohn für die Monate September 2022 und Oktober 2022. Im Umfang der von der Beklagten getätigten Lohnabzüge von Fr. 8'555.65 hat entsprechend eine Lohnnachzahlung zu erfolgen. Das diesbezügliche Rechtsbegehren des Klägers ist gutzuheissen.

VI. Ausstehende Lohnzahlung (Ende des Arbeitsverhältnisses)

1. Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, im Arbeitsvertrag fehle es an einer Regelung der Kündigungstermine, weshalb Art. 335c Abs. 1 OR zur Anwendung käme und das Arbeitsverhältnis auf Ende eines Monats gekündigt werde. Das Arbeitsverhältnis habe deshalb nicht am 25. Oktober 2022 geendet sondern erst am 31. Oktober 2022. Für diese Restdauer verlangt der Kläger aus Lohnanspruch den residualen Betrag von Fr. 2'271.25 (act. 1 Rz. 46-47).

1.2. Die Beklagte bestreitet die klägerische Auslegung der Kündigungsbestimmungen. Sie macht geltend, die Kündigungsfrist beginne an dem auf den Empfang der Kündigung folgenden Tag (act. 12 Rz. 81).

2. Rechtliches

Nach Art. 335c Abs. 1 OR können Arbeitsverhältnisse auf das Ende eines jeden Monats gekündigt werden. Während die Anpassung der Frist in Absatz 1 die einfache Schriftlichkeit vorsieht, unterliegt die Abänderung des Kündigungstermins e contrario keiner Formgebundenheit. Wird lediglich die Frist abgeändert und kein Termin festgelegt, so kann nur auf ein Monatsende gekündigt werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 335c N. 6; unter Verweis auf AGer ZH in JAR 1983 S. 166).

3. Würdigung

Vorliegend wurde vertraglich eine Kündigungsfrist von 90 Tagen vereinbart (act. 5/3 S. 2). Die Frist beginnt gemäss Vertrag an dem Tag zu laufen, der auf den Tag des Empfangs der Kündigung folgt (act. 5/3 S. 5 Rz. 11.1). Die Bestimmung des Beginns des Fristenlaufs bestimmt zugleich den Endtermin. Es erhellt nicht, weshalb das Arbeitsverhältnis vor dem Hintergrund dieser klaren Vertragsabrede bis zum Ende des Monats Oktober 2022 hätte fort dauern sollen. Das Rechtsbegehren des Klägers ist abzuweisen.

VII. Bonus

1. Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger behauptet, ihm stehe für die Vermittlung von Flugzeugen in den Flottenbestand der Beklagten ein Bonus in der Höhe einer monatlichen Managementgebühr zu; dies sei im Arbeitsvertrag unter Ziff. 2.3. lit. a vereinbart worden (act. 1 Rz. 48 mit Verweis auf act. 5/3 Ziff. 2.3.). Er habe während der Dauer des Arbeitsverhältnisses fünf Flugzeugmanagements vermittelt. Für zwei der insgesamt fünf Flugzeuge, namentlich für die beiden Bombardier ... und ... seien die Bonuszahlungen in Höhe von Fr. 13'390.— im Mai 2022 bzw. Fr. 9'848.80.— im Juli 2022 ausgezahlt worden. Betreffend das Flugzeug O._____ stehe der Bonus in Höhe von EUR 8'500.—, entsprechend deren monatlicher Managementgebühr, noch aus. Der entsprechende Bonus hätte mit dem Augustlohn 2022 ausbezahlt werden müssen. Dies, weil der Kläger an der Vermittlung des nämlichen Flugzeugs massgebend beteiligt gewesen sei (act. 1 Rz. 48-51).

1.2. Die Beklagte bestreitet die Vermittlung des obgenannten Flugzeugs durch den Kläger. Die Vermittlung sei vielmehr unmittelbar über L._____ erfolgt. Im Übrigen reiche eine blosser Beteiligung, selbst wenn diese massgebend gewesen sein sollte, nicht aus, einen Anspruch auf Bonus zu begründen. Das Flugzeug sei ferner nicht in den Bestand der Beklagten, sondern in den Bestand der Tochtergesellschaft aufgenommen worden (act. 12 Rz. 82-83).

1.3. Der Kläger bestreitet in der Replik sämtliche Aussagen der Beklagten hinsichtlich der Vermittlung des Flugzeugs O._____. Entgegen den Ausführungen der Beklagten sei der Kläger alleine für die Verhandlungen und den Abschluss des Vertrags zuständig gewesen. Er habe das Management laufend über den Fortgang der Detailverhandlungen informiert. Nach Finalisierung des Vertrags habe er diese den Herren E._____ und D._____ zur Unterzeichnung zukommen lassen und sie gebeten, diesen durch H._____ unterschreiben zu lassen. H._____ habe den Vertrag ohne Anpassungen an den Kläger retourniert, woraufhin der Kläger diesen L._____ habe zukommen lassen. Die Klägerin könne aus dem Umstand, dass der Vertrag mit der B2._____ GmbH geschlossen wurde, nicht ableiten, dass dem Kläger kein

Anspruch auf Bonus zustehe. So seien auch die übrigen Verträge für die Übernahme von Flugzeugen mit der B2._____ GmbH abgeschlossen worden. Der Arbeitsvertrag sehe denn auch einzig vor, dass ein Flugzeug in den Bestand der B2._____ Managementflotte eingehe. Der Vertrag beschränke sich nicht alleine auf die B2._____ AG (act. 30 Rz. 62-70 mit Verweis auf act. 32/56-62).

1.4. Die Ausführungen des Klägers werden von der Beklagte in der Duplik bestritten. Insbesondere lässt die Beklagte erneut ausführen, das Flugzeug O._____ sei alleine durch L._____ an die Beklagte übermittelt worden. (act. 12 Rz. 58 ff. sowie Rz. 83; act. 35 Rz. 57 ff.)

2. Rechtliches

2.1. Der Begriff des Bonus wird im Obligationenrecht nicht definiert, weshalb im Einzelfall zu prüfen ist, ob eine Sondervergütung, auf die keinerlei Rechtsanspruch besteht (sog. echte Gratifikation), eine Sondervergütung, auf die dem Grundsatz, nicht aber der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht (sog. unechte Gratifikation) oder eine Sondervergütung vorliegt, auf die sowohl dem Grundsatz wie der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht (gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist in diesem Fall von Lohn auszugehen) (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322d OR N. 4 und N. 9).

Die Abgrenzung, ob es sich bei einem Bonus um Leistungslohn, Gratifikation oder eine Mischform handelt, kann nur nach der konkreten Regelung im Einzelfall vorgenommen werden, wobei die rechtliche Qualifikation zunächst von der vertraglichen Ausgestaltung abhängt (vgl. BGE 136 III 313 E.2 = JAR 2011 S. 209) und ferner von der Handhabung im betrieblichen Alltag (z.B. mehrfache vorbehaltlose Ausrichtung).

Wenn Anspruch und Höhe eines Bonus vertraglich im Voraus festgelegt sind, dem Arbeitgeber somit keinerlei Ermessen mehr zusteht, liegt nach dem Bundesgericht zwingend Lohn vor und ist Art. 322d OR demnach nicht anwendbar (BGE 139 III 155 E. 3.1; BGE 136 III 313 E. 2).

2.2. Der Inhalt eines Vertrages bestimmt sich in erster Linie nach dem

übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (subjektive Auslegung; Art. 18 Abs. 1 OR).

3. Würdigung

3.1. Vorliegend wird auch von Seiten der Beklagten nicht in Abrede gestellt, dass vertraglich grundsätzlich ein variabler Lohnbestandteil vereinbart wurde. Entsprechend ist mit den Parteien davon auszugehen, dass bei Erfüllung der massgeblichen, vertraglich definierten Voraussetzungen eine Bonuszahlung bzw. eine "Finders Fee" geschuldet ist.

3.2. Weiterhin gehen beide Parteien einig, dass die massgeblichen Kriterien in Ziffer 2.3. lit. a des Arbeitsvertrages definiert sind (act. 5/3 S. 3). Die Vertragsbestimmung lautet wie folgt:

"If an aircraft joins the B1._____ managment fleet because of the employee's respective efforts, a one time finder's fee in the amount of one monthly management fee for the aircraft will be paid as a bonus. "

Mit dem Kläger und entgegen der Auffassung der Beklagten genügen zufolge des Wortlauts "*respective efforts*", übersetzt "*massgebliche Bemühungen*", damit ein Anspruch auf die Bonuszahlung entsteht. Eine genauere Beschreibung der für den Bonusanspruchs erforderlichen Ziele findet sich im Arbeitsvertrag nicht und wird von der Beklagten auch nicht geltend gemacht. Mithin ist nicht spezifisch eingeschränkt, welche genaue massgeblichen Beteiligung bonusrelevant ist. Mit anderen Worten ist der Vertragsinhalt dahingehend zu verstehen, dass jegliche massgebliche Bemühung als bonusrelevant einzustufen ist.

3.3. Nicht überzeugend ist ferner in diesem Zusammenhang sodann das Argument der Beklagten, wonach die Bonusregelung keine Vermittlungen von Flugzeugen an ihre Tochtergesellschaft, die B2._____ GmbH, erfasse. Die Klausel unter Ziff. 2.3 lit. a des Arbeitsvertrags nennt ausdrücklich die gesamte "*B1._____ managment fleet*" ohne Beschränkung auf die B1._____ AG. Entsprechend ist seit Expansion der Beklagten nach Österreich ihre Tochtergesellschaft, die B2._____ GmbH, als miterfasst zu beurteilen.

3.4. Zu prüfen bleibt damit einzig, ob dem Kläger der Nachweis seiner *massgeblichen Bemühung bzw. Beteiligung* am Übergang des Flugzeugs "O._____" an die B2.____ GmbH gelingt. Der Kläger führt hierzu den Inhalt des E-Mail Verlaufs zwischen ihm und den Verwaltungsratsmitgliedern der Beklagten, L.____ und D.____, an (act. 5/19, act. 32/56 - 62). Mit dem Kläger geht aus dem Inhalt eindeutig hervor, dass der Kläger sowohl an den Vertragsverhandlungen ("ich bin nun soweit mit den Vertragsverhandlungen bezüglich O.____ fertig (...) Ich mache dann die Block Charter Verträge wie L.____ unten beschreibt und dann sollten wir einen Flieger mehr haben", act. 5/19) als auch der Ausfertigung des Vertrags sowie dem Abschluss ("Hallo D.____ (...) Heute werden die Details zum Management Vertrag fertig verhandelt und wir erwarten bis Freitag kommende Woche einen unterschriebenen Vertrag ", act. 32/58) massgeblich beteiligt war, indem er selbige (mit-)führte und die Beklagte laufend über Verhandlungsgang informierte, was seine federführende Rolle untermauert.

Die Gegenbehauptung der Beklagten, wonach das Flugzeug "O._____" unmittelbar durch Herrn L.____ vermittelt worden sei (act. 32/56-62), vermag diese belegte Beteiligung bzw. Bemühung, welche, da die essentialia negotii des Geschäfts betreffend, als massgeblich zu erachten sind, nicht zu entkräften.

Der Nachweis über die geschuldete Höhe der Vergütung gelingt dem Kläger ferner durch seinen Verweis auf den am 19. Juli 2022 von der Geschäftsleitung der B2.____ GmbH unterschriebenen Übermittlungsvertrag für das Flugzeug "O._____" (vgl. dazu act. 5/24 unter Rz. 4.2), in welchem der Management Fee von EUR 8'500.00 ausdrücklich festgehalten ist.

3.5. Dem Kläger gelingt nach dem Erwogenen der Beweis seiner massgeblichen Bemühungen für den Übergang des "Flugzeuges O._____" in das Flottenmanagement der "B1.____". Damit hat er Anspruch auf die Entrichtung des Bonus in der

Höhe von EUR 8'500.–, sein diesbezügliches Begehren ist entsprechend gutzuheissen.

VIII. Arbeitszeugnis

Anlässlich der Hauptverhandlung vom 19. November 2024 haben die Parteien eine Teileinigung betreffend das Arbeitszeugnis getroffen (act. 59). Das entsprechende Rechtsbegehren des Klägers wird damit gegenstandslos.

IX. Verrechnungseinrede der Beklagten

1. Geheimhaltungspflicht

1.1. Parteistandpunkte

1.1.1. Die Beklagte erhebt eventualiter die Verrechnungseinrede. Sie macht geltend, der Kläger schulde ihr die Bezahlung einer Konventionalstrafe. So habe der Kläger nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses vertrauliche geschäftliche Nachrichten auf einem privaten Gerät abgespeichert und diese schliesslich an M._____ weitergeleitet, wiewohl dieser zum betreffenden Zeitpunkt nicht mehr für die Beklagte arbeitstätig gewesen sei. Der Kläger habe auf diese Weise nicht zuletzt den Unternehmen "P._____ GmbH" und "Q._____ Inc" vertragswidrig vertrauliche Informationen zugänglich gemacht, weshalb er der Beklagten die vereinbarte Konventionalstrafe viermal schulde. Die Konventionalstrafe entspreche jeweils der Hälfte des Jahressalärs von Fr. 124'800.– (act. 12 Rz. 91-94).

1.1.2. Der Kläger lässt in der Replik ausführen, Geschäftsgeheimnisse könnten sich nur auf Tatsachen beziehen, die nicht bereits offenkundig seien. Im vorliegenden Fall seien deshalb weder Geschäftsgeheimnisse an eine Konkurrentin gelangt noch M._____ über Tätigkeiten in Kenntnis gesetzt worden, über die er nicht schon während seiner Anstellung Bescheid gewusst hätte. Aus dem Umstand, wonach sich Geschäftsdaten auf dem Mobiltelefon des Klägers befänden, könne die Beklagte allein keine Pflichtverletzung ableiten, andernfalls es dem Kläger unmöglich gewe-

sen wäre, prozessrelevante Urkunden aufzubewahren. Der Beklagten sei schliesslich kein Schaden entstanden (act. 30 Rz. 84-88).

1.1.3. Die Beklagte macht in der Duplik geltend, das Abspeichern der betreffenden Daten durch den Kläger sei rechtswidrig und stehe im Widerspruch zum Arbeitsvertrag. Der Kläger sei nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet gewesen, der Beklagten sämtliche Unterlagen auszuhändigen, die er im Auftrag des Arbeitgebers erhalten oder im Rahmen seiner Arbeit erstellt habe. Diese Pflicht erstrecke sich auch auf auch auf Kopien von Dokumenten, um insbesondere einem Risiko der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen oder der Abwerbung von Kunden des Arbeitgebers vorzubeugen. Es sei zulässig, die gesetzliche Treue- und Sorgfaltspflicht vertraglich erweitern. Eine solche Erweiterung finde sich in Ziffer 8 des Arbeitsvertrags. Der Kläger habe in diesem Sinne der Rückgabe bzw. Vernichtung der betreffenden Unterlage zugestimmt. Von dieser Pflicht seien die fraglichen E-Mails erfasst. Diese würden wohl unter den Geheimnisbegriff fallen. Der Kläger habe schliesslich vertrauliche Daten an die Vertreter der Konkurrenzunternehmen "R._____" und "J._____" (Herren S._____ und T._____) gesandt. So habe er diesen Herren sogar den Namen des Kunden U._____ offenbart. Darin bestehe ein erneuter Vertragsbruch. Der Kläger habe letztlich E-Mails betreffend die Due Diligence der Beklagten an dieselben Vertreter der Konkurrenzunternehmen (S._____ und T._____) weitergeleitet.

Die Beklagte beantragt eventualiter in erster Linie die Verrechnung der klägerischen Ansprüche mit der in der Klageantwort geltend gemachten Konventionalstrafe in der Höhe von viermal Fr. 62'400.–, das heisst Fr. 249'600.– zuzüglich Zinsen zu 5 % p.a. seit dem 25. Oktober 2022. In zweiter Linie beantragt sie die Verrechnung der klägerischen Ansprüche aus achtfacher Pflichtverletzung in der Höhe von gesamthaft Fr. 499'200.– zuzüglich Zinsen zu 5 % p.a. seit dem 25. Oktober 2022 (vgl. dazu act. 35 Rz. 74 & 78). In dritter Linie beantragt die Beklagte Verrechnung aus Verletzung von Ziff. 8.1 des Arbeitsvertrages aufgrund des mit den Konkurrenzvertretern behaupteten Informationsaustauschs in der Höhe von viermal Fr. 62'400.–, das heisst Fr. 249'600.–.

1.2. Rechtliches

1.2.1. Die Geheimhaltungspflicht ist Ausfluss der Treuepflicht nach Art. 321a Abs. 4 OR. Sie umfasst alle Tatsachen, die nur einem beschränkten Personenkreis bekannt sind, die nicht allgemein zugänglich sind, an denen ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers besteht und bei welchem der Arbeitgeber einen Geheimhaltungswillen kundgetan hat. Die Geheimhaltungspflicht besteht so- dann nach Ende des Arbeitsverhältnisses fort, wenn auch in abgeschwächter Form. Der Arbeitnehmer verletzt seine Pflicht, wenn er diese Tatsachen Dritten mitteilt oder zu seinem eigenen Vorteil verwertet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321a OR N 12). Da Art. 321a OR dispositiv ist, kann der Bereich der Pflicht ausgeweitet und auch über das Arbeitsverhältnis hinaus verlängert werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321a OR N 15). Für Treuepflichtverletzungen kann regelmässig eine Konventionalstrafe festgelegt werden. Diese muss angemessen sein und sich aus dem Vertrag ergeben. Es muss überdies ein Disziplinar- oder Strafcharakter vorliegen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321a OR N 3).

1.2.2. Zu beachten ist, dass Konventionalstrafen im Rahmen von Treuepflichtverletzungen aufgrund des relativ zwingenden Charakters von Art. 321e OR keinen Schadenersatzcharakter aufweisen dürfen. Eine Konventionalstrafe, welche mehr fordert als den Ersatz des Schadens, ist nicht zulässig. Somit können Konventionalstrafen, welche auf einem vom Arbeitnehmer verursachten Schaden basieren, nur dort eingesetzt werden, wo ein Schaden ohnehin nachweisbar ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321e OR N 15; FARNER MARTIN, in Anwaltsrevue 2013, Arbeitsrecht/Droit du Travail - Die Sicherung der Treuepflicht mit Konventionalstrafe, S. 220). Wie höchstrichterlich bereits mehrfach entschieden, sind Konventionalstrafen hinsichtlich ihrer Sicherungsfunktion aufgrund des teilzwingenden Charakters von Art. 321e OR dann unzulässig, wenn damit eine Haftungsverschärfung zu Lasten des Arbeitnehmers verbunden ist. Eine Konventionalstrafe im arbeitsvertraglichen Kontext ist zudem als Disziplinar-massnahme (Straffunktion) nur dann zulässig, wenn die damit verbundenen Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. Urteile des BGer 4A_579/2017 und 4A_581/2017 vom 7. Mai 2018)

1.3. Würdigung

1.3.1. Die Beklagte behauptet, der Kläger schulde jeweils ein Vielfaches der maximalen Konventionalstrafe in der Höhe eines halben Jahresgehalts. Dabei stützt sie ihre Einrede auf die Verabredung der Konventionalstrafe in Ziffer 8.3. des Arbeitsvertrags.

Der Wortlaut der Vereinbarung lautet wie folgt (act. 5/3 S. 5 Ziff. 8.2):

"Fot each breach off he obligation of secrecy the employer meay demand payment of liquidated damages. The amount of liquidated damages shall correspond up to half the gross annual salary [...] as well as compensation for any futher damage" (vgl. act. 5/3 S. 5 Ziff. 8.3.).

Der Vertragstext ist in sich nicht klar formuliert und weder die Beklagte noch der Kläger äussern sich zur Inhaltsauslegung. Die Formulierung der Vertragsklausel deutet aber jedenfalls auf die Statuierung eines pauschalierten Schadenersatzes hin, welcher zudem nicht betragsmässig terminiert sondern bis zu einer Maximalhöhe von einem Bruttojahresgehalt festgesetzt wurde ("up to half the gross annual salary [...]").

Die Beklagte äussert sich einzig hinsichtlich der Anzahl der aus ihrer Sicht vorgefallenen Vertragsverletzungen und multipliziert diese mit dem Maximalbetrag. Behauptungen bzw. Darlegungen zu einem allfälligen Schaden und zu einer Schadenshöhe fehlen demgegenüber.

Vor diesem Hintergrund sind die Vorbringen der Beklagten als letztlich unsubstantiiert zu erachten, weshalb sie mit ihrer Verrechnungseinrede nicht zu hören ist.

1.3.2. Selbst wenn denn aber substantiierte Behauptungen vorliegen würden, ist der Vollständigkeit halber darauf hinzuweisen, dass die Gültigkeit bzw. Zulässigkeit der entsprechenden Vertragsklausel im Lichte der unter IX. Ziff. 1.2.2. vorstehend ausgeführten Rechtslage und höchstrichterlichen Rechtsprechung, wonach eine Konventionalstrafe mit Schadenersatzcharakter nach schweizerischem Recht nur unter sehr bestimmten Bedingungen überhaupt zulässig wäre, fraglich erschiene. Mangels genügender Substantiierung ist darauf aber nicht näher einzugehen.

1.3.3. Nach dem Gesagten dringt die Beklagten mit ihrer eventualiter erhobenen Verrechnungseinrede nicht durch.

X. Zinsen

1. Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger macht nebst Forderungen auch Zinsen geltend. Hinsichtlich der Entschädigung macht er geltend, diese sei per 1. November 2022 fällig. Der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses sei am 31. Oktober 2022 gewesen, wobei die Fälligkeit der Entschädigung am Folgetag beginne. Betreffend die Lohnforderung im September hält er fest, diese sei am 24. September 2022 in Verzug getreten, da der Septemberlohn am 23. September 2022 ausbezahlt worden sei. Analog verhalte es sich für den Oktober 2023, das heisst es liege ein Verzug ab 25. Oktober 2022 vor, da er den Oktoberlohn am 24. Oktober 2022 erhalten habe. Dasselbe gelte hinsichtlich des Bonus. Diesen hätte die Beklagte mit der Lohnauszahlung vom 24. August 2022 entrichten müssen. Sie befände sich deshalb diesbezüglich ebenfalls seit dem 25. August 2022 in Verzug (act. 1 Rz. 52-55).

1.2. Die Beklagte bestreitet die Zinsen einzig pauschal mit der Bestreitung der Ansprüche an sich.

2. Würdigung

Die begründet beantragten Zinsen betreffend Ansprüche aus Bonusleistungen und Lohnnachzahlungen gemäss Ziffer 2 und 4 der klägerischen Rechtbegehren sind mangels konkreter Bestreitung durch die Beklagte im Sinne der jeweiligen Rechtbegehren zuzusprechen.

XI. Kostenfolgen

1. Die Prozesskosten (Gerichtskosten und Parteientschädigung) werden der unterliegenden Partei auferlegt. Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 ZPO). Beim vorliegenden Streitwert von rund Fr. 71'200.– (Forderungsbetrag gemäss Ziffer 4

des klägerischen Rechtsbegehrens in der Höhe von EUR 8'500 umgerechnet per Datum der Klageeinreichung vom 2. Mai 2023; Kurs 0.9849) fallen Gerichtsgebühren in der Höhe von Fr. 7'246.– an (§ 4 Abs. 1 und 2 GebV OG). Dazu kommen die Kosten für das Schlichtungsverfahren (Art. 95 Abs. 2 lit. a i.V.m. Art. 207 Abs. 2 ZPO) von Fr. 600.–, welche der Kläger einstweilen getragen hat (act. 3).

2. Der Kläger unterliegt betreffend die Rechtsbegehren Ziff. 1 und 3 gänzlich. Bezüglich der klägerischen Forderung betreffend Bonus obsiegt der Kläger demgegenüber. Hinsichtlich des Begehrens betreffend das Arbeitszeugnis haben die Parteien einen Vergleich geschlossen. Betreffend den Zwischenentscheid zur Eintretensfrage unterliegt demgegenüber die Beklagte. Gesamthaft unterliegt der Kläger damit zu rund 70% (Gutheissung der klägerischen Anträge im Gesamtbetrag von Fr. 8'555.65 und EUR 8'500.00, Vergleich hinsichtlich Arbeitszeugnis, Obsiegen hinsichtlich Teilentscheid zur Eintretensfrage).

3. Die Gerichtskosten, welche unter Berücksichtigung des Teilvergleichs betreffend das Arbeitszeugnis (rund 15% des Streitwertes, Reduktion der darauf anfallenden Gerichtsgebühr um 50%) rund Fr. 6'700.– betragen, werden ausgangsgemäss dem Kläger im Umfang von 70%, entsprechend Fr. 4'690.–, und der Beklagten im Umfang von 30%, entsprechend Fr. 2'010.–, auferlegt. Sie sind aus dem vom Kläger geleisteten Vorschuss für die Klage zu beziehen, den die Beklagte dem Kläger im Umfang von 30% bzw. Fr. 2'010.– zu ersetzen hat. Im Mehrbetrag ist der geleistete Vorschuss dem Kläger von der Gerichtskasse zurückzuerstatten.

Darüber hinaus hat die Beklagte dem Kläger die Kosten des Schlichtungsverfahrens ebenfalls im Umfang von 30% und somit im Betrag von Fr. 180.– zu ersetzen.

4. Die ordentliche Parteientschädigung beläuft sich auf Fr. 8'908.– (exkl. MwSt.) und 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). Nachdem vorliegend sowohl ein doppelter Schriftenwechsel als auch eine Instruktions- und Hauptverhandlung stattfand, rechtfertigt es sich, die ordentliche Parteientschädigung um einen Pauschalzuschlag von einem Viertel auf Fr. 11'135.– zu erhöhen (§11 Abs. 2 AnwGebV). Nach Massgabe des Prozessaus-

gangs und unter Berücksichtigung, dass infolge des Teilvergleichs die Parteientschädigungen im Umfang von 15% wettzuschlagen sind, ist der Kläger zu verpflichten, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 3'786.– (exkl. MwSt.) zu bezahlen.

Bezüglich des Antrags der Beklagten auf Zusprechung der Parteientschädigung zuzüglich Mehrwertsteuer (vgl. act. 12 S. 2) ist grundsätzlich auf das Kreisschreiben des Obergerichtes vom 17. Mai 2006 hinzuweisen. Demgemäss hat eine mehrwertsteuerpflichtige Partei, welche den Mehrwertsteuerzuschlag beantragt, die Umstände, welche einen (vollen) Vorsteuerabzug nicht zulassen, zu behaupten und zu belegen. Dies gilt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung auch, wenn die Gegenseite gegen den Antrag auf Zusprechung des Mehrwertsteuerzuschlages nicht opponiert (BGer Urteil 4A_552/2015 vom 25. Mai 2016 E. 4.5). Da sich die Beklagte diesbezüglich nicht äussert, ist die Parteientschädigung ohne Mehrwertsteuerzuschlag zuzusprechen.

Es wird beschlossen:

1. Das Verfahren wird hinsichtlich des klägerischen Rechtsbegehrens Ziffer 5 (Arbeitszeugnis) als durch Vergleich erledigt abgeschrieben.
2. Die Kosten werden mit nachfolgendem Urteil geregelt.
3. Schriftliche Mitteilung an die Parteien mit nachfolgendem Urteil.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 8'555.65 zuzüglich Zins zu 5% auf:
 - Fr. 2'773.20 seit 24. September 2022,
 - Fr. 5'782.45 seit 25. Oktober 2022,zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger EUR 8'500.– zuzüglich Zins zu 5% seit dem 25. August 2022 zu bezahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Entscheidgebühr wird festgesetzt auf Fr. 6'700.–.
5. Die Gerichtskosten werden dem Kläger zu Fr. 4'690.– und der Beklagten zu Fr. 2'010.– auferlegt.

Die Gerichtskosten werden aus dem geleisteten Prozesskostenvorschuss bezogen.

Im Mehrbetrag ist der geleistete Vorschuss dem Kläger von der Gerichtskasse zurückzuerstatten.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger den Gerichtskostenvorschuss im Umfang von Fr. 2'010.– zu ersetzen.

6. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 3'786.– (exkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
7. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde.
8. 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, 27. Februar 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
3. Abteilung

Die Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. S. Nabholz

MLaw M. Volpe

versandt am: