

# **BGer 4A\_351/2024 vom 19. Februar 2025**

Bundesgericht, 2025-02-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_351\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_351_2024)

FR: TF 4A\_351/2024 du 19 février 2025

IT: TF 4A\_351/2024 del 19 febbraio 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Die Beschwerde betrifft eine Zivilrechtsstreitigkeit ( Art. 72 Abs. 1 BGG ) und richtet sich gegen einen Endentscheid ( Art. 90 BGG ) eines oberen kantonalen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat ( Art. 75 BGG ). Der erforderliche Streitwert von Fr. 15'000.-- nach Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG in arbeitsrechtlichen Fällen ist erreicht. Die Beschwerdeführerin ist mit ihren Anträgen unterlegen ( Art. 76 BGG ) und die Beschwerdefrist ( Art. 100 Abs. 1 BGG ) ist eingehalten. Auf die Beschwerde ist - unter Vorbehalt einer hinreichenden Begründung ( Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG ) - grundsätzlich einzutreten. Dies gilt indes nicht, soweit die Beschwerdeführerin beantragt, die Vorinstanz sei zu verpflichten, ihr eine Wiedergutmachung von Fr. 10'000.-- zu bezahlen. Eine solche bildet nicht Gegenstand des angefochtenen Urteils und daher auch nicht des Verfahrens vor Bundesgericht. Nicht einzugehen ist deswegen auch auf Rügen, die sich gegen die Argumentation der Erstinstanz richten.

### **E. 2**

Die Beschwerdeführerin erhebt Rügen im Zusammenhang mit den Begründungsanforderungen an die Berufung und der vorinstanzlichen Beweiswürdigung zur Missbräuchlichkeit der Kündigung.

#### **E. 2.1.1**

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 ( BGE 136 III 513 E. 2.3). Ihre Grenzen findet die Kündigungsfreiheit im Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten, in Art. 336 OR umschriebenen oder vergleichbaren unzulässigen Gründen ausgesprochen wird ( BGE 136 III 513 E. 2.3; 134 III 108 E. 7.1). Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht ( BGE 132 III 115 E. 2.3; 131 III 535 E. 4.2; Urteil 4A\_295/2024 vom 20. August 2024 E. 3.1.1 mit Hinweis).

#### **E. 2.1.2**

Die Berufung ist zu begründen ( Art. 311 Abs. 1 ZPO ), d.h., es ist anzugeben, inwiefern der angefochtene Entscheid unzutreffend sein soll. Hierfür muss die Berufung hinreichend klar abgefasst sein, was insbesondere eine genaue Bezeichnung der beanstandeten Passagen sowie der Aktenstücke, auf welche sich die Kritik stützt, bedingt ( BGE 138 III 374 E. 4.3.1; Urteil 4A\_68/2016 vom 7. November 2016 E. 4.2).

### **E. 2.1.3**

Der von der Vorinstanz festgestellte Sachverhalt ist für das Bundesgericht grundsätzlich verbindlich ( Art. 105 Abs. 1 BGG ). Diesbezüglich kann nur die willkürliche Sachverhaltsfeststellung gerügt werden. Willkür liegt nicht schon vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar oder gar vorzuziehen wäre, sondern nur, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, in klarem Widerspruch zur tatsächlichen Situation steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft ( BGE 148 III 95 E. 4.1; 144 II 281 E. 3.6.2). Das Bundesgericht hebt einen Entscheid nur auf, wenn er nicht bloss in der Begründung, sondern auch im Ergebnis unhaltbar ist ( BGE 148 III 95 E. 4.1; 141 III 564 E. 4.1). Es gilt das strenge Rügeprinzip ( Art. 97 Abs. 1 und Art. 106 Abs. 2 BGG ), was bedeutet, dass das Bundesgericht nur klar und detailliert erhobene und belegte Rügen prüft, während es auf ungenügend substantiierte Rügen und rein appellatorische Kritik am Sachverhalt nicht eintritt ( BGE 149 III 81 E. 1.3; 142 III 364 E. 2.4).

In rechtlicher Hinsicht hat die Beschwerde eine Begründung zu enthalten, worin in gedrängter Form dargelegt wird, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht verletzt ( Art. 42 Abs. 2 BGG ), was eine sachbezogene Auseinandersetzung mit dessen Begründung erfordert ( BGE 140 III 115 E. 2; Urteil 5A\_635/2024 vom 3. Oktober 2024 E. 4).

### **E. 2.2**

Die Vorinstanz stützt sich auf die Erwägungen der Erstinstanz, welche sie teilt. Diese sei nach sorgfältiger Beweiswürdigung zum Schluss gelangt, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin den effektiven Kündigungsgrund dargestellt habe. Demnach habe sie schuldhaft gegen geltende Richtlinien der Beschwerdegegnerin verstossen, indem sie im Juni 2022 zwei Kontensperrungen ohne Absprache mit der zuständigen Stelle aufgehoben habe. Ob auch ihre Leistungen für die Kündigung eine Rolle gespielt hätten, wie dort angeführt, könne offen bleiben. Soweit die Beschwerdeführerin behaupte, mittels Zeugenaussagen bewiesen zu haben, dass die genannten Kündigungsgründe vorgeschoben seien, nenne sie keine konkrete Zeugenaussage, die dies belegen würde. Auch setze sie sich nicht mit den Erwägungen der Erstinstanz auseinander und zeige nicht auf, weshalb diese unrichtig sein sollen. Dies insbesondere, soweit die Erstinstanz erkannt habe, es sei kein vorgeschobener Kündigungsgrund ersichtlich. Auch Ansprüche auf Überstunden, Ferien oder eine Gratifikation habe die Erstinstanz überzeugend verneint, was die Beschwerdeführerin nicht ansatzweise in Zweifel ziehen bzw. Gegenteiliges mittels konkreter Hinweise belegen könne. Gemäss der Erstinstanz habe sie den von der Beschwerdegegnerin kalkulierten Mehrarbeitssaldo gar implizit anerkannt und sei dafür kompensiert worden.

### **E. 2.3**

Die Beschwerde genügt den gesetzlichen Begründungsanforderungen (E. 2.1.3) nicht. Die Beschwerdeführerin belässt es dabei, die vorinstanzliche Beweiswürdigung zu kritisieren und dieser ein eigenes Beweisergebnis gegenüber zu stellen. So macht sie neuerlich geltend, die in der Kündigung genannten Gründe würden nicht der Wahrheit entsprechen, was die Zeugen belegt hätten. Damit vermag sie die Auffassung der kantonalen Instanzen, wonach es an einem Beleg hierfür fehle und keine anderen als die in der Kündigung genannten Gründe ersichtlich oder dargetan seien, nicht als willkürlich auszuweisen. Dies gilt ebenso, wenn sie rügt, es sei kein Fehlverhalten ihrerseits erstellt. Der Beschwerdeführerin gelingt es damit auch nicht, eine Verletzung von Bundesrecht darzutun, namentlich zur Frage der

Missbräuchlichkeit der Kündigung, was das Bundesgericht frei prüft (Urteil 4A\_186/2022 vom 22. August 2022 E. 4). Ebenso wenig zeigt sie auf, dass die Vorinstanz Bundesrecht verletzt hätte, indem sie die Berufungsbegründung weitgehend als ungenügend beurteilte. Auch eine Verletzung des Anspruchs auf gleiche und gerechte Behandlung vor Gerichtsbehörden ( Art. 29 BV ) begründet die Beschwerdeführerin nicht. Sie erblickt dies darin, dass sich die Vorinstanz auf die Seite der Gegenpartei stellte, begründet diesen Vorwurf indes nicht hinreichend.

### **E. 3**

Die Beschwerde ist offensichtlich nicht hinreichend begründet. Darauf ist nicht einzutreten. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird die Beschwerdeführerin kostenpflichtig. Eine Entschädigung an die Gegenpartei ist nicht geschuldet, da keine Vernehmlassungen eingeholt wurden ( Art. 66 BGG ).

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