

# ZG\_OBERGERICHT Z1 2022 25 vom 7. Juli 2023

ZG Obergericht, 2023-07-07, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg\\_obergericht\\_Z1\\_2022\\_25](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_obergericht_Z1_2022_25)

FR: ZG\_OBERGERICHT Z1 2022 25 du 7 juillet 2023

IT: ZG\_OBERGERICHT Z1 2022 25 del 7 luglio 2023

## Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Arbeitsvertrag (ohne Gleichstellungsgesetz)

## Erwägungen

### E. 1

Die zutreffenden Erwägungen des Kantonsgerichts zur Zuständigkeit der Zuger Gerichte und zur Anwendbarkeit des materiellen schweizerischen Rechts sind zu Recht unbestritten geblieben, weshalb ohne Weiteres darauf verwiesen werden kann (vgl. act. 32 E. 1).

### E. 2

Bei der vorliegenden Streitigkeit mit einem Streitwert von CHF 30'000.00 kommt das verein- fachte Verfahren nach Art. 243 ff. ZPO zur Anwendung (vgl. Art. 243 Abs. 1 ZPO). Im verein- fachten Verfahren ist bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten der Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (vgl. Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Bei der sozialpolitisch begründeten Untersuchungsmaxime nach Art. 247 Abs. 2 lit. b ZPO geht es darum, die wirtschaftlich schwächere Partei zu schützen, die Gleichheit zwischen den Parteien herzustellen sowie das Verfahren zu beschleunigen. Die Parteien sind jedoch nicht davon befreit, bei der Feststellung des entscheidwesentlichen Sachverhalts aktiv mit- zuwirken und die allenfalls zu erhebenden Beweise zu bezeichnen. Sie tragen auch im Be- reich der sozialen Untersuchungsmaxime die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung. Das Gericht hat lediglich seine Fragepflicht auszuüben (vgl. Art. 56 ZPO), die Parteien auf ih- re Mitwirkungspflicht sowie das Beibringen von Beweisen hinzuweisen. Zudem hat es sich über die Vollständigkeit der Behauptungen und Beweise zu versichern, wenn diesbezüglich ernsthafte Zweifel bestehen. Wenn die Parteien durch Rechtsanwälte vertreten sind, soll und muss sich das Gericht Zurückhaltung auferlegen wie im ordentlichen Prozess (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A\_563/2019 vom 14. Juli 2020 E. 4.2 [= Pra 2021 Nr. 27; nicht publi- ziert in BGE 146 III 339] und 4A\_676/2016 vom 20. April 2017 E. 2.1, je m.w.H.). Es findet mithin auch im Anwendungsbereich der sozialpolitisch begründeten Untersuchungsmaxime keine Entbindung der Parteien von der Behauptungs- und Substanziierungslast statt. Jedoch

Seite 11/22 hat das Gericht nach Art. 229 Abs. 3 ZPO neue Tatsachen und Beweismittel bis zur Urteils- beratung zu berücksichtigen (vgl. Sutter-Somm/Seiler, in: Sutter-Somm/Seiler [Hrsg.], Hand- kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2021, Art. 247 ZPO N 15 und 17). Im Weiteren ist zu beachten, dass die sozialpolitisch begründete Untersuchungsmaxime nicht von der Pflicht zur hinreichenden Begründung eines Rechtsmittels befreit; diesbezüglich gelten die Begründungsanforderungen für das jeweilige Rechtsmittel (vgl. BGE 141 III 569 E. 2.3.3; Sutter-Somm/Seiler, a.a.O., Art. 247 ZPO N 18).

### **E. 3**

Mit Berufung kann die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhaltes geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufung ist bei der Rechtsmittelinstanz innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids schriftlich und begründet einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO).

#### **E. 3.1**

Das Berufungsverfahren ist als eigenständiges Verfahren ausgestaltet. Es dient nicht der Ver- vollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen. Ent- sprechend ist die Berufung nach Art. 311 Abs. 1 ZPO begründet einzureichen. Dabei muss der Berufungskläger aufzeigen, inwiefern und weshalb er den angefochtenen Entscheid in tatsäch- licher oder rechtlicher Hinsicht als fehlerhaft erachtet bzw. weshalb (zulässige) Noven oder neue Beweismittel einen anderen Schluss aufdrängen. Um dieser Pflicht nachzukommen genügt es nicht, wenn er auf seine Vorbringen vor der ersten Instanz verweist oder den ange- fochtenen Entscheid in allgemeiner Art und Weise kritisiert. Vielmehr muss der Berufungsklä- ger im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnen, die er beanstandet, und sich mit ihnen argumentativ auseinandersetzen. Die Begründung muss hinreichend explizit sein, sodass sie von der Berufungsinstanz einfach nachvollzogen werden kann (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A\_72/2021 vom 28. September 2021 E. 7.3.2 und 5A\_598/2019 vom 23. De- zember 2019 E. 3.1, je mit weiteren Hinweisen auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung, insbesondere auf BGE 138 III 374 E. 4.3.1 und 142 III 413 E. 2.2.2). Die Begründung ist eine gesetzliche, von Amtes wegen zu prüfende Zulässigkeitsvoraussetzung für die Berufung. Lässt die Berufung insgesamt oder hinsichtlich eines bestimmten Streitpunkts eine (hinreichende) Begründung vermissen, so tritt die Berufungsinstanz darauf nicht ein. Die gerichtliche Fragepflicht nach Art. 56 ZPO entbindet nicht von einer gehörigen Begründung der Rechtsmitteleingabe. Ebenso wenig besteht eine Pflicht des Berufungsgerichts, die Berufung zur Verbesserung zurückzuweisen. Dabei handelt es sich nicht um einen verbesserlichen Mangel im Sinne von Art. 132 Abs. 1 ZPO (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A\_350/2019 vom 26. Oktober 2020 E. 4.1; 5A\_342/2020 vom 4. März 2021 E. 3.3).

#### **E. 3.2**

Im Weiteren verfügt die Berufungsinstanz zwar über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache und kann das erstinstanzliche Urteil sowohl auf rechtliche wie tatsächliche Mängel hin überprüfen. Dies bedeutet aber nicht, dass sie gehalten ist, von sich aus wie eine erstinstanzliche Gerichtsbehörde alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Sie hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der in der schrift- lichen Begründung gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen zu beschrän-

Seite 12/22 ken (vgl. BGE 147 III 176 E. 4.2.1; Urteil des Bundesgerichts 4A\_186/2022 vom 22. August 2022 E. 4.4.1).

#### **E. 3.3**

Gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO können im Berufungsverfahren neue Tatsachen und Beweismit- tel sodann nur noch berücksichtigt werden, wenn sie (a.) ohne Verzug vorgebracht werden und (b.) trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz

vorgebracht werden konnten. Die Rechtsprechung unterscheidet zwischen echten und unechten neuen Vorbringen. Bei den echten Noven geht es um Tatsachen, die (erst) nach dem Zeitpunkt entstanden sind, in welchem im erstinstanzlichen Verfahren letztmals neue Tatsachen vorgetragen werden konnten. Unechte Noven sind demgegenüber Tatsachen und Beweismittel, die bereits vor diesem Zeitpunkt entstanden waren. Neu im Sinne von Art. 317 Abs. 1 ZPO ist eine Tatsache nicht nur dann, wenn sie der Geltendmachung eines gänzlich neuen Standpunkts in tatsächlicher Hinsicht dient, sondern auch dann, wenn die novenwillige Partei damit eine bereits vor erster Instanz vorgetragene Behauptung (nachträglich) substantiiert bzw. substantiiert behauptet. Will eine Partei im Berufungsverfahren unechte Noven vortragen, obliegt es ihr präzise aufzuzeigen, dass sie im erstinstanzlichen Verfahren die ihr zumutbare Sorgfalt hat walten lassen. Sie hat namentlich präzise darzulegen, aus welchen Gründen sie nicht in der Lage gewesen sein soll, die neu behaupteten Tatsachen und Beweismittel bereits in erster Instanz in den Prozess einzubringen. Bei echten Noven ist das Kriterium der Neuheit (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO) ohne Weiteres gegeben. Folglich hat die novenwillige Partei darzutun, dass sie die neue Tatsache im Sinne von Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO "ohne Verzug" vorgebracht hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A\_763/2018 vom 1. Juli 2019 E. 2.1.3.2 f. m.w.H.).

#### **E. 3.4**

Wird die Berufung damit begründet, dass die Vorinstanz erstinstanzlichen Beweisanträgen zu Unrecht nicht entsprochen hat, so sind die entsprechenden Beweisanträge vor der Berufungsinstanz erneut zu stellen. Ausserdem ist in der Berufung näher darzulegen, zu welchem abweichenden Ergebnis die Abnahme der verweigerten Beweise geführt hätte (vgl. BGE 144 III 394 E. 4.2 m.w.H.; Urteil des Bundesgerichts 5A\_917/2018 vom 20. Juni 2019 E. 3.3.1; 5A\_209/2014 vom 2. September 2014 E. 4.2 f.; Sutter-Somm/Seiler, a.a.O., Art. 311 ZPO N 7).

#### **E. 4**

Bevor auf die einzelnen, vom Kläger in der Berufung vorgebrachten Rügen eingegangen wird, ist in rechtlicher Hinsicht zur missbräuchlichen Kündigung eines Arbeitsvertrags vorab Folgendes festzuhalten:

##### **E. 4.1**

Das schweizerische Arbeitsvertragsrecht geht vom Grundsatz der Kündigungsfreiheit aus. Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es daher grundsätzlich keiner besonderen Gründe. Missbräuchlich ist die Kündigung nur dann, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird. Gemäss Art. 336 Abs. 1 OR ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses unter anderem missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht, ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln (lit. c), oder weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (lit. d). Nicht missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie auf einem sachlichen Ansatzpunkt – wie z.B. der Wirtschaftslage oder einer vom Gekündigten begangenen Vertragsverletzung – beruht (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A. 2012, Art. 336 OR N 2; Urteil des Bundesgerichts 4A\_408/2011 vom 15. November 2011 E. 5.4.1 a.E.).

Seite 13/22

##### **E. 4.2**

Für das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung ist erforderlich, dass der verpönte Grund für die Kündigung kausal war. Die gekündigte Person – vorliegend der Kläger – muss den Beweis dafür erbringen, dass (erstens) ein verpönter Grund vorlag und (zweitens) genau dieser verpönte Grund zur Kündigung führte (Art. 8 ZGB). Da der Grund für die Kündigung als subjektives Element auf einem "inneren Vorgang" der kündigenden Person – vorliegend der Beklagten – beruht bzw. eine "innere Tatsache" darstellt, genügt für den Nachweis der Beweisgrad der hohen Wahrscheinlichkeit. Die hohe Wahrscheinlichkeit kann sich dabei auch aus Indizien ergeben, so z.B. aus dem engen zeitlichen Zusammenhang ohne andere plausible Kündigungsgründe. Sodann wird die Missbräuchlichkeit einer Kündigung vermutet, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schlüssiger Indizien zeigen kann, dass der von der Arbeitgeberin angegebene Kündigungsgrund nicht der Realität entspricht. Dies zwingt die Arbeitgeberin faktisch dazu, mindestens bei genügenden Indizien für einen missbräuchlichen Kündigungsgrund an der Beweisführung mitzuwirken und ihrerseits Gegenbeweise anzubieten (vgl. BGE 130 III 699 E. 4.1 [= Pra 2005 Nr. 74]; Urteil des Bundesgerichts 4A\_368/2022 vom 18. Oktober 2022 E. 3.1.2; 4A\_444/2007 vom 17. Januar 2008 E. 5.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 OR N 16 m.w.H.). Beruht eine Kündigung auf verschiedenen Gründen, wovon einer oder einige missbräuchlich sind, ein anderer oder mehrere andere hingegen nicht, stützt das Gericht für seinen Entscheid über die Missbräuchlichkeit der Kündigung auf jenen Kündigungsgrund ab, der für die kündigende Partei wahrscheinlich der überwiegende und ausschlaggebende Grund war. Bei Vorliegen eines missbräuchlichen und eines weiteren Kündigungsgrundes trägt die Arbeitgeberin die Beweislast dafür, dass die Kündigung auch ausgesprochen worden wäre, wenn der als missbräuchlich zu bewertende Grund nicht existiert hätte (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6277/2014 vom 16. Juni 2015 E. 10.12.2; Urteil des Bundesgerichts 4A\_430/2010 vom 15. November 2010 E. 2.1.3; 4A\_444/2007 vom 17. Januar 2008 E. 5.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 OR N 20 m.w.H.).

## **E. 5**

Die Vorinstanz erwog, der Kläger habe erstmals an der Hauptverhandlung behauptet, dass er bereits nach der Unterzeichnung der Änderungsvereinbarung gegenüber der Beklagten mehrfach geltend gemacht habe, dass die Änderungsvereinbarung unzulässig sei und er diese nicht akzeptiere. Er habe diese Behauptung jedoch nicht genügend substantiiert und nicht dargelegt, wann genau und gegenüber wem konkret eine entsprechende Mitteilung erfolgt sei; zudem habe er zu dieser Behauptung keinerlei Beweismittel offeriert, weshalb sie auch unbewiesen geblieben sei (vgl. act. 32 E. 4.1). In der Berufung wendet sich der Kläger nicht gegen die Schlüsse, welche die Vorinstanz hinsichtlich der von ihm an der Hauptverhandlung vorgebrachten Behauptung gezogen hat. Er wirft ihr jedoch vor, dass sie seine diesbezüglichen Ausführungen in der Klage und der Replik ausser Acht gelassen habe.

### **E. 5.1**

Die Vorinstanz habe – so der Kläger – nicht berücksichtigt, dass er in der Klage Folgendes ausgeführt habe: "Der Kläger war naturgemäss mit dieser Änderung überhaupt nicht einverstanden und wollte diese anfangs auch auf keinen Fall unterzeichnen. Allerdings übte G.\_\_\_\_\_, welcher die Änderungsvereinbarung auch im Namen der Beklagten unterschrieben hatte, erheblichen Druck auf den Kläger aus. G.\_\_\_\_\_ sagte dem Kläger sinn- gemäss, dass er doch genau wisse, wie schnell man in der Schweiz einen Arbeitsvertrag

kündigen könne. Der Kläger müsse mit der Kündigung rechnen, wenn er die Änderungsvereinbarung nicht unterzeichne" (act. 1 Rz 10). Auch habe er zu diesen Ausführungen Beweise offeriert, namentlich die Aussagen des Klägers, von G. \_\_\_\_\_, von H. \_\_\_\_\_ und von L. \_\_\_\_\_ (die ebenfalls in den Fall involviert und von Februar 2018 bis Oktober 2022 Mitglied der Geschäftsleitung der M. \_\_\_\_\_ AG gewesen sei, welcher H. \_\_\_\_\_ als Verwaltungsratspräsident vorstehe). Ausserdem habe er in der Klage auf das an die Beklagte gerichtete Schreiben vom 6. April 2021 hingewiesen, in welchem erklärt worden sei, dass er mit der Änderungsvereinbarung nicht einverstanden sei und diese nicht einhalten werde. Hierzu habe er das Schreiben vom 6. April 2021 als Beweis offeriert (act. 1 Rz 12). Im Weiteren habe die Vorinstanz nicht berücksichtigt, dass er in der Replik Folgendes ausgeführt habe: "Der Kläger war von Beginn weg mit der Änderungsvereinbarung nicht einverstanden. Bei der geplanten Lohnreduktion um 25 % handelt es sich, wie bereits erwähnt, um einen erheblichen Eingriff in die persönlichen Verhältnisse des Klägers" (act. 16 Rz 22). Auch zu diesen Ausführungen habe er seine Aussage als Beweis offeriert (act. 16 Rz 22). Entgegen den vorinstanzlichen Erwägungen habe der Kläger somit nicht erstmals an der Hauptverhandlung behauptet, gegenüber der Beklagten von Beginn weg und mehrfach geltend gemacht zu haben, dass er die Änderungsvereinbarung nicht akzeptiere. Zudem seien seine Ausführungen genügend substantiiert, habe er doch dargelegt, dass er – zumindest gegenüber G. \_\_\_\_\_ – von Beginn weg erklärt habe, mit der Änderungsvereinbarung nicht einverstanden gewesen zu sein. Die Vorinstanz hätte somit zu diesem Beweisthema die prozesskonform offerierten Beweise abnehmen müssen (act. 34 Rz 15-21).

## **E. 5.2**

Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden.

### **E. 5.2.1**

Wie die Beklagte zu Recht einwendet (act. 38 Rz 8-12), bezogen sich die klägerischen Behauptungen in der Klage und in der Replik auf die Zeit vor und nicht die Zeit nach der unbestrittenen Unterzeichnung der Änderungsvereinbarung. Abgesehen davon wäre dem Kläger auch dann nicht geholfen, wenn seine diesbezüglichen Ausführungen auch die Zeit nach der Unterzeichnung der Änderungsvereinbarung betroffen hätten. Wie die Beklagte wiederum zutreffend festhält (act. 38 Rz 13), geht aus den Rechtsschriften des Klägers nämlich nicht hervor, wann genau und gegenüber wem er sein fehlendes Einverständnis mitgeteilt haben soll. Nachdem die Beklagte die klägerischen Behauptungen ausreichend bestritten hatte (act. 6 Rz 21; act. 20 Rz 30), hätte der Kläger seine Vorbringen in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darlegen müssen, dass darüber hätte Beweis abgenommen oder von der Beklagten der Gegenbeweis hätte angetreten werden können (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_604/2020 vom 18. Mai 2021 E. 4.1.2; 4A\_446/2020 vom 8. März 2021 E. 2.1; Killias, Berner Kommentar, 2012, Art. 221 ZPO N 22). Dies wäre ihm ohne Weiteres zumutbar gewesen, ging es doch nicht um Tatsachen, welche sich ausserhalb seiner "Sphäre" ereignet haben (vgl. Killias, a.a.O., Art. 221 ZPO N 23; Leuenberger, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. A. 2016, Art. 221 ZPO N 45 f.). Seine pauschalen Behauptungen in Klage und Replik vermögen den Anforderungen an eine hinreichende Substantiierung offenkundig nicht zu genügen. Die Beweisabnahme setzt aber hinreichend substantiierte Behauptungen voraus (vgl. Urteil des Bundesgerichts

4A\_62/2021 vom 27. Dezember 2021 E. 4.1.4), weshalb die Vorinstanz nicht gehalten war, diesbezügliche Beweise abzunehmen. Von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs des Klägers (act. 34 Rz 36) kann mithin keine Rede sein.

Seite 15/22 Mangels substantzierter Behauptungen ist somit nicht erstellt, dass sich der Kläger bereits vor seinem Schreiben vom 6. April 2021 gegen die von ihm unterzeichnete Änderungsvereinbarung zur Wehr setzte, zumal er – wie die Beklagte ebenfalls zu Recht vorbringt (act. 38 Rz 15; act. 6 Rz 19 und 22 f.) – die reduzierten Lohnzahlungen für die Monate November 2020 bis Februar 2021 ohne Einwände vorbehaltlos entgegennahm. Die von der Vorinstanz gezogene Schlüsse sind mithin nicht zu beanstanden.

### **E. 5.2.2**

Hinzu kommt, dass auf die Berufung diesbezüglich ohnehin nicht eingetreten werden könnte, hat es doch der Kläger nicht nur versäumt, in der Berufung die von der Vorinstanz nicht berücksichtigten Beweisanträge erneut zu stellen. Vielmehr hat er auch nicht dargelegt, zu welchem abweichenden Ergebnis die Abnahme der verweigerten Beweise geführt hätte (vgl. vorne E. 3.4).

### **E. 6**

April 2021, mit welchem er im Zusammenhang mit der Änderungsvereinbarung nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht habe, und der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung vom 23. April 2021 ein direkter Zusammenhang. Demzufolge sei von einer missbräuchlichen Kündigung im Sinne von Art. 336 OR auszugehen (act. 34 Rz 40).

### **E. 6.1**

Die Vorinstanz begründete diese Auffassung im angefochtenen Entscheid wie folgt:

#### **E. 6.1.1**

Der Kläger habe zum Nachweis der behaupteten Rückdatierung auf die E-Mail von F.\_\_\_\_\_ vom 6. April 2021 (act. 16/13 [vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 3.2]) verwiesen. Diese E-Mail solle nach Auffassung des Klägers belegen, dass er bei der E.\_\_\_\_\_ auch nach dem 1. April 2021 fest für längerfristige Projekte eingeplant worden sei, weshalb die von der E.\_\_\_\_\_ ausgesprochene Kündigung [der Zusammenarbeit mit der Beklagten] nicht am 1. April 2021 erfolgt sein könne. Diese E-Mail stehe im Widerspruch zum Kündigungsschreiben vom 1. April 2021. In der vom Kläger erwähnten E-Mail vom 6. April 2021 habe F.\_\_\_\_\_ ausgeführt, dass die E.\_\_\_\_\_ in diesen Tagen eine Anfrage von "K.\_\_\_\_\_" erhalten werde. Bei einem internen Audit an Bestandsanlagen seien Defizite an Equipments bei den Themen Data Integrität und Audit Trail festgestellt worden. Nun sollten retrospektive "FMEAs" für die Anlagen erstellt werden. Ein "Kernteam aus Qualifizierern, Engineering, Compliance und QA" sei vorhanden. Es fehle (aber) an Kapazität, um die "FMEAs" mit Erfahrung zu organisieren und zu koordinieren/managen. Dafür seien 20 Stunden pro Woche bis September vorgesehen. Diese Arbeit könne der Kläger am besten mit seiner Erfahrung "abdecken".

#### **E. 6.1.2**

Die Beklagte habe hierzu festgehalten, dass diese E-Mail nichts mit dem Auftragsverhältnis zwischen ihr und der E.\_\_\_\_\_ zu tun habe. Die E.\_\_\_\_\_ habe von der Beklagten Dienstleistungen im administrativen Bereich eingekauft, die der Kläger als Arbeitnehmer

der Beklagten ausgeführt habe. Eingekauft worden seien insbesondere folgende administrativen Dienstleistungen: Akquise von Kunden für die E.\_\_\_\_\_, Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9000, dessen Zertifizierung und Re-Audit sowie Mitwirkung bei Mitarbeiter Einstellungen und Mitarbeitergesprächen. Für das operative Geschäft, d.h. für die Ausführung von Aufträgen von Kunden der E.\_\_\_\_\_, habe die E.\_\_\_\_\_ keine Dienstleistungen von der Beklagten eingekauft. Namentlich im Bereich "FMEA", einer Dienstleistung, welche die E.\_\_\_\_\_ auf dem Markt angeboten habe, sei die Beklagte nicht für die E.\_\_\_\_\_ tätig gewesen. Die E-Mail vom 6. April 2021 betreffe eine Projektanfrage einer potenziellen neuen Kundin an die E.\_\_\_\_\_ im Bereich "FMEA". Der Kläger sei bei einer

Seite 16/22 früheren Anstellung im Bereich "FMEA" tätig gewesen und habe eine entsprechende Ausbildung gehabt. In der Pharmabranche sei es üblich, projektbezogenen Freelancer beizuziehen. F.\_\_\_\_\_ habe den Kläger aufgrund seiner Erfahrung im Bereich "FMEA" als Freelancer für die Projektanfrage "K.\_\_\_\_\_" beiziehen wollen. Nur weil es sich um eine projektbezogene Anfrage gehandelt habe, habe F.\_\_\_\_\_ auch angegeben, mit welchem Aufwand ("20 Stunden pro Woche") und welchem Zeitfenster ("bis September") zu rechnen sei. Hätte der Kläger im Rahmen seiner Anstellung bei der Beklagten für die E.\_\_\_\_\_ tätig werden sollen, so hätte er der E.\_\_\_\_\_ ohnehin in einem 75 %-Pensum zur Verfügung gestanden, und zwar auf unbeschränkte Zeit, womit sich eine Angabe von Aufwand und Zeitfenster erübrigt hätte (act. 32 E. 4.2). Der Kläger habe diese Ausführungen der Beklagten bestritten. Mit Verweis auf die vier Angebote der E.\_\_\_\_\_ an I.\_\_\_\_\_ (act. 27/2-5; [vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 2.2]) habe er ausgeführt, dass er auch in seiner Funktion als Arbeitnehmer der Beklagten wiederholt als "FMEA-Koordinator" eingesetzt worden sei. Das in den [Angebots-]Schreiben erwähnte "Six-Sigma Green Belt Training" bestehe im Wesentlichen aus der "Prozessanalyse FMEA".

### **E. 6.1.3**

Das erste vom Kläger erwähnte Angebot [vom 2. September 2015; act. 27/2] der E.\_\_\_\_\_ betreffe – so die Vorinstanz – eine "Methodische Unterstützung und Mitarbeit bei der Erstellung einer 'FMEA' für die Siegelanlage bei der Firma N.\_\_\_\_\_", während die drei weiteren Angebote [vom 24. Mai 2016, 12. April 2017 und 29. März 2018; act. 27/3-5] die "Durchführung von Teilschulungen im Rahmen eines 'SixSigma Belt Trainings' in \_\_\_\_\_" zum Gegenstand hätten. In sämtlichen vier Angeboten werde der Kläger unter "vorgesehene Mitarbeiter" und/oder "Ansprechpartner" aufgeführt. Die Beklagte habe die klägerischen Ausführungen bestritten und zutreffend ausgeführt, dass drei der vier Angebote (vom 2. September 2015, 24. Mai 2016 und 12. April 2017 [act. 27/2-4]) einen Zeitraum betreffen, in welchem der Kläger noch nicht bei der Beklagten angestellt gewesen sei. Lediglich das Angebot vom 29. März 2018 sei während bzw. zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien erfolgt (act. 27/5). Weder substantiiert behauptet noch belegt sei dabei, dass das "SixSigma Green Belt Training" im Wesentlichen aus der "Prozessanalyse FMEA" bestehe. Der Kläger hätte den Zusammenhang zwischen der "Prozessanalyse FMEA" und dem "SixSigma Green Belt Training" näher darlegen und beweisen müssen, was er nicht getan habe. Folglich sei nicht erstellt, dass das Angebot vom 29. März 2018 den in der E-Mail vom 6. April 2021 erwähnten Bereich "FMEA" betreffe. Sodann sei ebenfalls nicht bewiesen, dass es sich dabei um eine Dienstleistung gehandelt habe, die der Kläger im Rahmen seines

Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten hätte erbringen sollen. Der Kläger habe dazu auch keine Beweismittel offeriert. Ausserdem entsprächen die von der Beklagten aufgezählten Auf- gaben, die der Kläger im Rahmen seiner Anstellung bei ihr für die E. \_\_\_\_\_ erbracht habe, den Angaben im Kündigungsschreiben vom 1. April 2021 (act. 6/8). Zusammengefasst sei so- mit nicht rechtsgenügend erstellt, dass die in der E-Mail vom 6. April 2021 erwähnte Anfrage "K. \_\_\_\_\_" eine Leistung betroffen habe, welche die Beklagte für die E. \_\_\_\_\_ erbracht habe. Ob die E. \_\_\_\_\_ dem Kläger im Zusammenhang mit der Anfrage "K. \_\_\_\_\_" in der Folge einen Freelancer-Vertrag unterbreitet habe oder nicht, sei nicht entscheidend. Dass der Kläger auch unabhängig von seiner Anstellung bei der Beklagten für die E. \_\_\_\_\_ habe tätig werden können, sei insbesondere mit den erwähnten Angeboten der E. \_\_\_\_\_ an I. \_\_\_\_\_ belegt. Sodann habe F. \_\_\_\_\_ den Kläger in der E-Mail vom 6. April 2021 zwar

Seite 17/22 als "erfahren" bezeichnet, was sich jedoch auf den Bereich "FMEA" bezogen habe. Im Kündi- gungsschreiben vom 1. April 2021 habe die E. \_\_\_\_\_ dagegen die Arbeitsleistung des Klä- gers, die er im Rahmen seiner Anstellung bei der Beklagten gegenüber der E. \_\_\_\_\_ zu er- bringen gehabt habe (administrative, interne Dienstleistungen für die E. \_\_\_\_\_) und damit andere Leistungen kritisiert. Zudem werde im Kündigungsschreiben vor allem auf das Verhält- nis zwischen dem Leistungsumfang und der von der E. \_\_\_\_\_ zu bezahlenden Vergütung Bezug genommen. Das Kündigungsschreiben vom 1. April 2021 und die E-Mail von F. \_\_\_\_\_ vom 6. April 2021 widersprüchen sich somit nicht (act. 32 E. 4.2).

#### **E. 6.1.4**

Ausserdem sei die Anfrage "K. \_\_\_\_\_" einzig an die E. \_\_\_\_\_ gerichtet gewesen und habe auf die wirtschaftliche Situation der Beklagten keine Auswirkungen gehabt. Für die Be- urteilung der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger sei sie nicht von Bedeutung, da für die Kündigung nicht die finanzielle Lage der E. \_\_\_\_\_, sondern jene der Beklagten massgebend sei. Das vom Kläger als eigentliches Kündigungsschreiben qualifizierte Schreiben der E. \_\_\_\_\_ an die Beklagte vom 27. April 2021 (act. 16/16) betreffe sodann die Rückgabe von Unterlagen, Schlüsseln und Geräten sowie die Übergabe von laufenden Arbeiten, mithin den Vollzug der bereits erklärten Been- digung der Zusammenarbeit. Der erste Satz "wie bereits besprochen, kündigen wir die Zu- sammenarbeit [...]" verstehe sich in diesem Zusammenhang lediglich als Einleitung und nicht als eigentliche (erstmalige) Kündigung. Dass hierbei nicht explizit auf das Kündigungsschrei- ben vom 1. April 2021 Bezug genommen worden sei, stehe dem nicht entgegen. Im Weiteren weise die Beklagte zutreffend darauf hin, dass die E. \_\_\_\_\_ im Kündigungsschreiben vom 1. April 2021 erwähnt habe, "heute" den Einzelstundennachweis des Klägers für den Monat März erhalten zu haben, und der vom Kläger ins Recht gelegte Einzelstundennachweis (act. 16/19) tatsächlich und unstrittig vom 1. April 2021 datiere (vgl. auch act. 27 S. 4), was ebenfalls darauf hindeute, dass das Kündigungsschreiben effektiv am 1. April 2021 ausge- stellt worden sei. Die Beendigung oder zumindest eine Veränderung der Zusammenarbeit mit der Beklagten habe sich bei der E. \_\_\_\_\_ schliesslich bereits im März 2021 abgezeichnet, als die E. \_\_\_\_\_ dem Kläger die Prokura entzogen, den Bezug von Leistungen bei der Beklagten angepasst und detaillierte Arbeitszeitznachweise verlangt habe (act. 32 E. 4.3).

#### **E. 6.2**

Dagegen bringt der Kläger in der Berufung zusammengefasst Folgendes vor:

### **E. 6.2.1**

Die Aussage der Beklagten, wonach die E. \_\_\_\_\_ von der Beklagten Dienstleistungen im administrativen Bereich eingekauft habe, sei lediglich eine Parteibehauptung, die in keiner Art und Weise bewiesen sei. Es liege auch kein schriftlicher Vertrag zwischen der Beklagten und der E. \_\_\_\_\_ vor, der belegen würde, welche Leistungen effektiv eingekauft worden seien. Die Vorinstanz habe unzulässigerweise die Parteibehauptung der Beklagten übernommen, ohne zu diesem Sachverhalt Beweis zu führen (act. 34 Rz 23 und 33). Die vom Kläger ins Recht gelegten Schreiben [d.h. die Angebote vom 2. September 2015, 24. Mai 2016, 12. April 2017 und 29. März 2018] würden sodann belegen, dass er für die E. \_\_\_\_\_ wiederholt als "FMEA-Koordinator" eingesetzt worden sei. Dabei sei anzumerken, dass die Behauptung der Beklagten, wonach es sich bei I. \_\_\_\_\_ um eine potenzielle Neukundin handle, bestritten werde und schlicht falsch sei; I. \_\_\_\_\_ sei eine langjährige Kundin der E. \_\_\_\_\_, welche ihr regelmässig Aufträge erteile und für welche der Kläger – auch als Angestellter der Beklagten – wiederholt tätig gewesen sei (act. 34 Rz 24).

Seite 18/22 Die vorinstanzliche Erwägung, wonach der Kläger den Zusammenhang zwischen der "Prozessanalyse FMEA" und dem "SixSigma Green Belt Training" näher hätte darlegen und beweisen müssen, gehe fehl und verkenne die Rechtslage. Offenkundige und gerichtsnotorische Tatsachen sowie allgemein anerkannte Erfahrungssätze bedürften keines Beweises (Art. 151 ZPO). Es entspreche einem allgemein anerkannten Erfahrungssatz aus der Wissenschaft und könne verschiedensten (Online-)Lehrbüchern entnommen werden, dass die "FMEA" (Fehlermöglichkeits- und Einflussanalyse) der Hauptbestandteil von "SixSigma" (Managementsystem zur Prozessverbesserung und Methode des Qualitätsmanagements; aufgebaut in Beschreibung, Messung, Analyse, Verbesserung und Überwachung von [Geschäfts-]Vorgängen mit statistischen Mitteln) bilde. Diese decke den Teil "Analyse" des "SixSigma-Managementsystems" ab. Beim Zusammenhang zwischen "FMEA" und "SixSigma" handle es sich um einen allgemein anerkannten Erfahrungssatz aus der Wissenschaft, welcher keines Beweises bedürfe. Vor diesem Hintergrund sei auch die Schlussfolgerung der Vorinstanz, es sei nicht erstellt, dass das Angebot vom 29. März 2018 den in der E-Mail vom 6. April 2021 erwähnten Bereich "FMEA" betreffe, unhaltbar. Mit dem [Angebots-]Schreiben vom 29. März 2018 habe die E. \_\_\_\_\_ der langjährigen Kundin I. \_\_\_\_\_ eine Dienstleistung auf dem Gebiet "SixSigma-Training" und "FMEA-Analyse" angeboten, wobei der Kläger als Mitarbeiter eingesetzt worden sei. Es sei offensichtlich, dass er während seiner Anstellung bei der Beklagten für die E. \_\_\_\_\_ auf dem Gebiet "SixSigma" und "FMEA" tätig gewesen sei. Mit der E-Mail vom

### **E. 6.2.2**

Ebenfalls unhaltbar sei die vorinstanzliche Erwägung, wonach der Kläger auch unabhängig von seiner Anstellung bei der Beklagten für die E. \_\_\_\_\_ hätte tätig werden können. Der Kläger sei ja im Zeitpunkt der Anfrage vom 6. April 2021 noch bei der Beklagten angestellt gewesen. Es wäre ihm daher gar nicht möglich gewesen, für die E. \_\_\_\_\_ parallel zu seiner Anstellung bei der Beklagten als Freelancer tätig zu werden. Auf diesen Punkt habe der Kläger bereits in seinem Plädoyer an der Hauptverhandlung ausdrücklich hingewiesen. Die Vorinstanz habe sich damit aber nicht auseinandergesetzt und demzufolge übersehen,

dass der Kläger die Arbeiten hinsichtlich der Anfrage "K. \_\_\_\_\_" bei der E. \_\_\_\_\_ in seiner Funktion als Angestellter der Beklagten hätte ausführen sollen und die Beklagte diese Leistungen der E. \_\_\_\_\_ somit hätte in Rechnung stellen können. Insofern hätte die Anfrage "K. \_\_\_\_\_" sehr wohl Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation der Beklagten gehabt (act. 34 Rz 34 und 37).

### **E. 6.2.3**

Im Weiteren bemängelt der Kläger die von der Vorinstanz vorgenommene Interpretation des Kündigungsschreibens vom 27. April 2021. Die Beklagte habe nie behauptet, dass es sich beim Schreiben vom 27. April 2021 lediglich um den Vollzug des angeblichen Kündigungsschreibens vom 1. April 2021 handle. Dafür lägen keine Beweise vor. Die Vorinstanz interpretiere das Schreiben vom 27. April 2021 falsch und entgegen dessen Wortlaut: Der Titel des Schreibens laute "Kündigung Leistungen der C. \_\_\_\_\_ AG"; der Passus "wie bereits besprochen kündigen wir die Zusammenarbeit [...]" zeige zudem, dass auf das Schreiben vom 1. April 2021 kein Bezug genommen werde. Offensichtlich sei die Kündigung der Zusammenarbeit zwischen G. \_\_\_\_\_ und F. \_\_\_\_\_ vorgängig mündlich vereinbart und dann mit dem Schreiben vom 27. April 2021 schriftlich fixiert worden. Indem die Vorinstanz

Seite 19/22 von einem anderen Sachverhalt ausgehe, würdige sie den Sachverhalt unrichtig (act. 34 Rz 38 f.).

### **E. 6.2.4**

Zusammenfassend sei somit festzuhalten, dass der Kläger von der E. \_\_\_\_\_ auch nach der angeblichen Kündigung der Zusammenarbeit mit der Beklagten vom 1. April 2021 fest für längerfristige Projekte eingeplant worden sei. Zu diesem Zeitpunkt sei der Kläger noch bei der Beklagten angestellt gewesen sei. Die Kündigung der Zusammenarbeit könne folglich nicht am 1. April 2021 erfolgt sein, ansonsten die E. \_\_\_\_\_ den Kläger nicht weiter für langfristige Projekte hätte engagieren können. Entgegen den Erwägungen der Vorinstanz sei die Kündigung der Zusammenarbeit zwischen der E. \_\_\_\_\_ und der Beklagten tatsächlich erst am 27. April 2021 erfolgt. Somit bestehe zwischen dem Schreiben des Klägers vom

### **E. 6.3**

Die klägerischen Ausführungen vermögen den vorinstanzlichen Entscheid nicht umzustossen.

#### **E. 6.3.1**

Dem Kläger ist vorab insoweit zuzustimmen, als er – entgegen der Auffassung des Kantonsgerichts – nicht verpflichtet war, den Zusammenhang zwischen der "Prozessanalyse FMEA" und dem "SixSigma Green Belt Training" näher darzulegen und zu beweisen. Entgegen der Meinung des Klägers muss diesbezüglich allerdings nicht auf offenkundige und gerichtsnotorische Tatsachen bzw. allgemein anerkannte Erfahrungssätze zurückgegriffen werden. Dass die "Prozessanalyse FMEA" ein Bestandteil des "SixSigma Green Belt Training" ist, ergibt sich nämlich bereits aus der unbestritten gebliebenen Behauptung des Klägers, dass das "SixSigma Green Belt Training" im Wesentlichen aus der "Prozessanalyse FMEA" bestehe (act. 27 S. 6), womit sich diesbezüglich – mangels hinreichender Bestreitung der Beklagten – ein Beweis erübrigt (vgl. Art. 150 Abs. 1 und Art. 222 Abs. 2 ZPO; Urteil des Bundesgerichts 4A\_62/2021 vom

27. Dezember 2021 E. 4.1.3 f.). Im Weiteren hat der Kläger – entgegen der Ansicht der Beklagten (act. 38 Rz 18) – nicht erst in der Berufung behauptet, dass die Anfrage "K.\_\_\_\_\_" gemäss der E-Mail von F.\_\_\_\_\_. vom 6. April 2021 nicht von einer potenziellen Neukundin der E.\_\_\_\_\_, sondern von I.\_\_\_\_\_ gestellt wurde ("\_\_\_\_\_ = I.\_\_\_\_\_"). Vielmehr brachte er diese Tatsache bereits in seinem Parteivortrag an der Hauptverhandlung (und damit rechtzeitig) vor (act. 27 S. 5 f.). Die vorinstanzliche Feststellung, dass der Kläger für die E.\_\_\_\_\_ bei I.\_\_\_\_\_ tätig war, ist zudem unangefochten geblieben (vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 2.2; act. 32 E. 4.2).

### **E. 6.3.2**

Damit ist dem Kläger – wie die Beklagte zutreffend vorbringt (act. 38 Rz 20 und 27) – allerdings nicht geholfen. Es bleibt nämlich unbewiesen, dass er nach der Kündigung des Zusammenarbeitsvertrags zwischen der E.\_\_\_\_\_ AG und der Beklagten "im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses" bzw. "in seiner Funktion als Arbeitnehmer der Beklagten" bei der E.\_\_\_\_\_ im Bereich "FMEA" tätig werden sollte. Dass die Vorinstanz in diesem Zusammenhang die Beweislast dem Kläger auferlegte, ist nicht zu beanstanden, nachdem der Kläger mit der E-Mail von F.\_\_\_\_\_. vom 6. April 2021 seine Behauptungen zur Rückdatierung

Seite 20/22 des Kündigungsschreibens der E.\_\_\_\_\_ vom 1. April 2021 belegen wollte und die Beklagte dies bestritten hatte. Folglich oblag es dem Kläger, den Zusammenhang zwischen dem Zusammenarbeitsvertrag der Beklagten mit der E.\_\_\_\_\_ (und damit den klägerischen Dienstleistungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten für die E.\_\_\_\_\_.) und der E-Mail vom 6. April 2021 zu behaupten und nachzuweisen. Die Vorinstanz gelangte diesbezüglich zu Recht zum Schluss, dass dem Kläger dieser Beweis mangels entsprechender Offerten nicht gelungen ist: Er hat weder nachgewiesen, dass es sich bei "FMEA" um eine Dienstleistung handelte, die er im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten übernehmen sollte, noch ist rechtsgenügend erstellt, dass die in der E-Mail vom 6. April 2021 erwähnte Anfrage "K.\_\_\_\_\_" eine Leistung betraf, welche die Beklagte für die E.\_\_\_\_\_ erbringen sollte (vgl. vorne E. 6.1.3). Daran ändert auch der Hinweis der Vorinstanz nichts, wonach die von der Beklagten aufgezählten Aufgaben, die der Kläger im Rahmen seiner Anstellung bei ihr für die E.\_\_\_\_\_ erbracht habe, den Angaben im Kündigungsschreiben der E.\_\_\_\_\_ vom 1. April 2021 entsprechen. Damit ist der Nachweis für die strittigen Behauptungen des Klägers offenkundig nicht erbracht.

### **E. 6.3.3**

Entgegen der Auffassung des Klägers (act. 34 Rz 34 f.) setzte sich die Vorinstanz sodann sehr wohl mit seinem Einwand auseinander, wonach ein Einsatz als Freelancer für die E.\_\_\_\_\_ nicht möglich gewesen wäre, solange er noch bei der Beklagten angestellt gewesen sei (vgl. act. 32 E. 4.2). Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs des Klägers ist mithin ohne Weiteres zu verneinen. Ausserdem lässt sich der appellatorischen Kritik des Klägers, wonach die vorinstanzliche Erwägung "unhaltbar" sei, auch nicht ansatzweise entnehmen, inwiefern und weshalb er den angefochtenen Entscheid in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht als fehlerhaft erachtet. Damit sind die Anforderungen an eine hinreichende Begründung offensichtlich nicht erfüllt, weshalb diesbezüglich auf die Berufung nicht einzutreten ist (vgl. vorne E. 3.1 f.). Abgesehen davon ist – wie die Beklagte zu Recht vorbringt (act. 30 S. 4 und 6) – kein Grund ersichtlich, der es dem Kläger

verunmöglicht hätte, mit der E. \_\_\_\_\_ einen Freelance-Vertrag abzuschließen. Im Weiteren hat der Kläger – wie die Beklagte wiederum zu Recht bemerkt (act. 38 Rz 32) – in der Berufung erstmals behauptet, dass die Beklagte die Leistungen des Klägers hinsichtlich der Anfrage "K. \_\_\_\_\_" der E. \_\_\_\_\_ hätte in Rechnung stellen können und diese Anfrage sehr wohl Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation der Beklagten gehabt hätte (act. 34 Rz 37). Bei dieser Behauptung handelt es sich um ein unechtes Novum, weshalb der Kläger in der Berufung präzise hätte darlegen müssen, aus welchen Gründen er nicht in der Lage gewesen sei, diese Behauptung bereits vor erster Instanz in den Prozess einzubringen (vgl. vorne E. 3.3). Eine derartige Erklärung fehlt vollends, weshalb diese Behauptung nicht mehr berücksichtigt werden kann.

#### **E. 6.3.4**

Auch im Zusammenhang mit der Interpretation des Kündigungsschreibens vom 27. April 2021 kann dem Kläger nicht gefolgt werden. Entgegen seiner Auffassung (act. 34 Rz 39) hat die Beklagte hinreichend behauptet, dass dieses Schreiben nur die Rückgabe von Unterlagen, Schlüsseln etc. – mithin den Vollzug der bereits am 1. April 2021 ausgesprochenen Kündigung – betraf (act. 20 Rz 15; act. 30 S. 4 f.; act. 38 Rz 33). Im Übrigen übt der Kläger hinsichtlich der vorinstanzlichen Interpretation des Kündigungsschreibens vom 27. April 2021 in seiner Berufung wiederum nur pauschale Kritik, ohne sich mit der Begründung der Vorinstanz auseinanderzusetzen, weshalb auch diesbezüglich auf die Berufung nicht eingetreten

Seite 21/22 werden kann (vgl. vorne E. 3.1 f.). Zudem hielt die Vorinstanz zutreffend fest, dass sich der erste Satz "wie bereits besprochen, kündigen wir die Zusammenarbeit [...]" lediglich als Einleitung und nicht als eigentliche (erstmalige) Kündigung versteht und eine explizite Bezugnahme auf das ursprüngliche Kündigungsschreiben vom 1. April 2021 nicht erforderlich war (act. 32 E. 4.3).

#### **E. 6.3.5**

Im Weiteren wies die Vorinstanz darauf hin, dass F. \_\_\_\_\_ im Kündigungsschreiben vom 1. April 2021 erwähnt habe, dass er vom Kläger "heute" (d.h. am 1. April 2021) den Einzelnachweis erhalten habe, was ebenfalls darauf hindeute, dass das Kündigungsschreiben effektiv am 1. April 2021 ausgestellt worden sei. Ferner habe sich die Beendigung bzw. Veränderung der Zusammenarbeit mit der Beklagten bei der E. \_\_\_\_\_ bereits im März 2021 abgezeichnet. Diese Begründungen, welche die Vorinstanz ebenfalls zur Abweisung der Klage führten, hat der Kläger – wie die Beklagte zu Recht einwendet (act. 38 Rz 34) – nicht beanstandet, weshalb sie als erstellt zu gelten haben bzw. auf die Berufung auch insofern nicht einzutreten ist (vgl. vorne E. 3.1 f.).

#### **E. 7**

Nach dem Gesagten ist nicht erstellt, dass das Schreiben der E. \_\_\_\_\_ vom 1. April 2021 rückdatiert wurde. Folglich ist davon auszugehen, dass die E. \_\_\_\_\_ die Kündigung des Zusammenarbeitsvertrags gegenüber der Beklagten tatsächlich am 1. April 2021 und nicht erst am 27. April 2021 ausgesprochen hat. Die Vorinstanz hat daraus geschlossen, dass die Beklagte – aufgrund des Verlusts der einzigen Kundin – das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aus wirtschaftlichen Gründen (und nicht aufgrund des Schreibens des Klägers vom 6. April 2021) gekündigt hat. Dieser Schluss ist offenkundig richtig und vom Kläger denn auch nicht beanstandet worden. Die Berufung erweist sich somit als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist, soweit darauf einzutreten ist. Zugleich ist der erstinstanzliche

Entscheid vollumfänglich zu bestätigen.

## **E. 8**

Abschliessend bleibt über die Prozesskosten des Berufungsverfahrens zu befinden.

### **E. 8.1**

In arbeitsrechtlichen Verfahren bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 werden keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO). Dies gilt auch für das kantonale Rechtsmittelverfahren (Rüegg/Rüegg, Basler Kommentar, 3. A. 2017, Art. 114 ZPO N 2), weshalb keine Gerichtskosten zu erheben sind.

### **E. 8.2**

Davon unberührt ist jedoch die Pflicht zur Leistung einer Parteientschädigung an die Beklagte als obsiegende Partei (Art. 106 Abs. 1 ZPO), sofern – wie vorliegend – eine solche beantragt wurde (Rüegg/Rüegg, a.a.O., Art. 114 ZPO N 1). Hinsichtlich der Festsetzung der Parteientschädigung ist der im Berufungsverfahren noch in Betracht kommende Streitwert massgebend (§ 8 Abs. 1 AnwT). Dieser beträgt vorliegend CHF 30'000.00, woraus sich ein Grundhonorar der Rechtsanwälte von CHF 5'000.00 ergibt (§ 3 Abs. 1 AnwT). Dieses Grundhonorar ist im vorliegenden Fall auf zwei Drittel (= CHF 3'333.35) zu reduzieren (§ 8 Abs. 1 AnwT). Hinzuzurechnen sind einzig noch die Auslagenpauschale von 3 % (§ 25 Abs. 1 AnwT) und die Mehrwertsteuer von 7,7 % (§ 25a Abs. 1 AnwT), sodass die von der Beklagten geltend gemachte Parteientschädigung von CHF 3'727.30 (act. 41) als angemessen erscheint.

Seite 22/22 Urteilsspruch

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