

Arbeitsgericht Zürich

2. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AN230030-L/U

Mitwirkend: Präsidentin i.V. MLaw I. Aeberhard als Vorsitzende, die Arbeitsrichterin lic. iur. R. Derrer Balladore und der Arbeitsrichter P. Furrer sowie die Gerichtsschreiberin MLaw G. Zappa

Urteil vom 23. März 2026

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X._____

gegen

B._____ **AG,**

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y1._____

vertreten durch Rechtsanwältin MLaw Y2._____

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren des Klägers:

(act. 1 S. 2)

"Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung im Betrag von CHF 93'500.00 netto zu bezahlen;

alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, zzgl. MWST, zulasten der Beklagten."

Rechtsbegehren der Beklagten:

(act. 1 S. 2)

- "1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Klägers (zuzüglich 7.7% MWST)."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 6. Juni 2023 reichte der Kläger die vorliegende Klage unter Beilage der Klagebewilligung vom 8. März 2023 rechtzeitig ein (act. 1 und act. 3; Art. 209 Abs. 3 ZPO). Mit Beschluss vom 23. Juni 2023 wurde dem Kläger Frist zur Leistung eines Kostenvorschusses von Fr. 8'490.– angesetzt und die Prozessleitung an die Vorsitzende, Präsidentin lic. iur. C._____, delegiert (act. 6). Nach fristgerechtem Eingang des Kostenvorschusses (act. 7/1 und act. 8) wurde der Beklagten mit Verfügung vom 3. Juli 2023 Frist zur schriftlichen Klageantwort angesetzt (act. 9), welche innert zweimal erstreckter Frist erstattet wurde (act. 10/2, act. 13, act. 20 und act. 22). In der Zwischenzeit ersuchte der Kläger bezugnehmend auf die beglaubigte Kopie seiner Schweizer Identitätskarte um entsprechende Anpassung des Rubrums (act. 11 f.). Zur Hauptverhandlung wurde auf den 5. März 2024 vorgeladen (act. 25).

2. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 5. März 2024 hielt der Kläger seine Replik (act. 28; Prot. S. 5 f.). Anschliessend wurde der Beklagten mündlich Frist zur schriftlichen Duplik angesetzt (Prot. S. 6).

3. Nach Eingang der fristgerechten Duplik (act. 33) wurde dem Kläger mit Verfügung vom 22. Mai 2024 Frist zur Stellungnahme zu den Dupliknoven und den mit der Duplik neu eingereichten Unterlagen angesetzt (act. 36). Mit Verfügung vom 20. Juni 2024 wurde auf entsprechende Eingabe der Beklagten hin das Rubrum geändert und infolge Universalsukzession an Stelle der D._____ AG neu die B._____ AG als Beklagte aufgeführt (act. 38–40). Die Stellungnahme des Klägers zu den Dupliknoven erfolgte mit Eingabe vom 20. August 2024 innert Frist (act. 37/1 und act. 42). Diese wurde der Beklagten mit Kurzbrief vom 28. August 2024 zugestellt (act. 43). Auf Gesuch der Beklagten (act. 45) wurde ihr Frist zur Stellungnahme zu den klägerischen Noven angesetzt (act. 46). Die Stellungnahme erging mit Datum vom 23. September 2024 (act. 48) und wurde dem Kläger mit Kurzbrief vom 9. Oktober 2024 zugestellt (act. 49). Der Kläger liess sich mit Eingabe vom 15. Oktober 2024 erneut vernehmen (act. 51). Mit Kurzbrief vom 16. Oktober 2024 wurde die klägerische Eingabe der Beklagten zugestellt (act. 52). Weitere Eingaben der Parteien folgten nicht.

4. Das Verfahren wurde mit Zustimmung der Kanzleikommission auf Ersatzrichterin MLaw I. Aeberhard als Vorsitzende umgeteilt. Die Umteilung dient dem Belastungsausgleich und damit der beförderlichen Erledigung des Geschäfts (act. 57).

5. Auf die Parteivorbringen und Beweismittel wird im Folgenden eingegangen, soweit sie für die Entscheidungsfindung von Bedeutung sind. Auf Partei- und Zeugenbefragungen kann angesichts der gut dokumentierten Aktenlage und mangels Mehrwert für die Entscheidungsfindung verzichtet werden. Da die Beweisabnahme (Art. 231 ZPO) und Schlussvorträge (Art. 232 ZPO) entfallen, erweist sich das Verfahren als spruchreif.

II. Ausgangslage

1. Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass der Kläger mit Arbeitsvertrag vom 11. bzw. 22. März 2010 per 1. Juni 2010 als Arbeitnehmer bei der Beklagten angestellt wurde (act. 1 Rz. 5, act. 5/2 und act. 22 Rz. 6). Zuletzt war der Kläger im Rang eines ... als ... [Funktion] für High-Net-Worth-Individuals aus Russland, der Ukraine und Zentralasien tätig (act. 1 Rz. 1, act. 5/5 und act. 22 Rz. 6). Die Beklagte erliess

in Nachachtung ihrer gesetzlichen und regulatorischer Pflichten unter anderem die Global Policy GP-1 Verhaltensrisiko (fortan: GP Verhaltensrisiko). In dieser wird das Disziplinarverfahren, das bei Verstössen gegen interne Weisungen, Verfahrensanweisungen, Standards oder externe Gesetze, Regelungen, Bestimmungen etc. angewendet wird, reguliert und es wird mit ihr sichergestellt, dass gegebenenfalls beschlossene Massnahmen im Verhältnis zum Risikoschweregrad des Verstosses angemessen und vom zuständigen Entscheidungsgremium festgelegt werden (act. 22 Rz. 14 und act. 24/1). Um festzustellen, ob ein Verstoss vorliegt und um gegebenenfalls den Risikoschweregrad des Verstosses zu ermitteln, sind die Faktoren Wesentlichkeit (Welche potentiellen oder tatsächlichen finanziellen, nicht finanziellen und/oder Reputationsauswirkungen hat der Verstoss auf Kunden, Mitarbeitende, die Bank und/oder die Integrität der Finanzmärkte, und wie sind Umfang und Schwere des Verstosses mit Blick auf die Division und die Corporate Function, in welcher der Verstoss vorliegt, zu beurteilen?), Vorsätzlichkeit (Erfolgte der Verstoss vorsätzlich, fahrlässig oder unbeabsichtigt? Hat der Mitarbeiter den Verstoss von sich aus gemeldet oder hat er versucht, sich dem Disziplinarverfahren zu entziehen oder den Verstoss zu verschleiern?), Dienstalter und Erfahrung (Über welches Dienstalter und welche Erfahrung verfügt der Mitarbeiter und handelt es sich um einen Mitarbeiter in einer Führungsposition oder einen Material Risk Taker and Controller, einen Covered Employee oder einen Senior Manager, der höhere Führungsfunktionen gemäss dem britischen Senior Managers and Certification Regime ausführt?) sowie die Vorgeschichte (Wie hat sich der Mitarbeiter in der Vergangenheit verhalten? Berücksichtigt werden dabei frühere Verstösse des Mitarbeiters, die Art der Verstösse und ob diese ein bestimmtes Muster erkennen lassen. Grundsätzlich werden untersuchte Verstösse der letzten 24 Monate mitberücksichtigt, wobei für Massnahmen der Schweregrade Level 2 und höher auch weiter zurückliegende Verstösse herangezogen werden können) anzuwenden (act. 22 Rz. 16 und act. 24/1 S. 5). Die GP Verhaltensrisiko legt sechs Stufen der Risikoschwere sowie entsprechende Massnahmen fest (act. 22 Rz. 17 und act. 24/1 S. 6 f.):

Tabelle 1: Risikoschweregrade und entsprechende Massnahmen

Risikoschweregrade und entsprechende Massnahmen
(Diese Richtlinien unterliegen dem Ermessen der CBs und der Recommendation Teams)

Schwere- grad	Massnah- men	Definition
Policy Reminders		
Level 0	Informal Education Reminder	- Keine formelle Disziplinar massnahme, da der Verstoss als unerheblich eingestuft wurde - Mehrere Informal Education Reminders können zu einer Massnahme auf Level 1 führen, falls dies auf Basis der Tatsachen des jeweiligen Falls und der Conduct Risk Guiding Principles als angemessen erachtet wird
Level 1	Formal Email Policy Reminder	- Keine formelle Disziplinar massnahme, da der Verstoss als geringfügig eingestuft wurde - Mehrere Formal Email Policy Reminders können zu einer Überprüfung des Falls durch das zuständige CB führen (mit Ausnahme Grossbritanniens) (siehe Ziff. 4.2.10), um festzustellen, ob eine Einordnung in Level 2 oder höher angemessen ist
Disziplinar massnahmen		
Level 2	Letter of Education⁵	Niedriges Disziplinarlevel für Verstösse niedrigeren Grades (ein einzelner Verstoss oder mehrere Verstösse)
Level 3	Letter of Warning⁶	Mittleres Disziplinarlevel für Verstösse mittleren Grades (ein einzelner Verstoss oder mehrere Verstösse)
Level 4	Letter of Final Warning⁷	Hohes Disziplinarlevel für Verstösse schweren Grades (ein einzelner Verstoss oder mehrere Verstösse)
Level 5	Kündigung	Höchstes Disziplinarlevel

Nachdem der Kläger am 3. Juni 2020 Aktien der D._____ Gruppe ohne Vorabgenehmigungsantrag im PA Trade System verkaufte, teilte die Beklagte dem Kläger mit E-Mail vom 10. Juni 2020 mit, dass sein Verhalten gegen die Weisung GP-2 Eigengeschäfte der Mitarbeitenden (nachfolgend: GP Eigengeschäfte der Mitarbeitenden) verstossen habe. Der Verstoss Nr. 1 wurde mit einem Formal Email Policy Reminder, einer Level 1 Massnahme gemäss der GP Verhaltensrisiko, taxiert (act. 1 Rz. 9, act. 22 Rz. 22 f., act. 24/1 S. 6, act. 24/2 und act. 28 Rz. 31 ff.). Mit dem Kauf von Notes E._____ AG am 14. Januar 2021 tätigte der Kläger erneut ein Eigengeschäft ohne Vorabgenehmigungsantrag im PA Trade System, was wiederum als Verstoss gegen die GP Eigengeschäfte der Mitarbeitenden bewertet und zu einem Formal Email Policy Reminder führte (act. 22 Rz. 24 und Rz. 26, act. 24/3 sowie act. 28 Rz. 31 ff.). Am tt.mm.2021 stürzte der Kläger vom 12. Stock eines Hotels in F._____ auf einen zwei Stockwerke tiefer gelegenen Balkon. In der Folge war der Kläger während mehrerer Monate zunächst vollumfänglich und schliesslich noch teilweise arbeitsunfähig (act. 28 Rz. 119 ff., act. 30/60, act. 33 Rz. 6 ff. und

act. 35/19–25). Am 21. Dezember 2021 ordnete die Beklagte eine Level 3 Disziplinar massnahme, Letter of Warning bzw. Verweis mit Verwarnung, an, weil der Kläger anlässlich einer Geschäftsreise vom 24. Juli 2020 gegen das Ländermanual Frankreich und die GP-3 Cross Border Business Activities (fortan: GP Cross Border Business Activities) verstossen habe (act. 1 Rz. 12, act. 5/17, act. 24/1 S. 6 sowie act. 22 Rz. 32 f. und Rz. 36 f.). Durch die Massnahme wurde der Kläger von einer etwaigen Beförderung im nächsten Beförderungszyklus ausgeschlossen und seine variable Vergütung um 20 % gekürzt (act. 1 Rz. 13, act. 5/17 S. 2, act. 5/18, act. 5/21 S. 5 sowie act. 22 Rz. 18 und Rz. 36). Die Beklagte folgte bei der Wahl des Levels der Massnahme dem Conduct Assessment System for Employees (fortan: eCASE-System). Die Linienvorgesetzten des Klägers empfahlen bloss einen Formal Email Policy Reminder (Massnahme-Level 1) und das Recommendation Team einen Letter of Education (Massnahme-Level 2; act. 1 Rz. 16. und Rz. 27, act. 22 Rz. 34 ff. sowie act. 5/21). Auf das Wiedererwägungsgesuch in Bezug auf den Letter of Warning des Klägers trat die Beklagte mit der Begründung, dass keine relevante neue Tatsachen vorgebracht worden seien, nicht ein. Es wurde zusammen mit dem Verstoss Nr. 4 am 21. März 2022 beurteilt (act. 5/20, act. 5/30, act. 22 Rz. 41, act. 33 Rz. 22 und Rz. 26, act. 42 Rz. 18, Rz. 44 f. und Rz. 48 sowie act. 48 Rz. 8). Beim Verstoss Nr. 4 wird dem Kläger eine weisungswidrige verspätete Abreise aus F. _____ unmittelbar nach Ausbruch des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine sowie eine diesbezügliche Irreführung der Vorgesetzten vorgeworfen (act. 1 Rz. 17, act. 5/22, act. 22 Rz. 42 ff.). Dieser Verstoss führte am 28. März 2022 zur ersten Kündigung des Klägers mit Freistellung infolge einer Disziplinar massnahme Level 5 (act. 1 Rz. 20 und Rz. 33, act. 5/22–23, act. 5/30 sowie act. 22 Rz. 7, Rz. 51 und Rz. 53). Mit dieser Massnahme wurden dem Kläger Awards (variable Vergütungen) entzogen (act. 1 Rz. 19, act. 33 Rz. 26 und act. 35/28). Nachdem der Kläger ein Arztzeugnis vom 14. April 2022 einreichte, das eine Arbeitsunfähigkeit zum Kündigungszeitpunkt bescheinigte, erklärte die Beklagte die Kündigung als nichtig (act. 1 Rz. 20, act. 5/24, act. 22 Rz. 8 und act. 33 Rz. 37). Nach Ablauf der sechsmonatigen Sperrfrist kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist per 31. Dezember 2022, wobei der Kläger von der Arbeit freigestellt wurde (act. 1

Rz. 25, act. 5/32, act. 22 Rz. 9 und act. 33 Rz. 38 f.). Da die erste Kündigung keine Wirkung entfaltete und mit der zweiten überholt wurde, erweisen sich die divergierenden Parteiausführungen in Bezug auf die Eröffnung der ersten Kündigung und Krankheit des Klägers infolge Suizidversuchs im Kündigungszeitpunkt der ersten Kündigung (vgl. act. 1 Rz. 20, act. 28 Rz. 10 ff., act. 33 Rz. 35 ff., Rz. 44, Rz. 54, Rz. 60 und Rz. 62 f., act. 42 Rz. 28 f., Rz. 33, Rz. 42 und Rz. 88, act. 22 Rz. 8 und Rz. 79 sowie act. 48 Rz. 4 und Rz. 17 ff.) als irrelevant. Der Kläger liess mit Schreiben vom 6. Oktober 2022 innerhalb der Kündigungsfrist und damit auch innert Frist gemäss Art. 336b Abs. 1 OR schriftlich Einsprache gegen die Kündigung erheben. Die Einsprache wurde von der Beklagten abschlägig beurteilt (act. 1 Rz. 26, act. 5/34 und act. 5/40 Rz. 21), worauf der Kläger mit Schlichtungsgesuch vom 24. Januar 2023 die vorliegende Klage rechtzeitig anhängig machte (Art. 336b Abs. 2 OR; act. 3 und act. 5/40).

2. Strittig ist zwischen den Parteien im Wesentlichen die Angemessenheit der durch die Beklagte angeordneten Massnahmen, die diesen zugrunde gelegten Sachverhalte, das Kündigungsmotiv und die Rechtmässig- bzw. Missbräuchlichkeit der Kündigung.

III. Missbräuchliche Kündigung

1. Verstösse des Klägers

1.1. Der Kläger macht geltend, die Beklagte habe anlässlich der Schlichtungsverhandlung versucht, seinen Leistungsausweis mit dem Hinweis auf zwei in der Vergangenheit angeblich getätigte "Eigengeschäfte" in Misskredit zu ziehen. Die Beklagte habe vor rund fünf Jahren eine Weisung erlassen, dass die Mitarbeiter die Verkäufe von Wertpapieren, die sie in ihren persönlichen Portfolios gehalten hätten, vorab bekannt zu geben gehabt hätten. Da die hierzu zuständige Stelle der Beklagten die Antwort jeweils versäumt habe, seien die Mitarbeiter unter Rücksichtnahme auf die Marktbewegungen gezwungen gewesen, die Verkäufe vor Erhalt der Bestätigung der internen Stelle zu vollziehen (act. 1 Rz. 9). Der Entscheid eines Aktienverkaufs sei wegen des sich stetig ändernden Aktienkurses zeitkritisch und könne deshalb nicht von einem zeitintensiven Genehmigungsprozess abhängig gemacht

werden. Die Anordnung, wonach die Mitarbeiter für die Verkäufe der eigenen Aktien vorab die Einwilligung der Beklagten einholen müssten, laufe den Interessen der Mitarbeiter zuwider und sei unnötig. Entsprechend habe sich kein Mitarbeiter daran gehalten (act. 28 Rz. 33). Die von der Beklagten in der Klageantwort skizzierte heile Welt, in der die Banken ihr Verhalten strikt nach den regulatorischen Vorgaben ausrichteten, stets ein wirksames Risikomanagement betreiben würden und jegliche "operationellen und rechtlichen Risiken erfassen, begrenzen und überwachen", sei nicht die Welt der untergegangenen D._____ AG gewesen (act. 28 Rz. 18). Die D._____ AG sei keine Musterbank gewesen, die sich stets peinlich an die Vorgaben an das Risikomanagement und die Compliance gehalten habe und deshalb legitimiert gewesen sei, Gleiches von ihren Mitarbeitern mit äusserster Härte, Konsequenz und Unnachgiebigkeit einzufordern (act. 28 Rz. 19). Seine Verstösse Nr. 1 und 2 seien derartig unbedeutend und irrelevant für die "Vorgaben bezüglich zu überwachende Risiken", dass deren Heranziehung für die Begründung der Kündigung widersprüchlich sei, wenn man sich gewärtige, welche schwerwiegenden Verstösse sich die D._____ AG selbst erlaubt habe (act. 28 Rz. 36).

Der Sachverhalt des ihm vorgeworfenen Verstosses Nr. 3 sei verzerrt dargestellt. In seiner Stellungnahme habe er darauf hingewiesen, dass keine unter den einschlägigen Vorschriften verpönte geschäftliche Aktivität stattgefunden habe und ihm zudem nicht bewusst gewesen sei, französisches Staatsgebiet betreten zu haben. Er habe den potentiellen Kunden in Monaco getroffen (wofür er die notwendige Bewilligung gehabt habe) und die geschäftlichen Belange dort besprochen. Nach Abschluss der geschäftlichen Gespräche in Monaco habe er sich in die private Villa der Familie des potentiellen Kunden einladen lassen, wobei ihm nicht bewusst gewesen sei, dass er sich auf das angrenzende französische Territorium begeben habe. In den privaten Räumen des potentiellen Kunden habe er dessen Vater angetroffen, der ihn beiläufig auf die Möglichkeit einer Hypothek auf seine Liegenschaft angesprochen habe, was mit dem Geschäftszweck, zu dem er den potentiellen Kunden in Monaco getroffen habe, in keinem Zusammenhang gestanden habe (act. 1 Rz. 14). Er habe den Entscheidungsgremien der Beklagten in seiner Sachverhaltsdarstellung und insbesondere in seinem von der Beklagten negierten Wiedererwägungsgesuch vergeblich erläutert, dass das mögliche Hypothekarge-

schäft zum Zeitpunkt seiner Reise schon längst kein Thema mehr gewesen sei. Die mögliche Hypothekarfinanzierung der in Südfrankreich gelegenen Villen des Vaters seines vorbestehenden Geschäftskontakts sei bereits zuvor, im März 2020, mit dem Family Office dieses Vaters vorbesprochen worden (act. 28 Rz. 40). Als Resultat dieser Gespräche sei insbesondere aus steuerlichen Implikationen von einer Finanzierung der Liegenschaft durch die Beklagte abgesehen worden. Seine Reise habe einzig und ausschliesslich der Pflege von Geschäftskontakten gedient. Eine Finanzierung sei kein Gesprächsthema anlässlich der Reise gewesen (act. 28 Rz. 41 und Rz. 48 sowie act. 42 Rz. 14) bzw. könne nicht ausgeschlossen werden, dass der Vater des Kunden ihn beiläufig auf die Finanzierung der Villen angesprochen habe (act. 28 Rz. 44). Er habe keine Dokumente über die Grenze gebracht, die für Beratungsgespräche zwingend notwendig gewesen seien und es seien generell keine finanziellen Angelegenheiten besprochen worden (act. 42 Rz. 14). Die Reise nach Monaco habe einzig den Zweck verfolgt, den er in seinem Reisebericht eingegeben habe, nämlich "Social Contacts" und nicht etwa Anbahnen oder Verhandeln eines Hypothekargeschäfts, was gemäss Manual verpönt gewesen wäre (act. 28 Rz. 45). Es möge sein, dass sein in der Klageantwort wiedergegebene Eintrag im Client Note-Formular ohne Zusatzerklärung verwirrend gewesen sei. Das Client Note-Formular sei von den Kundenberatern so aufbereitet worden, dass die darauf bezugnehmenden Spesenabrechnungen rasch die Spesenabteilung durchlaufen und keine grossen Nachfragen ausgelöst hätten. Die Spesenabteilung habe zu jeder Spesenauslage einen geschäftlichen Zweck sehen wollen. Auslagen, die reinen "Social Contacts" gedient hätten, hätten in der Regel Nachfragen mit unverhältnismässigem Aufwand für Erklärungen und Begründungen ausgelöst. Es sei deshalb Usus gewesen, in den Spesenabrechnungen für Treffen, die rein dem sozialen Kontakt mit Aussicht auf zukünftige Geschäfte gedient hätten, einen geschäftlichen Zweck einzuflechten. Dies möge als nicht restlos transparente Praxis der an der Front tätigen Kundenberater angesehen werden. Er habe sein systembedingtes Flunkern aber in seinem Wiedererwägungsgesuch klargestellt (act. 28 Rz. 52). Die Beklagte habe bestätigt, dass nicht nur der Kläger, sondern die Mitarbeitenden ganz generell und offensichtlich regelmässig diese Praxis geübt hätten, ansonsten kein Anlass für ein "Focus Point Monitoring" über einen Zeitraum von

einem Jahr bestanden hätte. Bestritten werde, dass auch alle anderen Mitarbeitenden, deren "Client Notes" in dem Monitoring hängen geblieben seien, mit einer unangemessenen und harschen Disziplinar massnahme Level 3 belegt worden seien (act. 42 Rz. 12). Spätestens seit dem Wiedererwägungsgesuch habe die Beklagte gewusst, dass ihr Vorwurf der Beratungsdienstleistungen in Monaco oder Südfrankreich unwahr gewesen sei (act. 28 Rz. 54).

Er habe den Vorwürfen der Beklagten in Bezug auf den Verstoss Nr. 4 im Wesentlichen entgegenzuhalten versucht, dass der Kundenbesuch nicht am 26. Februar 2022, sondern bereits am 25. Februar 2022 ab 16.00 Uhr stattgefunden habe. Korrekt sei, dass er wegen dieses Kundenmeetings mit den D._____ Security Services, die ihn zuvor nach Zürich zurückbeordert hätten, abgesprochen habe, den Heimflug am 26. Februar 2022 am Morgen anzutreten, weshalb ein entsprechender Morgenflug gebucht worden sei (act. 1 Rz. 39 und act. 28 Rz. 60). Am Abend vom 25. Februar 2022 oder am Morgen des 26. Februar 2022 habe er auf der Rückfahrt ins Hotel sein Smartphone im Taxi vergessen (act. 1 Rz. 40 und act. 28 Rz. 61). Nicht von Bedeutung sei die genaue Uhrzeit, zu der er sein Telefon wo vergessen habe, relevant sei einzig, dass er es verloren habe (act. 42 Rz. 37). Er habe ohne Telefon und die darauf gespeicherten Reiseinformationen sowie den Boarding Pass nicht wie geplant den Flug am Morgen des 26. Februar 2022 antreten können und seinen Flug auf den 27. Februar 2022 umbuchen müssen (act. 1 Rz. 40 sowie act. 28 Rz. 62, Rz. 89 und Rz. 105). Er sei in den chaotischen E-Mailverkehr der Beklagten in Bezug auf die Flugbuchungen der G._____ (nachfolgend: G._____) nicht einkopiert worden und sei nie informiert worden, dass der vermeintliche Morgenflug auf den Abend umgebucht worden sei (act. 42 Rz. 61). Der Taxifahrer habe das in seinem Wagen liegengelassene Smartphone abgegeben und das "Lost & Found" habe das Telefon ihm gemäss Empfangsquittung am 26. Februar 2022 ausgehändigt. Die Rückgabezeit lasse sich anhand einer WhatsApp-Nachricht an seine Frau bestimmen, die er ihr nach Rückerhalt des Telefons geschickt und von seiner Frau um 13.42 Uhr Schweizer Zeit empfangen worden sei. Unter Berücksichtigung der Zeitdifferenz von plus zwei Stunden habe die Telefonrückgabe somit kurz vor 15.42 Uhr stattgefunden. In seiner Dokumentation über den Vorfall vom 26. Februar 2022 (act. 5/36) sei er fälschlicherweise von einer Zeit-

differenz von plus einer Stunde ausgegangen, weshalb dort die Rückgabezeit mit 14.42 Uhr eine Stunde zu früh angegeben worden sei (act. 28 Rz. 64). Selbst wenn der Rückflug am Abend des 26. Februars 2022 angesetzt gewesen wäre, hätte er den Flug nicht mehr nehmen können, da er einerseits bereits storniert gewesen sei. Andererseits hätte es ihm zeitlich nach der Rückgabe seines Telefons gegen 16.00 Uhr mit Kofferpacken, Auschecken aus dem Hotel, Fahrt zum Flughafen, Einchecken am Flughafen nicht gereicht, den Flug anzutreten, zumal der Weg durch das verkehrsüberlastete F._____ vom Hotel bis zum Flughafen mindestens drei Stunden gedauert hätte (act. 28 Rz. 87). Am 26. Februar 2022 habe er kurz vor 15.00 Uhr Schweizer Zeit bzw. 17.00 Uhr F._____ Zeit einen Anruf eines ihm unbekannten Mannes mit polnischer Nummer erhalten, der bloss gebrochen Englisch gesprochen und sich nicht als Mitarbeiter der Beklagten ausgegeben habe. Er habe diesem keine Auskunft erteilt, insbesondere auch nicht, dass er sich auf dem Weg zum Flughafen befinde, was auch keinen Sinn ergeben hätte, weil der Rückflug bereits gecancelt bzw. auf den 28. Februar 2022 umgebucht gewesen sei (act. 28 Rz. 81 ff., Rz. 99, Rz. 101, Rz. 105 und Rz. 163). Er habe versucht, dem Investigationsteam verständlich zu machen, in welcher angespannten und unsicheren Situation sich F._____ damals befunden habe, dass ihn seine Kunden als Folge des Kriegsausbruches pausenlos kontaktiert hätten, er seinen in Zürich hyperventilierenden Vorgesetzten, H._____, zu beruhigen versucht habe, weshalb es nicht seine Priorität gewesen sei, eine ihm nicht bekannte Person aus Polen ständig zu informieren und mit dem 24-hour Security Control Room in Kontakt zu bleiben, was die Beklagte offenbar erwartet, ihm aber nicht so mitgeteilt habe (act. 28 Rz. 102, Rz. 105 und Rz. 155 sowie act. 42 Rz. 77). Es sei ihm keine bindende Aufforderung zur umgehenden bzw. "unverzöglichen" bzw. "sofortigen" Rückkehr erteilt worden. Die Anordnung sei nur so bald als möglich ("as soon as possible") umzusetzen gewesen. Dem sei er nachgekommen. Er habe nicht wissen können und müssen, dass ihm ein um zwei Tage verspäteter Abflug von der Beklagten als Disziplinarverstoss mit Kündigungsfolge beurteilt würde (act. 42 Rz. 16, Rz. 21 ff. und Rz. 51). Er bestreitet, am 26. Februar 2022 seinem Vorgesetzten eine WhatsApp-Nachricht geschickt zu haben, die bestätige, dass er bereits wieder in die Schweiz zurückgekehrt sei (act. 28 Rz. 78). Falls ein WhatsApp-Austausch stattgefunden habe, habe er sei-

nem hyperventilierenden Vorgesetzten höchstens mit einer unverbindlichen Aussage, wie beispielsweise "all good" im Sinne von "Ich habe alles im Griff, mache dir keine Sorgen", zu beruhigen versucht (act. 28 Rz. 79). Er habe seinen Vorgesetzten nicht in die Irre geführt, irgendwie nach Zürich gelangt zu sein (act. 28 Rz. 105). Ausserdem hätte sich die Beklagte durch eine solche Nachricht auch nicht täuschen lassen können, da sie bereits gewusst habe, dass der Flug umgebucht worden sei (act. 42 Rz. 70). Das Reisebüro habe die Umbuchung nicht korrekt vorgenommen und instruktionswidrig einen Rückflug am 28. Februar 2022 statt 27. Februar 2022 gebucht. Er habe den Fehler des Reisebüros erst vor Ort am Flugplatz bemerkt, weshalb er zum Hotel zurückgekehrt und tags darauf den falsch umgebuchten Rückflug angetreten sei (act. 1 Rz. 40 sowie act. 28 Rz. 65, Rz. 88 f., Rz. 97 und Rz. 105). Die Hinfahrt zum Flughafen I._____ sei um 15.43 Uhr am 27. Februar 2022 und die Rückfahrt zum Hotel J._____ an der K._____ um 17.13 Uhr am 27. Februar 2022 abgerechnet worden (act. 28 Rz. 65). Da die L._____ [Fluggesellschaft] F._____ wegen des russischen Angriffskriegs nicht mehr angefliegen habe, habe er über M._____ fliegen müssen und sei erst am 1. März 2022 in Zürich angekommen (act. 1 Rz. 41 und act. 28 Rz. 66). Er habe seinem Vorgesetzten am 28. Februar 2022 nicht mitgeteilt, er sei krank und komme nicht ins Büro. Korrekt sei, dass er H._____ nicht proaktiv mitgeteilt habe, dass er wegen der Kriegseignisse einen Umweg über M._____ machen müsse, weil er seinen ohnehin schon hyperventilierenden Chef nicht unnötig beunruhigen habe wollen (act. 28 Rz. 105). Die Beklagte habe aufgrund des auch ihr zugestellten G._____ - Buchungsbelegs genau gewusst, dass er sich am 28. Februar 2022 in der Türkei auf seinem Rückflug in die Schweiz befunden habe, womit sie gar nicht in die "Irre geführt" habe werden können (act. 28 Rz. 138 und Rz. 165). Der Vorwurf, er habe sich bewusst den Anordnungen des D._____ Security Services, am 26. Februar 2022 von F._____ nach Zürich zurückzufliegen, widersetzt, sei damit widerlegt. Es seien äussere Umstände gewesen, die er nicht selbst habe beeinflussen können, die zum verzögerten Rückflug geführt hätten (act. 1 Rz. 41 und act. 28 Rz. 67). Die durch die Beklagte eingereichte WhatsApp-Korrespondenz zwischen ihm und H._____ würden seine Sachdarstellung (dass er am Sonntag, dem 27. Februar 2022, in die Schweiz habe zurückfliegen wollen, nachdem er am Vortag sein Smart-

phone verloren habe, das er am Nachmittag wieder zurückerhalten habe, die G._____ den wegen seines Telefonverlusts stornierten Samstagflug falsch auf den Montag umgebucht habe und er deshalb über M._____ in die Schweiz habe fliegen müssen) bestätigen (act. 51 Rz. 6 f.). Er habe sich in der Aufarbeitung der Geschehnisse durchaus kooperativ und transparent gezeigt. Er habe sich dem Verhör unterzogen, obwohl er angesichts des gleichzeitig zusammenbrechenden russischen Marktes und der damit zusammenhängenden pausenlosen Anrufe seiner verunsicherten russischen Klientel tatsächlich Besseres zu tun gehabt hätte (act. 28 Rz. 105). Dass er in dieser Situation weder Geduld noch Verständnis für das von den Security Services aufgesetzte Verhör mit fabrizierten Vorwürfen aufgebracht habe, sei nachvollziehbar. Gleichgültig und nonchalant sei er in diesen herausfordernden Zeiten nicht gewesen (act. 28 Rz. 166).

1.2. Die Beklagte führt aus, es sei richtig, dass sie eine Richtlinie betreffend Eigengeschäfte von Mitarbeitern implementiert habe. Der Kläger habe sowohl im Jahr 2020 als auch im Jahr 2021 gegen diese ihm bekannten Richtlinien verstossen, indem er es versäumt habe, vor Ausführung von Eigengeschäften einen Vorabgenehmigungsantrag einzureichen (act. 22 Rz. 68). Die gerügten Eigengeschäfte habe der Kläger in der internen Untersuchung noch mit Unwissen über die geltende Regelung (Verkauf der D._____ -Aktien) bzw. mit einem Missgeschick (Kauf E._____ Anleihe für seine Mutter) zu rechtfertigen versucht (act. 33 Rz. 47). Es erhele nicht, weshalb der Kläger nun versuche, diese beiden von ihm anerkannten Verstösse Nr. 1 und 2 ihrem angeblich ineffizienten System anzulasten. Der Kläger habe es versäumt, überhaupt einen Vorabgenehmigungsantrag zu stellen, womit er es ihrer kompetenten Stelle verunmöglicht habe, fristgerecht zu antworten. Dieses Versäumnis habe einzig der Kläger zu verantworten (act. 22 Rz. 69). Die Eingabe eines Vorabgenehmigungsantrags im PA Trade System sei kein zeitintensiver Genehmigungsprozess gewesen, sondern habe durch ein paar wenige Klicks ausgeführt werden können (act. 33 Rz. 80). Ausserdem behaupte der Kläger, die GP Eigengeschäfte der Mitarbeitenden nie erhalten zu haben, obwohl er in seiner Stellungnahme vom 7. Juni 2020 klargestellt habe, dass er sich der GP Eigengeschäfte der Mitarbeitenden (PAT policy = GP-2) bewusst sei und diese stets voll und ganz respektiere (act. 33 Rz. 47 und Rz. 81). Insiderhandel sei in der Schweiz verboten

und werde von der FINMA untersucht und gestützt auf das Finanzmarktinfrakturgesetz geahndet. Gemäss FINMA-Rundschreiben 2013/8 "Marktverhaltensregeln" müssten unterstellte Institute verschiedene Massnahmen zur Überwachung der Mitarbeitergeschäfte vorsehen, die geeignet seien, den Missbrauch von Insiderinformationen für eigene Transaktionen der Mitarbeiter zu verhindern bzw. aufzudecken. In Frage würden namentlich Handels- und Halteverbote, Haltefristen, ausschliessliche Abwicklung privater Finanzanlagen über die Arbeitgeberin oder Genehmigungsvorbehalte kommen. Sie habe sich für Genehmigungsvorbehalte entschieden (act. 33 Rz. 78). Wenn Bank-Mitarbeiter Eigengeschäfte ausführen würden, berge dies stets ein Risiko für Insiderhandel, zumal Insiderinformationen dem Bankgeschäft immanent seien. Der Verkauf privatgehaltener Aktien durch den Kläger sei daher keineswegs ein Vorgang, in den sie sich nicht hätte einmischen dürfen. Im Gegenteil sei sie aufsichtsrechtlich dazu verpflichtet gewesen (act. 33 Rz. 79).

Im Juni 2021 sei im Rahmen einer regelmässigen Kontrolle durch das N._____ der Verstoss Nr. 3 des Klägers vom 24. Juni 2020 entdeckt worden (act. 22 Rz. 27 f.). Thema des Focus Point Monitoring seien sämtliche im Jahr 2020 durch ... [Funktion] erstellte Client Notes gewesen, bei denen unter "cross-border activity" lediglich das Kästchen "social activity" angekreuzt worden sei. Ziel sei das Aufdecken potentieller Ungereimtheiten in den Client Notes zwischen den angekreuzten Aktivitäten unter "cross-border activity" und der detaillierten Beschreibung im Freitextfeld der Client Note gewesen (act. 33 Rz. 15 und Rz. 55). Der Kläger habe anlässlich einer Geschäftsreise nach Monaco einen potentiellen Kunden in O._____, eine Gemeinde in Frankreich an der Grenze zu Monaco, besucht und mit dem Kunden die Refinanzierung der Hypothek sowie die Möglichkeiten von deren Strukturierung besprochen. Im Reisebericht vom 29. Juli 2020 habe der Kläger Monaco als Land angegeben, in dem das Kundentreffen stattgefunden habe und "social contacts" als ausgeübte Tätigkeit gewählt. Die Beschreibung der Kundeninteraktion des Klägers habe eindeutig Aktivitäten umfasst, die über den Kontakt zu sozialen Zwecken hinausgegangen seien, namentlich die Refinanzierung der Hypothek des potentiellen Kunden. Die Kategorie "social contacts" sei nur zu wählen, wenn die Kundeninteraktion auf Kontakte zu sozialen Zwecken (z.B. die Teilnahme

an einer Hochzeit) limitiert sei, was vorliegend nicht der Fall gewesen sei (act. 22 Rz. 32 und act. 33 Rz. 16). Der Kläger habe mit seinem Verhalten gegen das Länderehandbuch Frankreich und die GP Cross Border Business Activities verstossen, indem er Beratungsdienstleistungen ohne erforderliche Genehmigung in Frankreich ausgeübt und die falsche Kategorie im Reisebericht ausgewählt habe (act. 22 Rz. 33). Dem Kläger als erfahrener ... [Funktion] habe bekannt sein müssen, dass es sich um eine Beratungsdienstleistung gehandelt habe, die in Frankreich und Monaco unzulässig gewesen sei (act. 22 Rz. 70). Erst nachdem sie dem Kläger die Auswirkungen der Disziplarmassnahme bestätigt habe, habe dieser mit E-Mail vom 15. Januar 2022 ein Wiedererwägungsgesuch gestellt (act. 22 Rz. 39). Zur Gegendarstellung des Klägers habe sie erwogen, dass die Beratungsdienstleistung sowohl in Monaco als auch in Frankreich unzulässig gewesen sei. Sobald er den Grenzübertritt nach Frankreich nachträglich realisiert habe, hätte er die nach Frankreich unternommene Geschäftsreise offenlegen und melden müssen (SelbstdeklARATION), was er nicht getan habe. Das Client Note-Formular sei simpel und dem Kläger aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit bei der Beklagten bestens bekannt gewesen. Er habe diverse E-Learnings zum Thema "Cross Border" absolviert, weshalb nicht nachvollziehbar sei, was an dem Formular verwirrend sein sollte. Bei der Kategorie "activities" seien sämtliche grenzüberschreitende Tätigkeiten auszuwählen, die ausgeübt worden seien. Der Kläger habe sich aber darauf beschränkt, bei den grenzüberschreitenden Tätigkeiten "social contacts" anzugeben, obwohl er selbst ausgeführt habe, den potentiellen Kunden zur Refinanzierung der Hypothek beraten zu haben. Bei dieser Tätigkeit könne offensichtlich nicht mehr von sozialer Kundeninteraktion die Rede sein, insbesondere weil der Kläger geschrieben habe, dass es sich um das dritte Meeting zum Thema Refinanzierung der Hypothek gehandelt und die Beratung zur Refinanzierung folglich geplant gewesen sei. Der Einwand des Klägers bezüglich des schlechten Designs und der Verwirrbarkeit des Formulars sei bloss vorgeschoben. Es munde seltsam an, dass der Kläger als erfahrener ... [Funktion] bei den Aktivitäten nur "social contacts" ausgewählt habe, obwohl er zusätzlich auch "Conduct specific marketing of D._____ services" hätte auswählen können und er sich auf die erste Nachfrage zum Geschäftsmeeting in Monaco mit dem Hinweis habe herausreden wollen, das Treffen habe in Frankreich

stattgefunden (act. 22 Rz. 39 f. und act. 33 Rz. 47). In seiner Replik habe der Kläger neu angegeben, dass die Finanzierung zum Zeitpunkt des Treffens in Monaco/Frankreich längst kein Thema mehr gewesen sei, und versucht, die Ungeheimtheiten in der Client Note mit ihrer angeblichen Spesenpraxis zu rechtfertigen (act. 33 Rz. 47). Spesen seien auch für Geschäftsreisen mit rein sozialem Zweck zurückerstattet worden, sofern diese Auslagen geschäftlich notwendig gewesen seien. Dass der Kläger angeblich in wahrheitswidriger Weise einen geschäftlichen Zweck eingeflochten habe und dies als systembedingtes Flunkern abtue, verblüffe, helfe ihm aber ohnehin nicht weiter (act. 33 Rz. 93). Die Finanzierung sei nicht längst ad acta gelegt gewesen, gemäss Angabe des Klägers in seinem Wiedererwägungsgesuch vom 3. Februar 2022 habe die Hypothek im August 2020 erneuert werden müssen (act. 33 Rz. 64). Der Verstoss des Klägers sei keine Lappalie und ihr ausgesprochener Verweis sei nicht unverhältnismässig gewesen. Der Kläger habe gegen das Länderhandbuch Frankreich und folglich gegen massgebende Regelungen verstossen, welche sie einem erheblichen Risiko ausgesetzt hätten, zumal Frankreich ein MiFID II-reguliertes Land sei. Zudem habe es der Kläger versäumt, das Formular korrekt auszufüllen und seinen Aufenthalt in Frankreich nachträglich bei den zuständigen Stellen zu melden. Von einer vergleichsweisen harmlosen Unachtsamkeit könne nicht die Rede sein. Vielmehr sei nachvollziehbar, weshalb das Conduct Board im Einklang mit dem eCASE-System aufgrund der Summe der klägerischen Verfehlungen und deren Bedeutung für sie, seiner vorangehenden Verstösse, seiner Erfahrung und seines Dienstalters eine Massnahme Level 3 ausgesprochen habe (act. 22 Rz. 75 und act. 33 Rz. 95).

Bei Ausbruch des Angriffskriegs von Russland auf die Ukraine sei bankintern entschieden worden, sämtliche Angestellten, die sich zu diesem Zeitpunkt auf Geschäftsreise in Russland befunden hätten, umgehend in die Schweiz zurückzubefordern (act. 22 Rz. 43). Der Kläger sei am 25. Februar 2022 von P._____ vom Europe Security Manager per E-Mail kontaktiert und um einen Rückruf gebeten worden (act. 22 Rz. 44), womit dem Kläger weder die Person noch die Telefonnummer unbekannt gewesen seien (act. 33 Rz. 114 und Rz. 141). Der Kläger sei vom Security Service instruiert worden, umgehend in die Schweiz zu fliegen. Wegen eines geplanten Kundenmeetings sei dem Kläger zugestanden worden, erst am Abend

des 26. Februars 2022 zurückzufliegen (act. 22 Rz. 44). Die Darstellungen des Klägers in Bezug auf den Samstagmorgenflug würden keinen Sinn ergeben, weil G._____ den Samstagmorgenflug mit Q._____ sicherlich nicht als Alternativflug aufgeführt hätte, wenn der Kläger diesen bereits gebucht gehabt hätte (act. 33 Rz. 99). Den Rückfluge habe der Kläger nicht angetreten, sondern diesen trotz der Anweisung, sobald wie möglich von F._____ in die Schweiz zurückzukehren, eigeninitiativ auf den 28. Februar 2022 umgebucht, ohne den Security Service, seinen Vorgesetzten oder sonst jemanden der Beklagten zu informieren. Dennoch habe er während eines Telefonats mit den Security Services, P._____, am 26. Februar 2022 um 14.48 Uhr bestätigt, auf dem Weg zum Flughafen in F._____ zu sein. Anlässlich dieses Telefonats hätten die Security Services den Kläger aufgefordert, in regelmässigem Kontakt mit dem 24-hour Security Control Room zu bleiben, um die sichere Rückkehr in die Schweiz gewährleisten zu können. Diese Aufforderung habe der Kläger ignoriert. Später an diesem Tag habe der Vorgesetzte des Klägers diesem eine WhatsApp-Nachricht geschickt und gefragt, ob der Kläger sicher zurück sei. Der Kläger habe lediglich mit "All good" geantwortet, was den Vorgesetzten im Glauben gelassen habe bzw. dahingehend in die Irre geführt habe, dass der Kläger wohlbehalten in die Schweiz zurückgekehrt sei (act. 22 Rz. 45 und Rz. 49 sowie act. 33 Rz. 107). Die klägerische Begründung, es habe erklärebare Gründe für die verspätete Rückreise gegeben, sei falsch. Der Kläger hätte abwarten können, ob er sein verlorenes Smartphone doch noch zurückbekomme, was der Fall gewesen sei, und versuchen können, den Flug doch noch zu erwischen (act. 33 Rz. 103). Sie wisse bis heute nicht, wieso der Kläger den Abendflug bereits frühmorgens umgebucht und nicht abgewartet habe. Die Begründung mit dem Verlust des Smartphones sei nicht überzeugend (act. 33 Rz. 126). Zu behaupten, er habe vom Abendflug nichts gewusst, sei aktenwidrig. Die E-Mail zu dieser Flugbuchung habe der Kläger bereits am 24. Februar 2022, also zu einem Zeitpunkt erhalten, zu dem er noch im Besitz seines Smartphones gewesen sei (act. 48 Rz. 23). Entgegen den Behauptungen des Klägers habe die Frage von Compliance Investigations, ob er den Flug wegen ... [Festlichkeit] umgebucht habe, durchaus seine Berechtigung gehabt. Es sei aktenkundig, dass der Kläger nach eigener Aussage in F._____ ein Privatleben habe und dort gerne gefeiert habe. Der Unfall im mm

2021 sei nach einer Partynacht passiert und am 26. Februar 2022 sei er nach eigener Aussage um 3.00 Uhr vom Ausgang zurückgekehrt. Ausserdem hätte er ... [Festlichkeit] ohnehin nicht zu Hause feiern können, da er erst spät am Abend in Zürich gelandet wäre (act. 33 Rz. 157). Der Kläger widerspreche sich sodann selbst, wenn er behaupte, die Fahrt zum Flughafen dauere mindestens drei Stunden. Gemäss seiner eigenen Darstellung fuhr er am 27. Februar 2022 mit dem Taxi innerhalb von eineinhalb Stunden zum Flughafen und wieder zum Hotel zurück (act. 33 Rz. 117). Die weitere Untersuchung habe dann gezeigt, dass der Kläger seinen Vorgesetzten am 28. Februar 2022, seinem geplanten ersten Arbeitstag nach seiner Rückkehr nach F._____, via WhatsApp kontaktiert und ihm wahrheitswidrig mitgeteilt habe, das er krank sei, im Bett bleibe und nicht ins Büro kommen könne. Später am gleichen Tag hätten die Security Services nach einer Information der G._____ herausgefunden, dass der Kläger seinen am 26. Februar 2022 geplanten Rückflug auf den 28. Februar 2022 umgebucht habe und sich noch immer auf der Rückreise von F._____ via M._____ befunden habe (act. 22 Rz. 46 und Rz. 49). Bei der Sachverhaltsdarstellung des Klägers handle es sich um reine Schutzbehauptungen, wobei folgende Unstimmigkeiten hervorzuheben seien (act. 22 Rz. 101 und act. 33 Rz. 47):

- Der Kläger habe seinen Flug vom 26. Februar 2022 nicht vorverschoben wollen, da er an diesem Tag einen Kundentermin habe. In der Replik habe der Kläger aber behauptet, dass das Meeting mit dem Kunden aus terminlichen Gründen auf den Freitag, 25. Februar 2022, habe verschoben werden müssen.
- Einerseits habe er den Verlust seines Smartphones am Freitagabend des 25. Februars 2022 behauptet. Andererseits habe er seinem Vorgesetzten per WhatsApp erklärt, dass er das Smartphone erst am Samstag verloren habe. Auch gegenüber G._____ habe er erklärt, sein Smartphone am 26. Februar 2022, als er sich auf dem Weg zum Flughafen in F._____ befunden habe, im Taxi vergessen zu haben.

- Die Buchung einer Taxifahrt für einen Dritten um 3.00 Uhr morgens am 26. Februar 2022, obwohl er zu diesem Zeitpunkt nicht im Besitz seines Smartphones gewesen sein soll. Um diesen Widerspruch aufzulösen habe der Kläger in seiner Replik ausgeführt, das Smartphone anlässlich der zweiten Taxifahrt nach dem Ausgang verloren zu haben. Das Taxi habe er somit auch nicht für einen Dritten, sondern sich selbst gebucht.
- Der Flug vom 26. Februar 2022 habe planmässig am Abend und nicht am frühen Morgen gestartet.
- Am 26. Februar 2022 und nicht am 27. Februar 2022 sei der Kläger von den Security Services angerufen worden. Anlässlich dieses Telefonats habe der Kläger wahrheitswidrig bekräftigt, auf dem Weg zum Flughafen zu sein.
- Wieso der Kläger sich nach Wiedererlangung des Smartphones am Nachmittag des 26. Februars 2022 nicht auf den Weg zum Flughafen gemacht habe, um den Flug am Abend vielleicht doch noch zu erwischen.
- Am Montag, 28. Februar 2022, sei der Kläger via M._____ in die Schweiz zurückgeflogen. Gleichentags habe er seinem Vorgesetzten wahrheitswidrig mitgeteilt, krank zu sein und deshalb nicht ins Büro kommen zu können.
- Der Kläger rechtfertige seine intransparenten und nicht nachvollziehbaren Handlungen wiederholt mit dem Hinweis auf die ausserordentlichen, turbulenten Umstände vor Ort, während er umgekehrt "business as usual" als Ausrede für seine Gleichgültigkeit und Nonchalance vorbringe.

Die Dokumentation des Klägers (act. 5/36) sei eine reine Parteibehauptung ohne Beweiswert. Insbesondere die Umbuchungshistorie sowie die angebliche Taxifahrt zum Flughafen am 27. Februar 2022 könnten seine Darstellungen nicht untermauern. Zum einen habe der Kläger selbst angegeben, manchmal Taxifahrten für Dritte zu buchen. Zum anderen mute es seltsam an, dass der Kläger vor seiner angeblichen Taxifahrt zum Flughafen nicht überprüft habe, wann genau und ob sein Flug überhaupt planmässig starte, insbesondere weil er den Flug nicht selber gebucht habe, sondern von G._____ habe buchen lassen und das Datum auf der von

G._____ an den Kläger versandten Bestätigung prominent dargestellt worden sei. Er selbst habe angegeben, dass die Situation in Russland zu jener Zeit "special" und chaotisch gewesen sei. Eine Überprüfung der Flugzeiten hätte deshalb erwartet werden dürfen (act. 22 Rz. 102 sowie act. 33 Rz. 101 und Rz. 128). Dass G._____ den falschen Flug gebucht haben soll, sei eine reine, unbelegte Schutzbehauptung (act. 33 Rz. 101). G._____ habe sich die angebliche Falschbuchung jedenfalls nicht erklären können (act. 33 Rz. 102). Sie habe erst am Montag, 28. Februar 2022, um 14.38 Uhr von der Umbuchung des Fluges und der Rückreise via M._____ erfahren (act. 33 Rz. 132). Es sei klar, dass der Kläger nicht "sobald als möglich" aus F._____ abgereist sei. Die Wortklauberei des Klägers sei nicht nachvollziehbar, zumal "unverzüglich" und "sobald als möglich" synonym verwendet würden (act. 48 Rz. 12). Es falle sodann auf, dass der Kläger seine Darstellungen situativ laufend immer anpasse (Zeitpunkt des Verlusts des Smartphones, Zeitpunkt des Kundenmeetings, Zeitpunkt der Rückkehr ins Hotel, Fahrt zum Flughafen etc.). Das Verhalten des Klägers lasse unüberwindbare Zweifel an der Glaubhaftigkeit seiner Darstellung der Geschehnisse im Zusammenhang mit dem Verstoss Nr. 4 aufkommen, weshalb nachvollziehbar sei, dass sie das Vertrauen in den Kläger verloren habe (act. 22 Rz. 104). Mit seinem Verhalten habe der Kläger, ein erfahrener Mitarbeiter auf ... Stufe, gegen die Richtlinie GP-4 Global Security Services at D._____, den Code of Conduct und seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstossen (act. 22 Rz. 50 und act. 33 Rz. 140). Das Recommendation Team habe unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände, auch der beiden Level 1-Verstösse und des Level 3-Verstosses in den Jahren 2020 und 2021, eine Disziplinar massnahme Level 5, d.h. eine ordentliche Kündigung, empfohlen. Die Linienvorgesetzten des Klägers, die aufgrund der Geschehnisse in F._____ und der mangelnden Kooperation und Transparenz bei deren Aufarbeitung jegliches Vertrauen in die weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger verloren hätten, hätten diese Empfehlung unterstützt (act. 22 Rz. 51). Der Kläger habe sich bei der Aufarbeitung der Geschehnisse wenig kooperativ und transparent gezeigt und es dadurch versäumt, den verursachten Vertrauensverlust wettzumachen (act. 22 Rz. 60 und Rz. 104 sowie act. 33 Rz. 48 und Rz. 50). Das Conduct Board sei den Empfehlungen des Recommenda-

tion Teams gefolgt (act. 22 Rz. 52). Die Kündigung erweise sich nicht als missbräuchlich (act. 22 Rz. 61).

1.3. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Die ordentliche Kündigung bedarf somit keines wichtigen Grundes, hat aber Kündigungsfristen und -termine zu beachten. Indem Art. 335 Abs. 1 OR beiden Vertragsparteien das Recht einräumt, das Arbeitsverhältnis aus beliebigen Gründen einseitig aufzulösen, gewährt er für die ordentliche Kündigung eine weitgehende Kündigungsfreiheit. Der Grundsatz der Kündigungsfreiheit wird durch eine Anzahl von Vorschriften sachlich und zeitlich beschränkt. Die Aufzählung der Missbrauchsgründe in Art. 336 OR ist nicht abschliessend. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich Aufgeführten vergleichbar ist. Nur der offenbare Missbrauch eines Rechtes findet keinen Rechtsschutz. Zu berücksichtigen sind stets sämtliche Umstände des Einzelfalls (vgl. zum Ganzen BGer 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 3.1 m.w.H.; OGer ZH LA240009 vom 13. Mai 2025 E. III.B.3 m.w.H.). Eine Kündigung gilt dann nicht als missbräuchlich, wenn sie einen sachlichen Ansatzpunkt hat, wie etwa die Wirtschaftslage oder eine Vertragsverletzung (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, N 2 zu Art. 336 OR m.w.H.).

1.4. Verstoss Nr. 1 und 2 (Eigengeschäfte ohne Vorabgenehmigung)

Es ist erstellt und unbestritten, dass der Kläger am 3. Juni 2020 Aktien der D. _____ Gruppe ohne Vorabgenehmigungsantrag im PA Trade System verkaufte und am 14. Januar 2021 mit dem Kauf von Notes E. _____ AG ein Eigengeschäft ohne Vorabgenehmigungsantrag im PA Trade System ausführte (vgl. E. II.1). Entgegen dem Kläger waren die Regulierungen der Beklagten in Bezug auf Eigengeschäfte ihrer Mitarbeiter nicht unnötig, sondern wurden in Nachachtung des "Rundschreiben 2013/8 Marktverhaltensregeln" der FINMA erlassen. Wie die Beklagte zutreffend aufzeigte, gab der Kläger ihr mangels Einreichung eines Antrags gar keine Möglichkeit, diesen innert sinnvoller Zeit zu bearbeiten, und rechtfertigte seine Verstösse in seinen ursprünglichen Stellungnahmen auch nicht mit dem angeblich ineffizienten System. Vielmehr schrieb der Kläger in seiner Stellungnahme vom

7. Juni 2020 zum Verstoss Nr. 1 noch, dass er sich bei seinen Verkäufen an das Vorabgenehmigungsprinzip jeweils halte, ihm dieses bekannt sei und er diese Regel respektiere, er sich aber nicht bewusst gewesen sei, dass er für den Aktienverkauf seiner als Vergütung erhaltenen D._____ Aktien einen Vorabgenehmigungsantrag hätte einreichen müssen (act. 24/2). Damit ist auch belegt, dass der Kläger die GP Eigengeschäfte der Mitarbeitenden kannte. Mit E-Mail vom 21. Januar 2021 gab der Kläger zum Verstoss Nr. 2 an, dass er einen Test-Trade habe ausführen wollen, bei dem er dann aber aus Versehen einen Schritt zu weit gedrückt habe, weshalb es zur ungeplanten Ausübung gekommen sei. Er gebe sich trotz relativ aktivem Handelsmuster grosse Mühe, die PAT Regeln einzuhalten (act. 24/3). Die Einwände des Klägers erscheinen vor diesem Hintergrund nachgeschoben und verfangen nicht. Es ist auch unbehilflich, der Beklagten vorzuwerfen, sich selbst nicht strikte an Regulierungen gehalten zu haben. Es kann ihr nicht angelastet werden, dass sie die Einhaltung der Regulierungen forderte und die Verstösse des Klägers sanktionierte, zumal es sich um eine allgemeine Untersuchung handelte. Der Kläger räumt selbst ein, dass dies ein Standardvorgehen gewesen sei (act. 28 Rz. 34) und sich damit nicht bloss gegen ihn richtete. Irrelevant bleibt, ob auch andere Mitarbeiter gegen die Vorabgenehmigungspflicht verstossen haben. Massgebend ist, dass der Kläger die Verstösse Nr. 1 und 2 beging.

1.5. Verstoss Nr. 3 (Monaco-/Frankreichreise)

Die in den Rechtsschriften des Klägers vorgenommenen Darstellungen des Sachverhalts zum Verstoss Nr. 3 sind inkonsistent. Zunächst gab er an, die geschäftlichen Belange seien in Monaco besprochen worden und anschliessend sei er in Frankreich vom Vater des Kunden beiläufig auf die Möglichkeit einer Hypothek angesprochen worden (act. 1 Rz. 14). Später führte er aus, seine Reise habe einzig und ausschliesslich der Pflege von Geschäftskontakten gedient. Eine Finanzierung sei kein Gesprächsthema anlässlich der Reise gewesen (act. 28 Rz. 41 und Rz. 48 sowie act. 42 Rz. 14), bzw. räumte er ein, es könne nicht ausgeschlossen werden, dass ihn der Vater des Kunden beiläufig auf die Finanzierung der Villen angesprochen habe (act. 28 Rz. 44). Sodann meinte er wiederum, es seien generell keine finanziellen Angelegenheiten besprochen worden (act. 42 Rz. 14). Abgesehen von

diesen Widersprüchen erhellt aus den Ausführungen des Klägers nicht, weshalb der Vater des potentiellen Kunden den Kläger auf die Hypothek beiläufig angesprochen haben soll, wenn die Hypothek längst kein Thema mehr gewesen sein soll. Die Behauptung des Klägers, dass die Hypothek während der Reise kein Thema gewesen sei, lässt sich auch mit den Akten nicht in Einklang bringen. Unbestritten blieb, dass der Kläger das Textfeld "Prospect meeting" dahingehend ausfüllte, dass es das dritte Treffen mit AE._____ zum Thema Refinanzierung der Hypothek gewesen sei, und er lediglich das Kästchen "Social contacts (e.g. participation at a wedding)" in der Spalte "Auf Anfrage", nicht aber das Kästchen "Conduct specific marketing of D._____ services (incl. terms/conditions/pricing/fees)" aktivierte (act. 22 S. 16 f.). In seiner Stellungnahme zum Vorwurf, dass er während seiner Monaco-Reise die Refinanzierung der Hypothek und verschiedene Optionen zur Strukturierung der Hypothek besprochen habe, schrieb der Kläger, dass das Treffen in Frankreich stattgefunden habe und das Thema explizit vom Kunden gewünscht worden sei, da er die Bank wechseln und die Refinanzierung der Hypothek via Beklagte gewollt habe (act. 24/5). Eine Reaktion auf den Hinweis der Beklagten, dass beides keine Rolle spiele, zumal das Treffen in beiden Ländern und ob proaktiv oder auf Anfrage nicht gestattet gewesen wäre (act. 24/6), blieb vorerst aus. Mit Aktennotiz vom 21. Dezember 2021 wurde der Kläger über den Verweis mit Verwarnung Level 3 informiert (act. 5/17). Darauf folgte die erste Gegendarstellung des Klägers, bei der er indes einräumte, dass das Meeting freundschaftlich und locker (social) angefangen habe und erst etwas sachlicher geworden sei, als er mit dem Vater des Kunden über das Thema oberflächlich gesprochen habe (act. 5/19). In seinem Wiedererwägungsgesuch führte der Kläger aus, ein oberflächliches Gespräch mit dem Kunden darüber gehabt zu haben, bis wann er über den Vorschlag entscheide. Er sei fehlerhaft davon ausgegangen, dass dieses oberflächliche Gespräch ohne Details zu den Konditionen und nur zur Timeline erlaubt gewesen sei (act. 35/27). Aus der vom Kläger eingereichten E-Mail vom 12. März 2020 geht nicht hervor, dass der Family Officer bereits von einer Finanzierung durch die Beklagte wegen steuerlichen Implikationen absah. Der Kläger wies damals noch auf spezifische Vorteile der Beklagten hin und wollte die Angelegenheit besprechen (act. 30/46). Das Witness Statement von R._____ trägt nichts zur Sachverhaltser-

mittlung bei, zumal er nicht ausschliessen konnte, dass sein Vater gegenüber dem Kläger nicht kurz die früheren Gespräch zwischen dem Kläger und dem Family Officer erwähnt habe (act. 30/47 f.). Bei dieser Sachlage durfte die Beklagte auch nach Erhalt des Wiedererwägungsgesuchs des Klägers von einem Verstoss gegen das Länderhandbuch Frankreich und die GP Cross Border Business Activities infolge eines nicht vorab bewilligten Beratungsgesprächs in Frankreich ausgehen (act. 5/17, act. 5/20, act. 24/7 sowie act. 24/8 S. 10 und S. 12 f.). Erst im vorliegenden Prozess versuchte der Kläger sein Verhalten mit der Spesenpraxis der Beklagten zu rechtfertigen, weshalb dieses Argument als nachgeschoben und rein prozesstaktischer Natur erscheint. Selbst wenn der Kläger und andere Mitarbeiter die Client Notes jeweils absichtlich inkorrekt ausgefüllt hätten, um die behauptete mühsame Spesenpraxis der Beklagten zu umgehen ("systembedingtes Flunkern"), wäre dies keinesfalls ein redliches Verhalten gewesen und hätte der Kläger daraus ohnehin nichts zu seinen Gunsten abzuleiten vermocht. Auch ein solches Verhalten wäre geeignet gewesen, das Vertrauensverhältnis zu strapazieren.

1.6. Verstoss Nr. 4 (F.____-reise)

Mit E-Mail vom 24. Februar 2022 informierten die L.____ den Kläger über seinen Flug ab F.____, l'.____ (l.____), am 26. Februar 2022 um 19.35 Uhr Ortszeit (act. 35/32 S. 1 und S. 3). Am 25. Februar 2022 wurden verschiedene alternative Rückflugmöglichkeiten geprüft, wobei am Freitagnachmittag entschieden wurde, dass es beim Rückflug am Abend des 26. Februar 2022 bleibe (act. 35/33 S. 2 ff.), was auch dem Wunsch des Klägers entsprach (act. 24/15 und act. 35/33 S. 6 f.). In der E-Mailkorrespondenz zu den verschiedenen alternativen Rückflugmöglichkeiten war der Kläger gemäss eigener Behauptung nicht einkopiert (act. 42 Rz. 62). Eine E-Mail mit einer Buchungsbestätigung für einen Flug am Samstagmorgen an den Kläger wurde nicht zu den Akten gereicht. Die im Nachhinein angeforderten Screenshots der verschiedenen Buchungen (act. 30/51) vermögen nicht zu beweisen, dass der Kläger von einem allfälligen Samstagmorgenflug wusste. Selbst wenn er über die durch die Beklagte geprüften verschiedenen Optionen in Kenntnis gesetzt worden wäre, wäre es an ihm gewesen, sich auch über den definitiven Entscheid seines Arbeitgebers zu informieren bzw. sich zu vergewissern, ob seinem

Wunsch, den ursprünglichen Flug vom Samstagabend beizubehalten, entsprochen wurde. Der Kläger gab gemäss dem Protokoll seiner Befragung zudem an, dass er am Samstag erst spät, um ca. 11.00 Uhr aufgewacht sei (act. 24/13 Rz. 6). Den Flug um 8.55 Uhr (act. 30/51) hätte er damit verschlafen. Wie die Beklagte zutreffend ausführte, wurde dem Kläger Gelegenheit gegeben, das Protokoll zu beanstanden, was er lediglich in Bezug auf den zweitletzten Satz von Rz. 30 machte (act. 24/14). Es ist deshalb davon auszugehen, dass er mit dem übrigen Protokoll einverstanden war und auf dieses abgestellt werden kann. Insgesamt erscheint es als sehr unwahrscheinlich, dass der Kläger von einem Flug am Samstagmorgen ausging. Dies wurde denn auch erst im Prozess vorgebracht und wirkt vorgescho-ben. Die Aussagen des Klägers im Protokoll zum Verstoss Nr. 4 widersprechen sich teils selbst (Heimkehr am Freitagabend bzw. Samstagmorgen [act. 24/13 Rz. 8], Taxibuchung in der Nacht vom Samstag für sich selbst bzw. für einen Dritten [act. 24/13 Rz. 8], chaotische Zeit bzw. "business as usual" [act. 24/13 Rz. 9, Rz. 12, Rz. 26 und Rz. 33]) und stehen teils im Widerspruch zur Aktenlage (Anreisezeit zum Flughafen I. _____ von 1.5 Stunden bzw. Fahrt vom Hotel zum Flughafen I. _____ und wieder zurück zum Hotel von 1.5 Stunden [act. 24/13 Rz. 27 und act. 30/55 f.]; unbekannter Anrufer aus Polen, obwohl der Kläger von diesem vorab per E-Mail kontaktiert wurde [act. 24/13 Rz. 25 und act. 35/34 f.]; Telefon mit den Security Services am 27. Februar 2022 während der Kläger auf dem Weg zum Flughafen gewesen sei, obwohl der Anruf am 26. Februar 2022 stattfand [act. 24/10, act. 24/13 Rz. 12 und Rz. 19, act. 35/33 S. 2 sowie act. 35/35.]; keine Nachricht betreffend Krankheit an den Vorgesetzten, obwohl diese im Recht liegt [act. 24/13 Rz. 15, act. 35/37 S. 2 und act. 48 Rz. 16]). Ein solches Verhalten qualifiziert nicht als transparent und kooperativ. Konstant war der Kläger in seiner Behauptung, dass G. _____ den Flug fälschlicherweise auf den 28. statt 27. Februar 2022 gebucht habe und ihm nicht bewusst gewesen sei, dass er den Security Services bzw. den 24-hour Security Control Room informieren hätte müssen (act. 24/13 Rz. 9 ff., Rz. 16 f., Rz. 25 und Rz. 33, act. 35/33 S. 1 sowie act. 24/11= act. 35/36). Ob es sich tatsächlich so verhielt, kann offengelassen werden. Denn auch wenn auf die diesbezügliche Sachverhaltsdarstellung des Klägers abgestellt werden würde, wäre eine Kündigung aufgrund des Verhaltens des Klägers und des

dadurch verursachten Vertrauensverlusts, nachdem der Vorgesetzte zweimal ("all good" [act. 24/13 Rz. 14] und betreffend Krankheit [act. act. 35/37 S. 2 und act. 48 Rz. 16]) angelogen wurde, sich der Kläger bei der Aufarbeitung des Sachverhalts mit Ausflüchten und Widersprüchen intransparent zeigte und sich bereits die Verstösse Nr. 1 bis 3 zu Schulden kommen liess, nicht missbräuchlich.

2. Disziplinarverfahren

2.1. Der Kläger wirft der Beklagten vor, sein rechtliches Gehör bei den Anordnungen der Disziplinar massnahmen verletzt zu haben: Die GP Verhaltensrisiko sei ihm weder übereignet noch erläutert worden (act. 28 Rz. 25). Seine Stellungnahme zum Verstoss Nr. 3 sei von der Beklagten zwar empfangen, aber nicht ernsthaft geprüft und bei der bereits gefassten Entscheidung auch nicht berücksichtigt worden, sondern mit der unzutreffenden Ausflucht, die Stellungnahme enthalte keine neuen Fakten, beiseitegeschoben worden (act. 1 Rz. 15). In seinem formellen Wiedererwägungsgesuch vom 3. Februar 2022 habe er den Sachverhalt korrigierend und ergänzend dargestellt und insbesondere festgehalten, dass bei seinem Besuch in Monaco / Südfrankreich die Finanzierung der Villen des prospektiven Kunden kein Thema gewesen sei, da der prospektive Kunde bzw. dessen Family Office bereits im März 2022, mithin vor seiner Monaco-Reise, von einer Finanzierung durch die Beklagte abgesehen habe. Hierbei habe es sich um ein neues Vorbringen zum Sachverhalt gehandelt (act. 28 Rz. 48 sowie act. 42 Rz. 14 f. und Rz. 20). Diese entlastenden Aussagen seien nicht berücksichtigt und damit sei der ebenfalls in den Kündigungsentscheid einflussende Verstoss Nr. 3 nicht genügend untersucht worden (act. 42 Rz. 31). Die Beklagte habe einzig auf die zugegebenermassen verwirrlichte Client Note abgestellt (act. 42 Rz. 36). Der ausgesprochene Verweis der Beklagten hinsichtlich des Verstosses Nr. 3 sei unverhältnismässig scharf gewesen, zumal die direkten Vorgesetzten, das Recommendation Team und das eCASE-System weniger gravierende Massnahmen empfohlen hätten (act. 1 Rz. 16 und act. 28 Rz. 55). Er habe im Nachhinein erfahren, dass S._____ sich beim Conduct Board inoffiziell bzw. auf dem "kurzen Dienstweg" eingebracht und Stimmung gegen ihn gemacht habe (act. 1 Rz. 31). Er habe gegen die damalige Vorgesetzte von S._____, T._____, einen internen HR-Prozess wegen Mobbing angestrengt.

Nachdem T._____ die Beklagte deshalb verlassen habe, habe sich S._____ ihm gegenüber weiterhin nachtragend und feindlich verhalten (act. 1 Rz. 32 und act. 28 Rz. 154). S._____ habe sich im Rahmen ihrer persönlichen Vendetta gegen ihn auch bei der Beurteilung des Verstosses Nr. 4 auf dem "kurzen Dienstweg" beim Conduct Board eingebracht (act. 1 Rz. 36). Hingegen seien seine Vorgesetzten gemäss deren Bestätigungen in die neuerliche Untersuchung gegen ihn nicht involviert worden (act. 1 Rz. 37 und Rz. 49). Die Erklärung im Case Summary Form Section 2, das Line Management habe sich für eine Level 5 Massnahme mit Kündigung ausgesprochen, sei falsch und wahrheitswidrig (act. 1 Rz. 37). Die Beklagte habe ihre Fürsorgepflicht arg verletzt, indem sie zugelassen habe, dass die vorbefasste S._____ als Konfliktpartei die Entscheidung des Conduct Board beeinflusst habe (act. 1 Rz. 50). Es sei ihm keine echte Möglichkeit geboten worden, den Sachverhalt des Verstosses Nr. 4 klarzustellen und zu berichtigen (act. 1 Rz. 18 und act. 42 Rz. 32). Es sei einseitig auf die Darstellungen der D._____ Security Services der Beklagten abgestellt worden. Diese hätten ihn nach seiner Rückkehr in die Schweiz einem Verhör unterzogen und dort massiv unter Druck gesetzt. Seine Erklärungen seien zurückgewiesen worden und es sei ihm keine Gelegenheit gegeben worden, irgendwelche Unterlagen zur Untermauerung seiner Erklärungen beizubringen (act. 1 Rz. 35 und Rz. 49) bzw. seien die der Beklagten vorliegenden Unterlagen, die den Vorwurf entkräftet hätten, von der Beklagten ignoriert worden (act. 28 Rz. 5). Indem die Beklagte in dem in aller Eile durchgepeitschten Kündigungsverfahren die ihn entlastenden Momente ignoriert habe, habe sie es bei einer leichtfertig ausgesprochenen Kündigung ohne vernünftigen Grund bewenden lassen (act. 42 Rz. 32). Dem Conduct Board sei sein Wiedererwägungsgesuch und die Tatsache vorenthalten worden, dass er wegen seines Telefonverlusts gezwungen gewesen sei, den Flug umzubuchen (act. 42 Rz. 52). Ersteres werde durch das Protokoll der Conduct Board-Sitzung vom 21. März 2022 belegt (act. 42 Rz. 57). Auch der zentrale und ihn entlastende Verlust seines Smartphones sei dem Conduct Board bewusst verschwiegen worden. Es sei offensichtlich, dass ein Conduct Board eher zu seinen Lasten entscheide, wenn ihm einzig vorgelegt werde, dass der Mitarbeiter gegen Instruktionen verstossen habe, indem er ohne glaubhaften Grund einen Flug umgebucht habe, anstatt vollständig und korrekt zu berichten,

dass der Mitarbeiter umgebucht habe, weil er sein Smartphone verloren habe (act. 42 Rz. 91). Die Beklagte habe das Verhör des Klägers als blosses "Informationsgespräch" verharmlost (act. 28 Rz. 94). Der Arbeitgeber sei nach Art. 328 OR verpflichtet, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Missbräuchlich sei eine Kündigung auch, wenn der Arbeitgeber ein falsches Spiel spiele, das Treu und Glauben krass widerspreche. Das Gebot von Treu und Glauben sei verletzt, wenn er ohne ersichtlichen Grund in die Schweiz beordert werde, alle anderen Mitarbeiter in der F._____ Niederlassung der Beklagten aber verblieben seien, und eine um zwei Tage verspätete Rückkehr als schwerwiegender Verstoss mit Kündigungsfolge unter Verwirkung von Anwartschaften behauptet werde, ohne ihm Gelegenheit gegeben zu haben, sich zu den Vorwürfen zu äussern (act. 1 Rz. 48). Das Vorgehen, ihm vorzuspielen, das Verhör vom 11. März 2022 diene der Informationsgewinnung, um dann die erhaltenen, den Kläger entlastenden Informationen beim späteren Kündigungsentscheid nicht zu berücksichtigen, sei widersprüchlich, stelle ein falsches Spiel dar und verletzte das (nur vorgespielte) Gehörrecht des Klägers (act. 28 Rz. 136 und Rz. 141). Dasselbe gelte für den Verstoss Nr. 3 (act. 28 Rz. 137). Auch beim Verstoss Nr. 2 sei ihm das rechtliche Gehör verwehrt worden (act. 1 Rz. 21). Es sei zudem falsch, dass das Conduct Board die ihm vorgelegten Disziplinarfälle rein faktenbasiert und auf anonymer Basis würdigen würde. Diesfalls wäre die Kündigung aber per se rechtsmissbräuchlich (act. 28 Rz. 27 und Rz. 153).

2.2. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, dass die Disziplinarverfahren gegen den Kläger mit ihren eigenen Vorgaben konform und innerhalb des gesetzlichen Rahmens durchgeführt worden seien (act. 22 Rz. 57). Das Conduct Board würdige die zu beurteilenden Fälle rein faktenbasiert und auf anonymer Basis. Es sei langjährige Praxis, dass die Identität der betreffenden Mitarbeiter dem Conduct Board nicht offengelegt werde (act. 22 Rz. 9). Dies solle eine unabhängige Prüfung sowie eine unvoreingenommene Beratung und Entscheidungsfindung gewährleisten. Es solle sichergestellt werden, dass der Entscheid nicht von allfälligen Sympathien, Hierarchien oder anderen irrelevanten Motiven beeinflusst werde. Deshalb hätten die Vorgesetzten auch nur das Recht auf eine Empfehlung, seien aber nicht entscheidbefugt und hätten keinen Einsitz in das Conduct Board. Das Conduct Board

habe eine fixe Konstituierung, wobei der CEO und die Leiter der Kontrollfunktion der Beklagten vertreten seien (act. 22 Rz. 59 und Rz. 82). Die Empfehlungen der Vorgesetzten und weiteren involvierten Stellen, wie dem Recommendation Team, seien für das Conduct Board nicht verbindlich. Der finale Entscheid liege gemäss GP Verhaltensrisiko einzig im Ermessen des Conduct Board (act. 22 Rz. 76 und Rz. 83). Entgegen des Klägers steht das anonymisierte und faktenbasierte Disziplinarverfahren nicht im Widerspruch mit den arbeitgeberischen Pflichten. Die Identität des Betroffenen sei für den Entscheid über die Disziplinar massnahme irrelevant. Der Sachverhalt werde umfassend von der verantwortlichen Stelle untersucht, wobei auch dem betroffenen Mitarbeiter die Möglichkeit eingeräumt werde, sich einlässlich zu den Vorwürfen zu äussern. Der festgestellte Sachverhalt inklusive Stellungnahme des betroffenen Mitarbeitenden werde hernach vom Recommendation Team analysiert. Das Ergebnis der Analyse werde in einem Antrag ans Conduct Board mit einer Empfehlung festgehalten. Dies erlaube schliesslich eine faire und unvoreingenommene Beurteilung des konkreten Falles durch ein unabhängiges Gremium (act. 22 Rz. 87 sowie act. 33 Rz. 72 und Rz. 174). Das Bundesgericht habe ihr Disziplinarverfahren und eine gestützt darauf ausgesprochene Kündigung prinzipiell klar als nicht missbräuchlich bezeichnet (act. 33 Rz. 41 f. und Rz. 174). Der Kläger sei bei jedem Verstoss auf die GP Verhaltensrisiko hingewiesen worden. Deren Inhalt sei selbsterklärend, weshalb es keiner Erläuterung ihrerseits bedurft habe (act. 33 Rz. 68). Die Weisung sei für sämtliche Mitarbeiter in elektronischer Form im Intranet unter "MyPolicies" abrufbar gewesen. Es könne von einem Mitarbeiter erwartet werden, dass er diese konsultiere, wenn ihm mitgeteilt werde, dass ein Disziplinar massnahmeverfahren nach der GP Verhaltensrisiko durchgeführt werde und eine Disziplinar massnahme ausgesprochen werden könnte (act. 33 Rz. 69). Der Kläger sei mit E-Mail vom 4. Juni 2020 darüber informiert worden, dass er mit dem Verkauf von Aktien der D._____ Gruppe am 3. Juni 2020, ohne einen Vorabgenehmigungsantrag im PA Trade Systeme eingereicht zu haben, gegen die GP Eigengeschäfte der Mitarbeitenden verstossen habe und dieser Verstoss gemäss GP Verhaltensrisiko untersucht werde. Dem Kläger sei darauf hin Gelegenheit gegeben worden, sich zum Sachverhalt zu äussern. Dieser habe mit E-Mail vom 7. Juni 2020 mitgeteilt, dass er sich bei Eigengeschäften stets an

die "Pre-clearance"-Regel gehalten habe, die PA Trade-Richtlinie kenne und diese respektiere. Er habe jedoch gedacht, dass es für die Aktien der D._____, die er als Teil seiner Vergütung erhalten habe, keinen möglichen Interessenskonflikt gebe, solange er sich an die an Mitarbeiter kommunizierten Handlungsfenster halte. Er habe daher keine Vorabgenehmigung beantragt (act. 22 Rz. 22). Mit E-Mail vom 10. Juni 2020 habe sie dem Kläger mitgeteilt, dass sie nach Prüfung des Sachverhalts und seiner Stellungnahme zum Schluss gekommen sei, dass sein Verhalten gegen die GP Eigengeschäfte der Mitarbeitenden verstossen und dieser Verstoss einen "Formal Email Policy Reminder (Level 1)" zur Folge habe (act. 22 Rz. 23). Mit E-Mail vom 18. Januar 2021 sei der Kläger zum Verstoss Nr. 2 (Kauf von Notes E._____ AG am 14. Januar 2021 ohne Vorabgenehmigungsantrag im PA Trade System) kontaktiert worden und ihm die Möglichkeit gegeben worden, dazu Stellung zu nehmen. In seiner E-Mail vom 21. Januar 2021 habe der Kläger erläutert, dass es sich beim Kauf um ein Missgeschick gehandelt habe (act. 22 Rz. 24), und habe gebeten, den Verstoss zu entschuldigen (act. 22 Rz. 25). Mit E-Mail vom 25. Januar 2021 habe sie dem Kläger eröffnet, dass sie nach Prüfung des Sachverhalts und seiner Stellungnahme zum Schluss gekommen sei, dass sein Verhalten gegen die GP Eigengeschäfte der Mitarbeitenden verstosse und einen "Formal Email Policy Reminder (Level 1)" nach sich ziehe (act. 22 Rz. 26). Mit E-Mail vom 28. Juni 2021 habe sie den Kläger über ihre Feststellungen in Bezug auf den sich bereits am 24. Juli 2020 ereigneten Verstoss Nr. 3 informiert und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben (act. 22 Rz. 28 und Rz. 40 sowie act. 33 Rz. 17). Erst nach mehrfacher Aufforderung habe sich der Kläger nach mehr als vier Monaten bzw. aufgrund seiner unfallbedingten Abwesenheit am 1. November 2021 mit dem lapidaren Hinweis begnügt, dass das Treffen in Frankreich in der Nähe von Monaco stattgefunden und der Kunde das Thema ausdrücklich gewünscht habe, da er die Bank wechseln und die Hypothek über die Beklagte refinanzieren habe wollen. Der Kläger habe es selbst zu verantworten, dass er lediglich mit einer Zeile geantwortet habe (act. 22 Rz. 40 sowie act. 33 Rz. 17 und Rz. 47). Darauf habe sie umgehend reagiert und dem Kläger geschrieben, dass diese Kundeninteraktion auch in Frankreich unzulässig sei, und zwar sowohl proaktiv als auch auf Anfrage. Eine Reaktion des Klägers sei ausgeblieben (act. 22 Rz. 29 f. und act. 33 Rz. 47). Der Kläger

habe somit die darin wiedergegebenen Sachverhaltsfeststellungen und Verstösse für richtig erachtet. Erst als ihm mit Schreiben vom 14. Januar 2022 die Kürzung seiner Awards mitgeteilt worden sei, habe er postwendend reagiert (act. 22 Rz. 74 sowie act. 33 Rz. 18 und Rz. 47). U._____, der als "non-voting attendee" dem Conduct Board angehört habe, habe dem Kläger mitgeteilt, dass er die "Einsprache" des Klägers dem Conduct Board im Sinne eines Wiedererwägungsgesuchs zur Kenntnis bringen werde, wobei U._____ klargestellt habe, dass es sich hierbei nicht um ein Rechtsmittel im eigentlichen Sinne handle und er nicht garantieren könne, dass das Conduct Board darauf eintreten werde (act. 33 Rz. 19). Das Wiedererwägungsgesuch des Klägers habe keine neuen Tatsachen enthalten. Es sei ihr bereits bekannt gewesen, dass das Treffen in Frankreich und nicht in Monaco stattgefunden habe, was in die Sachverhaltsdarstellung, die dem Conduct Board vorgelegt worden sei, bereits aufgenommen worden sei. Ebenfalls bereits bekannt sei gewesen, was an dem Treffen besprochen und wie die Client Note ausgefüllt worden sei (act. 22 Rz. 72). In der Duplik räumt die Beklagte ein, dass der Kläger in seiner E-Mail vom 3. Februar 2022 zusätzlich geltend gemacht habe, sämtliche Informationen bezüglich Hypothek vor der Reise nach Monaco ausgetauscht und keine Dokumente mitgenommen zu haben (act. 33 Rz. 20). Anlass, den Entscheid in Wiedererwägung zu ziehen, habe nicht bestanden und das Conduct Board habe am 21. März 2022 entschieden, auf das Wiedererwägungsgesuch mangels relevanter neuer Tatsachen nicht einzutreten (act. 22 Rz. 72 und Rz. 22). Es sei falsch, dass das Wiedererwägungsgesuch des Klägers nicht ernsthaft geprüft worden sei. Sie habe sich mit den klägerischen Vorbringen ausführlich auseinandergesetzt. Diese hätten an der Entscheidung jedoch nichts zu ändern vermocht, zumal diese die festgestellten Verstösse nicht in Abrede gestellt hätten (act. 22 Rz. 73 und act. 48 Rz. 7). Im dem Conduct Board vorgelegten Case Summary sei darauf hingewiesen worden, dass der Kläger neu behaupte, bestimmte Bedingungen und die Strukturierung der Hypothek vor der Geschäftsreise besprochen zu haben (act. 48 Rz. 5 f.). Zum Verstoß Nr. 4 sei dem Kläger im Rahmen der Befragung durch die Compliance Investigations – und keinem Verhör durch die Security Services (act. 22 Rz. 93 und Rz. 112) – am 11. März 2022 Gelegenheit gegeben worden, sich ausführlich zum Sachverhalt zu äussern und Belege vorzulegen. Seine Aussagen

seien protokolliert worden (act. 22 Rz. 47). Der Kläger habe mehrmals Inhalte auf seinem Smartphone gezeigt, was im Protokoll erwähnt und gewürdigt worden sei (act. 22 Rz. 58). Es seien im Rahmen der Untersuchung auch – teilweise auch vom Kläger eingebrachte – Beweise (z.B. Telefondaten, WhatsApp-Nachrichten und Flugbuchungen) erhoben worden (act. 22 Rz. 92 und act. 33 Rz. 177). Es sei der Kläger gewesen, der das Interview nach 45 Minuten mit der Bemerkung, er habe Besseres zu tun, abgebrochen habe (act. 22 Rz. 93). Das Protokoll wurde dem Kläger im Nachgang per E-Mail zugestellt, wodurch er auch die Möglichkeit erhalten habe, Ergänzungen zu machen oder allenfalls weitere entlastende Beweise vorzulegen. Der Kläger habe lediglich Rz. 30 des Protokolls ("Um auf Ihren Punkt zurückzukommen, ich habe viel Besseres zu tun als ein Treffen mit Ihnen") kommentiert und ausgeführt, sich nicht an diese Aussage zu erinnern bzw. habe er gefragt, ob diese Aussage aus dem Kontext gerissen worden sei. Compliance Investigations hätten daraufhin mitgeteilt, dass sich beide (V._____ und W._____) an die fragliche Aussage erinnern würden und diese nicht aus dem Kontext gerissen worden sei (act. 22 Rz. 48, Rz. 58 und Rz. 94 sowie act. 33 Rz. 123). Da er sonst nichts moniert habe, habe er bestätigt, mit den übrigen Protokollierungen einverstanden gewesen zu sein (act. 48 Rz. 22). Daraufhin hätten die Aussagen des Klägers Eingang in den Antrag des Recommendation Teams – und nicht wie vom Kläger behauptet der Security Services (act. 22 Rz. 96) – gefunden und seien gewürdigt worden. Die Linienvorgesetzten hätten sich ebenfalls äussern und eine Empfehlung abgeben können, die im Antrag an das Conduct Board aufgeführt worden seien (act. 22 Rz. 58 und Rz. 98). In die Beurteilung des Recommendation Teams seien sowohl die Feststellungen im konkret zu beurteilenden Fall also auch die Erfahrung und das Dienstalter des Klägers sowie seine Vorgeschichte eingeflossen (act. 22 Rz. 58). Die klägerischen Behauptungen rund um S._____ seien unsubstantiiert und erschienen paranoid. Angeblich seien die vom Kläger behaupteten Mobbingvorwürfe gegen T._____ gerichtet und mit einem Compliance-Fall in Zusammenhang gestanden, der im Zeitpunkt der Beurteilung der Verstösse Nr. 3 und 4 fünf Jahre zurückgelegen habe. Ausserdem sei S._____ keine hochrangige Compliance-Mitarbeiterin, womit sie keinen Einsitz in das Conduct Board gehabt habe und auch sonst zu keinem Zeitpunkt in die Entscheidungsfällung des Conduct

Board involviert gewesen sei. Einmischungen auf dem "kurzen Dienstweg" lasse sie nicht zu und seien in diesem konkreten Fall nicht bekannt (act. 22 Rz. 88 und Rz. 113). Es sei ihr auch keine Konfliktsituation zwischen dem Kläger und S._____ bekannt. Dergleichen habe der Kläger vor Aussprache der Kündigung nie vorgebracht (act. 22 Rz. 113). Zudem habe T._____ die Beklagte auf eigenen Wunsch und nicht wegen Mobbingvorwürfen verlassen (act. 33 Rz. 148). Die ordentliche Kündigung nach weisungskonform durchgeführtem Disziplinarverfahren und infolge der Schwere der klägerischen Verfehlungen und dem damit einhergehenden Vertrauensverlust sei nachvollziehbar und gerechtfertigt (act. 22 Rz. 78). Es sei der Kläger, der den Sacherhalt geradezu beliebig verbogen und sich durch widersprüchliche Aussagen ausgezeichnet habe (act. 33 Rz. 51). Das Gebot von Treu und Glauben sei nicht verletzt worden. Der Kläger sei angewiesen worden, in die Schweiz zurückzukehren, weil sie um die Sicherheit ihrer Mitarbeiter in Russland wegen des gestarteten Angriffskriegs auf die Ukraine besorgt gewesen sei. Dass der Kläger vor diesem Hintergrund von einer Anordnung "ohne ersichtlichen Grund" spreche, sei weltfremd (act. 22 Rz. 61). Dass für Mitarbeitende, die vor Ort in F._____ tätig gewesen seien und sich nicht auf Geschäftsreise befunden hätten, keine umgehende Ausreise angeordnet worden sei, sei aus Geschäftsperspektive nachvollziehbar. Der Kläger verkenne, dass die Situation dieser Mitarbeitenden nicht mit seiner vergleichbar gewesen sei (act. 22 Rz. 90). Der Kläger wäre verpflichtet gewesen, ihre rechtmässige Weisung zu befolgen (Art. 321d OR; act. 109).

2.3. Der sachliche Kündigungsschutz knüpft grundsätzlich an das Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (BGer 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 3.1 m.w.H.). Eine ordentliche Kündigung ist indes nicht schon missbräuchlich, wenn sich ein Verdacht gegen den Arbeitgeber als unbegründet erweist. Der Arbeitgeber muss nicht beweisen, dass die Vorwürfe zutreffen. Verdachtskündigungen sind im Arbeitsrecht somit zulässig, auch wenn sich der Verdacht später als unbegründet erweist. Missbräuchlichkeit liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer

leichtfertig und ohne vernünftigen Grund beschuldigt. Der Arbeitnehmer ist auch bei einer ordentlichen Kündigung nicht der Willkür des Arbeitgebers ausgeliefert. Eine Kündigung kann aufgrund von Anschuldigungen durch andere Mitarbeitende dann missbräuchlich sein, wenn die Arbeitgeberin vor der Kündigung keine genügenden Abklärungen getätigt hat oder wenn die Abklärungen den Verdacht nicht erhärten. Damit wird der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers hinreichend Rechnung getragen (BGer 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 4.2 und E. 4.4.3). Eine Übernahme strafprozessualer Garantien auf interne Untersuchungen eines Arbeitgebers lehnt das Bundesgericht ab (BGer 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 4.1). Es ist auch nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer vorab darüber informiert wird, um was es bei einem Gespräch geht. Es genügt, wenn der Arbeitgeber zu Beginn des Gesprächs dessen Zweck und Inhalt erfährt (BGer 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024 E. 4.4.1).

2.4. Die durch die Beklagten erwähnten E-Mails, mit denen sie den Kläger jeweils über die Untersuchung seiner Verstösse Nr. 1 bis 3 informierte und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gab, die diesbezüglichen Stellungnahmen des Klägers, die umgehende Antwort der Beklagten zur Stellungnahme des Klägers zum Verstoss Nr. 3 und seine Gegendarstellung sowie sein Wiedererwägungsgesuch zum Verstoss Nr. 3 liegen im Recht (act. 5, act. 24/2–6 und act. 35/27 S. 2 f.). Statt vom Kläger zum folgenschwersten Verstoss Nr. 4 bloss eine Stellungnahme per E-Mail einzuholen, wurde er zu diesem Vorwurf am 11. März 2022 persönlich angehört (act. 24/13). Wie bereits erwogen, kann auf das Protokoll vom 11. März 2022 abgestellt werden, nachdem der Kläger lediglich dessen Rz. 30 beanstandet hatte (vgl. E. III.1.6; act. 24/14). Aus dem Protokoll geht einerseits hervor, dass er zu Beginn der Befragung darauf hingewiesen wurde, dass es um seine F. _____-reise gehe und die Entdeckung von Verstössen zu Disziplinar massnahmen führen könne (act. 24/13 Rz. 1), und andererseits, dass der Kläger entlastende Beweise auf seinem Smartphone (Instagramm, Driver's App) zeigen durfte (act. 24/13 Rz. 7 f. und Rz. 11). Dem Kläger wurden folglich jeweils hinreichende Möglichkeiten gegeben, sich zu den Vorwürfen zu äussern. Die Recommendation Teams überprüfen Disziplinarfälle und geben dem Conduct Board Empfehlungen zu Disziplinar massnahmen ab. Das Conduct Board überprüft die durch das Recommendation Team emp-

fohlene Disziplinar massnahme und genehmigt dies oder ficht sie an (act. 24/1 S. 10 f.). Im Case Summary Form Section 1 (Verstoss Nr. 3) und im Case Summary Form Section 2 (Verstoss Nr. 4) wurden auch die Ausführungen des Klägers zu dessen Entlastung – insbesondere auch seine Stellungnahme zum Verstoss Nr. 3 (act. 5/21 S. 2), die Ausführungen des Wiedererwägungsgesuchs zum Verstoss Nr. 3 (act. 5/30 S. 2), der Verlust des Smartphones und die Falschbuchung von G._____ in Bezug auf den Verstoss Nr. 4 (act. 5/30 S. 2) – zusammengefasst. Unter "Employee Details" werden "Corporate Title", "Division / Function", "Country", "Business Area", "OE Code", "Years of Service", "Most recent Behavior" und "Most recent Performance Rating" erwähnt. Der Name des betreffenden Mitarbeiters wird nicht aufgeführt (act. 5/21 S. 1 und act. 5/30 S. 1). Die früheren Verstösse und Disziplinar massnahmen sind unter "History of previous breaches" festgehalten (act. 5/21 S. 2 und act. 5/30 S. 2). Das Conduct Board erhält somit eine anonymisierte Zusammenfassung der Ergebnisse der Disziplinaruntersuchung und der Stellungnahme des Betroffenen. Eine Einwirkung von S._____ erweist sich bereits deshalb als äusserst unwahrscheinlich. Zudem verliess T._____ die Beklagte gemäss deren Arbeitszeugnis auf eigenen Wunsch (act. 35/38). Der Kläger irrt, wenn er davon ausgeht, ein anonymisiertes Verfahren führe ohnehin zur Missbräuchlichkeit. Wenn sämtliche relevanten Fakten (Dienstgrad, Anstellungsdauer, bisheriges Verhalten) wie vorliegend im Case Summary zusammen mit den Untersuchungsergebnissen inklusive der Stellungnahme des Betroffenen an das Entscheidgremium weitergeleitet werden, verfügt Letzteres über eine hinreichende Entscheidungsgrundlage, um nicht leichtfertig über eine Kündigung zu entscheiden. Ob die Linienvorgesetzten des Klägers den Kündigungsentscheid mitgetragen haben oder nicht, bleibt mangels derer Entscheidkompetenz unerheblich. Massgebend ist, dass die Beklagte die dem Kläger vorgeworfenen Verstösse des Klägers untersuchte, ihm jeweils Gelegenheit zur Stellungnahme (per E-Mail oder Anhörung) gewährte und die Disziplinar massnahmen in einem eigens dafür vorgesehenen Verfahren anordnete, nachdem sich die Verdachtsmomente im Laufe der Untersuchung erhärteten (vgl. auch E. III.1.4–6). Die Rückbeorderung des Klägers erfolgte wegen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine und diente dem Persönlichkeitsschutz des Klägers. Die Beklagte versuchte, ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin nachzukommen und

betrieb hierzu mit der Prüfung verschiedener Flüge und Einsetzung der Security Services einen nicht unerheblichen Aufwand (act. 35/33 f.). Der Vorwurf des Klägers, dies habe einzig der Orchestrierung eines Kündigungsgrunds gedient und sei wider Treu und Glauben erfolgt, geht fehl. Es gelingt dem Kläger folglich weder ein falsches Spiel noch eine leichtfertige Kündigung durch die Beklagte zu beweisen.

3. Vorgeschobener Kündigungsgrund (Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen bzw. wegen Krankheit)

3.1. Der Kläger behauptet, dass der Vorwurf der "Eigengeschäfte" höchstens ein untauglicher Versuch der Beklagten darstelle, die missbräuchliche Kündigung nachträglich zu rechtfertigen (act. 1 Rz. 9). Die Beklagte generiere gezielt Regelverstösse ihrer Mitarbeiter. Das eCASE-System werde in der Folge mit diesen nichtigen und unbedeutenden, das Risikomanagement der Beklagten nicht im Entferntesten tangierenden Vorfällen gefüttert, um dann im Bedarfsfall, d.h. wenn ein Mitarbeiter kostenneutral oder aus anderen Gründen entlassen werden solle, dieses mit Nichtigkeiten gefüllte Sündenregister zu zücken und der Kündigung mit dem Argument, der Mitarbeiter sei schon immer unzuverlässig und undiszipliniert gewesen, zusätzliches Gewicht zu verleihen (act. 28 Rz. 34). Genau so sei es bei ihm praktiziert worden (act. 28 Rz. 35). Seine Monaco-Reise sei seit Juli 2020 bis Ende 2021 überhaupt kein Thema gewesen und erst dann aus der Mottenkiste geholt worden, als es darum gegangen sei, ihm kündigungsvorbereitende Verstösse vorzuwerfen (act. 28 Rz. 56). Das Verhör zum F.____-Vorfall sei als Steigbügel – aber auch als Feigenblatt eines angeblich fairen Verfahrens – benutzt worden, um der bereits geplanten Kündigung einen angeblichen Kündigungsgrund unterstellen zu können (act. 28 Rz. 94). Die unverhältnismässige Kündigung sei ausgesprochen worden, weil der russische Markt als Folge des Ukrainekriegs weggefallen sei und für ihn, der ausnahmslos ein russisches Klientel betreut habe, keine Verwendung mehr bestanden habe. Die Beklagte sei bestrebt gewesen, ihn möglichst kostengünstig zu "entsorgen" (act. 1 Rz. 21). Es widerspreche jeglicher Lebenserfahrung, dass ein erfolgreicher, stets gut qualifizierter Mitarbeiter entlassen werde, weil er aus einem Auslandeinsatz zwei Tage später heimgekehrt sei, als dies eine Dienststelle erwartet habe (act. 1 Rz. 47). Dies müsse umso mehr gelten, als dass die Beklagte bei ihrem Kündigungsentscheid nachweislich gewusst habe, dass die ver-

spätete Rückkehr nicht freigewählt worden, sondern ihm aus einem äusseren Umstand aufgezwungen worden sei (act. 28 Rz. 2 und Rz. 115 f.). Zudem habe die Beklagte nach seinem Unfall in Russland, der in der Schweizer Presse (AA._____) und in Russland publiziert worden sei und für die Beklagte subjektiv ein Reputationsrisiko mit sich hätte bringen können, gezielt seine Kündigung vorbereitet, nachdem er nach einem halben Jahr Genesungszeit zunächst nur teilweise arbeitsfähig gewesen, von der Beklagten aber 100%ig belastet worden sei, womit er auch als vermeintliches finanzielles Risiko angesehen worden sei (act. 28 Rz. 4 und Rz. 119). Er sei nicht nur wegen des sich abzeichnenden Wegfalls des russischen Marktes, sondern auch wegen seiner teilweisen Invalidität "unbrauchbar" geworden (act. 28 Rz. 5, Rz. 123 und Rz. 127). Er sei nach intensiven Untersuchungen durch verschiedene Ärzte am 15. März 2023 aufgrund des Unfalls zu 50 % bzw. 58 % bzw. 60 % invalid geschrieben worden (act. 28 Rz. 14 und Rz. 123). Seine Arbeitsunfähigkeit sei im Zusammenhang mit einem Unfall, den er sich bei einer Geschäftsreise zugezogen habe, und somit in einer Kausalität zum Arbeitsverhältnis gestanden. Wenn auch die Sperrfrist abgelaufen gewesen sei, sei er nach wie vor in seiner Leistungsfähigkeit erheblich eingeschränkt und zu 58 % invalid gewesen. In dieser Situation unmittelbar nach Wiedererlangung der ärztlich attestierten Arbeitsfähigkeit eine Kündigung auszusprechen, sei missbräuchlich (act. 28 Rz. 146). Wenn sich ein Kündigungsgrund als bloss vorgeschoben erweise, sei die Kündigung missbräuchlich (act. 1 Rz. 47). Er habe nachweisen können, dass die Vorwürfe in Bezug auf die Verstösse Nr. 3 und 4 nicht zugetroffen hätten und die Beklagte insbesondere gewusst habe, dass er nicht ohne äusseren Grund in F._____ verblieben sei (act. 28 Rz. 129).

3.2. Die Beklagte erwidert, dass die Begründung der Kündigung nachvollziehbar, wahr und nicht vorgeschoben sei. Sie widerspreche auch nicht der Lebenserfahrung. Der Kläger habe klare Weisungen missachtet und sich in Lügen und Ausflüchten verstrickt. Erst nach Vorlage von Belegen habe er gestanden, gelogen zu haben, wobei er bei seiner aktuellen Darstellung plausible Erklärungen zu den Abläufen noch immer vermissen lasse (act. 22 Rz. 106). Vor diesem Hintergrund und in Anbetracht der Tatsache, dass der Kläger ein langjähriger, erfahrener Mitarbeiter sei, der sich bereits andere Regelwidrigkeiten zu Schulden habe kommen lassen,

sei die Kündigung nicht missbräuchlich. Mit dem unbeholfenen Versuch der Verharmlosung seines Fehlverhaltens und der Hervorhebung seiner Performance gelinge dem Kläger der Beweis des Gegenteils nicht (act. 22 Rz. 107). Der vom Kläger verursachte Vertrauensverlust sei bei seinem intransparenten, unkooperativen und regelwidrigen Verhalten evident (act. 33 Rz. 152). Der Unfall in Russland und die damit einhergehende Arbeitsunfähigkeit stehe mit der ordentlichen Kündigung in keinem Zusammenhang. Beides sei dem Conduct Board nicht bekannt gewesen (act. 33 Rz. 53). Bei der durch den Kläger zitierten Literatur gehe es um Kündigungen, die im Zusammenhang mit einer Krankheit ausgesprochen worden seien und die auf einer von der Arbeitgeberin zu verantwortenden Verletzung der Fürsorgepflicht gründeten, was vorliegend nicht einschlägig sei. Es gehe hier um einen Unfall, der nach einer durchzechten Nacht in F._____ passiert sei, nicht um eine Krankheit. Dieser Unfall stehe in keinem Zusammenhang mit einer Fürsorgepflichtverletzung ihrerseits, was vom Kläger auch nicht behauptet werde. Als die Kündigung ausgesprochen worden sei, sei der Kläger nicht mehr infolge seines Unfalls arbeitsunfähig gewesen. Die Aussprache der Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist wäre auch dann nicht missbräuchlich gewesen, wenn die Leistungsfähigkeit infolge des Unfalls im Kündigungszeitpunkt noch eingeschränkt gewesen sein sollte, was der Kläger nie geltend gemacht habe (act. 33 Rz. 169). Mit dem Unfall habe weder ein finanzielles noch ein Reputationsrisiko bestanden (act. 33 Rz. 143). Beim Entscheid des Conduct Board am 21. März 2022, mithin weniger als einen Monat nach dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine, sei noch nicht klar gewesen, wie sich dieser längerfristig auf ihr Geschäft im russischen Markt auswirken würde. Sie habe deshalb nicht vorschnell gehandelt und den Kläger entlassen, weil sie ihn angeblich nicht mehr habe gebrauchen können. Jedenfalls bestehe das Team, dem der Kläger angehört habe, weiterhin und betreue dieses auch weiterhin russische Kunden ausserhalb Russlands. Die Behauptung, sie habe den "unbrauchbar" gewordenen Kläger loswerden wollen, sei vor diesem Hintergrund ebenso absurd wie die Behauptung, sie habe ihn wegen seiner teilweisen Invalidität loswerden wollen. Gemäss Verfügung der AB._____ vom 15. März 2023 sei die Teilinvalidität erst per 1. März 2023 festgestellt worden, mithin rund ein Jahr nach Kündigungsentscheid und rund zwei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ausserdem sei

der Kläger vor dem F.____-vorfall wieder fast voll arbeitsfähig und keinesfalls unbrauchbar gewesen (act. 33 Rz. 56).

3.3. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist unter anderem missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht (Art. 336c Abs. 1 lit. a OR), wozu auch der Gesundheitszustand einer Person gehört. Die Missbräuchlichkeit entfällt indessen, wenn die Eigenschaft in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht oder wenn sie die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt (z.B. bei einer ansteckenden Krankheit). Der Arbeitgeber muss aber zunächst aufgrund seiner Fürsorgepflicht die zumutbaren Massnahmen ergreifen, um die Störung der Zusammenarbeit zu beheben. Nach Ablauf der Sperrfrist von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR kann der Arbeitgeber dem wegen Krankheit verhinderten Arbeitnehmer grundsätzlich frei kündigen, auch wenn die Krankheit selbst Anlass für die Kündigung bildet. Wenn der Arbeitnehmer an einer anhaltenden Krankheit leidet, die ihn an der Ausübung seiner Arbeit hindert, muss der Arbeitgeber den Vertrag kündigen können; das Fortbestehen der Krankheit stellt dann einen triftigen Kündigungsgrund dar (BGer 4A_396/2022 vom 7. November 2023, E. 3.1.2; OGer ZH AN230009 vom 22. Mai 2024 E. III.1.5). Auch eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung grundsätzlich zulässig, ohne dass der Restrukturierungsbedarf durch die schlechte Geschäftslage erwiesen ist; der Arbeitgeber darf Optimierungsmassnahmen treffen, ohne dass er einen schlechten Geschäftsgang abwarten müsste, und er darf die Lohnkosten dort einsparen, wo es sich als betriebswirtschaftlich besonders sinnvoll erweist oder am ehesten sozialverträglich abwickeln lässt (BSK OR-I-PORTMANN/RUDOLPH Art. 336 N 18a m.w.H.).

3.4. Wie bereits erwogen, kann der Beklagten nicht angelastet werden, dass sie die Einhaltung der Regulierungen forderte und Verstösse sanktionierte, zumal es sich um eine allgemeine Untersuchung handelte (E. III.1.4). Der Kläger räumt selbst ein, dass dies ein Standardvorgehen gewesen sei (act. 28 Rz. 34) und sich damit nicht bloss gegen ihn richtete. Für den Kündigungsentscheid der Beklagten war nicht nur die verspätete Heimreise ausschlaggebend, sondern auch die Lügen

gegenüber dem Vorgesetzten und seine Ausflüchte während des Disziplinarverfahrens. Da ihm die Verstösse Nr. 1 bis 3 vollumfänglich und die Vorwürfe zum Verstoss Nr. 4 zumindest grossmehrheitlich nachgewiesen werden konnten (vgl. E. III.1.4–6), erscheint die Kündigungsbegründung der Beklagten nicht vorgeschoben. Lediglich der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass gemäss Ausführungen des Klägers seine Invalidität erst am 15. März 2023 festgestellt wurde (act. 28 Rz. 123). Die Invalidität fällt damit bereits zeitlich als Kündigungsmotiv ausser Betracht. Es ist nicht erkenntlich, inwiefern die Beklagte die Invalidität von rund 60 % zum Kündigungszeitpunkt antizipieren hätte können, nachdem dem Kläger vom November 2021 bis 30. März 2022 jeweils eine deutlich tiefere Arbeitsunfähigkeit, nämlich von 20 %, attestiert wurde (act. 35/21–25). Da die Kündigung erst nach Ablauf der Sperrfrist ausgesprochen wurde, wäre sie zudem ohnehin nicht missbräuchlich gewesen. Wie die Beklagte zutreffend ausführte, traf sie kein Verschulden am Unfall des Klägers. Eine Entlassung des Klägers aus wirtschaftlichen Gründen wegen des behaupteten Wegfalls des russischen Marktes wäre ebenfalls nicht verpönt gewesen. Auch unter diesem Titel erweist sich die Kündigung als nicht missbräuchlich.

4. Vereitelung von Ansprüchen

4.1. Der Kläger bringt vor, dass es rechtsmissbräuchlich sei, wenn ein vertraglicher Anspruch mit der Kündigung vereitelt werden solle. Es seien Disziplinarmassnahmen erfunden und seine Ansprüche aus dem D._____ Master Share Plan, die sich ab 2022 bis 2025 zum Kündigungszeitpunkt auf Fr. 219'842.– kumuliert hätten, mit der Kündigung vereitelt worden (act. 1 Rz. 51 und Rz. 56). Mit dem Bescheid des Unfallversicherers, dass er zu 58 % invalid gewesen sei, müsse der Beklagten Gewähr geworden sein, dass sie sich gegenüber der Versicherung einem Regressrisiko ausgesetzt habe, indem sie den Kläger über seine von der AB._____ angemahnten Belastungsgrenze eingesetzt und insbesondere trotz teilweiser Arbeitsunfähigkeit auf belastende Auslandsreisen geschickt habe. Er sei von seinem Chef AC._____ dementsprechend im Vorfeld seiner F._____reise im Oktober 2021 darauf hingewiesen worden, dass es zu Regressansprüchen führen könnte, wenn sich

sein Zustand verschlechtern und bekannt werden sollte, dass er sich auf Geschäftsreise begeben habe, statt sich zu schonen (act. 28 Rz. 124 und Rz. 127).

4.2. Die Beklagte hält den Behauptungen des Klägers entgegen, dass der Verlust der Awards die Konsequenz seines Fehlverhaltens und Teil der Disziplinar-massnahme gewesen sei. Die Kürzung der Awards sei nicht das Motiv der Kündigung gewesen (act. 22 Rz. 114 und act. 33 Rz. 67). Sie habe sich trotz der Verfehlungen des Klägers bemüht, die finanzielle Auswirkung der Disziplinar-massnahme zu mildern und habe den ursprünglichen Entscheid des Conduct Board zugunsten des Klägers abgeändert (act. 33 Rz. 167 und act. 48 Rz. 20). Dass der Kläger von AC._____ auf mögliche Regressansprüche hingewiesen worden sei, werde mit Nichtwissen bestritten (act. 33 Rz. 146). Insgesamt vermöge das Sammelsurium an möglichen verpönten Kündigungsmotiven, das der Kläger geradezu verzweifelt vorbringe, nicht zu überzeugen. Ausschlaggebendes Motiv für die Kündigung sei das Fehlverhalten des Klägers und der damit verbundene Vertrauensverlust gewesen (act. 22 Rz. 115).

4.3. Entgegen dem Kläger wurden seine Verstösse durch die Beklagte nicht erfunden (vgl. E. III.1.4–6). Die Verstösse sind gemäss GP Verhaltensrisiko je nach deren Schwere mit einer entsprechenden Disziplinar-massnahme zu ahnden, wobei auch finanzielle Auswirkungen, darunter Malus, vorgesehen sind (act. 24/1 S. 6 f.). Bereits beim mit einer Disziplinar-massnahme Level 3 sanktionierten Verstoss Nr. 3 wurde die variable Vergütung des Klägers um 20 % gekürzt (act. 1 Rz. 13, act. 5/17 S. 2, act. 5/18, act. 5/21 S. 5 sowie act. 22 Rz. 18 und Rz. 36), ohne dass eine Kündigung im Raum stand. Es wäre der Beklagten auch freigestanden, den wegen des Verstosses Nr. 4 des Klägers angeordneten Malus ohne Kündigung anzuordnen. Es gelingt dem Kläger nicht zu beweisen, dass die Kürzung seiner Vergütung Zweck der Kündigung war. Vielmehr überzeugt die Darstellung der Beklagten, wonach die finanziellen Auswirkungen die Folge des Fehlverhaltens des Klägers und Teil der Disziplinar-massnahmen waren. Wie bereits dargelegt, wusste die Beklagte im Kündigungszeitpunkt noch nichts von der erst im Jahr 2023 festgestellten Teilinvalidität des Klägers (vgl. E. III.3.4) und konnte somit auch noch keine Angst vor Regressansprüchen gehabt haben. Zudem erhellt nicht, weshalb solche Ansprüche

durch die Kündigung entfallen sollten. Sollte eine Fürsorgepflichtverletzung in Bezug auf die Arbeitseinsätze vorgelegen und sich die Beklagte haftbar gemacht haben, würde die Verantwortlichkeit für ihr Fehlverhalten mit einer Kündigung nicht aufgehoben, sondern würde ungeachtet der Kündigung (zumindest bis zur Verjährung) fortbestehen. Es kann somit offenbleiben, ob die Beklagte ihre Fürsorgepflicht mit dem Arbeitseinsatz des Klägers nach dessen Unfall verletzte oder nicht. Auf die diesbezüglichen gegensätzlichen Parteiaussführungen (vgl. insb. act. 33 Rz. 7 ff. sowie act. 42 Rz. 6 ff. und Rz. 145 ff.) braucht folglich nicht eingegangen zu werden. Die Kündigung wurde nicht zur Vereitelung von Ansprüchen ausgesprochen.

5. Krasses Missverhältnis der Interessen

5.1. Der Kläger erachtet die Kündigung wegen des krassen Missverhältnisses der Interessen als missbräuchlich. Er habe als Folge der Disziplinarmaßnahmen, die schliesslich in die Kündigung gemündet hätten, sämtliche Ansprüche auf Zuteilung von D.____-Aktien verloren, was für ihn schwere finanzielle Einbussen zur Folge gehabt habe und auch für seinen Selbstmordversuch ursächlich gewesen sei. Er habe ein eminentes Interesse an der Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses gehabt. Die Beklagte habe hingegen kein schützenswertes Interesse an seiner Kündigung gehabt (act. 28 Rz. 142 f.). Keiner der vier angeblichen "Weisungsverstösse", die er angeblich begangen habe, und von denen der letzte angeblich kündigungsursächlich gewesen sei, habe irgendein tatsächliches oder potentiell Risiko für die Beklagte ausgelöst, einen finanziellen Schaden oder Reputationsverlust der Beklagten zur Folge gehabt (act. 28 Rz. 30 und Rz. 128). Bei keinen der angeblichen Verstösse könne ihm Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vorgeworfen werden. Bei keinem der angeblichen Verstösse habe er im Eigeninteresse gehandelt. Er habe sich stets und einzig am Wohl der Beklagten verpflichtet (act. 28 Rz. 30). Eine Kündigung sei missbräuchlich, wenn sich die an den Arbeitnehmer gerichteten Vorwürfe als nichtexistierend oder unbedeutend erweisen würden. Vorliegend würden die Compliance-Vorwürfe in der Form, wie sie die Beklagte aufbereitet habe, nicht nur nicht zutreffen, sondern sie wären – sollten sie hypothetisch zutreffen – im Vergleich zu den Compliance- und Regelverstösse, denen sich die Beklagte über Jahre befleissigt habe, schlicht unbedeutend, wenn nicht gar lä-

cherlich (act. 28 Rz. 131). Die Kündigung sei auch wegen der Reaktion seines Vorgesetzten auf seine Erklärungen im WhatsApp-Chat in Bezug auf seine Rückreise missbräuchlich. Mit dem "Daumen hoch"-Emoji vom 1. März 2022 habe er ihm zu verstehen gegeben, dass er mit seinen Ausführungen zufrieden gewesen sei und diese als genügend gebilligt habe, was sich die Beklagte anrechnen lassen müsse. Die Kündigung stehe hierzu im Widerspruch (act. 51 Rz. 8).

5.2. Die Beklagte behauptet, die Rechtsprechung des Bundesgerichts zum kras-
sen Missverhältnis der Interessen sei vorliegend offensichtlich nicht einschlägig
(act. 33 Rz. 165). Die Kündigung sei das Ergebnis des letzten Disziplinarverfahrens
betreffend den F.____-Vorfall gewesen. Das festgestellte Verhalten des Klägers
wiege schwer. Sie habe folglich sehr wohl ein schützenswertes Interesse an der
Kündigung des fehlbaren, intransparenten und unkooperativen Klägers (act. 33
Rz. 166).

5.3. Es gibt im Privatrecht keine allgemeine Verpflichtung, die geplante Kündi-
gung einer Verhältnismässigkeitsprüfung zu unterziehen und wenn möglich weni-
ger einschneidende Massnahmen zu ergreifen (BGer 4A_302/2023 vom 1. Mai
2024 E. 4.1). Eine Kündigung kann nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts
indes missbräuchlich sein, wenn ein Arbeitgeber ohne schützenswertes Interesse
einen langjährigen Mitarbeiter mit klaglosen Dienstjahren entlässt, der kaum noch
Anstellungschancen haben wird. Bei der Missbrauchsprüfung sind sämtliche Um-
stände des Einzelfalls (und beispielsweise nicht nur das Alter des Mitarbeiters) zu
berücksichtigen (vgl. zur Rechtsprechungsübersicht BSK OR-I-PORTMANN/RU-
DOLPH, Art. 336 N 24 f.).

5.4. Der Kläger reisst das "Daumen hoch"-Emoji des Vorgesetzten vom 1. März
2022 aus dem Kontext. Es ging darum, dass der Kläger in Zürich gelandet war und
nicht um die Ausführungen vom 28. Februar 2022. Die Enttäuschung des Vorge-
setzten über die Lüge des Klägers in Bezug auf dessen Krankheit kommt aus der
WhatsApp-Nachricht des Vorgesetzten vom 28. Februar 2022 deutlich zum Aus-
druck (act. 48 Rz. 16). Die erste (und später als nichtig erklärte) Kündigung wurde
dem Kläger am 28. März 2022 kommuniziert (act. 5/22 und act. 5/24). Das im Zu-
sammenhang mit dem behaupteten Selbstmordversuch eingereichte Arztzeugnis

der AD._____ datiert auf den 24. März 2022. Der behauptete Selbstmordversuch ereignete sich somit bereits vor der Kündigung. Diese konnte sich nicht auf seinen Selbstmordversuch auswirken. Bei der Kündigung per 31. Dezember 2022 war der Kläger gut 12 Jahre für die Beklagte tätig und 43 Jahre alt (act. 1 Rz. 5, act. 5/2, act. 5/23 und act. 22 Rz. 6). Es bestanden im Kündigungszeitpunkt keine Anhaltspunkte, dass der Kläger nicht problemlos wieder eine Anstellung finden würde, zumal seine erst später diagnostizierte Teilinvalidität noch nicht bekannt war (vgl. E.III.3.4). Die Disziplinar massnahmen zur Sanktionierung der Verstösse Nr. 3 und 4 waren für die Vergütungen des Klägers einschneidend und reduzierten diese erheblich. Wie dargelegt war es nicht Zweck der Kündigung, die finanziellen Ansprüche des Klägers zu schmälern, und wäre eine Vergütungsreduktion auch ohne Kündigung möglich gewesen (vgl. E. III.4.3). Die Beklagte hatte nach den festgestellten Verstössen des Klägers durchaus ein schützenswertes Interesse, diese zu sanktionieren und den Kläger infolge Vertrauensverlusts zu entlassen (vgl. E.III.4–6). Insbesondere in Bezug auf die Verstösse Nr. 1 und 2 erhellt zudem nicht, inwiefern diese ausschliesslich dem Interesse der Beklagten gedient haben sollten, zumal der Kläger selbst ausführte, dass die Interessen der Beklagten beim Verkauf seiner persönlichen Aktien in keiner Weise betroffen gewesen seien (act. 28 Rz. 32). Insgesamt überwiegt das Interesse des Klägers nicht derart, dass sich die Kündigung der Beklagten als missbräuchlich erweisen würde.

6. Fazit

Nach Würdigung der geltend gemachten Kündigungsgründe, -motive und -umstände qualifiziert die Kündigung nicht als missbräuchlich. Entsprechend ist die Klage abzuweisen.

IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Die Kosten- und Entschädigungsfolgen sind grundsätzlich nach Obsiegen und Unterliegen der Parteien im Prozess zu verteilen (Art. 106 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem vollumfänglich unterliegenden Kläger aufzuerlegen und ist er zur Leistung einer Parteientschädigung an die Beklagte zu verpflichten.

2. Die Höhe der Gerichtsgebühr und der Parteientschädigung richtet sich nach dem Streitwert von Fr. 93'500 (act. 1 S. 2). Gestützt auf § 4 Abs. 1 GebV OG ist die Gerichtsgebühr auf Fr. 8'490.– festzusetzen. Sie ist mit dem vom Kläger in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss (act. 8) zu verrechnen (aArt. 111 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 404 Abs. 1 ZPO).

3. Gemäss § 4 Abs. 1 AnwGebV ist von einer ordentlichen Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 10'510.– auszugehen. Da die Grundgebühr gemäss § 11 Abs. 1 AnwGebV mit der Erstattung der vollständigen Klageantwort (act. 22) und der Teilnahme an der Hauptverhandlung (Prot. S. 5 f.) verdient ist und die Beklagte neben der Duplik (act. 33) eine Novenstellungnahme (act. 48) zu erstatten hatte, ist ein Zuschlag von 10 % zu veranschlagen (§ 11 Abs. 2 und 3 AnwGebV). Die Parteientschädigung ist auf Fr. 11'561.– festzusetzen. Die Beklagte verlangt eine Parteientschädigung zuzüglich 7.7 % Mehrwertsteuer (act. 22 S. 2). Einer mehrwertsteuerpflichtigen Partei wie der Beklagten (vgl. Art. 10 MWSTG) ist indes eine Parteientschädigung infolge Möglichkeit des Vorsteuerabzugs ohne Mehrwertsteuerzusatz zuzusprechen, wenn die Partei nicht behauptet und belegt, dass sie nicht im vollen Umfang zum Abzug der Vorsteuer berechtigt ist (BGer 4A_552/2015 vom 25. Mai 2016 E. 4.5; Kreisschreiben der Verwaltungskommission des Obergerichts über die Mehrwertsteuer vom 17. Mai 2006, Ziff. 2.1.1). Die Beklagte macht vorliegend keine Ausführungen betreffend eine allfällige Vorsteuerabzugsberechtigung, weshalb die Parteientschädigung ohne Mehrwertsteuerzuschlag zuzusprechen ist.

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 8'490.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten werden dem Kläger auferlegt.
Die Gerichtskosten werden aus dem von dem Kläger geleisteten Vorschuss bezogen.

4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 11'561.– zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. 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, 23. März 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
2. Abteilung

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

MLaw I. Aeberhard

MLaw G. Zappa

versandt am: