

ZG_OBERGERICHT Z1 2025 20 vom 16. Dezember 2025

ZG Obergericht, 2025-12-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_obergericht_Z1_2025_20

FR: ZG_OBERGERICHT Z1 2025 20 du 16 décembre 2025

IT: ZG_OBERGERICHT Z1 2025 20 del 16 dicembre 2025

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Arbeitsvertrag (ohne Gleichstellungsgesetz)

Erwägungen

E. 1

Zum Berufungsverfahren ist einleitend Folgendes festzuhalten:

E. 1.1

Die Berufung ist bei der Rechtsmittelinstanz innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids schriftlich und begründet einzureichen (vgl. Art. 311 Abs. 1 ZPO). Das Berufungsverfahren ist als eigenständiges Verfahren ausgestaltet. Es dient nicht der Vervollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen. Entsprechend ist die Berufung nach Art. 311 Abs. 1 ZPO begründet einzureichen. Dabei muss der Berufungskläger aufzeigen, inwiefern und weshalb er den angefochtenen Entscheid in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht als fehlerhaft erachtet bzw. weshalb (zulässige) Noven oder neue Beweismittel einen anderen Schluss aufdrängen. Um diesen Anforderungen nachzukommen, genügt es nicht, wenn der Berufungskläger lediglich auf seine Vorbringen vor erster Instanz verweist, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshandlungen zufriedengibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Vielmehr muss er im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnen, die er beanstandet, sich mit ihnen argumentativ auseinandersetzen und die Aktenstücke nennen, auf denen seine Kritik beruht. Die Begründung muss hinreichend explizit sein, sodass sie vom Berufungsgericht einfach nachvollzogen werden kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_242/2025 vom 9. September 2025 E. 2.1.2; 4A_255/2021 vom 22. März 2022 E. 3.1.6; BGE 142 III 413 E. 2.2.2 und 2.2.4).

Seite 5/28

E. 1.2

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 das Berufungsgericht 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 (Urteil des Bundesgerichts 5A_219/2025 vom 2. April 2025 E. 3.2; 5A_452/2022 vom 11. April 2023 E. 4.2.1; je m.w.H.).

E. 1.3

Eine Nachreichung der Begründung nach Ablauf der Rechtsmittelfrist ist unzulässig. Selbst ein zweiter Schriftenwechsel, auf dessen Durchführung kein absoluter Anspruch besteht, gestattet nicht, die Berufungsschrift nachzubessern oder gar zu ergänzen. Dasselbe gilt erst recht für die Ausübung des sogenannten Replikrechts, bei dem es von vornherein nur darum geht, zu in die Akten des Verfahrens aufgenommenen Eingaben Stellung nehmen zu können. Ein – sich im Rahmen des Streitgegenstands bewegendes – neues juristisches Argument kann gegebenenfalls vorgetragen werden, wenn der Prozessgegner zulässigerweise neue Tatsachen oder Beweismittel in das Berufungsverfahren eingebracht hat (Urteil des Bundesgerichts 5A_7/2021 vom 2. September 2021 E. 2.2 m.w.H.).

E. 1.4

Das Berufungsgericht verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache und kann das erstinstanzliche Urteil sowohl auf rechtliche wie tatsächliche Mängel hin überprüfen (vgl. Art. 310 ZPO). Das bedeutet aber nicht, dass das Berufungsgericht gehalten ist, von sich aus alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Es hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der in der schriftlichen Begründung gegen das erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen zu beschränken (BGE 147 III 176 E. 4.2.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_194/2024 vom 11. Oktober 2024 E. 4.2.2.2; 4A_258/2024 vom 24. Mai 2024 E. 2.2).

E. 1.5

Im Berufungsverfahren werden neue Vorbringen (sog. Noven) nur noch unter den Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO berücksichtigt. Dabei wird praxisgemäss zwischen echten und unechten Noven unterschieden. Unechte Noven sind Tatsachen und Beweismittel, die bereits bei Ende der erstinstanzlichen Hauptverhandlung entstanden sind. Wer solche unechten Noven im Berufungsverfahren einbringen will, hat detailliert darzulegen, weshalb er die Tatsache oder das Beweismittel nicht schon vor erster Instanz vorbringen konnte (Urteil des Bundesgerichts 4A_518/2023 vom 18. April 2024 E. 3.4.1). Neu ist eine Tatsache auch, wenn sie aus einer im erstinstanzlichen Verfahren eingereichten Beilage hervorgeht, ohne dass sich eine Partei in einer Rechtschrift oder einem Parteivortrag darauf berufen hat (Urteil des Appellationsgerichts Basel-Stadt ZB.2019.7 vom 13. Mai 2019 E. 1.4.1; Urteil des Obergerichts Zürich LA160043 vom 23. August 2017 E. 4.7.2; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 4A_309/2013 vom 16. Dezember 2013 E. 3.2).

E. 1.6

Die vorliegende Berufungsschrift der – anwaltlich vertretenen – Beklagten genügt den vorerwähnten Anforderungen an die Begründung einer Berufung über weite Strecken nicht.

E. 1.6.1

Die Beklagte zitiert zwar jeweils die von ihr kritisierten Erwägungen des angefochtenen Entscheids. Sie nimmt diese Erwägungen aber lediglich zum Anlass, um – oft über mehrere Sei-

Seite 6/28 ten hinweg – eigene Behauptungen zum Sachverhalt aufzustellen und den Ablauf der Ergebnisse aus ihrer Sicht zu schildern. Dabei legt sie nicht ansatzweise dar, dass

und wo sie diese Behauptungen im vorinstanzlichen Verfahren bereits vorgebracht haben oder weshalb es sich um zulässige Noven handeln soll (vgl. act. 64 Rz 9 ["resultierte ein erheblicher Umsatzrückgang"], Rz 10 ["In der Schweiz kommt hier etwa regelmässig 'Felix Muster' oder 'Max Muster zum Einsatz'"], Rz 12 ["alle Kundendaten der Berufungsklägerin unter einer frei zugänglichen Internetadresse"], Rz 13 ["dass sämtliche in Rz. 7 aufgeführten Gründe mündlich und in Anwesenheit diverser Zeugen gegenüber der Berufungsbeklagten ausgesprochen wurden"], Rz 16 ["weder über Erfahrung noch über die notwendige Expertise verfügt"], Rz 18 ["gar nicht in der Lage, eine Ermächtigung für den Beizug von Freelancern bei Programmier Tätigkeiten zu erteilen"], Rz 19 ["über keinerlei inhaltliche Kenntnisse bezüglich des Arbeitsprodukts verfügte"], Rz 21 ["doch dies ist klarerweise nicht im Sinne der Softwareentwicklung bzw. des Outsourcings von Softwareentwicklungen zu verstehen"], Rz 23 ["Diese Vorkenntnisse hatte nur Frau I. _____"], Rz 24 ["noch das Wissen von Herrn G. _____ dazu zu bejahen"], Rz 26 ["veralteten Logo"], Rz 30 ["dessen Zweck darin besteht, die Chronologie der Softwareentwicklung festzuhalten"], Rz 32 ["dass die Entscheidungsträgerin bei der Berufungsklägerin über keine besonderen IT-Kenntnisse verfügt"], Rz 35 ["ist nach hier vertretener Auffassung auch genügend substantiiert worden"], Rz 41 ["von dieser Überprüfung kaum tangiert"], Rz 42 ["Berufungsklägerin war für eine qualitative Bewertung der Programmierarbeiten zwingend auf eine fachkundige Person angewiesen"], Rz 43 ["Die Besprechung mit der Berufungsbeklagten diente entgegen der vorinstanzlichen Erwägungen sehr wohl der Sicherstellung der Fortführung der operativen Tätigkeiten sowie der Klärung der Tatsachen"], Rz 44 ["das Mac-Book der Berufungsklägerin an sich riss"], Rz 45 ["Der endgültige Entschluss von J. _____ als Inhaberin und Geschäftsführerin der Berufungsklägerin, der Berufungsbeklagten fristlos zu kündigen, formte sich entsprechend auch erst aufgrund der aus dem Gespräch vom 24. November 2022 gewonnenen Erkenntnisse"], Rz 46 ["dass der Berufungsbeklagten am 24. November 2022 vor Aussprache der fristlosen Kündigung konkrete Fragen gestellt wurden in Bezug auf die Ausführung der Arbeit"], Rz 47 ["wurde in act. 27 klar bestritten"], Rz 48 ["widersprach den Darstellungen der Berufungsbeklagten diametral"], Rz 49 ["da über diese Plattform der Löwenanteil des Marketings und auch die Auswertung dieser Marketing-Aktivitäten lief"], Rz 50 ["den Willen, den Laptop dauerhaft zu entziehen, indem sie beim Verlassen der Geschäftsräumlichkeiten mitteilte, dass der Laptop ihr gehöre"], Rz 52 ["der Wert des Laptops CHF 300 überstieg"], Rz 60 ["keinerlei wirtschaftliche Folgen"], Rz 64 ["in toto beanstandet"], Rz 65 ["auch an mehrfacher Stelle bestritten"]; die Aufzählung samt Stichwörtern in eckigen Klammern ist beispielhaft und nicht abschliessend).

E. 1.6.2

Die Vorbringen der Beklagten in den vorgenannten Randziffern gehen nicht über appellatorische Kritik hinaus. Eine argumentative Auseinandersetzung mit den Erwägungen der Vorinstanz fehlt genauso wie präzise Verweise auf die im vorinstanzlichen Verfahren vorgebrachten Behauptungen und Beweismittel (vgl. dazu auch Hungerbühler, in: Brunner/Schwander/Vischer [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. A. 2025, Art. 311 ZPO N 39; Hurni, Zum Rechtsmittelgegenstand im Schweizerischen Zivilprozessrecht, 2018, N 529 ff.; Urteil des Bundesgerichts 4A_302/2024 vom 13. September 2024 E. 2.2 und 3.1; 4A_217/2023 vom 13. Oktober 2023 E. 3.3.1; 4A_204/2021 vom 7. Juni 2021 E. 2.2; 5A_467/2020 vom 7. September 2020 E. 4.3). Das Erfordernis solcher Verweise ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass Tatsachen bereits in den erstinstanzlichen Schriftsätzen hinreichend detailliert behauptet

und dargelegt werden müssen. Damit sollen der Rahmen des Verfahrens abge-

Seite 7/28 steckt, eine gewisse Transparenz gewährleistet und eine wirksame Anfechtung durch die Gegenpartei ermöglicht werden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_112/2023 vom 10. Juli 2023 E. 4.4.2; Urteil des Obergerichts Zug Z1 2023 48 vom 27. August 2025 E. 7.3.1).

E. 1.6.3

Folglich ist auf diese Vorbringen nicht einzutreten. Soweit nachfolgend dennoch darauf eingegangen wird, erfolgt dies bloss im Sinne einer Zusatzbegründung.

E. 1.7

Vereinzelt nimmt die Beklagte in der Berufung Bezug auf genau bezeichnete Stellen der Rechtsschriften im vorinstanzlichen Verfahren. In formeller Hinsicht genügend ist beispielsweise der Verweis in der Berufung (act. 64 Rz 22) auf act. 27 Rz 15 und act. 37 Rz 42 samt der dazugehörigen Behauptung, was sich aus diesen Fundstellen ableiten lässt (dasselbe gilt für die Verweise in act. 64 Rz 29, 54 und 58). Der Verweis auf act. 1 Rz 9 (bei act. 64 Rz 28) ist zwar präzise. Allerdings erwähnt die Beklagte diese Fundstelle nur, um einzuwenden, bei der klägerischen Behauptung (in act. 1 Rz 9), wonach I. _____ und J. _____ eng befreundet seien, handle es sich um ein "unsubstanziertes Vorbringen". Die Beklagte begründet nicht, weshalb dieses Vorbringen unsubstanziert sein soll. Auch in diesem Punkt erfüllt die Berufung die Begründungsanforderung nicht. Abgesehen davon war die Behauptung der Klägerin über die enge Freundschaft schlüssig, sodass die Klägerin ihrer Behauptungslast nachkam. Die Beklagte hätte folglich diese Behauptung bestreiten müssen (Bestreitungslast), damit die Klägerin – im Falle der Bestreitung – entsprechend hätte substantzieren können (Substanziierungslast; vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_33/2025 vom 6. Mai 2025 E. 3.1). Eine Bestreitung durch die Beklagte erfolgte jedoch nicht.

E. 1.8

Nicht einzugehen ist sodann auf die Behauptungen der Beklagten in der Replikeingabe vom 29. September 2025. Soweit nämlich die Beklagte darin ihre Ausführungen in der Berufung nachzubessern oder zu ergänzen versucht, ist sie damit nicht zu hören. Im Übrigen legt die Beklagte auch nicht dar, dass erst zulässige neue Tatsachen oder Beweismittel in der Berufungsantwort sie zu diesen Ausführungen veranlasst hätten (vgl. vorne E. 1.3).

E. 2

Die Vorinstanz hielt die von der Beklagten gegenüber der Klägerin am 24. November 2022 ausgesprochene fristlose Kündigung für ungerechtfertigt im Sinne von Art. 337 OR. Dies begründete sie – zusammengefasst – wie folgt:

E. 2.1

Der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer könne das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen (Art. 337 Abs. 1 OR). Als wichtiger Grund gelte namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden dürfe (Art. 337 Abs. 2 OR). Ob die einem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreiche, lasse sich nicht allgemein sagen, sondern hänge von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Berufliches Versagen bzw. Schlechterfüllung der Arbeitspflicht sei in aller

Regel kein Grund für die fristlose Auflösung. Anders sei es nur, wenn die schlechte Leistung auf grobem Verschulden beruhe oder beweise, dass der Arbeitnehmer falsche Angaben über seine beruflichen Fähigkeiten gemacht habe oder total unfähig für die Aufgabe sei, die er übernommen habe. Umstände, die erst nach der fristlosen Kündigung eingetreten seien, könnten keine Berücksichtigung mehr finden. Die Beweislast für die Tatsachen, aus denen die Berechtigung zur und Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung abgeleitet werde, obliege der Partei, welche die fristlose Kündigung erkläre. Mit der Beweislast einher gingen die Behauptungs-

Seite 8/28 und die Substanziierungslast. Das Beweisverfahren diene nicht dazu, fehlende Behauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen, sondern setze solche vielmehr voraus (act. 60 E. 3.1.1- 3.1.5).

E. 2.2

In der schriftlichen fristlosen Kündigung vom 24. November 2022 werde zur Begründung der Kündigung Folgendes festgehalten: "Wir haben in Erfahrung gebracht, dass Sie Teilbereiche der Ihnen obliegenden Arbeiten durch Drittpersonen erledigen lassen". An diese Begründung sei die Beklagte insofern gebunden, als sie keine Gründe mehr nachschieben könne, die ihr im damaligen Zeitpunkt bereits bekannt gewesen seien. Im vorliegenden Verfahren habe die Beklagte folgende Vorwürfe gegen die Klägerin vorgebracht: [1] Die Klägerin habe ihr zugewiesene Arbeiten ohne Einverständnis der Beklagten an Freelancer delegiert; [2] sie habe Daten gelöscht, um dies zu vertuschen; [3] sie habe die Freelancer über die Firmenkreditkarte bezahlt und die Beklagte dadurch finanziell geschädigt; [4] sie habe Daten der Beklagten und ihrer Kundinnen preisgegeben; [5] sie habe gar nie über die nötigen IT-Fähigkeiten verfügt; [6] sie habe mit der von ihr für die Software-Entwicklung erstellten Arbeitsplattform eine gravierende Sicherheitslücke geschaffen; und [7] sie habe Firmeneigentum entzogen. Bei grosszügiger Betrachtung könnten die Vorwürfe 1, 3 und 4 als in der Kündigungsbegründung enthalten verstanden werden. Sei der Beizug von Freelancern mit Wissen und Willen der Beklagten erfolgt, wie die Klägerin geltend mache, komme den Vorwürfen 3 und 4 aber ohnehin keine eigenständige Bedeutung mehr zu. Würden Freelancer beigezogen, gehe dies nämlich zwangsläufig mit Kosten einher. Das Löschen von Daten [2] finde in der Kündigung keine Erwähnung. Darin könne folglich kein zu berücksichtigender Kündigungsgrund liegen. Das selbe gelte für den Vorwurf, die Klägerin habe die Beklagte über ihre IT-Kompetenzen getäuscht [5] und eine gravierende IT-Sicherheitslücke [6] geschaffen. Der angebliche Entzug von Firmeneigentum [7] soll sich erst nach der Kündigung zugetragen haben. Darin könne demnach auch kein legitimer Grund für die fristlose Kündigung liegen. Im Zentrum stehe somit der Vorwurf, die Klägerin habe ohne Einverständnis der Beklagten Freelancer für die Programmierung einer Kassensystem-Software sowie einer Mobile-App beigezogen (act. 60 E. 3.2 f.).

E. 2.3

Die persönliche Arbeitsleistung sei nicht zwingend vorgeschrieben. Vielmehr könne das Gegenteil abgemacht werden oder sich sogar aus den Umständen ergeben. Vorliegend sei unbestritten, dass die Klägerin für die Erstellung der Codes K. _____ beigezogen habe. Dem Zeugen G. _____ sei bekannt gewesen, dass die Klägerin Freelancer beigezogen habe. Dass G. _____ vom Freelancer-Einsatz konkret für das Software- und das App-Projekt nichts gewusst habe und auch mit den Details nicht vertraut gewesen sei,

schade der Klägerin nicht. Sie habe aufgrund der Umstände – der Beizug von Freelancern sei für ihre übrigen Aufgaben erlaubt bzw. gar erwünscht gewesen – davon ausgehen dürfen, dass sie auch für die Programmierung der App und der Kassen-Software auf die Unterstützung eines Freelancers habe zurückgreifen dürfen. Besondere Gründe, weshalb die Klägerin hätte wissen müssen, dass gerade in diesen Fällen der Beizug von Freelancern entgegen der sonst üblichen Praxis verboten gewesen sei, habe die Beklagte nicht vorgebracht und seien auch nicht ersichtlich. Aus den Kreditkartenabrechnungen ergebe sich, dass zumindest im Januar 2022 drei Zahlungen an L._____ unter dem Code x._____ abgerechnet und genehmigt worden seien. Dieser Code stehe gemäss Buchhaltungsglossar für "Software". Somit sei erstellt, dass die abgerechneten L._____ -Einsätze nicht nur das Digital Marketing betroffen hätten, wie die Beklagte behauptet. Dafür wäre gemäss Buchhaltungsglossar der Code

Seite 9/28 y._____ zu verwenden gewesen. Für die Kontrolle der Kreditkartenabrechnungen sei I._____ zuständig gewesen. Während der Abwesenheit von I._____ (Mutterschaftsurlaub) hätte G._____ die Kontroll-Häcken selbst gesetzt. Es treffe somit nicht zu, dass es in dieser Zeit an einer effektiven Kontrolle gefehlt hätte. Nicht relevant sei, ob auch J._____ umfassend über den Beizug von Freelancern informiert gewesen sei. Die Beklagte müsse sich das Wissen des Co-CEO G._____ wie auch das ihrer Buchhalterin I._____ anrechnen lassen. Allfällige geschäftsleitungsinterne Kommunikationsprobleme lägen im Verantwortungsbereich der Beklagten und könnten der Klägerin nicht zum Nachteil gereichen (act. 60 E. 3.4.1-3.4.5).

E. 2.4

Was die Beklagte zur Rechtfertigung der fristlosen Kündigung vortrage, überzeuge nicht. Sie stütze ihre Argumentation wesentlich auf die "Analyse" der M._____ GmbH. Diese sei jedoch inhaltlich nicht aussagekräftig. Das Dokument trage weder Datum noch Unterschrift. Es gehe daraus auch nicht hervor, was die Aufgabenstellung gewesen und wie genau vorgegangen worden sei. Es handle sich um eine 12-seitige PowerPoint-Präsentation, die stichwortartige und in ihrer Herleitung nicht nachvollziehbare Behauptungen enthalte. Zur letztlich entscheidenden Frage, ob eine Einwilligung der Beklagten zum Beizug von Freelancern vorgelegen habe oder die Klägerin zumindest von einer solchen habe ausgehen dürfen, lasse sich der "Analyse" ohnehin nichts entnehmen. Die Beklagte argumentiere weiter, die angeblich umfangreiche Löschung des Bearbeitungsverlaufs im "Git-Repository" beweise, dass die Klägerin versucht habe zu vertuschen, dass sie diese Arbeiten an K._____ ausgelagert habe. Dies ergebe, so die Vorinstanz, jedoch keinen Sinn. Die Klägerin anerkenne den Beizug. Sie habe plausibel dargelegt, dass sie unnötige Versionen habe löschen lassen, weil man ihr gesagt habe, die Programme würden von Dritten überprüft und dafür sei nur die aktuelle Version massgebend. Abgesehen davon hätte der Klägerin die Löschung nur eines Teils des Bearbeitungsaufwands ohnehin nichts genützt, wenn sie den Beizug von K._____ hätte verheimlichen wollen. Wie die Beklagte selbst ausführe, seien auch das "Git-Repository" selbst und die darin enthaltenen (noch nicht gelöschten) Dateien von K._____ erstellt worden. Aus der von der Klägerin ausgesprochenen Kündigung könne die Beklagten ebenfalls nichts zu ihren Gunsten ableiten (act. 60 E. 3.4.6).

E. 2.5

Die fristlose Kündigung sei somit objektiv nicht gerechtfertigt gewesen. Dies umso weniger, als die Klägerin das Arbeitsverhältnis bereits selbst per 31. Dezember 2022 gekündigt habe. Im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung hätte das Arbeitsverhältnis ohnehin nur noch gut einen Monat gedauert. An die Gründe, welche die fristlose Kündigung rechtfertigen könnten, wären demnach erhöhte Anforderungen zu stellen gewesen. Ob die Beklagte rechtzeitig – im Normalfall zwei bis drei Arbeitstage nach vollständiger Kenntnis [der Pflichtverletzungen] – gekündigt habe, lasse sich anhand der Behauptungen der Beklagten nicht erstellen. So sub- stanziere sie nirgends konkret, wann sie von den "Erkenntnissen" von N. _____ und der M. _____ GmbH erfahren habe. Dies könne irgendwann im Zeitraum zwischen dem 15. und dem 24. November 2022 gewesen sein. Bei diesem Ergebnis könne in antizipierter Beweiswürdigung auf die Abnahme weiterer Beweise verzichtet werden. Neue relevante Erkenntnisse seien nicht zu erwarten. Über unzureichend substantiierte Behauptungen sei gar nicht erst Beweis zu führen (act. 60 E. 3.5-3.7).

E. 3

Auf die zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz über die Rechtsgrundlagen der fristlosen Kündigung nach Art. 337 OR (vorne E. 2.1) kann verwiesen werden (zur Zulässigkeit eines Seite 10/28 solchen Verweises vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_229/2024 vom 25. Juli 2024 E. 4.2). Nachfolgend ist auf die Sachverhaltsrügen der Beklagten einzugehen.

E. 3.1

Mit Bezug auf die Kündigungsgründe bringt die Beklagte vor, die finanzielle Schädigung habe die Klägerin nicht bloss durch unautorisierte Zahlungen mittels Firmenkreditkarte, insbesondere zur Bezahlung der Freelancer, erzielt. Sie habe sich insbesondere auch für längere Zeit geweigert, zahlreiche Passwörter herauszugeben. Die Beklagte habe die für ihre Geschäftstätigkeiten vitalen Online-Marketing- und Verkaufsmassnahmen mangels Mitwirkung der Klägerin nicht erhältlich machen können. Daraus habe ein erheblicher Umsatzrückgang resultiert (act. 64 Rz 9). Diese Ausführungen gehen an der Sache vorbei. Die Beklagte legt nämlich nicht dar, dass das Vorenthalten von Passwörtern und dergleichen, das über eine längere Zeit gedauert haben soll, für die fristlose Kündigung ausschlaggebend waren. In der Kündigungsbegründung vom 24. November 2022 waren diese Gründe nicht erwähnt und die Beklagte macht keine nachvollziehbaren Angaben dazu, weshalb ihr die Erwähnung nicht möglich gewesen wäre. Wenn das Vorenthalten von Passwörtern über eine "längere Zeit" gedauert haben soll, hätte die Beklagte dies ohne Weiteres im – vorbereiteten (act. 64 Rz 45) oder innert kurzer Zeit niedergeschriebenen (act. 64 Rz 13) – Kündigungsschreiben aufführen können. Ausserdem legt die Beklagte nicht dar, dass sie diese Behauptungen bereits im erstinstanzlichen Verfahren vorgebracht hat oder diese Behauptungen ein zulässiges Novum darstellen (vgl. vorne E. 1.6).

E. 3.2

Weiter macht die Beklagte geltend, auch die Verletzung der Geheimhaltungspflicht sei als eigenständige Begründung der Kündigung anzusehen. Die Bekanntgabe von Kundendaten oder die Einspeisung echter Kundendaten seien nicht notwendig gewesen. Es sei zudem zu berücksichtigen, dass die Beklagte zu den Handlungen der Klägerin gar nicht hätte einwilligen dürfen, da die Voraussetzungen nach Art. 16 f. DSG nicht erfüllt gewesen seien. Die Vorinstanz habe in keinem Fall eine implizite oder anderweitige Einwilligung in das Vorgehen der Klägerin unterstellen dürfen (act. 64 Rz 10). Abgesehen davon, dass die

Beklagte auch hier jeglichen Verweis auf ihre Ausführungen im vorinstanzlichen Verfahren oder eine Begründung für die Zulässigkeit neuer Behauptungen vermissen lässt (vgl. vorne E. 1.6), überzeugen diese Einwände auch in der Sache nicht. Wesentlich ist nämlich, wie die Vorinstanz zutreffend ausführte, dass die Beklagte keinen Grund nannte, weshalb die Klägerin (damals) hätte wissen müssen, in welchen Fällen der Beizug von Freelancern ausgeschlossen sein soll. Was die Beklagte an dieser Stelle in der Berufungsschrift vorbringt, hat nichts mit dem zu tun, was sie seinerzeit gegenüber der Klägerin kommuniziert hat oder die Klägerin aus anderen Gründen hätte wissen müssen. Mithin ist darauf nicht näher einzugehen.

E. 3.3

Die Beklagte ist weiter der Ansicht, die Löschung von Daten sei im Kündigungsschreiben erwähnt worden, da dies unter die im Kündigungsschreiben aufgeführte Verletzung der Treuepflicht zu subsumieren sei (act. 64 Rz 11). Dieses Argument ist offensichtlich unzutreffend, sind doch in der Begründung der Kündigung die konkreten (spezifischen) Verfehlungen zu nennen. Abstrakte Formulierungen sind unge-

Seite 11/28 nützlich (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A. 2012, Art. 337 OR N 19 und Art. 335 OR N 16). Dasselbe gilt für den – mit demselben Argument vertretenen – Einwand der Beklagten, auch die erfolgte Täuschung sei im Kündigungsschreiben erwähnt worden (vgl. act. 64 Rz 12). Schliesslich ist es nicht notorisch (und hätte entsprechend von der Beklagten im vorinstanzlichen Verfahren behauptet und bewiesen werden müssen), dass es nur "eine Frage der Zeit" gewesen wäre, bis die Kundendaten der Beklagten von der Suchmaschine Google gefunden worden wären (vgl. act. 64 Rz 12). Die Funktionsweise von Google zum damaligen Zeitpunkt, die Zugänglichkeit der von der Klägerin verwendeten URL sowie die weiteren (allenfalls) relevanten technischen Umstände sind keine bekannten Tatsachen im Sinne von Art. 151 ZPO. Es handelt sich nämlich dabei nicht um Tatsachen, die alle kennen oder an denen vernünftigerweise nicht gezweifelt werden kann, oder um Umstände, die der allgemeinen sicheren Wahrnehmung zugänglich sind (vgl. Guyan, Basler Kommentar,

E. 3.4

Die Beklagte rügt, beim Gespräch vom 24. November 2024 seien sämtliche Punkte thematisiert worden, die zur hernach ausgesprochenen Kündigung geführt hätten. Die Fixierung der Vorinstanz auf die innert kurzer Zeit niedergeschriebene Kündigungsbegründung greife daher zu kurz (act. 64 Rz 13 und ferner Rz 57). Zunächst ist unklar, ob die Beklagte das Kündigungsschreiben am 24. November 2024 "innert kurzer Zeit niedergeschrieben" haben will oder ob sie – wie sie an anderer Stelle behauptet (act. 64 Rz 45) – das Schreiben (nebst anderen Schreiben wie beispielsweise eines für die ordentliche Kündigung) bereits vorbereitet hatte und bloss noch aushändigte. Die Beklagte verstrickt sich in Widersprüche. Ausserdem fehlt eine Begründung, weshalb sie die weiteren Gründe – selbst wenn diese erst am 24. November 2022 noch besprochen worden wären – nicht im Kündigungsschreiben hätte auführen können, unabhängig davon, ob das Schreiben vorbereitet war oder nicht. Denn einerseits fand das Gespräch in den Büroräumlichkeiten der Beklagten statt. Andererseits bestand gemäss Darstellung der Beklagten der Verdacht bereits vor diesem Gespräch, und zwar insbesondere aufgrund der "Analyse" der M. _____ GmbH. Hinzu kommt, dass die Beklagte – soweit ersichtlich – weder die eine noch die andere Variante des von ihr geschilderten Ablaufs vorinstanzlich in das Verfahren

einbrachte. Die Vorinstanz stellte folglich zu Recht darauf ab, dass der einzige zu berücksichtigende Grund für die fristlose Kündigung vom 24. November 2022 der angeblich unbefugte Beizug von Freelancern war.

E. 3.5

Schliesslich moniert die Beklagte, die Aussagen des Zeugen G._____ würden ihre Darstellung untermauern. Der Zeuge habe stets sehr deutlich gesagt, dass die Klägerin "lediglich für Marketingtätigkeiten" ermächtigt gewesen sei, Freelancer beizuziehen (act. 64 Rz 15 f.). An keiner der Stellen im Protokoll der Zeugenbefragung, auf welche die Beklagte verweist, macht der Zeuge diese Aussage, weder "sehr deutlich" noch andeutungsweise (vgl. act. 45 Ziff. 25, 33, 34, 52, 53 und 80). Vielmehr sagte er im Allgemeinen aus, dass der Beizug von Freelancern im Informatikbereich üblich sei. Eine Unterscheidung zwischen verschiedenen Bereichen der Informatik traf er nicht. Er gab lediglich an einer Stelle an, die Programmierung von Apps habe nicht in seinem Bereich gelegen (act. 45 Ziff. 53). Dass der Zeuge oder eine andere Person in Tätigkeitsbereichen, für die nicht der Zeuge zuständig war, Vorgaben für den Einsatz von Freelancern gemacht haben soll, behauptete weder der Zeuge in der Befra-

Seite 12/28 gung noch die Beklagte substantiiert in ihren Rechtsschriften. Insbesondere ist nicht ersichtlich, wer der Klägerin dies in welcher Form mitgeteilt haben soll oder gestützt worauf die Klägerin dies von sich aus hätte erkennen sollen. Die Aussage des Zeugen, wonach die Klägerin aufgrund ihrer vielschichtigen Arbeit "auch" sein Einverständnis erhalten habe, für einzelne Projekte Freelancer zu involvieren (act. 45 Ziff. 79), untermauert die Behauptung der Beklagten nicht. Wie die Klägerin richtig einwendet, ist unklar, wie das "auch" in dieser Aussage zu verstehen ist. So kann sich das "auch" darauf beziehen, dass andere Personen ebenfalls ein Einverständnis gaben, oder das "auch" kann implizieren, dass der Beizug wegen des grossen Arbeitsumfangs (der vielschichtigen Arbeit) erlaubt war (act. 69 Rz 19). Am ehesten ist aber davon auszugehen, dass der Zeuge G._____ dem Wort "auch" überhaupt keine Bedeutung zumass, zumal – wie erwähnt – die Programmierung von Apps nicht in seinem Zuständigkeitsbereich lag. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte, wäre es an der Beklagten gelegen, gegenüber der Klägerin von Anfang an klare Verhältnisse zu schaffen und den sonst üblichen Beizug von Freelancern für die Programmierung ausdrücklich zu verbieten.

E. 3.6

Soweit die Beklagte in der Berufung dementiert, dass die Klägerin den Freelancer konstant begleitete und überwachte (act. 64 Rz 19), übersieht sie, dass die Vorinstanz die entsprechenden Behauptungen der Klägerin für unbestritten hielt. Folglich hätte die Beklagte in der Berufung unter Verweis auf konkrete Stellen in vorinstanzlichen Rechtsschriften aufzeigen müssen, dass sie diese klägerischen Behauptungen bereits im vorinstanzlichen Verfahren bestritten hat. Dies tut sie jedoch nicht. Mithin fehlt es erneut an einer Auseinandersetzung mit dem vorinstanzlichen Entscheid (vgl. vorne E. 1.1 und 1.6).

E. 3.7

Sodann geht die Beklagte im Zusammenhang mit den fraglichen von der Klägerin eingereichten Kreditkartenabrechnungen auf die verschiedenen BuchhaltungsCodes und deren Bedeutung sowie die Kontrolle der Abrechnungen, welche während des Mutterschaftsurlaubs von I._____ unzureichend gewesen sei, ein (vgl. act. 64 Rz 21-23). Sie legt aber erneut nicht dar, dass sie diese Behauptungen bereits vorinstanzlich

aufgestellt hat oder diese im Berufungsverfahren noch als Noven zu berücksichtigen sind (vorne E. 1.6). Abgesehen davon begründet sie nicht, weshalb bei Verwendung des Codes y._____ "die Alarmglocken", die angeblich bei der Kontrollinstanz hätten läuten müssen, nicht geläutet haben. Genauso wenig erläutert sie, inwiefern die Klägerin damit rechnen konnte, dass die Alarmglocken nicht läuten würden. Die Beklagte hätte zumindest darlegen müssen (im Übrigen bereits vor erster Instanz), weshalb die angeblich unzureichende Kontrolle bzw. die unzureichende Organisation der Klägerin anzulasten oder der Klägerin ein Missbrauch dieser unzureichenden Organisation vorzuwerfen ist. Allein der Umstand, dass I._____ die mit den Unternehmensfinanzen und Betriebsgepflogenheiten am besten vertraute Person ist, wie die Beklagte behauptet, bedeutet noch nicht, dass die Klägerin während deren Abwesenheit keine verlässliche Kontrolle mehr erwarten durfte. Die vorinstanzliche Erwägung, wonach G._____ während der Abwesenheit von I._____ die Abrechnungen kontrollierte, blieb unangefochten. Dass die Klägerin hätte wissen müssen, dass bei der Kontrolle durch G._____ nicht von einer "effektiven Kontrolle" gesprochen werden konnte, behauptet die Beklagte – soweit ersichtlich – nirgends. Die Beklagte nennt keine stichhaltigen Hinweise dafür, dass die Klägerin den Beizug des Freelancers K._____ verschleiern wollte und sich hierzu irgendwelcher Machenschaften bediente. Mangels tauglicher Behauptungen waren auch keine Beweise abzunehmen. Die Beweisabnahme dient nicht dazu, fehlende Be-

Seite 13/28 hauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen, sondern setzt solche vielmehr voraus (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_539/2024 vom 7. Januar 2025 E. 3.3). Soweit die Beklagte an dieser oder an anderen Stellen (vgl. etwa act. 64 Rz 34-37) die unterlassene Beweisabnahme rügt, unterlässt sie es jeweils darzulegen, wo und weshalb sie vor erster Instanz überhaupt genügende Behauptungen aufgestellt hat. Zudem unterlässt sie es auch, die Beweisanträge zu wiederholen (vgl. BGE 144 III 394 E. 4.2). Wo sie dies ausnahmsweise dennoch tut (act. 64 Rz 36 in fine), legt sie nicht dar und ist nicht ersichtlich, inwiefern die zu beweisenden Sachverhalte ("Sicherheitslücke", Anzahl gelöschter Dateien, Bedeutung der gelöschten Dateien) relevant sind. Wie erwähnt fehlt es an tauglichen Behauptungen dazu, dass die Klägerin mit dieser Löschung den Beizug von K._____ hätte verschleiern wollen oder können. Folglich ist darauf nicht weiter einzugehen.

E. 3.8

Dass der Beizug von Freelancern bei der Beklagten nicht betriebsüblich gewesen sei, wie diese in der Berufung behauptet (act. 64 Rz 24), findet in den Akten keine Stütze. Der Zeuge G._____, damaliger Co-CEO der Beklagten, gab an der Befragung ausdrücklich zu Protokoll, dass der Beizug von Freelancern im Informatikbereich auch bei der Beklagten üblich war (act. 45 Ziff. 26): "Das machen auch alle anderen Unternehmen". Im Stellenbeschrieb zum Arbeitsvertrag der Klägerin wurden zudem "Recherche, Auswahl und Führung externer Dienstleister" speziell erwähnt (act. 1/5). Eine Beschränkung auf bestimmte Tätigkeitsgebiete, in denen externe Dienstleister beigezogen werden dürfen, enthält der Arbeitsvertrag im Übrigen nicht. Falls der Beizug nicht üblich gewesen wäre, hätte die Beklagte zumindest darlegen müssen, weshalb die Klägerin trotz dieser klaren Hinweise vom Gegenteil hätte ausgehen müssen. Dies tat die Beklagte – soweit ersichtlich – nirgends.

E. 3.9

Die Beklagte geht sodann auf die vorinstanzliche Erwägung ein, wonach es seltsam sei, dass die Geschäftsführerin sich vorgängig nicht mit dem Direktvorgesetzten der Klägerin, G._____, ausgetauscht habe und dieser beim Gespräch nicht anwesend gewesen sei (act. 64 Rz 25). Die weitschweifigen Ausführungen der Beklagten dazu, dass in einem Start-Up keine starren Hierarchien herrschten, die Geschäftsführerin in der Organisation ihres Unternehmens frei sei und die vorinstanzliche Würdigung der Rolle von G._____ beim Gespräch willkürlich erfolgt sei, sind jedoch nichts mehr als appellatorische Kritik ohne jegliche Hinweise auf Fundstellen in vorinstanzlichen Rechtsschriften. Doch selbst wenn auf diese Ausführungen abgestellt würde, bliebe unklar, weshalb die Geschäftsführerin G._____ vorgängig nicht konsultiert hat, um dessen Einschätzung zum Arbeits- und Sozialverhalten der Klägerin zu erfahren. Zumindest in jenen Bereichen, in denen G._____ mit der Klägerin zusammenarbeitete, hätte er eine Beurteilung abgeben oder gar "belastendes Material" liefern können. Dass die Geschäftsführerin die Konsultation von G._____ mied, hinterlässt in der Tat den Eindruck, dass sie von ihm keine negativen Rückmeldungen über die Klägerin erwartete.

E. 3.10

Unbehelflich sind schliesslich die Ausführungen der Beklagten über die verschiedenen "Analysen" bzw. unternehmensinternen Abklärungen und deren Aussagekraft (act. 64 Rz 26-29). Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte, enthielten diese keine Angaben zum hier relevanten Umstand, ob der Beizug von Freelancern zulässig war. Damit setzt sich die Beklagte in der Berufung nicht auseinander. Bereits deshalb erübrigen sich weitere Ausführungen hierzu.

Seite 14/28

E. 3.11

Schliesslich thematisiert die Beklagte die Löschung von Daten im "Git-Repository" über Seiten hinweg. Dabei wiederholt sie allerdings – teilweise anscheinend fast wortwörtlich – ihre bereits vor erster Instanz gemachten, im angefochtenen Entscheid zitierten Ausführungen ("Für eine maximal verlässliche Vertuschung [...] hätte die [Klägerin] eigentlich sämtliche Dateien löschen müssen" [act. 64 Rz 30]; "Wie die Beklagte selbst ausführte [...] Hätte die Klägerin etwas vertuschen wollen, dann hätte sie folglich alles löschen müssen" [act. 60 E. 3.4.6.2]). Eine argumentative Auseinandersetzung mit dem vorinstanzlichen Entscheid fehlt. Insbesondere widerlegt die Beklagte nirgends, dass eine teilweise Löschung für eine Vertuschung unnütz war, weil damit nicht alle Spuren beseitigt werden konnten. Bei der Behauptung, wegen der Löschung habe nicht nachvollzogen werden können, wer wann welche Arbeit ausgeführt habe, fehlt es – erneut – an einem Verweis auf die vorinstanzliche Fundstelle oder an einer Begründung für die Zulässigkeit dieser neuen Behauptung (vgl. vorne E. 1.6). Doch selbst wenn nicht mehr nachvollziehbar gewesen wäre, wer wann welche Arbeit gemacht hat, nützte dies der Beklagten nichts, war doch dieser Vorwurf nicht Gegenstand der Kündigungsbegründung (vgl. vorne E. 3.3).

E. 4

Als Zwischenergebnis ist somit festzuhalten, dass die Vorinstanz den relevanten Sachverhalt richtig feststellte. Dass die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt war, wenn dieser relevante Sachverhalt dem Urteil zugrunde gelegt wird, bestreitet die Beklagte – zu Recht – nicht. Der Klägerin lässt sich keine Verfehlung nachweisen, die eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätte. Mithin fehlt es an den wichtigen Gründen gemäss Art. 337

Abs. 1 OR.

E. 5

Der Ordnung halber ist festzuhalten, dass der Beizug von K. _____ als Freelancer unter den gegebenen Umständen selbst dann keine besonders schwere Verfehlung gewesen wäre, wenn die Klägerin hierzu nicht befugt gewesen wäre und dies bei pflichtgemässer Sorgfalt auch hätte wissen müssen. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Abmahnung kann darin nicht erblickt werden. Denn der Beizug von Freelancern war bei der Beklagten (zumindest in anderen Sparten) üblich, eine Schädigungsabsicht oder gar Bereicherungsabsicht der Klägerin ist nicht ersichtlich und das Arbeitsverhältnis hätte aufgrund der bereits zuvor erfolgten (ordentlichen) Kündigung durch die Klägerin ohnehin nur noch ungefähr einen Monat gedauert. Dies stellte die Vorinstanz zu Recht fest (act. 60 E. 3.4.3 in fine). Bei dieser Feststellung handelt es sich um eine selbstständige Begründung dafür, dass es an wichtigen Gründen für die fristlose Kündigung fehlte. Die Beklagte unterliess es jedoch, in der Berufung auf diese entscheidungstragende Begründung einzugehen, weshalb diesbezüglich auf die Berufung von vornherein nicht einzutreten ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_520/2024 vom 13. Januar 2025 E. 3; 4A_614/2018 vom 8. Oktober 2019 E. 3.2).

E. 6

Die Vorinstanz sprach der Klägerin als Folge für die ungerechtfertigte fristlose Kündigung gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR den Nettolohn für die Monate November und Dezember 2022 sowie gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR eine Entschädigung (Pönale) in der Höhe von fünf Monatslöhnen zu. Für den Fall, dass die Berufungsinstanz die Kündigung für ungerechtfertigt hält, wehrt sich die Beklagte einzig gegen die Höhe der Pönale. Zu dieser führte die Vorinstanz – zusammengefasst – Folgendes aus:

E. 6.1

Die Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR sei vom Gericht nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festzulegen und dürfe den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen. Die Entscheidung nach Recht und Billigkeit erfordere eine objekti-

Seite 15/28 vierbare Wertung, die sich unter anderem an der Strafwürdigkeit des Arbeitgeberverhaltens, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und an der Schwere des Mitverschuldens des Arbeitnehmers orientieren könne (act. 60 E. 4.4.1).

E. 6.2

In diesem Zusammenhang sei zunächst zu berücksichtigen, dass zwar das Strafverfahren gegen J. _____ eingestellt worden sei. Unbedenklich sei ihr Verhalten deswegen jedoch nicht. Das Vorgehen sei klar unverhältnismässig gewesen. Auch wenn grundsätzlich ein legitimes Interesse der Beklagten darin gelegen habe, den (vermuteten) Unregelmässigkeiten nachzugehen, habe sie dies vorliegend mit übertriebener Härte getan. Wie die Beklagte selbst ausführen lasse, sei der ursprüngliche Anlass für ihre Abklärungen gewesen, dass die Klägerin angeblich auffällig lange gebraucht habe für gewisse Änderungen. Statt die Klägerin zur Rede zu stellen oder die Sache erst einmal mit ihrem Co-CEO und direkten Vorgesetzten der Klägerin zu besprechen, habe sich J. _____ für eine externe Überprüfung entschieden. Als die Ergebnisse dieser Untersuchung

vorgelegen hätten, habe sie die Klägerin nicht offen damit konfrontiert und ihren Co-CEO miteinbezogen. Stattdessen habe sie unter Einbezug des externen IT-Experten O._____ ein vermeintliches Übergabegespräch inszeniert, in dessen Rahmen die Klägerin erneut auf die Probe gestellt worden sei. An einem derartigen Vorgehen habe kein schützenswertes Interesse bestanden. Es habe weder der Sicherstellung der Fortführung der operativen Tätigkeiten noch der weiteren Klärung der Tatsachen gedient (act. 60 E. 4.4.2).

E. 6.3

Während der Abwesenheit der Klägerin über Mittag habe die Beklagte alle Zugänge der Klägerin sperren lassen. J._____ habe ihren im Sicherheitsbereich tätigen Sohn und eine Rechtsanwältin dann einen "Fragenkatalog" mit der Klägerin "abarbeiten" lassen. In diesem Gespräch sei die Klägerin einmal mehr nicht transparent darüber informiert worden, was ihr eigentlich vorgeworfen werde. Dass diese Situation für die Klägerin – unabhängig davon, ob sie sich einer Schuld bewusst gewesen sei oder nicht – höchst belastend gewesen sei, sei ohne Weiteres nachvollziehbar. Erneut sei versucht worden, die Klägerin in irgendeiner Form zu "überführen", was angesichts der angeblich aussagekräftigen Beweise, die damals bereits vorgelegen haben sollen, gar nicht nötig und deshalb unnötig herabwürdigend gewesen sei (act. 60 E. 4.4.3).

E. 6.4

Später seien J._____ und O._____ hinzugestossen, sodass sich die Klägerin fortan vier Personen gegenübergesehen habe. Im weiteren Verlauf sei der Klägerin dann zwar eröffnet worden, was ihr konkret vorgeworfen worden sei, nämlich dass sie unberechtigt Arbeiten an Drittpersonen ausgelagert habe. Mit ihrer Sicht der Dinge habe sie jedoch kein Gehör gefunden. Stattdessen hätten die übrigen Anwesenden offenbar vergeblich versucht, sie zu einem "Geständnis" zu bewegen. Dies sei bis zur Drohung gegangen, der Sohn von J._____ werde Kollegen bei der Zuger Polizei kontaktieren. Das Gespräch habe ungefähr zwei Stunden gedauert und sei offenbar derart laut gewesen, dass man es sogar im Nachbarzimmer hören können. Was aber genau das Ziel dieses Gesprächs gewesen sein soll, bleibe nach wie vor unklar. Die gesamten Ereignisse seien für die Klägerin subjektiv traumatisch gewesen. G._____ habe dazu ausgesagt, dass die Klägerin sehr ergriffen gewesen sei und gezittert habe (act. 60 E. 4.4.4).

Seite 16/28

E. 6.5

Als die Klägerin schliesslich die Räumlichkeiten habe verlassen wollen, habe sich die Diskussion auf die Frage verlegt, ob sie ihren geschäftlichen Laptop mitnehmen dürfe. Es habe dabei eine weitere lautstarke Auseinandersetzung im schmalen Flur gefolgt, wobei die übrigen Anwesenden gemäss der Aussage von G._____ erneut erheblichen Druck auf die Klägerin ausgeübt hätten. Als die Klägerin das Gebäude dann mit Laptop verlassen habe, habe ihr der Sohn von J._____ nachgesetzt und überdies die Polizei alarmiert, die dann auch tatsächlich eingeschritten sei. Was sich danach auf dem Polizeiposten abgespielt habe, sei umstritten und könne letztlich offenbleiben. Denn bereits der Einbezug der Polizei sei eine (weitere) unverhältnismässige Reaktion gewesen. Es deute nichts darauf hin, dass die Klägerin die Rückgabe des Laptops definitiv verweigert hätte. Die Beklagte hätte ihren Anspruch auf Rückgabe ohne Weiteres auch noch später durchsetzen können. Worin das "evidente" Schädigungspotential bestanden hätte, wenn der Laptop in den Händen der Klägerin

belassen worden wäre, habe die Beklagte nicht näher ausgeführt und ergebe sich auch nicht von selbst, seien der Klägerin doch bereits zuvor sämtliche Zugänge zu den verschiedenen Accounts gesperrt worden (act. 60 E. 4.4.5).

E. 6.6

Es sei lediglich darum gegangen, ob die Klägerin in Bezug auf zwei konkrete Projekte Freelancer habe beiziehen dürfen. Das von der Beklagten gewählte Vorgehen stehe dazu in keinem Verhältnis. Hinzu komme, dass die damalige Rechtsanwältin der Beklagten bereits am 25. November 2022, mithin einen Tag nach der fristlosen Kündigung, einen Brief an die künftige neue Arbeitgeberin der Klägerin verschickt habe und diese danach auch im Dezember 2022 per Telefon und E-Mail kontaktiert habe. Was der Zweck dieser – hinter dem Rücken der Klägerin erfolgten – Kontaktnahmen gewesen sei, begründe die Beklagte nicht. Entsprechend sei davon auszugehen, dass keine legitimen Gründe vorlagen, sondern es nur darum gegangen sei, der Klägerin weitere Steine in den Weg zu legen und ihr in ihrem wirtschaftlichen Fortkommen zu schaden (act. 60 E. 4.4.6 f.).

E. 6.7

Angesichts dieser zahlreichen und auch schwerwiegenden Verfehlungen der Beklagten im Zusammenhang mit der Entlassung der Klägerin rechtfertige sich eine Entschädigung im oberen Drittel des möglichen Spektrums. Unter Berücksichtigung des relativ kurzen Arbeitsverhältnisses von weniger als zwei Jahren und des noch jungen Alters der Klägerin, die sich eher reduzierend auf die zuzusprechende Pönalentschädigung auswirkten, erscheine die Summe von CHF 35'500.00, entsprechend fünf Monatslöhnen, angemessen (act. 60 E. 4.4.8).

E. 7

Hiergegen erhebt die Beklagte verschiedene Rügen. Zunächst sind die Sachverhaltsrügen zu behandeln.

E. 7.1

Die Beklagte geht in der Berufung zuerst auf die Untersuchung der M._____ GmbH ein. Sie rügt, die Vorinstanz lasse jegliche Begründung dazu vermissen, inwiefern in einer externen Überprüfung der Arbeit einer Arbeitnehmerin eine übertriebene Härte gesehen werden könne (act. 64 Rz 41 f.). Diese Rüge beschlägt auf den ersten Blick die rechtliche Würdigung des Sachverhalts. Allerdings bemängelt die Beklagte damit – soweit erkennbar – eher, dass die Vorinstanz den Sachverhalt nicht vollständig festgestellt hat, um die übertriebene Härte zu beurteilen.

Seite 17/28

E. 7.1.1

Letztlich kann offenbleiben, ob die Beklagte damit eine unvollständige Sachverhaltsfeststellung oder eine falsche Rechtsanwendung rügt. Denn sie übersieht, dass die Vorinstanz die Untersuchung als solche nicht für übertrieben hart hielt. Diese Aussage findet sich im angefochtenen Entscheid nirgends. Für übertrieben hielt die Vorinstanz im Zusammenhang mit der Untersuchung vielmehr die ausgebliebene offene Konfrontation der Klägerin mit dem Ergebnis der Untersuchung sowie den fehlenden Einbezug von G._____ als direktem Vorgesetzten der Klägerin. Die weitschweifige und appellatorische Kritik der Beklagten in der Berufung geht somit an der Sache vorbei.

E. 7.1.2

Es trifft zwar zu, dass für die Vorinstanz nicht erklärbar war, weshalb die Beklagte überhaupt eine solche Untersuchung angeordnet hat, zumal der ursprüngliche Verdacht – wie die Beklagte selbst ausführen liess – bloss war, dass die Klägerin angeblich auffällig lange für gewisse Änderungen gebraucht habe (act. 60 E. 4.4.2). In diesem Fall wäre in der Tat vielmehr zu erwarten gewesen, dass sie die Klägerin nach dem Fortschritt oder dem Grund für den fehlenden Fortschritt gefragt hätte. Auf diese Ungereimtheit geht die Beklagte in der Berufung nicht ein und sie liefert auch keine Erklärung für die direkte Anordnung der Untersuchung. Dies braucht jedoch nicht weiter thematisiert zu werden. Denn die Vorinstanz ging in der Folge auch nicht mehr näher auf diese Ungereimtheit ein. Festzuhalten bleibt allerdings, dass auch diese überstürzte oder zumindest nicht nachvollziehbare Anordnung einer Untersuchung ins Gesamtbild passt. Sie bekräftigt den Eindruck, dass die Beklagte der Klägerin etwas anhängen wollte, um damit die fristlose Kündigung zu provozieren oder zu rechtfertigen.

E. 7.2

Als Nächstes stellt die Beklagte in der Berufung zahlreiche Behauptungen zum Ablauf der Gespräche mit der Klägerin vom 24. November 2022 in den Räumlichkeiten der Beklagten auf (act. 64 Rz 43-49). Auch hierbei handelt es sich um appellatorische Kritik. Es fehlen jegliche Hinweise auf Fundstellen in den vorinstanzlichen Rechtsschriften oder eine Begründung, weshalb die Beklagte mit diesen (allfälligen) Noven noch zu hören sein soll (vgl. vorne E. 1.6). Entsprechend haben auch diese Ausführungen der Beklagten unbeachtlich zu bleiben und es ist von dem von der Vorinstanz festgestellten Ablauf (vgl. vorne E. 6.2-6.6) auszugehen. Abgesehen davon ficht die Beklagte insbesondere die Erwägungen nicht an, wonach am Vormittag O. _____ mit der Klägerin ein vermeintliches Übergabegespräch führte, nach dem Mittag der im Sicherheitsbereich tätige Sohn der Geschäftsführerin und eine Rechtsanwältin mit der Klägerin einen Fragekatalog "abarbeiteten" und die Klägerin erst spät mit den Vorwürfen konfrontiert wurde.

E. 7.3

Im Weiteren thematisiert die Beklagte in der Berufung ausführlich die Einschaltung der Polizei (act. 64 Rz 50-52).

E. 7.3.1

Dabei geht es überwiegend darum, ob die Alarmierung der Polizei berechtigt oder geboten war, und somit um eine Rechtsfrage (dazu hinten E. 8.5). Mit Bezug auf den Sachverhalt wendet die Beklagte ein, die Klägerin habe eindeutig den Willen gezeigt, den Laptop dauerhaft zu entziehen, indem sie beim Verlassen der Geschäftsräumlichkeiten mitgeteilt habe, der Laptop gehöre ihr (act. 64 Rz 50 zweiter Satz). Einmal mehr legt sie aber nicht dar, wo sie die Behauptung über diese angebliche Äusserung der Klägerin bereits im vorinstanzlichen Verfahren aufgestellt haben soll. Davon abgesehen widerspricht sich die Beklagte mit dem darauffolgenden Satz gleich selbst: "Dass sie den Laptop mitgehen liess, begründete die [Klägerin] mit der angeblichen Befürchtung, auf ihre privaten Daten auf dem MacBook ansonsten keinen Zugang mehr zu haben" (act. 64 Rz 50 dritter Satz). Was die Klägerin nun als Begründung gesagt haben soll, scheint selbst der Beklagten unklar. Entweder behauptete die Klägerin, der Laptop gehöre ihr. Dann aber hätten die privaten Daten keine Rolle mehr gespielt. Die Aussage über den Zugang zu privaten Daten ergibt

nur dann Sinn, wenn die Klägerin davon ausging, der Laptop gehöre nicht ihr. Dessen ungeachtet bleibt es bei der vorinstanzlichen Feststellung, wonach nichts darauf hindeutete, dass die Klägerin die Rückgabe des Laptops definitiv verweigert hätte.

E. 7.3.2

Auf die weitere vorinstanzliche Feststellung, wonach die Beklagte für den Fall, dass die Klägerin den Laptop mitnimmt, kein Schädigungspotential substantiiert hat, geht die Beklagte in der Berufung nicht konkret ein. Zwar lässt sie sich über Aspekte wie Beweisschwierigkeiten sowie Zeit- und Kostenaufwand der gerichtlichen Klage auf Herausgabe aus (act. 64 Rz 52). Erneut zeigt sie aber nicht auf, dass sie dies bereits vorinstanzlich behauptet hat (vgl. vorne E. 1.6). Abgesehen davon thematisiert sie das Schädigungspotential mit Bezug auf die Daten auf dem Laptop in der Berufung nicht. Dafür erwähnt sie, dass der Warenwert des Laptops CHF 300.00 überstiegen habe (act. 64 Rz 52). Dies ist jedoch unbehelflich, da sie auch hier nicht ausführt, wo sie diese Behauptung bereits vorinstanzlich vorgebracht hat (vgl. vorne E. 1.6). Ausserdem bleibt offen, welchen (ungefähren) Wert sie dem Laptop letztlich beimisst.

E. 7.4

Die Beklagte moniert weiter, sie habe – entgegen der Auffassung der Vorinstanz – die nicht gehörige Arbeitsleistung der Klägerin im vorinstanzlichen Verfahren behauptet (vgl. act. 64 Rz 54). Im vorinstanzlichen Verfahren machte die Beklagte zwar geltend, dass sich die Kassensystem-Software als endloses Projekt mit andauernd neuen Fehlerbehebungen erwiesen habe und die Mobile-App eine reine Baustelle ohne Nutzen für die Gesellschaft geblieben sei (act. 27 Rz 6). Die Klägerin bestritt diese Behauptungen jedoch in der Replik im vorinstanzlichen Verfahren und entgegnete zu Recht, dass sie pauschal und unsubstantiiert sind (act. 33 Rz 34). Folglich hätte es an der Beklagten gelegen, in der Duplik ihre Behauptungen zu substantiieren. Dies unterliess sie. Insbesondere führte sie nicht aus, welche Fehler hätten behoben werden müssen, bis wann die Projekte hätten fertig sein müssen und weshalb die Fehler und die Verzögerung der Klägerin anzulasten waren. Mangels substantzierter Behauptungen folgte die Vorinstanz daher zu Recht, dass eine nicht gehörige Arbeit nicht (hinreichend substantiiert) behauptet wurde. Zu Recht ging deshalb die Vorinstanz davon aus, dass die Klägerin selbst eine gehörige Arbeit als Gegenleistung für ihren Lohn erbracht hatte und G. _____ – soweit er dies beurteilen konnte – mit der Arbeit der Klägerin zufrieden war (vgl. act. 60 E. 4.4.6). Ob G. _____ die Arbeit der Klägerin sogar als "sehr gut" empfand, kann offengelassen werden. Die Beklagte bemängelt, dass die Vorinstanz nur G. _____ als Zeugen befragt habe. Wen die Vorinstanz nebst ihm allerdings noch hätte befragen müssen, legt die Beklagte in der Berufung nicht dar (act. 64 Rz 55). Ausserdem wiederholt sie an der betreffenden Stelle auch keine Beweisanträge (vgl. BGE 144 III 394 E. 4.2). Deshalb ist auf die Fragen, wie die Arbeitsleistung der Klägerin von anderen für die Beklagte tätigen Personen wahrgenommen wurde und wer noch hätte befragt werden müssen, nicht weiter einzugehen.

Seite 19/28

E. 7.5

Die Beklagte rügt, die Klägerin habe im vorinstanzlichen Verfahren eingestanden, dass sie den Zugang zu Geschäftsgeheimnissen ungenügend geschützt habe. Dieses Fehlverhalten sei rechtsfehlerhaft unberücksichtigt geblieben. Ausserdem hätte die Vorinstanz berücksichtigen müssen, dass die Klägerin rasch (sogar schon vor Aussprache der

Kündigung) eine neue Stelle gefunden habe, sie sich ohnehin bereits zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses entschlossen habe und sie keinerlei wirtschaftlichen Folgen im Zusammenhang mit der fristlosen Kündigung habe erdulden müssen (act. 64 Rz 54 und 58-61).

E. 7.5.1

Die Klägerin gab zu, dass sie den Zugang zu den Kundendaten besser hätte schützen sollen (act. 33 Rz 33). Die Vorinstanz erwähnt dieses Eingeständnis nirgends, obwohl es im vorinstanzlichen Verfahren rechtsgenügend behauptet und sogar zugestanden wurde (vgl. act. 64 Rz 54 [mit präzisen Verweisen]). Dieser Umstand ist bei der Festsetzung der Entschädigung grundsätzlich zu berücksichtigen. Sodann erwähnte die Vorinstanz in ihrem Entscheid zwar, dass die Klägerin bereits vor der fristlosen Kündigung eine neue Stelle gefunden und sich zur Kündigung entschlossen hatte. Bei der Festsetzung der Entschädigung würdigte sie diese Umstände jedoch nicht. Diese Begebenheiten sind bei der Würdigung jedoch grundsätzlich zu berücksichtigen. Wie sie sich auf die Höhe der Pönale auswirken, wird an anderer Stelle geprüft (dazu sogleich E. 8).

E. 7.5.2

Dass die fristlose Kündigung keine (negativen) wirtschaftlichen Folgen für die Klägerin hatte, wird im vorinstanzlichen Entscheid nirgends erwähnt. In der Berufung führt die Beklagte aber nicht aus, wo sie dies im vorinstanzlichen Verfahren bereits behauptet hat oder weshalb sie mit diesem Novum noch zu hören ist (vgl. vorne E. 1.6). Mithin hat dieser (behauptete) Umstand unberücksichtigt zu bleiben. Soweit die Beklagte mit diesem Einwand lediglich (erneut) darauf anspielt, dass die Klägerin bereits vor ihrer fristlosen Entlassung eine neue Anstellung gefunden hatte, kommt diesem Aspekt aber ohnehin keine eigenständige Bedeutung zu.

E. 7.6

Die Erwägung der Vorinstanz, wonach die damalige Rechtsanwältin der Beklagten bereits ab dem Folgetag der Kündigung mehrmals Kontakt mit der neuen Arbeitgeberin der Klägerin aufnahm und es bei diesen Kontaktaufnahmen einzig darum ging, der Klägerin weitere Steine in den Weg zu legen, ficht die Beklagte nicht an.

E. 8

Sodann ist auf die Rügen der Beklagten zur angeblich falschen Rechtsanwendung einzugehen. Zu prüfen ist mithin, ob die Vorinstanz die Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR zu Recht auf fünf Monatslöhne festgesetzt hat.

E. 8.1

Die Rechtslage präsentiert sich wie folgt:

E. 8.1.1

Die Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR ist vom Gericht nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festzulegen und darf den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen. Diese Entschädigung, die zu den Ansprüchen aus Art. 337c Abs. 1 OR hinzukommt, hat sowohl einen ausgleichenden als auch einen strafenden Zweck. Sie stellt keinen Schadenersatz im klassischen Sinne dar, da sie auch dann geschuldet ist, wenn der Arbeitnehmer keinen Schaden erlitten oder nachgewiesen hat. Sie ähnelt einer Konventionalstrafe. Das Gericht

entscheidet nach Recht und Billigkeit (Art. 4 ZGB). Es verfügt über einen weiten Ermessensspielraum. Die Entscheidung erfordert eine objektivierbare Wertung. Diese hat sich zu orientieren an der Schwere

Seite 20/28 des Verschuldens des Arbeitgebers sowie am Ausmass der Verletzung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers. Unter dem Ausmass der Persönlichkeitsverletzung können das Alter, die Lebenssituation und die soziale Lage des Arbeitnehmers, ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die besonderen Umstände der Kündigung (Art und Weise, wie sie mitgeteilt wurde) sowie die Auswirkungen der Kündigung eine Rolle spielen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_161/2016 vom 13. Dezember 2016 E. 3.1). Schliesslich können auch Umstände, die sich erst nach der Kündigung zutragen (namentlich das Verhalten von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber) miteinflussen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337c OR N 8 [S. 1158 f.]).

E. 8.1.2

Bei einer Entlassung wegen eines begründeten, im Rahmen des Zumutbaren abgeklärten, später aber nicht bewahrheiteten Verdachts einer Straftat entfällt die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR in konstanter Praxis des Bundesgerichts (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_507/2010 vom 2. Dezember 2010 E. 3.5 [= JAR 2011 S. 377]; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 OR N 10). Die Abklärungspflicht ist aber ernst zu nehmen. Wie die gebotenen Überprüfungshandlungen auszusehen haben, ist einzelfallabhängig. Es ist jedoch unerlässlich, mit dem beschuldigten Arbeitnehmer das Gespräch zu suchen und ihm die Möglichkeit zu geben, sich zur Sache zu äussern, und zwar bevor der Entschluss gefasst wird, ihn zu entlassen. Die Durchführung eines kurzen Gesprächs mit dem beschuldigten Arbeitnehmer, nachdem man die Entlassung gestützt auf die Anschuldigung ohne weitere Überprüfung bereits beschlossen hat, reicht nicht aus, da der Mitarbeiter so nicht die Möglichkeit hat, sich wirksam zu verteidigen (Donauer/Donauer, Die Verdachtskündigung nach schweizerischem Arbeitsrecht, Jusletter 24. September 2018 Rz 23). Eine unbegründete Verdachtskündigung ohne genügende Abklärung und Anhörung rechtfertigt generell eine höhere Entschädigung (ZR 1994 Nr. 58).

E. 8.1.3

Für die Festsetzung der Entschädigung bieten sich Vergleiche mit Gerichtsentscheiden in anderen Fällen an. Allerdings ist dabei Vorsicht walten zu lassen, da die Beurteilung stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls abhängt und das Gericht über einen grossen Ermessensspielraum verfügt (vgl. vorne E. 8.1.1). Bei Entscheiden des Bundesgerichts ist zudem zu berücksichtigen, dass dieses nur mit grosser Zurückhaltung in Ermessensentscheide kantonaler Gerichte eingreift. Illustrativ sind aber etwa folgende Fälle (zitiert nach Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337c OR N 9): Das Bundesgericht schützte den Entscheid, mit dem einer Verkäuferin nach knapp zweijähriger Dienstzeit ein Monatslohn zugesprochen wurde. Mitberücksichtigt wurde, dass sie bald eine neue Stelle fand, noch jung war und weder familiäre Verpflichtungen noch gesundheitliche Probleme hatte. Das Maximum von sechs Monatslöhnen erhielt ein Geschäftsleiter, der aufgrund eines Gerüchts, er habe sein Loyalitätspflichten verletzt, fristlos entlassen wurde, was sich im Nachhinein aber als unzutreffend herausstellte. Ein Sicherheitsangestellter, der aufgrund einer Inhaftierung fristlos entlassen worden war, erhielt die Maximalentschädigung, da er

nicht angehört und keine Ergebnisse der Strafuntersuchung abgewartet worden waren. Von einem auf drei Monatslöhne erhöhte das Bundesgericht die Entschädigung einer Fitnessverantwortlichen eines Hotels, die nach kurzer Zeit in herablassender Weise und aus geringfügigen Gründen fristlos entlassen worden war; die Schwierigkeiten der 56-Jährigen, wieder eine Stelle zu finden, wurden berücksichtigt, ein aggressiver Auftritt nach der Entlassung aber als entschuldbar eingestuft.

Seite 21/28

E. 8.2

Die Vorinstanz berücksichtigte bei der Festsetzung der Entschädigung zusammengefasst folgende Aspekte, die sich (zeitlich) in verschiedene Phasen einteilen lassen: - Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses leistete die Klägerin gute Arbeit. - Vor dem 24. November 2022 konfrontierte die Beklagte die Klägerin nicht offen mit den Ergebnissen der Untersuchung und sie bezog den Co-CEO und direkten Vorgesetzten der Klägerin nicht mit ein. - Am Vormittag des 24. November 2022 inszenierte die Beklagte unter Beizug eines externen IT-Experten, O. _____, ein vermeintliches Übergabegespräch. Dieses diente weder der Sicherstellung der Fortführung der operativen Tätigkeiten noch der weiteren Klärung der Tatsachen. Zu diesem Zeitpunkt hatte J. _____ den Entschluss zur fristlosen Kündigung bereits gefasst. Die Beklagte trieb mit der Klägerin ein sinnloses verdecktes Spiel. - Nach der Mittagspause liess die Beklagte die Klägerin mit dem im Sicherheitsbereich tätigen Sohn von J. _____ sowie einer Rechtsanwältin einen "Fragenkatalog abarbeiten". Dabei wurde die Klägerin nicht transparent darüber informiert, was ihr vorgeworfen wird. Erneut wurde versucht, die Klägerin in irgendeiner Form zu überführen. - Noch während dieses Gesprächs stiessen J. _____ und O. _____ hinzu, sodass sich die Klägerin fortan vier Personen gegenüber sah. Im weiteren Verlauf wurde der Klägerin eröffnet, dass der Vorwurf der unberechtigten Auslagerung von Arbeiten an Drittpersonen im Raum stand. Mit ihrer Sicht fand die Klägerin aber kein Gehör. Stattdessen versuchten die übrigen Anwesenden, die Klägerin zu einem "Geständnis" zu bewegen. Ihr wurde gesagt, es würden Kollegen des Sohns von J. _____ bei der Zuger Polizei kontaktiert. - Nach diesem insgesamt rund zweistündigen Gespräch kam es im schmalen Flur zu einer lautstarken Auseinandersetzung wegen des Laptops. Die gesamten Ereignisse waren für die Klägerin subjektiv traumatisch. Sie war sehr ergriffen und zitterte. - Nach dieser Auseinandersetzung verliess die Klägerin mit dem Laptop die Räumlichkeiten der Beklagten. Der Sohn von J. _____ alarmierte die Polizei, obwohl wegen des mitgenommenen Laptops kein Schädigungspotential bestand und nichts darauf hindeutete, dass die Klägerin den Laptop definitiv hat entwenden wollen. Die Polizei schritt ein, nahm die Klägerin auf den Polizeiposten mit und führte eine Einvernahme durch. Dies geschah ebenfalls noch am 24. November 2022. - Tag darauf sowie im Folgemonat kontaktierte die Rechtsanwältin der Beklagten die neue Arbeitgeberin der Klägerin mit der Absicht, der Klägerin weitere Steine in die Wege zu legen. Auf diese Begebenheiten, die alle für die Position der Klägerin sprechen, ist vorliegend bei der Festsetzung der Entschädigung abzustellen (vgl. vorne E. 7.1-7.4 und 7.6). Abzustellen ist aber auch auf die – für die Beklagte sprechenden – Umstände, dass die Klägerin den Zugang zu den Kundendaten zugeständenermassen besser hätte schützen sollen sowie dass sie bereits vor Erhalt der fristlosen Kündigung eine neue Stelle gefunden und sich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten entschieden hatte (vorne E. 7.5.1). Diese Umstände berücksichtigte die Vorinstanz fälschlicherweise nicht. Sie sind ebenfalls zu würdigen.

Weitere relevante Umstände jedoch sind nicht nachgewiesen und daher unbeachtlich.

Seite 22/28

E. 8.3

Nach dem Gesagten steht fest, dass der Beklagten nicht primär daran gelegen war, einen Verdacht seriös aufzuklären, sondern sie vielmehr einen Vorwand für eine Pflichtverletzung suchte und am 24. November 2022 eine eigentliche Inszenierung veranstaltete. Wäre ihr nur daran gelegen gewesen, die Klägerin zur angeblich unberechtigten Auslagerung von Arbeiten an Dritte anzuhören, wäre ein solches Setting nicht nötig gewesen. So führte selbst die Beklagte aus, dass sie bereits vor dem 24. November 2022 (namentlich aus dem Ergebnis der Untersuchung) vom Beizug eines Dritten für sämtliche oder zumindest die meisten Programmieraktivitäten wusste (vgl. act. 27 Rz 17). Ebenso wenig war ein solches Setting für die Herausgabe der Passwörter erforderlich, zumal keinerlei Anzeichen bestanden, dass die Klägerin die Herausgabe verweigert hätte, wenn die Beklagte sie unter normalen Umständen danach gefragt hätte. In Anbetracht dessen ist von einer erheblichen Verletzung der Abklärungspflicht – diese besteht auch in der (ergebnisoffenen) Anhörung – seitens der Beklagten auszugehen.

E. 8.4

Weiter ergibt sich aus diesen Umständen, dass die psychische Integrität der Klägerin massiv und unnötig verletzt wurde. Dies wäre ohne Weiteres vermeidbar gewesen. Zunächst einmal ging die Anwesenheit von vier Personen in den Räumlichkeiten der Beklagten deutlich über das hinaus, was für die Abklärung des (angeblich) im Raum stehenden Verdachts notwendig war. Abgesehen davon vermittelte die Auswahl dieser Personen bereits aufgrund ihres beruflichen Hintergrunds nicht den Anschein einer offenen Anhörung, sondern vielmehr denjenigen eines Verhörs: Der im Sicherheitsbereich tätige Sohn der Geschäftsführerin, eine Rechtsanwältin, ein IT-Spezialist sowie die Geschäftsführerin. Dieser Anschein wurde dadurch verstärkt, dass der IT-Spezialist am Vormittag noch Unwissenheit vortäuschte und sich als jemanden ausgab, der von Softwareentwicklung nichts versteht. Weiter fällt ins Gewicht, dass alle Gespräche ohne den direkten Vorgesetzten der Klägerin, G. _____, erfolgten. Dieser hätte das Arbeits- und Sozialverhalten der Klägerin – soweit es seinen Zuständigkeitsbereich betraf – am besten beurteilen können. Ebenso wenig hätte es stufenweiser Befragungen mit jeweils unterschiedlichen Beteiligten bedurft. Damit wurde der Druck auf die Klägerin sukzessive erhöht. Diese (zermürbende) Vorgehensweise war unangebracht. Weiter fällt ins Gewicht, dass allein das "Gespräch" am Nachmittag in den Räumen der Beklagten insgesamt ungefähr zwei Stunden dauerte, was unverhältnismässig lang war. Hinzu kommt, dass die Klägerin nicht in einem Bereich tätig war, in dem sie Zugang zu besonders schützenswerten Daten hatte. Zu den Kunden der Beklagten gehören – soweit ersichtlich – Bezüger von _____ (Produkte). Die Beklagte zeigt nicht auf, welche Angaben der Kunden erfasst wurden und von der Weitergabe betroffen waren. Aufgrund der Tätigkeit (sowie des Lohnes) der Klägerin kann auch nicht von einer besonders verantwortungsvollen Position und somit von einer erhöhten Treuepflicht ausgegangen werden. Noch fragwürdiger erscheint die Vorgehensweise der Beklagten, wenn berücksichtigt wird, wie sich die Klägerin zuvor für die Beklagte einsetzte. So soll sie nach Darstellung der Beklagten "Arbeiten an sich gerissen haben" und trotz verhältnismässig nur marginal erhöhtem Lohn freiwillig ein gegenüber dem Stellenbeschrieb im ursprünglichen

Arbeitsvertrag "erweitertes Arbeitsspektrum" übernommen haben (act. 27 Rz 3). Ausserdem las und beantwortete sie regelmässig an Wochenenden geschäftliche WhatsApp-Nachrichten von J._____ (act. 1 Rz 12).

E. 8.5

Auch das Verhalten nach der Kündigung zeugt von Rücksichtslosigkeit. Grundsätzlich ist zwar nichts dagegen einzuwenden, dass eine Arbeitgeberin die Polizei einschaltet, wenn ihr eine Arbeitnehmerin Eigentum entwendet. Die Vorinstanz berücksichtigte jedoch zu Recht

Seite 23/28 die ganze Vorgeschichte mit sämtlichen Eigenheiten dieses (spezifischen) Einzelfalls. Hier- auf geht die Beklagte mit ihren allgemeinen Ausführungen über Retentionsrecht, Ruhestörungen, Littering, die "neutrale Drittidentität" der Polizei und dergleichen nicht ein. Insbesondere aufgrund der für die Klägerin psychisch sehr belastenden Vorkommnisse über den Tag hinweg, des fehlenden Schädigungspotentials und der fehlenden Absicht zur dauernden Aneignung des Laptops schoss die Beklagte mit der Einschaltung der Polizei (ein weiteres Mal) über das Ziel hinaus. Noch schwerer wiegt aber der Versuch der Beklagten, der Klägerin zusätzlich Steine in den Weg zu legen, indem sie (über ihre Rechtsanwältin) bereits ab dem Folgetag der fristlosen Kündigung die neue Arbeitgeberin der Klägerin mehrmals kontaktierte. Diese Kontaktaufnahmen sind insbesondere deshalb verwerflich, weil sich die Klägerin nichts hat zu Schulden kommen lassen. Davon ausgenommen ist allenfalls die Mitnahme des Laptops, wobei verständlich erscheint, dass die Klägerin aufgebracht war und möglicherweise irrationale Entscheidungen traf. Diese Kontaktaufnahmen durch die Rechtsanwältin der Beklagten wiegen denn auch die – grundsätzlich zugunsten der Beklagten zu berücksichtigenden – Umstände, dass die Klägerin bereits vor der fristlosen Kündigung den Entschluss zur Beendigung des Arbeitsvertrags gefasst und eine neue Arbeitsstelle gefunden hatte, mehr als auf. Die Beklagte beabsichtigte mit diesen Kontaktaufnahmen, das wirtschaftliche Fortkommen der Klägerin zu erschweren. Damit versuchte sie genau jene Faktoren negativ zu beeinflussen, die sie bei der Bemessung der Entschädigung nun zu ihren Gunsten berücksichtigt haben will. Bis heute zeigte die Beklagte – soweit ersichtlich – weder Einsicht noch Bedauern und auch keine Bereitschaft, ihr Verhalten oder zumindest einzelne ihrer Handlungen zu überdenken. Unter all diesen Umständen fällt schliesslich nicht ins Gewicht, dass die Klägerin den Zugang zu den Kundendaten besser hätte schützen sollen.

E. 8.6

Der vorliegende Fall ist ansatzweise vergleichbar mit jenem des Geschäftsleiters, der aufgrund einer gerüchteweise mitgeteilten, in der Folge aber nicht nachgewiesenen Verletzung von Loyalitätspflichten fristlos entlassen wurde (Urteil des Bundesgerichts 4C.253/2005 vom 16. November 2005), oder dem Fall des Sicherheitsangestellten, der ohne Anhörung fristlos entlassen wurde (Urteil des Bundesgerichts vom 22. August 1997 [= JAR 1998 S. 218]). In beiden Fällen wurde das Maximum von sechs Monatslöhnen zugesprochen.

E. 8.7

Nach dem Gesagten sind das Verschulden der Beklagten sowie das Ausmass der Verletzung der Persönlichkeit der Klägerin als hoch einzustufen. Die Vorinstanz hat ihr Ermessen korrekt ausgeübt und das Recht richtig angewendet, indem sie der Klägerin gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen zugesprochen hat. Die Berufung ist folglich in diesem Punkt (Dispositiv-Ziff. 1 des angefochtenen Entscheids) abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 9

Mit Bezug auf das Arbeitszeugnis (Dispositiv-Ziff. 2 des angefochtenen Entscheids) wendet die Beklagte lediglich ein, sie habe nicht nur den viertuntersten Absatz, sondern das Arbeitszeugnis "in toto" beanstandet (act. 64 Rz 64). Wo sie das gemacht haben will, zeigt sie abermals nicht auf, weshalb darauf nicht einzugehen ist (vgl. vorne E. 1.6). Ebenso wenig zeigt sie auf, wo sie die Behauptungen der Klägerin zum Wortlaut des Zeugnisses "an mehrfacher Stelle bestritten" haben will (act. 64 Rz 65). Schliesslich gelingt es der Beklagten in der Berufung auch nicht, irgendwelche zeugnisrelevanten "Vertragsverletzungen" der Klägerin aufzuzeigen (act. 64 Rz 66). Vorgeworfen werden kann der Klägerin höchstens, dass sie die Kundendaten besser hätte schützen müssen. Das Zeugnis enthält jedoch nirgends eine Passa-

Seite 24/28 ge, wonach die Klägerin mit Daten besonders sorgfältig umzugehen wusste. Entsprechend braucht das Zeugnis nicht angepasst zu werden. Auch in diesem Punkt ist die Berufung somit abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 10

Die Höhe und Verteilung der Prozesskosten im erstinstanzlichen Entscheid (Dispositiv-Ziff. 3 und 4) ficht die Beklagte nicht selbständig an für den Fall, dass ihre Berufung gegen die anderen Punkte (Dispositiv-Ziff. 1 und 2 des erstinstanzlichen Entscheids) erfolglos bliebe. Entsprechend ist die Berufung vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist, und der angefochtene Entscheid ist zu bestätigen.

E. 11

Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens der Beklagten aufzuerlegen und diese ist zu verpflichten, der Klägerin eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

E. 11.1

Als Streitwert für die Bemessung der Entscheidgebür gilt das vor der Vorinstanz zuletzt aufrecht erhaltene Rechtsbegehren (§ 15 Abs. 1 KoV OG). Demnach beläuft sich der Streitwert vorliegend auf CHF 54'335.80 (Total der eingeklagten Forderungen samt Streitwert für das Arbeitszeugnis; act. 60 E. 1 und 8.1). Die Entscheidgebür beträgt bei diesem Streitwert gerundet CHF 4'300.00 (§ 11 Abs. 1 KoV OG).

E. 11.2

Für die Bemessung des Grundhonorars des Rechtsanwalts gilt im Rechtsmittelverfahren der noch in Betracht kommende Streitwert (§ 8 Abs. 1 AnwT). Da die Klage teilweise abgewiesen und diesbezüglich nicht angefochten wurde (vgl. vorne Sachverhalt-Ziff. 2.2), weicht der für die Bemessung des Grundhonorars massgebliche Streitwert von jenem für die Bemessung der Entscheidgebür ab. Diese Abweichung (soweit sie überhaupt beziffert werden kann) ist jedoch derart marginal, dass behelfsmässig ebenfalls von einem Streitwert von CHF 54'335.80 auszugehen ist. Folglich beläuft sich das Grundhonorar für Rechtsanwälte auf CHF 7'390.20 (§ 3 Abs. 1 AnwT). Im Rechtsmittelverfahren ist dieses praxisgemäss auf zwei Drittel herabzusetzen (§ 8 Abs. 1 AnwT), was CHF 4'926.80 ergibt. Unter Hinzurechnung der Auslagen von pauschal 3 % (CHF 147.70; § 25 AnwT) und der Mehrwertsteuer von 8,1 % (CHF 411.05; § 25a AnwT) resultiert eine angemessene Entschädigung von gerundet CHF 5'485.00. Das vom Rechtsanwalt der Klägerin geltend gemachte Honorar von CHF 9'974.55 ist demnach zu hoch.

E. 12

Mit Schreiben des stellvertretenden Präsidenten der I. Zivilabteilung des Obergerichts vom 18. November 2025 wurde dem Rechtsanwalt der Beklagten mitgeteilt, er könnte mit bestimmten Äusserungen in der Berufungsschrift (dazu sogleich E. 12.4) den gebotenen Anstand verletzt haben, weshalb das Obergericht erwäge, ihm eine Ordnungsbusse von CHF 800.00 aufzuerlegen und/oder gestützt auf Art. 15 BGFA eine Meldung an die Aufsichtsbehörden über die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zu erstatten (act. 75).

E. 12.1

In seiner Stellungnahme vom 10. Dezember 2025 hielt der Rechtsvertreter der Beklagten im Wesentlichen fest, er respektiere die gerichtliche Verfahrensdisziplin. Ziel der Berufung sei allein die fachliche Kritik an den Erwägungen der Vorinstanz gewesen. Persönliche Herabsetzungen oder eine Infragestellung der Integrität des Gerichts seien nicht erfolgt bzw. diese wären von ihm im Falle einer anderen Auffassung nicht beabsichtigt gewesen. Scharfe, auch pointierte, Kritik sei nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung zulässig, sofern sie sachbezo-

Seite 25/28 gen bleibe und nicht unnötig verletzend sei. Seiner – teilweise zugegebenermassen scharfen – Kritik sei stets eine sachliche Begründung vorausgegangen. Die Sachbezogenheit sei gegeben und eine unnötig verletzende Kritik sei seines Erachtens nicht erfolgt bzw. wäre nicht beabsichtigt gewesen. Sollte er die Berufungsinstanz durch seine Formulierungen irritiert oder gar verärgert haben, bedauere er das sehr. Mit etwas zeitlicher Distanz sehe er angesichts seiner Berufung vom 9. Juni 2025 durchaus ein, dass diverse Formulierungen in einer weniger scharfen Form keinen Abbruch an seiner Argumentation bedeutet hätten. Er würde dies heute entsprechend anders formulieren. Es erscheine ihm aber nicht zielführend, wenn er die zitierten Formulierungen zurückziehe und alternative Formulierungen anbiete, nachdem der Schriftenwechsel abgeschlossen sei (act. 78).

E. 12.2

Wer im Verfahren vor Gericht den Anstand verletzt oder den Geschäftsgang stört, wird mit einem Verweis oder einer Ordnungsbusse bis zu CHF 1'000.00 bestraft (Art. 128 Abs. 1 ZPO). Diese Bestimmung richtet sich an einen offenen Adressatenkreis. Auch die Rechtsvertreter der Parteien fallen darunter. Beleidigungen und Beschimpfungen einer Behörde können Disziplinar massnahmen nach sich ziehen (vgl. Frei, Berner Kommentar, 2012, Art. 128 ZPO N 5 f. und 11; Bachofner, in: Sutter-Somm und andere [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 4. A. 2025, Art. 128 ZPO N 8 ff.). Erfasst ist das Verhalten im Verfahren, sei es in einer schriftlichen Eingabe an das Gericht oder vor, in oder nach der Verhandlung. Bei schriftlichen Eingaben ist ein strengerer Massstab gerechtfertigt als in der mündlichen Interaktion, da es bei schriftlichen Eingaben ohne Weiteres möglich ist, die eigene Wortwahl zu überdenken und unüberlegte impulsive Äusserungen zu vermeiden (Urteil des Bundesgerichts 2C_103/2016 vom 30. August 2016 E. 3.2.3; Frei, a.a.O., Art. 128 ZPO N 9; Bachofner, a.a.O., Art. 128 ZPO N 12).

E. 12.3

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte haben die Interessen ihres Mandanten bestmöglich zu vertreten. Als Verfechter von Parteiinteressen dürfen sie energisch auftreten und sich den Umständen entsprechend auch scharf ausdrücken. Auch ein gewisses Mass an übertreibenden Bewertungen und sogar Provokationen ist hinzunehmen, solange sich die Äusserungen

weder als völlig sachwidrig noch als unnötig beleidigend erweisen. Eine Rechtsschrift ist allerdings ungebührlich, wenn gewählter Ton und Ausdrucksweise sich auch durch das Recht auf selbst harte Kritik an Behörden nicht mehr rechtfertigen lassen (Urteil des Bundesgerichts 2C_418/2011 vom 12. Juli 2011 E. 2.2; Frei, a.a.O., Art. 128 ZPO N 6; Bachofner, a.a.O., Art. 128 ZPO N 12).

E. 12.4

Folgende Passagen in der Berufungsschrift des Rechtsvertreters der Beklagten sind unter dem Aspekt der Verfahrensdisziplin näher zu betrachten: 1. "Eine krassere Verletzung des Rechts auf den Beweis ist schwer vorstellbar und die Erwägungen der Vorinstanz gleiten hier in den Grenzbereich zur Absurdität ab." (act. 64 Rz 28) 2. "Ob dieses Vorgehen noch mit 'willkürlich' gerügt werden kann oder ob hier nicht vielmehr eine schlichte Arbeitsverweigerung der Vorinstanz vorliegt, ist letztlich nicht am Unterzeichnenden zu beurteilen." (act. 64 Rz 37) 3. "Es scheint fast so, als würde der Vorinstanz jegliche Fähigkeit zur Differenzierung abhandenkommen, sobald ebendiese zu potentiellen Unvereinbarkeiten mit dem gefälltten Urteil führen könnte. Dem Unterzeichnenden sind solche Urteile noch aus seiner frühes-

Seite 26/28 ten Anwaltstätigkeit bekannt, wo die damals häufigeren Laien-Bezirksrichter im Kanton Zürich ein Urteil vorgaben, welches die juristisch geschulten Auditoren und Gerichtsschreiber dann selbst bei faktischer Unvereinbarkeit mit geltendem Recht irgendwie zu begründen hatten. Was die Vorinstanz im vorliegenden Fall geritten hat, ist unbekannt. Ein dermassen schlecht begründetes Urteil ist jedenfalls eine Seltenheit und würde im Film-Geschäft die 'Goldene Himbe[e]re' (der Golden Raspberry Award, kurz Razzie, ist ein erstmals 1981 vergebener Negativ-Filmpreis) erhalten." (act. 64 Rz 41) 4. "Wenn die Vorinstanz bei diesem Hintergrund eine einfache 'Nachfrage' der Berufungsklägerin bei der Berufungsbeklagten als geeignete und verhältnismässige Handlung erblicken will, dann reihen sich auch noch die Attribute 'realitätsfern' und 'naiv' in eine ganze Reihe weiterer, allesamt wenig schmeichelhafter, aber leider durchgehend zutreffender Beurteilungen der Erwägungen im angefochtenen Urteil ein." (act. 64 Rz 42) 5. "Es mutet daher befremdend realitätsfern und einfältig an, wenn die Vorinstanz aus der blossen Vorbereitung eines Kündigungsschreibens auf einen angeblich bereits vorbestehenden gefestigten Willen zu ebendieser Kündigung schliessen will." (act. 64 Rz 45) 6. "Erneut lässt die Vorinstanz eine realistische Beurteilung einer Unternehmensführung gänzlich vermissen und argumentiert in einer Sphäre, die eher an die Teletubbies als an den vorliegenden Fall erinnert." (act. 64 Rz 49) 7. "Die Kritik einer realitätsfernen Justiz ist vorliegend für einmal sehr berechtigt und die Justitia war im vorliegenden Fall leider alles andere als blind, wenn es um die Parteien ging, aber leider für fast alles andere." (act. 64 Rz 51) 8. "Diese Ausführungen dienen vor allem dazu, die befremdliche Parteilichkeit der Vorinstanz zu illustrieren, welche sich durch jede Ader dieser Angelegenheit zieht." (act. 64 Rz 63)

E. 12.5

Einzelne dieser Äusserungen sind schon für sich allein mit dem prozessualen Anstand nicht vereinbar. Dies betrifft insbesondere Ausdrücke wie "schlichte Arbeitsverweigerung", "geritten hat", "einfältig", "naiv" oder "Teletubbies". Dazu zählt auch der sinngemässe Vorwurf, die Vorinstanz habe ihren Entscheid trotz des Wissens um die "faktische Unvereinbarkeit mit dem geltenden Recht irgendwie zu begründen" versucht. Diesen

Äusserungen fehlt jegliche Sachbezogenheit. Jedenfalls aber angesichts der Vielzahl von Beleidigungen geht die Berufungsschrift über das hinaus, was in einem Gerichtsverfahren noch zulässig ist. Erschwerend kommt hinzu, dass es sich nicht bloss um einzelne Kraftausdrücke, sondern um "wohlüberlegte", aufwändig konstruierte Sätze oder gar Passagen handelt. Deren Unangemessenheit ist – auch ohne zeitliche Distanz von rund einem halben Jahr – ohne Weiteres erkennbar. Dass die unsachliche Kritik an der Vorinstanz unnötig ist, zeigt im Übrigen auch der Ausgang des Verfahrens. Die mit diesen Äusserungen kritisierten Erwägungen der Vorinstanz geben zu keiner Beanstandung Anlass. Zudem gesteht der Rechtsvertreter selbst ein, dass "diverse Formulierungen in einer weniger scharfen Form" an seiner Argumentation keinen Abbruch bedeutet hätten. Folglich waren diese Formulierungen auch aus seiner Sicht unnötig. Schliesslich bleibt festzuhalten, dass diese Äusserungen nicht der Beklagten anzulasten sind, zumal diese an solchen Vorbringen offensichtlich kein Interesse hatte. Dass diese Vorbringen allein dem Rechtsanwalt der Beklagten zuzurechnen sind, zeigt sich namentlich auch dort, wo er aus seiner "frühesten Anwaltstätigkeit" berichtet. Mithin ist ihm eine Ordnungsbusse aufzuerlegen.

Seite 27/28

E. 12.6

Bei der Festlegung der Höhe der Busse fällt die Vielzahl dieser Äusserungen ins Gewicht. Hinzu kommt, dass von einem Rechtsanwalt eher erwartet werden darf, dass er – nebst den allgemein geltenden und bekannten Anstandsregeln – auch Art. 128 ZPO kennt. Dies trifft umso mehr auf den Rechtsvertreter der Beklagten zu, der von sich – zumindest zwischen den Zeilen – behauptet, über langjährige Erfahrung im Arbeits- und Prozessrecht zu verfügen. Zu seinen Gunsten ist derweil zu berücksichtigen, dass er in seiner Stellungnahme vom 10. Dezember 2025 die Vorhalte nicht kategorisch abstritt, sondern sein Bedauern zum Ausdruck brachte. Angemessen ist somit eine Ordnungsbusse von CHF 300.00.

E. 12.7

Diese gerichtliche Disziplinierung schliesst eine kumulative Ahndung eines Fehlverhaltens des Rechtsanwalts durch die Aufsichtsbehörde über die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte nach BGFA zwar nicht aus. Dennoch ist vorliegend von einer Meldung an die Aufsichtsbehörde nach Art. 15 BGFA abzusehen, da die auferlegte Ordnungsbusse eine ausreichende Massnahme zur Disziplinierung zu sein scheint (vgl. Bachofner, a.a.O., Art. 128 ZPO N 29). Urteilsspruch

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