

AG_ZIVILGERICHT ZOR.2025.11 vom 1. September 2025

Ag Zivilgericht, 2025-09-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_zivilgericht_ZOR.2025.11

FR: AG_ZIVILGERICHT ZOR.2025.11 du 1 septembre 2025

IT: AG_ZIVILGERICHT ZOR.2025.11 del 1 settembre 2025

Erwägungen

E. 1

Am 31. August 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger per 30. November 2022.

E. 1.1

Das Bundesgericht hat die gegen das Urteil des Obergerichts vom 19. Dezember 2024 erhobene Beschwerde gutgeheissen, das Urteil des Obergerichts aufgehoben und die Sache zur Neuurteilung an das Obergericht zurückgewiesen (Rückweisungsentscheid E. 7). Der Kläger habe rechtzeitig Einsprache gegen die Kündigung im Sinne von Art. 336b Abs. 1 OR erhoben, weshalb das Obergericht zu prüfen haben werde, ob die Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren sei (Rückweisungsentscheid E. 6.4).

E. 1.2

Aufgrund der Bindungswirkung des Urteils des Bundesgerichts (BGE 150 III 385 E. 5.3; BGE 135 III 334 E. 2) ist gestützt auf die Vorbringen der Parteien vor Obergericht im Verfahren ZOR.2024.44 zunächst zu prüfen,

- 3 - ob die Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren ist. Gegebenenfalls ist danach die Höhe der aus der missbräuchlichen Kündigung gemäss Art. 336a OR resultierenden Entschädigung zu prüfen. 2.

E. 2.1

Mit Klage vom 9. August 2023 bzw. mit innert vom Bezirksgericht Brugg angesetzter Frist verbesserter Klage vom 30. August 2023 (Postaufgabe) forderte der Kläger beim Bezirksgericht Brugg von der Beklagten eine Entschädigung von Fr. 43'074.00 wegen unrechtmässiger Kündigung.

E. 2.1.1

Umstritten ist somit vorab, ob das Vorgehen der Beklagten derart war, dass die Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren ist. Die Vorinstanz hat das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung bejaht. Sie erwog zusammengefasst, der Kläger sei während knapp 33 Jahren ein geschätzter Mitarbeiter der Beklagten mit guter Arbeitsleistung gewesen. Ihn habe an der Kündigung kein Mitverschulden getroffen. Die Beklagte habe weder mit dem Kläger die Möglichkeit einer bevorstehenden Kündigung besprochen noch sich ernsthaft um Alternativen innerhalb des Unternehmens bemüht. Die Beklagte habe dem Kläger sämtliche Aufgaben vor und nach der Kündigung umgehend entzogen, sodass er sich selbst auf die Suche nach Arbeiten machen müssen. Weiter mache die Beklagte zwar geltend, es sei eine Umstrukturierung erfolgt, gleichzeitig habe sie es aber offenbar nicht in Betracht gezogen, jüngere Mitarbeiter zu entlassen, sondern habe – im Gegenteil – z.B. das Pensum eines jüngeren Mitarbeiters erhöht. Es sei vor diesem Hintergrund

festzuhalten, dass die Beklagte den Kläger aufgrund seines Alters entlassen habe und die Kündigung sei folglich als missbräuchlich zu qualifizieren (angefochtenes Urteil, E. 4.3.2 und E. 4.4). Die Beklagte macht mit Berufung geltend, die Vorinstanz habe einzig das Alter und die lange Dienstzeit des Klägers isoliert berücksichtigt und daraus spezifische Pflichten der Beklagten abgeleitet, welche diese nicht erfüllt habe. Sie sei weder auf die finanziellen Probleme der Beklagten noch auf die spezifische Stellung des Klägers bzw. seine spezifische Tätigkeit innerhalb des Unternehmens näher eingegangen (Berufung, Rz. 31).

E. 2.1.2

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Es bedarf grundsätzlich keiner besonderen Gründe, um kündigen zu können (vgl. BGE 136 III 513 E. 2.3 mit Hinweisen). Das Obligationenrecht kennt keine Pflicht, die Gegenpartei vor Aussprechen einer Kündigung anzuhören oder sie zunächst zu verwarnen. Ebenso wenig besteht im Privatrecht die generelle Pflicht, eine Kündigung einer Verhältnismässigkeitsprüfung zu unterziehen in dem Sinne, dass vorgängig stets mildere Massnahmen zu ergreifen wären (Urteil des Bundesgerichts 4A_117/2023 vom 15. Mai 2023 mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 4A_44/2021

- 4 - vom 2. Juni 2021). Die Kündigungsfreiheit findet aber ihre Grenzen im Missbrauchsverbot. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten, in Art. 336 OR umschriebenen unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist (BGE 136 III 513 E. 2.3; BGE 134 III 108 E. 7.1; BGE 132 III 115 E. 2.1). Es sind deshalb – neben den in Art. 336 OR aufgeführten – weitere Tatbestände denkbar und vom Bundesgericht auch schon mehrfach anerkannt worden (BGE 132 III 115 E. 2.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_280/2017 vom

E. 2.2

Das Bezirksgericht Brugg hiess die Klage am 19. März 2024 teilweise gut und verpflichtete die Beklagte, dem Kläger Fr. 28'716.60 zu bezahlen.

E. 2.2.1

Die Vorinstanz hat zwar von einer Kündigung «aufgrund seines Alters» gesprochen (angefochtenes Urteil, E. 4.3.2 und E. 4.4), jedoch zu Recht nicht allein auf das Alter des damals 58-jährigen Klägers abstellt. Vielmehr ergibt sich aus den weiteren Erwägungen, dass die Vorinstanz unter Berücksichtigung der Umstände des konkreten Falles von einer erhöhten Fürsorgepflicht der Beklagten ausgegangen ist. So hat die Vorinstanz ausgeführt, die Beklagte habe die ihr vorliegend obliegende Pflicht, ernsthafte Alternativen zur Kündigung zu prüfen, nicht wahrgenommen, weshalb die Kündigung missbräuchlich sei (E. 4.3.2). Diese Schlussfolgerung ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. Der Kläger war im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 31. August 2022 bereits 58 Jahre alt und hatte während mehr als 32 Jahren ununterbrochen bei der Beklagten bzw. bei deren Rechtsvorgängerin gearbeitet (vgl. Klagebeilage 10; Berufungsantwort, S. 3). Sein fortgeschrittenes Alter und die lange Betriebszugehörigkeit sind Umstände, die bei einer Gesamtbeurteilung eine besondere Berücksichtigung erfordern, zumal der Kläger keine Führungsposition innehatte und auch kein einer solchen Position entsprechendes Gehalt bezogen hat (vgl. act. 83 und act. 99). Es sind auch sonst keine von ihm zu vertretende

Umstände, die zur Kündigung hätten

- 6 - führen können, ersichtlich. Er hatte vielmehr seine Flexibilität unter Beweis gestellt, indem er andere Aufgaben als die, für die er eingestellt worden war, übernommen und ausgeführt hatte. Er hatte während seiner 32-jährigen Tätigkeit neben seinen Hauptaufgaben als Sachbearbeiter, Chauffeur und Nutzfahrzeugmechaniker auch verschiedene weitere Aufgaben als Ferienablösung, Aushilfe oder nebenbei übernommen (vgl. Replikbeilagen 10–14) und seine Arbeit gab keinen Anlass zu Beanstandungen. Gemäss dem von der Beklagten ausgestellten Arbeitszeugnis vom 23. März 2023 (Klagebeilage 10) habe der Kläger die ihm übertragenen Arbeiten «gewissenhaft» und jederzeit zur «vollen Zufriedenheit» erledigt. Seine Arbeitsqualität beurteilte die Beklagte als «hoch». Sie beschrieb den Kläger als «einsatzbereiten, loyalen und sehr zuverlässigen Mitarbeiter», welcher «jederzeit» bereit gewesen sei, für die Unternehmung auch über die normale Arbeitszeit hinausgehende Einsätze zu leisten. Unter diesen Umständen war die Beklagte, wie die Vorinstanz richtig ausgeführt hat, verpflichtet, den Kläger einerseits frühzeitig über die bevorstehende Kündigung zu informieren und anzuhören sowie nach weniger einschneidenden Alternativen zur Kündigung zu suchen.

E. 2.2.2

C.____, Geschäftsführer der Beklagten, erklärte anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung im Rahmen der Parteibefragung, dass dem Kläger in einem Gespräch, das etwa am 12. August 2022 und somit vor der Kündigung stattgefunden habe, eine Stelle als Deponiewart in der F.____ sowie ein Schnuppertag angeboten und dabei eine Umstrukturierung thematisiert worden sei (act. 77 und 79). Er hat es jedoch unterlassen, das Gespräch zu protokollieren oder weitere Personen hinzuzuziehen (act. 79). An den genauen Wortlaut des Gesprächs könne er sich nicht mehr erinnern. Trotz mehrfacher Aufforderung hat es C.____ auch unterlassen, die Behauptung der Beklagten zu bestätigen, wonach der Kläger ausdrücklich darauf hingewiesen worden sei, dass ihm aufgrund einer Umstrukturierung eine Kündigung drohen könnte (act. 77, 79 und 96). Hingegen räumte er ein, dass vor diesem Gespräch nie über die Möglichkeit einer Kündigung gesprochen worden sei (act. 77). Der Kläger seinerseits führte aus, dass er in besagtem Gespräch gefragt worden sei, ob er die Stelle als Deponiewart übernehmen wolle (act. 78 und 96). Da der bisherige Deponiewart gekündigt habe, sei jemand für die vakante Stelle gesucht worden. Man habe sich zuvor bereits bei anderen Arbeitnehmern erkundigt (act. 96). Die Eignung des Klägers für die Stelle sei damit begründet worden, dass er Motorrad fahre (act. 78 und 96). Es sei jedoch zu keinem Zeitpunkt über eine Umstrukturierung gesprochen worden (act. 77 f.). Das Gespräch habe ausserdem nicht im Zusammenhang mit einer bevorstehenden Kündigung gestanden (act. 16 und 77 f.).

- 7 - Nach dem Gesagten ist unter den Parteien unbestritten, dass ein Gespräch über die Stelle des Deponiewarts geführt worden ist. Nicht erstellt ist hingegen, dass der Kläger anlässlich dieses Gesprächs auf die Möglichkeit einer bevorstehenden Kündigung hingewiesen worden ist. Vielmehr hat der Geschäftsführer der Beklagten den diesbezüglich behaupteten Inhalt des Gesprächs gerade nicht bestätigt, was im Einklang mit den schlüssigen Vorbringen des Klägers steht, wonach lediglich nach einer Besetzung der vakanten Stelle gesucht worden sei und er das Stellenangebot bei vollständiger Information angenommen hätte (act. 61). Es ist deshalb mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass dem Kläger anlässlich des Gesprächs mit der Beklagten keine Kündigung angedroht worden ist. Selbst wenn, wie von der Beklagten vorgebracht und vom Kläger

bestritten, von einer Umstrukturierung die Rede gewesen sein sollte, ergibt sich daraus – entgegen der Beklagten – noch keine sinngemässe Information für eine bevorstehende Kündigung. Vielmehr wäre es – insbesondere vor dem Hintergrund der langen Betriebszugehörigkeit des Klägers – im Sinne einer schonenden Rechtsausübung geboten gewesen, den Kläger im Vorfeld mittels offener Kommunikation ausdrücklich auf die Folgen einer Ablehnung des Stellenangebots hinzuweisen. Damit ist mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass die Beklagte gegen ihre erhöhte Fürsorgepflicht verstossen hat.

E. 2.2.3

Insoweit die Beklagte vorbringt, alle zumutbaren Massnahmen ergriffen zu haben bzw. ihr sei eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mangels alternativer Stellen nicht möglich gewesen, nachdem der Kläger das Angebot auf die Stelle als Deponiewart abgelehnt habe (Berufung, Rz. 32 und 36), kann ihr nicht gefolgt werden. Vielmehr steht fest, dass sie zum 1. Januar 2023 eine Stelle als Lastwagenfahrer neu besetzt hat, ohne den Kläger zu berücksichtigen, wobei der Arbeitsvertrag offenbar bereits im Dezember 2022 abgeschlossen worden ist. Wie der Kläger zutreffend ausführt, hätte es sich bei dieser Position angesichts seines beruflichen Hintergrunds als Chauffeur, der am 30. November 2022 endenden Kündigungsfrist sowie seiner Bereitschaft, in die gelernte Tätigkeit zurückzukehren, um eine ernsthafte und zumutbare Alternative gehandelt (vgl. act. 63 und 86 f.). Zu beachten ist in diesem Zusammenhang denn auch, dass der Kläger während seiner 32-jährigen Tätigkeit für die Beklagte vielseitig eingesetzt wurde und zum damaligen Zeitpunkt zu einer Weiterbeschäftigung in einer anderen Form bereit gewesen wäre, insbesondere wenn er dadurch eine Kündigung hätte vermeiden können (vgl. act. 62 f.). In Kenntnis sämtlicher Umstände erscheint mit dem Kläger glaubhaft, dass er die Stelle als Deponiewart angenommen hätte, obwohl diese angesichts der körperlich geprägten Arbeit und der geringen Flexibilität, die sie bot, sowie der fehlenden Qualifikationen des Klägers für ihn kaum geeignet gewesen wäre (act. 16, 61 f. und 91 f. und 94 f.). Vor dem Hintergrund, dass in den übrigen Abteilungen des Unternehmens weiterhin Neueinstellungen

- 8 - vorgenommen wurden – beispielsweise wurden Mitarbeiter im Betrieb, wenn auch bloss aushilfsweise, sowie weitere Lastwagenfahrer eingestellt – hätten auch diese innerbetrieblichen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten zumindest geprüft werden müssen (act. 63, 86 f. und 115). Damit steht fest, dass es die Beklagte unterlassen hat, weniger einschneidende Alternativen zur Kündigung zu suchen, womit sie auch in dieser Hinsicht gegen ihre erhöhte Fürsorgepflicht verstossen hat.

E. 2.2.4

An der Missbräuchlichkeit der Kündigung vermag sodann der Einwand der Beklagten einer (angeblich) wirtschaftlich bedingten Umstrukturierung sowie finanzieller Probleme nichts zu ändern. Zwar hat die Beklagte in der Abteilung Administration und Fakturierung Mitarbeitende im Umfang von mindestens 150 Stellenprozent (der Kläger mit 100 % sowie die Mitarbeitende D._____ mit mindestens 50 %) entlassen (act. 81 und 83). Die übrigen Abteilungen waren dagegen nicht betroffen (siehe vorstehend; act. 80 und 115). Gleichzeitig wurde das Arbeitspensum von E._____ in der Abteilung Administration und Fakturierung per 1. September 2022 um mindestens 60 % auf 100 % erhöht (act. 63 und 82). Die Beklagte erklärte, dass diese Erhöhung bereits vorgängig abgemacht worden sei (act. 38, 79 und 82). Wie vom Kläger vorgebracht und vom Geschäftsführer der Beklagten

im Rahmen der Parteibefragung anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung bestätigt, musste der Kläger umgehend sämtliche Fakturierungsarbeiten an E. _____ übergeben (act. 16, 81 und 85 f.). Da diese rund 80 % der Tätigkeit des Klägers ausmachten, steht fest, dass E. _____ einen wesentlich Teil der Arbeit des Klägers übernommen hat. Die Beklagte hat die Mitarbeiter der Abteilung überdies weder vorgängig über eine allfällige Umstrukturierung informiert noch in der E-Mail betreffend die Personalmutationen darauf hingewiesen (vgl. act. 38 und 80). Nachweise – etwa in Form von Organigrammen oder Sitzungsprotokollen – hat die Beklagte ebenso wenig ins Recht gelegt, obwohl solche Dokumente, sofern eine Umstrukturierung tatsächlich erfolgt wäre, ohne Weiteres hätten vorgelegt werden können. Insgesamt erscheint glaubhaft, dass es sich – entgegen den Ausführungen der Beklagten – letztlich um eine Neubesetzung der Stelle des Klägers gehandelt hat, während die geltend gemachte Umstrukturierung bzw. die finanziellen Probleme lediglich als Vorwand gedient haben. Insofern vermag die Beklagte keine derart gewichtigen Gründe nachzuweisen, die geeignet wären, die Missbräuchlichkeit der Kündigung auszuschliessen.

E. 2.2.5

Nach dem Gesagten ist die Vorinstanz zu Recht davon ausgegangen, dass die Beklagte hinsichtlich des Klägers eine erhöhte Fürsorgepflicht getroffen hat und sie zur schonenden Rechtsausübung angehalten war. Indem die Beklagte mit dem Kläger nie über die bevorstehende Kündigung und sozial- verträglichere Alternativen dazu gesprochen und solche trotz bestehender

- 9 - Möglichkeiten nicht in Erwägung gezogen hat, hat sie gegen ihre erhöhte Fürsorgepflicht und das Gebot der schonenden Rechtsausübung verstossen, weshalb die Kündigung mit der Vorinstanz und dem Kläger als missbräuchlich zu qualifizieren ist. Damit erweist sich die Berufung der Beklagten in diesem Punkt als unbegründet. 3.

E. 3.1

Da die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger missbräuchlich gekündigt hat, hat sie dem Kläger eine Entschädigung auszurichten (Art. 336a Abs. 1 OR). Die Vorinstanz hat dem Kläger aufgrund der missbräuchlichen Kündigung eine Entschädigung von Fr. 28'716.60 zugesprochen. Die Beklagte macht mit Berufung für den Fall, dass von einer missbräuchlichen Kündigung auszugehen ist, geltend, dass dem Kläger maximal eine Entschädigung in Höhe von einem Monatslohn, d.h. Fr. 7'179.15, zustehe (Berufung, Rz. 50).

E. 3.2

Die Entschädigung wird vom Gericht unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht (Art. 336a Abs. 2 OR). Die Entschädigung wird nach Ermessen festgesetzt, wobei insbesondere die Schwere des Verschuldens des Arbeitgebers, ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers, die Art und Weise der Kündigung, die Schwere der Persönlichkeitsverletzung des gekündigten Arbeitnehmers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Enge der vertraglichen Beziehungen, die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung, das Alter des Arbeitnehmers, allfällige Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in das Wirtschaftsleben sowie die wirtschaftliche Lage der Parteien zu berücksichtigen sind (Urteil des Bundesgerichts 4A_259/2022 vom 23. Februar 2023 E. 5.1 mit Hinweisen).

E. 3.3

Der Beklagten ist vorzuwerfen, dass sie ihrer erhöhten Fürsorgepflicht nicht nachgekommen ist, da sie den Kläger weder vorgängig über die bevorstehende Kündigung informiert noch ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat. Zudem hat sie es unterlassen, zumutbare und weniger einschneidende Alternativen zur Kündigung zu prüfen, obwohl diese auf der Hand gelegen hatten. Stattdessen hat sie eine wirtschaftlich bedingte Umstrukturierung und finanzielle Probleme als Begründung für die Kündigung vorgeschoben. Wie vom Kläger zutreffend vorgebracht, wurden ihm bereits am Tag nach der Kündigung sämtliche Fakturierungsarbeiten entzogen, welche einen wesentlichen Teil seiner täglichen Arbeit ausmachten. In der Folge war er gezwungen, sich für die letzten Wochen selbst neue Arbeit innerhalb des Unternehmens zu organisieren (act. 83). Zwar hat der Kläger am 1. März 2023 nahtlos eine neue Stelle als Chauffeur angetreten,

- 10 - sodass entsprechend kein Lohnausfall eingetreten ist (act. 100; vgl. Berufung Rz. 48). Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass er keine Stelle als Sachbearbeiter hat finden können und sich daher notgedrungen sah, einen Berufswechsel vorzunehmen (act. 100). Als Chauffeur erhält er neu ein um Fr. 850.00, d.h. rund 13 %, tieferes Gehalt, weshalb die Kündigung für den Kläger mit finanziellen Folgen einhergegangen ist (act. 99 f.). Relativiert wird dieser Umstand dadurch, dass er selbst bereit gewesen wäre, bei der Beklagten als Chauffeur tätig zu sein. Die Beklagte vermag ihrerseits mit ihrem Vorbringen finanzieller Probleme keine Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit hinsichtlich einer Entschädigung darzutun (siehe vorstehend). Dass der Kläger die Stelle als Deponiewart eigenmächtig abgelehnt hat, kann ihm zudem nicht vorgeworfen werden, da ihm keine Hinweise auf die bevorstehende Kündigung vorgelegen hatten (siehe dazu vorstehend). Unter Berücksichtigung dieser Umstände und der bereits erwähnten Punkte, insbesondere dem Alter und der Dienstzeit des Klägers, der bestehenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens sowie seiner zufriedenstellenden Arbeitsleistungen, ist die von der Vorinstanz festgelegte Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung von vier Bruttomonatsgehältern à Fr. 7'179.15, insgesamt gerundet Fr. 28'716.60, gerechtfertigt. Dabei kann offen bleiben, ob die Vorinstanz der Entschädigung zurecht drei Bruttolöhnen zugrunde gelegt hat oder ob von drei Nettolöhnen auszugehen gewesen wäre, da ein Arbeitnehmer bei Lohnstreitigkeiten nach ständiger Praxis des Obergerichts lediglich den Nettolohn zur Leistung an sich selbst einklagen kann (vgl. AGVE 1999 Nr. 5 S. 40; Urteil des Obergerichts ZOR.2021.56 vom 5. Mai 2022 E. 5). Denn auch wenn von Nettolohn auszugehen wäre, ändert dies nichts daran, dass es sich bei der von der Vorinstanz letztlich zugesprochenen Entschädigung um eine Pönale handelt, die unter der Obergrenze von sechs Monatslöhnen gemäss Art. 336a Abs. 2 OR sowie im Ermessen des Gerichts liegt. 4. 4.1. Die Berufung der Beklagten erweist sich als unbegründet und ist somit abzuweisen. Der Streitwert im Berufungsverfahren beläuft sich auf Fr. 28'716.60. Im Entscheidverfahren bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis werden bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 keine Gerichts- und Parteikosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO, Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 Abs. 1 EG ZPO). Massgebend ist hierfür die ursprünglich eingeklagte Forderung vor erster Instanz, d.h. das Verfahren ist vor der Berufungsinstanz auch dann kostenpflichtig, wenn der ursprünglich über Fr. 30'000.00 liegende Streitwert im Berufungsverfahren herabgesetzt wurde (AGVE 2015 Nr. 58 S. 321; vgl. BGE 100 II 358 E. a; BGE 115 II 30 E. 5b; AGVE 1991 Nr. 20

- 11 - S. 71). Da sich der Streitwert vor Vorinstanz auf mehr als Fr. 30'000.00 belaufen hat, entfällt die Kostenlosigkeit des Rechtsmittelverfahrens. 4.2. Die Kosten des obergerichtlichen Verfahrens sind ausgangsgemäss vollumfänglich der Beklagten aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 i.V.m. Art. 95 Abs. 1 ZPO). Die obergerichtliche Entscheidgebühr ist – ausgehend vom Streitwert von Fr. 28'716.60 – auf Fr. 3'013.00 festzusetzen (§ 10 Abs. 1 Gebühd i.V.m. § 7 Abs. 1 Gebühd) und mit dem von der Beklagten geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe zu verrechnen (Art. 111 Abs. 1 ZPO). 4.3. Die Beklagte ist zudem zu verpflichten, dem Kläger die Parteikosten für das obergerichtliche Verfahren zu ersetzen. Diese werden, ausgehend vom Streitwert von Fr. 28'716.60 und einer Grundentschädigung von Fr. 6'036.00 (§ 8 i.V.m. § 3 Abs. 1 lit. a Ziff. 4 AnwT), einem Abzug von 20 % für die entfallene Verhandlung (§ 8 i.V.m. § 6 Abs. 2 AnwT) und einem Abzug für das Rechtsmittelverfahren – unter Berücksichtigung dessen, dass der Vertreter zwar erst im Berufungsverfahren beigezogen worden ist, jedoch bereits ein erstinstanzliches Urteil, das dem Kläger eine Pönale zugesprochen hat, vorlag und der Kläger im Berufungsverfahren ausschliesslich Berufungsbeklagte war, weshalb der Vertreter auf diesem Urteil hat aufbauen können – von 25 % (§ 8 AnwT), sowie pauschaler Auslagen von 3 % (§ 13 Abs. 1 AnwT) und der gesetzlichen Mehrwertsteuer auf gerundet Fr. 4'030.00 festgesetzt. 4.4. Die vorinstanzliche Kostenregelung bedarf keiner Änderung (Art. 106 Abs. 1 ZPO i.V.m. Art. 318 Abs. 3 ZPO).

- 12 - Das Obergericht erkennt: 1. Die Berufung wird abgewiesen. 2. Die Kosten des obergerichtlichen Verfahrens von Fr. 3'013.00 werden der Beklagten auferlegt und mit dem von ihr in gleicher Höhe geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. 3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 4'030.00 zu bezahlen. Zustellung an: [...] Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in Zivilsachen (Art. 72 ff., Art. 90 ff. BGG) Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann innert 30 Tagen, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert in arbeits- und mietrechtlichen Fällen mindestens Fr. 15'000.00 bzw. in allen übrigen Fällen mindestens Fr. 30'000.00 beträgt, es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung oder es handle sich um einen Entscheid des Konkurs- und Nachlassrichters (Art. 44 Abs. 1, Art. 72, Art. 74, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1 BGG). Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG). Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht (Art. 95 ff. BGG) verletzt. Ist eine Beschwerde nur unter der Voraussetzung zulässig, dass sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, ist auszuführen, warum diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG). Der Streitwert des kantonalen Verfahrens beträgt Fr. 28'716.60. Rechtsmittelbelehrung für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde (Art. 113 ff. BGG) Gegen Entscheide, die das Verfahren abschliessen, kann innert 30 Tagen, von der schriftlichen Eröffnung der vollständigen Ausfertigung des Entscheides an gerechnet, die

- 13 - subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden, soweit keine Beschwerde nach den Artikeln 72 - 89 BGG zulässig ist (Art. 44 Abs. 1, Art. 90, Art. 100 Abs. 1 und Art. 112 Abs. 1, Art. 113, Art. 117 BGG). Die Beschwerde ist schriftlich oder in elektronischer Form beim Schweizerischen Bundesgericht einzureichen (Art. 42 BGG). Die Beschwerdeschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschriften bzw. eine anerkannte elektronische Signatur zu enthalten. In der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid verfassungsmässige Rechte (Art. 116 BGG) verletzt. Die Urkunden, auf die sich die Partei als Beweismittel beruft, sind beizulegen, soweit die Partei sie in den Händen hat; ebenso ist der angefochtene Entscheid beizulegen (Art. 42 BGG). Wird gegen einen Entscheid sowohl ordentliche Beschwerde als auch Verfassungsbeschwerde geführt, sind beide Rechtsmittel in der gleichen Rechtsschrift einzureichen (Art. 119 Abs. 1 BGG). Aarau, 1. September 2025 Obergericht des Kantons Aargau Zivilgericht, 2. Kammer Der Präsident: Der Gerichtsschreiber i.V.: Six J. Steiner

E. 7

September 2017 E. 4.1). Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indes voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgezählten vergleichbar ist (BGE 132 III 115 E. 2.1; BGE 131 III 535 E. 4.2; Urteil des Bundesgerichts 4A_126/2020 vom 30. Oktober 2020 E. 3). Die Missbräuchlichkeit kann sich 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 (BGE 131 III 535 E. 4.2; BGE 125 III 70 E. 2b). Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen (BGE 132 III 115 E. 2.2). Demgegenüber genügt ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten der Arbeitgeberin nicht, um die Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen. Es ist nicht Aufgabe der Rechtsordnung, bloss unanständiges Verhalten zu sanktionieren (BGE 132 III 115 E. 2.3; BGE 131 III 535 E. 4.2; Urteil des Bundesgerichts 4A_280/2017 vom 7. September 2017 E. 4.1 mit Hinweisen). Das Bundesgericht hat entschieden, dass ein Arbeitgeber missbräuchlich handle, wenn er einen Heizungsmonteur nach 44 klaglosen Dienstjahren nur wenige Monate vor der Pensionierung entlasse, wenn keine betriebliche Notwendigkeit bestehe und er nicht im Sinne einer schonenden Rechtsausübung nach einer sozialverträglicheren Lösung gesucht habe (BGE 132 III 115). In einem späteren Urteil hat das Bundesgericht klargestellt, dass es sich beim in BGE 132 III 115 beurteilten Sachverhalt um einen aussergewöhnlichen, gar extremen Fall gehandelt habe. Demgemäss dürfe keine isolierte Betrachtung nur des Alters des Arbeitnehmers stattfinden, sondern es sei auf die gesamten Umstände des Einzelfalls abzustellen (Urteil des Bundesgerichts 4A_419/2007 vom 29. Januar 2008 E. 2.5). Im Urteil 4A_384/2014 vom 12. November 2014 erwog das Bundesgericht, für Arbeitnehmer im fortgeschrittenen Alter – der betroffene Arbeitnehmer war im Zeitpunkt der Kündigung 58 Jahre alt – und mit langer Dienstzeit gelte eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Daraus leitete es ab, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer vorgängig zu informieren, anzuhören und nach alternativen Lösungen zu suchen hätten (vgl. dort E. 4.2.2). Dieses

- 5 - Urteil ist in Teilen der Lehre auf Kritik gestossen. Es wird beanstandet, das Bundesgericht leite Pflichten des Arbeitgebers ab, die im kodifizierten Arbeitsrecht kaum eine Stütze fänden. Zudem werde das private Arbeitsrecht für eine bestimmte Arbeitnehmerkategorie dem öffentlichen Dienstrecht angenähert (vgl. namentlich VON KAENEL, Neuere Entwicklungen in der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum Kündigungsschutz, in: Festschrift für Thomas Geiser zum 65. Geburtstag, 2017, S. 481 ff., 489 f.). Andere Stimmen begrüßen den Entscheid in sozialpolitischer Hinsicht, da er den Schutz älterer Arbeitnehmer verstärke, was angesichts der gravierenden Auswirkungen solcher Kündigungen und der Tatsache, dass durch diese regelmässig jahrzehntelange, loyale Arbeitnehmer betroffen seien, zu begrüßen sei (HUMBERT, Die Alterskündigung, in: AJP 2015 S. 868 ff., 873 f.). Auf die Kritik am Urteil 4A_384/2014 vom 12. November 2014 muss hier nicht im Einzelnen eingegangen werden. Die erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers steht einer Kündigung durch diesen zwar nicht entgegen, jedoch ist bei älteren Arbeitnehmern der Art und Weise der Kündigung besondere Beachtung zu schenken. Entgegen der apodiktischen Formulierung im Urteil des Bundesgerichts 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2 bestimmt sich der Umfang der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch bei älteren Arbeitnehmern aufgrund einer Gesamtwürdigung der jeweiligen Umstände (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_109/2024 vom 18. März 2025 E. 4.3; 4A_117/2023 vom 15. Mai 2023 E. 3.4.2 und 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.2).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.