

AG_ZIVILGERICHT ZVE.2025.4 vom 11. Dezember 2025

Ag Zivilgericht, 2025-12-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_zivilgericht_ZVE.2025.4

FR: AG_ZIVILGERICHT ZVE.2025.4 du 11 décembre 2025

IT: AG_ZIVILGERICHT ZVE.2025.4 del 11 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

Die Klägerin war seit ihrer Arbeitsaufnahme im Jahr 2019 bis 2. November 2022 bei der Beklagten angestellt.

E. 2.1

Die von der Klägerin eingeklagten und im Berufungsverfahren noch strittigen Ansprüche setzen voraus, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis zu Unrecht fristlos gekündigt hat.

- 4 - Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen (Art. 337 Abs. 1 erster Teilsatz OR). Die Beweislast dafür, dass die Kündigung durch die Beklagte erfolgt ist, obliegt der Klägerin (vgl. Art. 8 ZGB). Hinsichtlich des Beweis- masses gilt der strikte Beweis. Dieser ist erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist und am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2). Eine Ausnahme vom Regelbeweis- mass der vollen richterlichen Überzeugung ist nicht bereits deshalb anzu- nehmen, weil eine Tatsache, die an sich ohne Weiteres dem unmittelbaren Beweis zugänglich wäre, wegen fehlender Beweismittel nicht bewiesen werden kann (BGE 140 III 610 E. 4.3.3). Der Umstand, dass kein schriftliches Kündigungsschreiben besteht, welches die Kündigung durch die Beklagte belegen würde, kann daher von vornherein nicht zu einer Beweiserleichterung führen.

E. 2.2

Entgegen der Vorinstanz und mit der Beklagten sind die Sachdarstellungen der beweispflichtigen Klägerin betreffend die angebliche Kündigung durch die Beklagte mit erheblichen Zweifeln belastet, weshalb das Obergericht diese als nicht erstellt erachtet. Unbestritten ist zunächst, dass kein schriftliches Kündigungsschreiben existiert, welches die Ausübung des Kündigungsrechts am 2. November 2025 unmittelbar belegen könnte. Zwar hat die Klägerin mit ihren Schreiben an die Beklagte vom 4. sowie vom 22. November 2022 die nachträgliche Ausstellung eines solchen von der Beklagten verlangt (vgl. Klage Rz. 18; Klagebeilagen 7 und 8). Unabhängig davon, ob die Beklagte gegen die darin aufgestellte Behauptung, sie selbst habe gekündigt, opponiert hat (wovon gestützt auf die mit Klagebeilage 9 eingereichte Aufstellung der Klägerin auszugehen ist) oder nicht, lässt sich weder aus den Schreiben an sich noch aus der Reaktion der Beklagten ableiten, dass die Beklagte gekündigt hat. Vielmehr sind die Umstände in ihrer Gesamtheit zu würdigen. Diesbezüglich ist zwar zutreffend, dass nicht ohne Weiteres erhellt, weshalb die Klägerin als langjährige Mitarbeiterin – jedoch bis zum 1. Juli 2022 unter der Leitung der vormaligen Inhaberin C._____ (vgl. Klage Rz. 8) – das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen und dadurch auf die Lohnfortzahlung während der Kündigungsfrist verzichten sollte. Abgesehen davon

bestehen indessen keine Indizien, die an sich oder in ihrer Gesamtheit eindeutig für eine Kündigung durch die Beklagte sprechen. Das gilt insbesondere auch für das Alter der Klägerin und die Tatsache, dass sie damit im Zeitpunkt der Kündigung bereits pensioniert war und von ihrer AHV-Rente lebte (Replik Rz. 19). Zwar erscheint gestützt darauf nachvollziehbar, dass sie einem Zusatzeinkommen nicht abgeneigt gegenüberstand und es sich schwieriger gestalten dürfte, eine neue Anstel-

- 5 - lung zu finden. Da sie indessen nicht geltend gemacht hat, auf das zusätzliche Einkommen angewiesen zu sein, lassen sich beide Umstände ebenso gut dahingehend interpretieren, als dass die Klägerin kürzertreten wollte, wie es namentlich die Zeugin und vormalige Chefin der Klägerin, C._____, ausgeführt hat (vgl. act. 99), und sie deshalb selbst gekündigt hat. Für diese These würde ausserdem sprechen, dass die Klägerin bis zum 11. Oktober 2022 aufgrund eines Unfalls drei Monate krankgeschrieben war und anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung ausführte, wegen ihrer Schulter keine neue Stelle zu suchen (act. 119). Ebenfalls nichts zugunsten ihrer Version kann die Klägerin dem von ihr behaupteten, seitens der Beklagten jedoch bestrittenen Wutausbruch der Geschäftsführerin der Beklagten, D._____, vom 26. Oktober 2022 ableiten (vgl. Klage Rz. 11; Klageantwort S. 4). Einerseits bestehen diesbezüglich erhebliche Zweifel an den Darstellungen der Klägerin, zumal die Ausführungen der Klägerin an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung auf die Frage, was D._____ genau gesagt habe, äussert vage gehalten waren und sie insbesondere keine der angeblichen Beschimpfungen oder Flüche konkret benennen konnte. Andererseits führte die Klägerin selbst aus, dass der angebliche Wutausbruch seitens D._____ nichts mit ihr zu tun gehabt habe (act. 117). Wenn aber ein allfälliger Wutausbruch von D._____ tatsächlich nichts mit der Klägerin oder ihrer Arbeitsleistung zu tun gehabt hätte, erscheint fraglich, weshalb dann die Beklagte rund eine Woche später hätte kündigen sollen. Die Behauptung der Klägerin, wonach die Beklagte die Klägerin dazu habe bewegen wollen, selbst zu kündigen, erscheint jedenfalls weit hergeholt (vgl. Replik Rz. 17). Massgeblich für die Zweifel an der von der Klägerin dargetanen Version sind jedoch die teils widersprüchlichen Aussagen der Klägerin hinsichtlich des Ablaufs sowie die weitgehend schleierhaft bleibenden Motive der angeblichen Kündigung durch die Beklagte. So führte die Klägerin selbst aus, dass sich seit ihrem Wiedereintritt bis zur Kündigung am 2. November 2022 – mit Ausnahme des besagten Vorfalls vom 26. Oktober 2022 – keine nennenswerten Vorkommnisse ereignet hätten, die ein derartiges Vor- gehen gerechtfertigt oder zumindest erklärt hätten und sie deshalb von der angeblichen Kündigung völlig überrumpelt gewesen sei (Klage Rz. 11; Replik Rz. 19). Gleichzeitig erklärt sie den unbestrittenen Umstand, dass sie D._____ anlässlich dieses Gesprächs ihren Arbeitsvertrag vorgelegt hat, damit, dass sie aufgrund des Vorfalls vom 26. Oktober 2022 mit einer derartigen Aktion der Beklagten habe rechnen müssen und sie auf ihre Rechte habe pochen wollen (Replik Rz. 19). Dass eine fristlose Kündigung aus heiterem Himmel erfolgt, wie es die Darstellungen der Klägerin den Eindruck erwecken, widerspricht nicht nur der allgemeinen Lebenser- fahrung. Vielmehr ist seitens der Parteien unbestritten, dass die Beklagte aufgrund ihres Know-hows auf die Klägerin angewiesen war und sie sogar seitens der Mutter der Geschäftsführerin, E._____, darum gebeten worden

- 6 - war, der Beklagten treu zu bleiben (Replik Rz. 38). Die von der Beklagten laut der Klägerin angeblich angegebenen Gründe für die Kündigung – das Alter sowie der Arbeitsweg der Klägerin (vgl. Klage Rz. 13) – scheinen vor diesem Hintergrund nicht stichhaltig, zumal der Beklagten das Alter der Klägerin von vornherein bekannt war und

F._____, welche die Vertretung der Klägerin für die Dauer ihrer Krankschreibung übernommen hatte, einen ähnlich langen Arbeitsweg hatte (act. 107). In der Gesamtbetrachtung ist das Obergericht nicht davon überzeugt, dass es tatsächlich die Beklagte war, die das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos aufgelöst hat. Die Klägerin trägt die Folgen der Beweislosigkeit (vgl. oben), weshalb die Klage, die von einer durch die Beklagte und nicht die Klägerin fristlos ausgesprochenen Kündigung ausgeht, abzuweisen ist. Da die vorinstanzliche Abweisung des Rechtsbegehrens betreffend den angeblich noch ausstehenden Lohnanspruch unangefochten geblieben ist, ist die Klage somit vollumfänglich abzuweisen.

E. 2.3

Mit Replik vom 12. April 2024 und Duplik vom 3. Mai 2024 hielten die Parteien an ihren Rechtsbegehren fest.

E. 2.4

Das Bezirksgericht Zuzach hiess mit Entscheid vom 23. Mai 2024 die Klage teilweise gut und verpflichtete die Beklagte zur Bezahlung von Fr. 6'639.15 netto und Fr. 5'012.25 brutto jeweils nebst Zins zu 5 % seit 14. Dezember 2022.

E. 3

Bei einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit mit einem Streitwert – wie vorliegend – bis zu Fr. 30'000.00 werden keine Verfahrenskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO) und keine Parteientschädigungen zugesprochen (Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 25 EG ZPO). Das gilt auch für das Rechtsmittelverfahren. Das Obergericht erkennt: 1. In Gutheissung der Berufung wird der vorinstanzliche Entscheid aufgehoben und die Klage vollumfänglich abgewiesen. 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben und keine Parteientschädigungen zugesprochen. 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

- 7 - 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. 15'000.00. 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 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).

- 8 - Aarau, 11. Dezember 2025 Obergericht des Kantons Aargau Zivilgericht, 2. Kammer
Der Präsident: Die Gerichtsschreiberin: Six Albert

E. 3.1

Mit Berufung vom 16. Januar 2025 beantragt die Beklagte die Aufhebung des Entscheids des Bezirksgerichts Zurzach und die Abweisung der Klage.

E. 3.2

Mit Berufungsantwort vom 19. Februar 2025 beantragt die Klägerin die Abweisung der Berufung.

- 3 - Das Obergericht zieht in Erwägung: 1. Zwischen den Parteien ist unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten am 2. November 2022 per sofort beendet worden ist. Umstritten und im Berufungsverfahren zu prüfen ist jedoch, welche Partei die fristlose Kündigung ausgesprochen hat und ob der Klägerin – sollte von einer Kündigung durch die Beklagte auszugehen sein – ein Anspruch auf Lohnzahlung für die Dauer der Kündigungsfrist sowie auf Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung zusteht. Die Vorinstanz hiess die Klage teilweise gut mit der Begründung, dass in Würdigung der Aussagen der Parteien keine nennenswerten Zweifel daran verblieben, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis – zu Unrecht – fristlos gekündigt habe. Gestützt darauf verpflichtete sie die Beklagte zur Zahlung des Lohns bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie einer Pönale im Umfang von drei Monatslöhnen nebst Verzugszins. Im Übrigen wies sie die Klage ab. Die Beklagte beantragt im Berufungsverfahren die vollumfängliche Abweisung der Klage mit der Begründung, die Vorinstanz habe in unzutreffender Würdigung der Beweismittel verkannt, dass die Klägerin das Arbeitsverhältnis selbst fristlos gekündigt und deshalb keinen Anspruch habe (vgl. Berufung Rz. 2 ff.). 2.

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