

# ZH\_BEZIRKSGERICHT\_WINTERTHUR AH240025 vom 11. Juni 2025

Zh Bezirksgericht Winterthur, 2025-06-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh\\_bezirksgericht\\_winterthur\\_AH240025](https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_winterthur_AH240025)

FR: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_WINTERTHUR AH240025 du 11 juin 2025

IT: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_WINTERTHUR AH240025 del 11 giugno 2025

## Erwägungen

### E. 1

Es ist unbestritten, dass die Klägerin ab 1. Februar 2017 in verschiedenen Funktionen bei der Beklagten tätig war. Nach einem Anstellungsunterbruch von fünf Monaten wurde die Klägerin per 1. Juni 2022 bei der Beklagten als Projektleiterin Big Events in einem Vollzeitpensum angestellt (act. 4/1-3; act. 6 Rz. 3; act. 8 Rz. 2). In dieser Funktion erhielt sie einen Monatslohn von Fr. 6'300.– brutto zzgl. Repräsentationsspesen in der Höhe von 300.– und einem 13. Monatslohn (act. 4/3). Weiter ist unbestritten, dass die Beklagte am 8. Januar 2024 die ordentliche Kündigung per 30. April 2024 aussprach. Das Kündigungsschreiben datierte vom 4. Januar 2024 (act. 4/9). Aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit der Klägerin während der Kündigungsfrist verlängerte sich das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Mai 2024 (act. 1 Rz. 5; act. 6 Rz. 5). Mit Schreiben vom 29. Januar 2024 erhob die Klägerin schriftlich Einsprache gegen die Kündigung und machte deren Missbräuchlichkeit geltend (act. 4/10). Am 9. August 2024 reichte die Klägerin das Schlichtungsgesuch ein (act. 4/5).

### E. 1.1

Gemäss Art. 327a Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. Durch schriftliche Abrede kann als Auslagenersatz eine feste Entschädigung, wie namentlich eine pauschale Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen (vgl. Art. 327a Abs. 2 OR). Unechte Spesenpauschalen, denen keine effektiven Auslagen gegenüberstehen und damit verkappten Lohn darstellen, sind auch ohne Arbeitserbringung weiter zu bezahlen (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 327a N 3).

### E. 1.2

Die Klägerin fordert die Auszahlung von Repräsentationsspesen in der Höhe von monatlich Fr. 300.– während vier Monaten. Diese seien ihr in der verlängerten Kündigungsfrist, d.h. in den Monaten Februar bis Mai 2024, zu Unrecht nicht ausbezahlt worden (act. 6 Rz. 26). Mit der Zahlung der Repräsentationsspesen seien nie effektive Auslagen der Klägerin für die Repräsentation abgegolten worden, da an den Events immer Fahrzeuge des Unternehmens benutzt worden seien und auch das Essen vor Ort nicht privat bezahlt werden musste. Auch für spezielle "Berufskleider" habe die Klägerin nie selbst bezahlen müssen (act. 6 Rz. 26). Entsprechend seien der Klägerin die zu Unrecht nicht bezahlten Spesen in Höhe von insgesamt Fr. 1'200.– brutto zu vergüten.

### **E. 1.3**

Gemäss der Beklagten sei die Klägerin vom 29. Dezember 2023 bis 2. Januar 2024 und vom 12. Januar 2024 bis zum 8. März 2024 krank geschrieben gewesen. In der übrigen Zeit der Kündigungsfrist habe sich die Klägerin täglich während 8.7 Stunden aus dem Home-Office eingeloggt, ohne eine Arbeitsleistung zu erbringen bzw. an Meetings teilzunehmen. Die Klägerin habe die Beklagte entsprechend nicht mehr repräsentiert, weshalb sie weder eines Mobiltelefons noch Berufskleidung bedurfte bzw. ihr anderweitige Auslagen entstanden seien (act. 8 Rz. 26 f.).

- 8 -

### **E. 1.4**

Vorliegend wurde im Arbeitsvertrag vom 23. März 2022 festgehalten, dass der Klägerin "Repräsentationsspesen (Handy, Berufskleider, etc.)" in der Höhe von monatlich Fr. 300.– vergütet werden (act. 4/3). Weitere Regelungen hierzu, insbesondere zur Abrechnung dieser Spesen, sind weder dem Arbeitsvertrag noch dem Betriebsreglement zu entnehmen (act. 7/11) bzw. werden von den Parteien auch nicht geltend gemacht. Die Klägerin führt aus, die Spesen hätten jeweils nicht effektiv angefallene Kosten gedeckt, sondern seien vielmehr pauschal erfolgt. Betreffend die Berufskleidung kann festgehalten werden, dass die Klägerin tatsächlich keine Auslagen hierfür gehabt haben dürfte, hält das Betriebsreglement denn fest, dass die Mitarbeitenden der Beklagten jeweils "(wo vorhanden) die durch die von B.\_\_\_\_\_ zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung" zu tragen haben (act. 7/11 S. 11). Es ist indessen nicht ersichtlich, dass anderweitige, effektive Auslagen mit den monatlich vereinbarten Spesen abgedeckt werden sollten. Vielmehr erscheinen die Ausführungen der Klägerin nachvollziehbar, wonach die Repräsentationsspesen als Pauschalspesen angesehen wurden und entsprechend als Lohnbestandteil zu qualifizieren sind. Es wird im Übrigen von der Beklagten auch nicht vorgebracht, dass die Spesenpauschale bei Ferienbezug entsprechend angepasst worden wäre, was wiederum für einen Lohnbestandteil spricht. Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin die nicht ausbezahlten Spesen in der Höhe von monatlich Fr. 300.– während der verlängerten Kündigungsfrist von Februar 2024 bis Mai 2024, d.h. total in der Höhe von Fr. 1'200.– brutto für netto, zu bezahlen. 2. Missbräuchliche Kündigung (Rechtsbegehren 2) Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe, da das schweizerische Arbeitsrecht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht (BGE 131 III 535 E. 4.1). Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Durch einen bestimmten Sachverhalt können gleichzeitig verschiedene der in Art. 336 OR genannten Missbrauchstatbestände erfüllt sein. Liegen mehrere teils missbräuchliche, teils nicht missbräuchliche Kündigungsgründe vor, obliegt es der

- 9 - Arbeitgeberin (bzw. der kündigenden Partei) nachzuweisen, dass sie den Arbeitnehmer auch bei Fehlen des missbräuchlichen Grundes entlassen hätte (Urteil BGer 4A.430/2010 vom 15.11.2010, E. 2.1.3; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KÄNEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 336 N 2). Des Weiteren muss nach der gesetzlichen Konzeption das verpönte Motiv für die Kündigung kausal sein, was der Arbeitnehmer zu beweisen hat (BGE 125 III 277 E. 3c).

## **E. 2**

Parteistandpunkt der Klägerin

### **E. 2.1**

Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts (Art. 336 Abs. 1 lit. b OR)

#### **E. 2.1.1**

Gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. b OR ist eine Kündigung missbräuchlich, wenn die Arbeitnehmerin ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträch- tige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb. Betroffen werden sämtliche Grund- rechte, womit nebst den geschriebenen auch die ungeschriebenen verfassungs- mässigen Rechte erfasst werden (OFK OR-MILANI, Art. 336 N 12). Die Meinungs- äusserungsfreiheit des Arbeitnehmers umfasst auch die Kritik am Arbeitgeber. Sie ist jedoch gegen die Treuepflicht nach Art. 321a OR abzuwägen. Wer seinen Ar- beitgeber öffentlich kritisiert, muss zumindest die Kritik objektiv formulieren, ohne in Polemik zu verfallen (Urteil BGer 4C.91/2000 vom 23. November 2001, E. 3a; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 336 N 10).

#### **E. 2.1.2**

Die Klägerin führt zusammengefasst aus, sie habe anlässlich des Gesprächs mit D.\_\_\_\_\_ vom 6. Dezember 2023 sowie anlässlich der Team-Meetings vom 11. und 18. Dezember 2023 das "D.\_\_\_\_\_ -C.\_\_\_\_\_ -Video" thematisiert und ihre Meinung kundgetan. Sie habe sich insbesondere kritisch dazu geäussert, dass die Beklagte in rechtsnationalen bzw. rassistischen Kreisen verkehre. Derartige Äus- serungen der Klägerin würden zu den verfassungsmässigen Rechten der Klägerin gemäss Art. 15 und 16 BV gehören. Die Äusserungen der Klägerin würden denn auch unter Art. 16 Abs. 2 BV fallen, da es um eine Vertretung der Marke B.\_\_\_\_\_ bzw. deren Positionierung in der Öffentlichkeit gehe. Die Klägerin habe sich sodann für den Ruf des Unternehmens und für ihren eigenen Schutz eingesetzt, wodurch

- 10 - sie den Betriebsfrieden keineswegs gestört habe. Die von der Klägerin getätigten Äusserungen hätten mitunter dazu geführt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin kurze Zeit später gekündigt worden sei (act. 6 Rz. 32 ff.). Die gesetzlichen Treue- pflichten der Klägerin würden dort eine Grenze finden, wo es um den eigenen Per- sönlichkeitsschutz gehe. Diese Grenze sei erreicht, wenn es um berechnete Ei- geninteressen gehen, welche die Klägerin vorliegend wahrgenommen habe (Prot. S. 15 f.).

#### **E. 2.1.3**

Dem hält die Beklagte entgegen, dass die Klägerin selbstredend eine eigene politische Meinung haben und diese auch äussern dürfe. Ihr sei mitnichten wegen ihrer Meinung gekündigt worden (act. 8 Rz. 12 und Rz. 25). Die Klägerin habe nicht nur ihre Meinung mitgeteilt, sie habe vielmehr ultimativ eine Entschuldigung und öffentliche Distanzierung von dem Interview gefordert und D.\_\_\_\_\_ deswegen be- schimpft. Dies sei nicht nur eine Meinungsäusserung, sondern ein stark illoyales Verhalten (Prot. S. 6). Andere Mitarbeitende hätten ebenfalls ihre Meinung geäus- sert und diesen sei nicht gekündigt worden. Dies zeige, dass man die Meinung sehr wohl äussern dürfe und die Meinungsäusserung der Klägerin nicht der Grund für die Kündigung gewesen sei (Prot. S. 10).

#### E. 2.1.4

Die Klägerin bringt vor, dass sie ihre verfassungsmässigen Rechte nach Art. 15 und 16 BV ausgeübt habe und unter anderem deshalb die Kündigung erhalten habe (act. 6 Rz. 33). Art. 15 BV betrifft die Glaubens- und Gewissensfreiheit. Gestützt auf Art. 328 OR hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber seine Persönlichkeit im Arbeitsverhältnis achtet und schützt. Unter diesen Persönlichkeitschutz fallen auch Glaubensansichten und religiöse Bedürfnisse (BSK BV-PAHUD DE MORTANGES, Art. 15 N 20). Die Klägerin führt aus, sie könne sich mit den Äusserungen, welche C. \_\_\_\_\_ im Interview mit D. \_\_\_\_\_ unter anderem hinsichtlich der "Jungen Tat" getätigt habe, nicht identifizieren. Sie fühle sich auch bedroht, insbesondere aufgrund ihres jüdischen Hintergrundes. Der Beklagten seien die jüdischen Wurzeln der Klägerin sodann bekannt gewesen (act. 6 Rz. 13). Weiter widerspreche es ihrem eigenen Weltbild diametral, wenn sich die Beklagte in recht-nationalen bzw. rassistischen Kreisen bewege und sie traue sich nicht, an eine ent-

- 11 - sprechende Veranstaltung zu gehen (act. 6 Rz. 32). Wie die Klägerin selbst ausführt, tätigte D. \_\_\_\_\_ weder in eigenem noch im Namen der Beklagten rechtsextreme Äusserungen, sondern er habe den Voten von C. \_\_\_\_\_ oft "nur" durch Gelächter beigespflichtet (act. 6 Rz. 41). Weiter sei es natürlich D. \_\_\_\_\_ selbst überlassen, wie er die Beklagte öffentlich darstellen wolle (act. 6 Rz. 40). Es ist indessen nachvollziehbar, dass sich die Klägerin durch einige Äusserungen, welche C. \_\_\_\_\_ im Rahmen des Interviews getätigt hat, aufgrund ihres jüdischen Hintergrundes betroffen fühlte. D. \_\_\_\_\_ selbst tätigte jedoch keine derartigen Äusserungen, hielt C. \_\_\_\_\_ aber auch nicht davon ab, Aussagen mit rechtsextremen Bezug im Rahmen des Interviews zu verbreiten. Dass sich die Klägerin durch weitere, ausserhalb des Interviews erfolgte Vorfälle in ihrer Glaubens- und Gewissensfreiheit eingeschränkt gefühlt habe, bringt sie indessen nicht vor. Gemäss Art. 16 BV wird die Meinungs- und Informationsfreiheit gewährleistet. Davon ist im Rahmen des forum externum das Recht umfasst, seine Meinung nach aussen zu tragen und Dritten in frei gewählter Form und Art zu kommunizieren (BSK BV-HERTIG, Art. 16 N 15). Die Klägerin führt aus, sie habe ihre Meinung zum Inhalt des Interviews zwischen C. \_\_\_\_\_ und D. \_\_\_\_\_ kundgetan. Sie habe D. \_\_\_\_\_ insbesondere mitgeteilt, dass sie der Meinung sei, dass er sich im Namen der Beklagten vom Interview distanzieren solle (act. 6 Rz. 13 und 16; Prot. S. 32 f.). Auf die Aufforderung, sich vom Video zu distanzieren, sei D. \_\_\_\_\_ nicht eingegangen (act. 6 Rz. 14). Die Beklagte führt wiederum mehrfach aus, dass die Klägerin sehr wohl ihre Meinung äussern dürfen. Jedoch habe es sich dabei nicht um eine reine Meinungsäusserung gehandelt, sondern die Klägerin habe ultimativ eine Entschuldigung und die Distanzierung vom Interview gefordert (Prot. S. 6 f. und S. 31). Dies wird von der Klägerin bestritten (Prot. S. 25), wobei sie durch ihre Rechtsvertretung im Schreiben vom 8. Juli 2024 an zwei Stellen ausführen liess, dass die Klägerin nochmals "forderte", dass sich die Beklagte vom Video distanzieren solle (act. 4/7 S. 4 und S. 5). Weiter hätte diese "Forderung" offensichtlich dem Betriebsinteresse entsprochen (act. 4/7 S. 5). Entsprechend ist auch die Klägerin der Meinung, dass es sich bei den Äusserungen der Klägerin nicht um eine reine Meinungsäusserung gehandelt haben soll, sondern dass darin eine Forderung zur öffentlichen Distanzierung enthalten war, welche unter anderem mit dem Betriebs-

- 12 - interesse begründet wurde. Der Klägerin gelingt es unter diesen Umständen nicht zu belegen, dass die Kündigung aufgrund ihres verfassungsmässigen Rechts der

Meinungsausserung gemäss Art. 16 BV erfolgte.

#### **E. 2.1.5**

Art. 336 Abs. 1 lit. b OR statuiert zwei Rechtfertigungsgründe. Demnach liegt keine missbräuchliche Kündigung vor, wenn die Rechtsausübung eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt oder die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt. Im vorliegend zu beurteilenden Sachverhalt äusserte die Klägerin Kritik an der Beklagten, indem sie insbesondere vorbringt, dass die Beklagte sich in rechtsnationalen bzw. rassistischen Kreisen bewege. Die Äusserungen erfolgten unbestritten zuerst in einem Telefonat mit dem Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten sowie nachfolgend in zwei Team-Sitzungen. Es ist weiter unbestritten, dass mindestens die Team-Sitzung vom 18. Dezember 2023 in einem Konflikt endete. Darüber, von wem der Konflikt massgeblich ausgelöst wurde, sind sich die Parteien nicht einig. Die Klägerin stellt sich auf den Standpunkt, dass die Aussagen und Handlungen von D.\_\_\_\_\_ ausschlaggebend für die Unruhen im Team gewesen seien. Die Beklagte führt diesbezüglich aus, die Klägerin hätte das Team-Meeting eskalieren lassen, sei ausgerastet und habe das Meeting in der Folge eigenmächtig beendet (act. 8 Rz. 13). Sie hätte zudem nicht nur ihre Meinung geäussert, sondern sie habe ultimativ eine Entschuldigung sowie die öffentliche Distanzierung von dem Interview mit C.\_\_\_\_\_ gefordert (Prot. S. 6). Diesbezüglich ist festzuhalten, dass der Konflikt wohl unbestritten die Zusammenarbeit im Betrieb beeinträchtigte. Immerhin waren gemäss unbestrittener Schilderung der Klägerin alle Festangestellten der Beklagten an der Team-Sitzung vom 18. Dezember 2023 beteiligt und waren somit Teil bzw. immerhin Zeugen des Konfliktes, wobei zwei Mitarbeitende nach der Team-Sitzung ihre Kündigung eingereicht haben (act. 8 Rz. 18; Prot. S. 7 f.).

#### **E. 2.1.6**

Es kann im jetzigen Zeitpunkt offen bleiben, ob die Kündigung aufgrund Art. 336a Abs. 1 lit. b OR missbräuchlich gewesen ist bzw. ob die Beeinträchtigung der Zusammenarbeit im Betrieb einzig aufgrund der Äusserungen bzw. Forderungen der Klägerin ausgelöst wurde und somit ein Rechtfertigungsgrund nach

- 13 - Art. 336 Abs. 1 lit. b OR vorgelegen hätte, da – wie sich nachstehend zeigen wird – mindestens ein missbräuchlicher Kündigungsgrund vorliegt.

#### **E. 2.2**

Geltendmachung vertraglicher Ansprüche (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR)

##### **E. 2.2.1**

Eine Kündigung ist zudem missbräuchlich, wenn ihr Grund darin liegt, dass die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (Art. 336 Abs. 1 lit. d OR). Die Partei, der gekündigt wurde, ist nicht nur in Bezug auf die Geltendmachung tatsächlich bestehender, sondern auch bloss vermeintlicher Ansprüche geschützt. In diesem Fall muss sie indessen in guten Treuen daran geglaubt haben, dass ihre Ansprüche bestehen (BGE 123 III 253). Der Schutzgedanke von Art. 336 Abs. 1 lit. d. OR bezieht sich nicht ausschliesslich auf Geldforderungen, denn auch die Geltendmachung von Schutzansprüchen gestützt auf Art. 328 OR kann einen Anspruch im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d. OR begründen (OFK OR-MILANI, Art. 336 N 14). Dies gilt gleichsam dann, wenn sich der Arbeitnehmer gegen unberechtigte Weisungen und Anordnungen der Arbeitgebenden zur Wehr setzt (BGE 132 III 115 E. 5.2).

### **E. 2.2.2**

Rachekündigung Die Klägerin führt aus, die Parteien hätten im Betriebsreglement vereinbart, dass Mitarbeitende ihre Meinung zu geschäftlichen Vorgängen frei äussern bzw. aktiv einbringen können sollen. Indem die Klägerin ihre Meinung zum Interview zwischen C.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_ geäußert habe, habe sie ihr arbeitsvertragliches Recht geltend gemacht (act. 6 Rz. 36; act. 7/11). Die Klägerin habe berechtigterweise das Video im Rahmen des Team-Meetings vom 11. Dezember 2023 auch angesprochen, da dieses Video das Unternehmen selbst betreffe. Dieser ihr anlässlich des Kündigungsgesprächs vom 8. Januar 2024 gemachte Vorwurf sei entsprechend zu Unrecht erfolgt. Da die Kündigung aufgrund der Geltendmachung eines arbeitsvertraglich zustehenden Rechts ausgesprochen worden sei, sei die Kündigung missbräuchlich (act. 6 Rz. 35 ff.; Prot. S. 23 f.). Gemäss der Beklagten habe die Klägerin sehr wohl ihre Meinung äussern dürfen. Es habe sich jedoch nicht um eine reine Meinungsäußerung gehandelt,

- 14 - sondern die Klägerin habe ultimativ eine Entschuldigung und die Distanzierung vom Interview gefordert (Prot. S. 6 f. und S. 31). Wie bereits vorstehend ausgeführt, gelingt es der Klägerin nicht, zu belegen, dass die Kündigung direkt aufgrund ihrer Meinungsäußerung und somit auch aufgrund der Geltendmachung ihrer vertraglichen Rechte ausgesprochen wurde. Entsprechend ist nicht anzunehmen, dass eine Rachekündigung vorliegt.

### **E. 2.2.3**

Konfliktkündigung Gemäss der Klägerin habe sie sich zu Recht gewehrt, denn sie habe sich tatsächlich persönlich bedroht gefühlt und die Meinungsäußerung bzw. ihre Forderung habe auch dem Betriebsinteresse entsprochen (act. 6 Rz. 39). Es sei nicht verboten gewesen, das Video, in welchem der Verwaltungsratspräsident öffentlich aufgetreten sei, an einem Team-Meeting zu thematisieren (Prot. S. 17). Der darauf entstandene Konflikt sei durch die Geschäftsleitung der Beklagten bzw. vor allem durch D.\_\_\_\_\_ durch die von Ignoranz geprägten Äusserungen gegenüber der Klägerin und dem Team zusätzlich angeheizt worden. Weiter hätten die Zettel, welche D.\_\_\_\_\_ anlässlich des Meetings vom 6. bzw. 18. Dezember 2023 verteilt habe, diesen zusätzlich verschärft. Die suggestive Einforderung einer Stellungnahme von jedem Mitarbeitenden einschliesslich der Klägerin, sich politisch bzw. hinsichtlich eigener Wertvorstellungen zur Bewirtung von spezifischen Personengruppen zu äussern, sei nicht nur wirr, sondern widerspreche unter anderem der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht diametral. Die Beklagte habe den entstandenen Konflikt damit gelöst, indem sie die Kündigung ausgesprochen habe (act. 6 Rz. 40 f.). Die Beklagte bestreitet dies. Sie bringt diesbezüglich unter anderem vor, dass die Klägerin massive Treuepflichten verletzt habe, indem sie das gesamte Team gegen die Beklagte aufgebracht habe und sie ein Team-Meeting eskalieren liesse, ausgerastet sei, mitgeteilt habe, dass sie auch in Zukunft solche Aufträge ablehnen und nicht ausführen werde, den Raum verlassen habe, nachdem sie das Meeting eigenmächtig für beendet erklärt habe (act. 8 Rz. 13). Die Klägerin sei entschlossen gewesen, gegen aussen Aufträge abzulehnen und nach innen negative Stimmung gegen die Beklagte zu machen, sollte sich die Beklagte nicht von

- 15 - dem Interview distanzieren (act. 8 Rz. 16). Die Beklagte bestreitet indessen, dass D.\_\_\_\_\_ Auslöser des am 18. Dezember 2023 eskalierten Konflikts gewesen sein soll (Prot. S. 10). Das Interview von D.\_\_\_\_\_ hätte für sich alleine keine Probleme gebracht, vielmehr hätten die Probleme erst mit den Äusserungen der Klägerin gestartet (Prot. S. 10). Weiter hätte man die Kündigung nicht wegen des Konflikts an sich ausgesprochen, sondern

vielmehr wegen der Verweigerungshaltung und Illoyalität der Klägerin. Sie sei Rädelsführerin der Missstimmung gewesen und das Vertrauensverhältnis sei kaputt gewesen, weshalb das Arbeitsverhältnis ordentlich hätte beendet werden dürfen (Prot. S. 11). Eine Kündigung wird grundsätzlich als missbräuchlich beurteilt, wenn durch sie ein Streit am Arbeitsplatz beendet werden soll, ohne dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht genügende Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts ergriffen hat (BGE 132 III 115 E. 2.2; BGE 125 III 70 E. 2c). Es ist unbestritten, dass zwischen den Parteien ein Konflikt entstanden war, welcher sich zumindest in der Team-Sitzung vom 18. Dezember 2023 auch im Rahmen des Teams öffentlich präsentierte bzw. eskalierte. Die Parteien sehen sich jedoch gegenseitig in der Schuld, den Konflikt ausgelöst zu haben. Für die Beurteilung, ob eine missbräuchliche (Konflikt-)Kündigung vorliegt, ist indessen nicht relevant, wer für den Ursprung des Konflikts verantwortlich war. Denn auch wenn ein Streit wegen des schwierigen Charakters eines Arbeitnehmers entstand, hat der Arbeitgeber sich genügend um die Lösung des Konflikts zu bemühen (BGE 132 III 115 E. 2.2; 125 III 70 E. 2c). Gemäss der Beklagten wäre die Team-Sitzung vom 18. Dezember 2023 eine sehr taugliche Konfliktbewältigungsmassnahme gewesen, welche jedoch von der Klägerin torpediert wurde (Prot. S. 31). Dass die Beklagte mit der Klägerin direkt das Gespräch gesucht hätte bzw. sich anlässlich der telefonischen Gesprächsbemühung der Klägerin vom 6. Dezember 2023 um eine Konfliktlösung bemüht hätte, wird von der Beklagten nicht vorgebracht. Es ist indessen nicht ersichtlich, inwiefern eine Team-Sitzung mit dem Inhalt, wie sie von beiden Parteien (teils etwas abweichend) beschrieben wurde (vgl. act. 6 Rz. 18; Prot. S. 31 f.), zur Konfliktlösung beitragen könnte. Immerhin bringen die Parteien übereinstimmend vor, dass die Team-Sitzung vom 18. Dezember 2023 in Unruhe geendet hätte. Entsprechend

- 16 - wäre es an der Beklagten gewesen, die Klägerin mindestens noch persönlich in einem Gespräch anzuhören bzw. sich mit ihren Vorbringen auseinanderzusetzen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ein beachtlicher Konflikt zwischen der Klägerin und der Beklagten bestand, welche die Beklagte nicht bzw. nicht ernsthaft zu lösen versuchte. Die Beklagte sprach nur wenige Tage nach dem eskalierten Konflikt die Kündigung aus und begründete diese unter anderem damit, dass die Klägerin verantwortlich für die Eskalation am Team-Meeting gewesen sei bzw. das gesamte Team gegen die Beklagte aufgebracht habe. Mit dem Aussprechen der Kündigung kam die Beklagte ihrer Fürsorgepflicht nicht nach und es liegt eine missbräuchliche (Konflikt-)Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR vor.

## **E. 2.3**

Art und Weise der Kündigung

### **E. 2.3.1**

Der Missbrauch einer Kündigung kann sich nicht nur aus den Kündigungsmotiven, sondern auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Selbst wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten (BGE 131 III 535 E. 4.2; BGE 125 III 70 E. 2b; BGE 118 II 157 E. 4b/bb). Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen. Zu beachten ist nämlich, dass der Arbeitgeber gemäss Art. 328 OR verpflichtet ist, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen

(BGE 125 III 70 E. 3a).

### **E. 2.3.2**

Die Klägerin führt zusammengefasst aus, sie sei per 9. März 2024 wieder arbeitsfähig gewesen und habe ihre Arbeitskraft wieder angeboten. Die Klägerin sei bis zum Austritt herablassend behandelt worden und ihr seien sämtliche Kompetenzen entzogen bzw. verboten worden, mit Kunden in Kontakt zu treten. Die bereits angekündigte "Abschottung" vom Team sei beispielsweise so umgesetzt worden, dass die Klägerin vollständig ins Home-Office verbannt worden sei und von wöchentlichen Büromeetings und von Büroanlässen (z.B. Skitag) ausgeschlossen worden sei. Schliesslich sei der Klägerin Ende März kurzzeitig der Lohn zurückbehalten worden, während alle übrigen Mitarbeitenden den Lohn rechtzeitig

- 17 - erhalten hätten (act. 6 Rz. 25; Prot. S. 26). Die Klägerin habe aufgrund der krassen Verletzung ihrer Persönlichkeit vor der Kündigung und den Vorkommnissen nach der Kündigung einen psychischen Zusammenbruch gehabt und sei knapp zwei Monate (12. Januar 2024 bis 8. März 2024) krankgeschrieben gewesen (act. 6 Rz. 24). Die Diagnose habe auf schwere depressive Symptomatik gelaute, reaktiv auf die belastende berufliche Situation rund um die Vorfälle im Dezember 2023. Tagsüber sei die Klägerin stundenlang im Bett gelegen und habe geweint, wobei sie von einem Gefühl umfassender Erschöpfung, Leere und Antriebslosigkeit ergriffen worden sei, verbunden mit Selbstzweifeln und Angstzuständen (act. 6 Rz. 24). Dieser gesundheitlich stark angeschlagene Zustand der Klägerin sei offensichtlich die Folge des durch die Beklagten verursachten Konflikts und der Art und Weise der Aussprache der Kündigung, mithin der Fürsorgepflichtverletzung der Beklagten, gewesen (act. 6 Rz. 43).

### **E. 2.3.3**

Die Beklagte bestreitet, dass die Klägerin herablassend behandelt worden sei. Vielmehr habe sie sich nicht mehr aktiv eingebracht und sei während der Kündigungsfrist mehrheitlich krank geschrieben bzw. in den Ferien gewesen. Die Klägerin sei von sich aus ins Home-Office gegangen. Es sei jedoch klar gewesen, dass zwischen den Parteien keine gute Zusammenarbeit mehr war. Weiter bestreitet die Beklagte, dass die Klägerin von Meetings und Anlässen ausgeschlossen worden sei und führt zudem aus, dass die Löhne immer pünktlich bezahlt worden seien (Prot. S. 8 f.). Hinsichtlich des von der Klägerin vorgebrachten Kontaktverbots der Klägerin zu den Kunden führt die Beklagte aus, dass der Ehemann der Klägerin auch in dieser Branche tätig gewesen sei und zuvor gekündigt habe. Es habe Anzeichen gegeben, dass Kunden der Beklagten kontaktiert worden seien. Insofern sei es eine sinnvolle und zulässige Massnahme gewesen, dass die Klägerin während der Arbeitszeit mit wichtigen Kunden keinen Kontakt mehr hatte (Prot. S. 12). Weiter sei bedauerlich, dass die Klägerin nach der Kündigung gesundheitlich beeinträchtigt gewesen sei, jedoch habe sich die Klägerin selbst in diese Situation gebracht (Prot. S. 13).

### **E. 2.3.4**

Es kann festgehalten werden, dass unbestritten ist, dass die Klägerin während der Zeit vom 12. Januar 2024 bis 8. März 2024 arbeitsunfähig war, wie dies

- 18 - auch durch die Arztzeugnisse belegt wird (act. 7/18). Die Arztzeugnisse weisen zudem aus, dass die Klägerin an einem Erschöpfungssyndrom bzw. einer reaktiven Depression litt (act. 7/18). Gemäss der Behandlungsbestätigung vom 16. Januar 2025 wird

als Hauptbelastungsfaktor die berufliche Situation der Klägerin vorgebracht (act. 7/18). Es ist weiter unbestritten, dass die Klägerin die Zeit in der Kündigungsfrist, in welcher sie arbeitsfähig war, im Home-Office verbracht hat. Die Beklagte bestätigt zudem, dass der Klägerin der Kontakt zu wichtigen Kunden untersagt wurde und bezeichnet dies als sinnvolle Massnahme, einer allfälligen Kontaktaufnahme der Kunden durch den Ehemann der Klägerin vorzubeugen (Prot. S. 12). Die Beklagte verpasst es, die Hintergründe dieser "sinnvollen und zulässigen Massnahme" darzulegen. So ist nicht klar, inwiefern bzw. durch wen die Kunden der Beklagten kontaktiert wurden und was die Kündigung des Ehemannes der Klägerin damit zu tun hat. Weiter führt die Beklagte denn auch nicht aus, das Kontaktverbot der Klägerin zu den Kunden der Beklagten während der Kündigungsfrist hinreichend begründet bzw. erklärt zu haben. Es erscheint nachvollziehbar, dass sich die Klägerin durch das unbestrittenermassen ausgesprochene Kontaktverbot in ihrer Arbeit eingeschränkt und von ihren allgemeinen Arbeitsaufgaben isoliert fühlte. Gemäss der Klägerin sei weiter ihre Abschottung vom Team durch die Beklagte beabsichtigt gewesen. Die Beklagte habe den Plan für die Erfolgsrechnung 2024, welchen der CEO und der Verwaltungsratspräsident der Beklagten untereinander ausgetauscht hätten, einsehen können, wobei sich darin folgende Passage befinden habe: "Abschottung des Teams von E.\_\_\_\_\_ & A'.\_\_\_\_\_". A'.\_\_\_\_\_ stehe für A.\_\_\_\_\_ (act. 6 Rz. 21; Prot. S. 21). Die Beklagte äussert sich diesbezüglich nicht bzw. bestreitet pauschal, dass die Klägerin von anderen Mitarbeitenden abgeschirmt worden sei (Prot. S. 12). Unter Berücksichtigung des unbestrittenen Kontaktverbotes und der belegten Passage betreffend geplanter Abschottung der Klägerin erscheint es nachvollziehbar, dass sich die Klägerin herablassend behandelt gefühlt hat. Dass die Klägerin, wie diese ausführt, von wöchentlichen Teammeetings und vom Skitag am 10. März 2024 ausgeschlossen worden sei (vgl. act. 6 Rz. 25), wird von der Beklagten nicht bzw. nicht genügend bestritten und muss entsprechend als anerkannt gelten.

- 19 -

### **E. 2.3.5**

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Klägerin während der Kündigungsfrist durch die Beklagte vom Team und von Kunden isoliert wurde. Wie die Klägerin ausführlich schildert, wurde diese Vorgehensweise von der Klägerin als sehr belastend wahrgenommen. Entsprechend ist festzuhalten, dass die Beklagte ihre Fürsorgepflichten auch anlässlich der Umstände in der Kündigungsfrist verletzt hat und sich die Kündigung auch in der Art und Weise der Umsetzung als missbräuchlich erweist.

### **E. 2.4**

Kausalzusammenhang und Beweislast

#### **E. 2.4.1**

Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung setzt voraus, dass zwischen dem missbräuchlichen Grund und der Kündigung ein Kausalzusammenhang besteht. Abzustellen ist auf den wahren Kündigungsgrund, dessen Bestimmung eine Tatfrage ist (BGE 136 III 515). Der Gekündigte, der mit Blick auf Art. 8 ZGB die Beweislast für die Missbräuchlichkeit trägt, muss demnach beweisen, dass ihm tatsächlich aus dem missbräuchlichen Grund gekündigt worden ist. Da es sich beim Motiv für eine Kündigung um eine innere Tatsache handelt, ist dieser Beweis nur schwer zu erbringen, so dass die Rechtsprechung eine hohe Wahrscheinlichkeit genügen lässt (BGE 125 III 285; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH,

Art. 336 N 31). Diese Wahrscheinlichkeit kann sich aus Indizien ergeben, insb. aus einem engen zeitlichen Zusammenhang zwischen Grund und Kündigung oder aus genügenden Anhaltspunkten, dass der angegebene Kündigungsgrund nur vorgeschoben ist. In diesem Fall entsteht eine tatsächliche Vermutung (und keine Beweislastumkehr), dass die Kündigung aus dem missbräuchlichen Grund ausgesprochen wurde. Der Arbeitgeber seinerseits kann nicht untätig bleiben; ihm obliegt es, Beweise zur Stützung seiner eigenen Darstellung in Bezug auf das Kündigungsmotiv vorzulegen (BGE 130 III 699 E. 4.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 336 N 16).

#### **E. 2.4.2**

Wie sich vorliegend gezeigt hat, legt die Klägerin mindestens zwei missbräuchliche Kündigungsgründe überzeugend dar. Der Beklagten gelingt es indes nicht, substantiiert zu belegen, dass der bestehende Konflikt zwischen der Klägerin und der Beklagten nicht ausschlaggebend für die Kündigung vom 8. Januar 2024 gewesen sein soll. Ob die Klägerin im Oktober 2022 durch die Ablehnung der Catering-Anfrage von C.\_\_\_\_\_ ihre Treuepflichten verletzt hat, kann entsprechend

- 20 - offen bleiben. Die Beklagte vermag denn nicht darzulegen, dass der Klägerin auch ohne den schwelenden Konflikt in den Team-Sitzungen vom 11. bzw. 18. Dezember 2023 gekündigt worden wäre. Vielmehr führt die Beklagte diese Vorfälle selbst als Kündigungsgrund auf, bezieht sich dabei jedoch auf das Verhalten der Klägerin, welches von der Beklagten als illoyal und verweigernd beschrieben wird (act. 8 Rz. 13; Prot. S. 11). Inwiefern die Beklagte im Rahmen ihrer Fürsorgepflichten ernsthaft versuchte, den Konflikt zu entschärfen, wird nicht dargelegt. Wie bereits obenstehend ausgeführt, erscheint die von der Beklagten einberufene Team-Sitzung vom 18. Dezember 2023 nicht hinreichend geeignet, den Konflikt zu lösen, zumal dieses Meeting den Konflikt noch verschärft haben dürfte. Entsprechend ist festzuhalten, dass die Kündigung unter anderem aufgrund eines missbräuchlichen Grundes erfolgte, weshalb sie insgesamt als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR zu werten ist.

#### **E. 2.5**

Einsprache

##### **E. 2.5.1**

Wer gestützt auf Art. 336 und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben (Art. 336b OR). An den Inhalt der Einsprache werden keine allzu hohen Anforderungen gestellt. Es muss aus der Einsprache hervorgehen, dass die entlassene Person mit der Kündigung als solche und nicht bloss mit deren Begründung nicht einverstanden ist (BGE 136 III 97). Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt (Art. 336b Abs. 2 OR).

##### **E. 2.5.2**

Es ist unbestritten, dass der Klägerin am 8. Januar 2024 das Kündigungsschreiben, datiert vom 4. Januar 2024, übergeben wurde (act. 4/9). Unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist wäre das Arbeitsverhältnis per 30. April 2024 beendet worden (act. 4/3;

act. 4/9). Da die Klägerin während der Kündigungsfrist arbeitsunfähig wurde, verlängerte sich das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Mai 2024 (act. 1 Rz. 5; act. 6 Rz. 5). Mit Schreiben vom 29. Januar 2024, d.h. noch innert der

- 21 - Kündigungsfrist, erhob die Klägerin schriftlich Einsprache gegen die Kündigung und machte deren Missbräuchlichkeit geltend (act. 4/10). Die Parteien tauschten so- dann mit Schreiben vom 8. Juli 2024 und 26. Juli 2024 ihre jeweiligen Standpunkte aus, worauf keine Einigung erfolgte (act. 4/7; act. 4/8). Unter Einhaltung der Frist gemäss Art. 336b Abs. 2 OR von 180 Tagen seit Ende des Arbeitsverhältnisses per 31. Mai 2024 reichte die Klägerin am 9. August 2024 sodann das Schlichtungsge- such ein und machte die Klage fristgerecht beim Friedensrichteramt Winterthur hängig (act. 4/5). Die formellen Voraussetzungen für die Geltendmachung einer Entschädigung aufgrund einer missbräuchlichen Kündigung sind demnach erfüllt.

## **E. 2.6**

Höhe der Entschädigung

### **E. 2.6.1**

Ist eine Kündigung missbräuchlich, so hat die gekündigte Partei Anspruch auf eine Entschädigung, wobei die Entschädigung den Betrag von sechs Monats- löhnen nicht übersteigen darf (Art. 336a Abs. 1 und 2 OR). Innerhalb dieses Rah- mens ist die Entschädigung unter Würdigung aller Umstände zu bemessen. Betref- fend die pönale Funktion der Entschädigung sind die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers – die insb. durch den Anlass der Kündigung, ein allfälliges Mitver- schulden des Arbeitnehmers, das Vorgehen bei der Kündigung und die Art des auf- gelösten Arbeitsverhältnisses bestimmt wird –, die wirtschaftlichen Verhältnisse des entschädigungspflichtigen Arbeitgebers sowie die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen (BGE 119 II 161; 123 III 255; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 336a N 2). Im Hinblick auf die Wiedergutma- chungsfunktion der Entschädigung sind auch die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung auf den Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Somit fallen auch das Alter des Arbeitnehmers, seine berufliche Stellung, seine soziale Situation, die Schwierigkeiten seiner Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses ins Gewicht (BGE 123 III 392; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 336a N 3).

### **E. 2.6.2**

Gemäss der Klägerin sei vorliegend von einem schweren Verschulden der Arbeitgeberin auszugehen. Der Klägerin sei nur gekündigt worden, da sie ihre Mei- nung geäussert habe, um sich mitunter selbst zu schützen. Weiter sei der darauf entstandene heftige Konflikt durch die Beklagte selbst verursacht bzw. durch ihre

- 22 - Handlungen weiter verstärkt worden. Der Klägerin selbst könne keinerlei Selbstver- schulden, renitentes Verhalten oder ähnliches vorgeworfen werden. Auch seien die Auswirkungen der Kündigung auf die Klägerin in gesundheitlicher Hinsicht stark, was nachvollziehbar sei (act. 6 Rz. 51). Die Klägerin hält fest, dass unter diesen Umständen eine höhere Entschädigung geschuldet sei, wobei sie sich entschieden habe, "nur" vier Monatslöhne einzuklagen (act. 6 Rz. 52). Ein Brutto-Monatslohn der Klägerin belief sich inkl. 13. Monatslohn und "Repräsentationsspesen" auf Fr. 7'125.– (act. 6 Rz. 3).

### **E. 2.6.3**

Die Beklagte stellt sich, wie bereits mehrfach ausgeführt, auf den Standpunkt, dass kein Missbrauchs-Tatbestand ersichtlich sei (act. 8 Rz. 25). Sollte wider Erwarten eine missbräuchliche Kündigung erkannt werden, müsste zumindest das Verhalten der Klägerin gebührend berücksichtigt werden. Angesichts dieses Verhalten könnte eine Entschädigung einen Monatslohn nicht übersteigen (Prot. S. 12 f.). Die von der Klägerin vorgebrachte Höhe des Monatslohns im Betrag von Fr. 7'125.– wird von der Beklagten nicht in Abrede gestellt.

#### **E. 2.6.4**

Wie bereits festgehalten wurde, liegt in casu ein Fall von missbräuchlicher Kündigung vor und die formellen Voraussetzungen für die Geltendmachung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung sind erfüllt. Entsprechend steht ihr ein Anspruch auf Entschädigung aufgrund der missbräuchlichen Kündigung zu (vgl. Art. 336a Abs. 1 OR). Die Höhe der Entschädigung liegt innerhalb des vom Gesetz festgelegten Rahmens im Ermessen des Gerichts und ist von diesem unter Würdigung aller Umstände festzusetzen (Art. 336a Abs. 2 OR). Bei der vorliegenden Festlegung der Entschädigungshöhe kann insbesondere massgebend sein, wie der Konflikt zwischen den Parteien entstanden ist und wie das Verhalten der Beklagten anlässlich der Kündigung bzw. die daraus entstandenen Folgen für die Klägerin zu werten sind. Zudem ist das Verhalten der Klägerin zu berücksichtigen, zumal die Beklagte vorbringt, dass die Klägerin mehrere Treuepflichtverletzungen begangen und das Vertrauensverhältnis damit nachhaltig zerstört habe. Es ist unbestritten, dass die Klägerin während ihrer Anstellungsdauer bei der Beklagten bis zum streitgegenständlichen Konflikt keine Verfehlungen begangen hat. Dies belegen auch die Arbeitszeugnisse, welche der Klägerin, zuletzt am

- 23 - 31. Mai 2024, eine gute Arbeitsleistung zuschreiben (act. 7/20). Eine Treuepflichtverletzung, welche die Beklagte der Klägerin zur Last legt, bezieht sich auf einen Vorfall im Oktober 2022 (vgl. act. 8 Rz. 13). Die Beklagte bringt indessen nicht vor, den Vorfall bereits im Oktober 2022 mit der Klägerin besprochen bzw. sie auf die angebliche Treuepflichtverletzung hingewiesen zu haben. Aufgrund dessen und mit Blick auf den zeitlichen Abstand zur ausgesprochenen Kündigung im Januar 2024 kann offen gelassen werden, ob die Klägerin im Oktober 2022 tatsächlich treuwidrig gehandelt hat, zumal sie dies selbst bestreitet (Prot. S. 13 ff.). Hätte die Klägerin denn tatsächlich eine Sorgfalts- bzw. Treuepflichtverletzung begangen, was an dieser Stelle nicht auszuschliessen ist, hätte sie umgehend darauf hingewiesen werden müssen bzw. hätte die Beklagte eine Verwarnung aussprechen können. Da dies nicht geschehen ist, kann gesagt werden, dass diese Sorgfalts- bzw. Treuepflichtverletzung, sofern denn eine vorliegt, nicht direkt kausal für die Kündigung gewesen sein kann, zumal die Kündigung über ein Jahr später ausgesprochen wurde. Weiter bringt die Beklagte vor, sie habe die Kündigung ausgesprochen, da die Klägerin das gesamte Team gegen die Beklagte und namentlich gegen den CEO sowie den Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten aufgebracht habe. Zudem habe die Klägerin ein Team-Meeting eskalieren lassen, sei ausgerastet, habe mitgeteilt, dass sie auch in Zukunft "solche" Aufträge ablehnen und nicht ausführen werde, wobei sie den Raum verlassen habe, nachdem sie das Meeting eigenmächtig als beendet erklärt habe (act. 8 Rz. 13). Das Verhalten der Klägerin, wie es von der Beklagten vorgebracht wird, wird von der Klägerin bestritten (Prot. S. 17). Mit dem beschriebenen Verhalten nimmt die Beklagte unter anderem bzw. grösstenteils Bezug auf den Konflikt zwischen den Parteien, welcher anlässlich der Team-Sitzung vom 18. Dezember 2023 vollends eskalierte.

Vorgängig zu dieser Team-Sitzung suchte die Klägerin bereits am 6. Dezember 2023 telefonisch das Gespräch mit dem CEO der Beklagten bzw. sodann mit D.\_\_\_\_\_ (act. 6 Rz. 6). Wie sie selbst im Schreiben ihres Rechtsvertreters vom 8. Juli 2024 schilderte, teilte die Klägerin D.\_\_\_\_\_ mit, dass sie nicht wolle, dass er sich im Namen des ganzen Teams von B.\_\_\_\_\_ entsprechend den Aussagen im Interview äussere und forderte, dass sich D.\_\_\_\_\_ im Namen von B.\_\_\_\_\_ vom Interview distanzieren solle. D.\_\_\_\_\_ sei auf diese Forderung nicht eingegangen. Die genannten Forderungen

- 24 - brachte die Klägerin sodann erneut in der Sitzung vom 11. Dezember 2023 vor (act. 4/7 S. 3 f.). Die Klägerin lässt im Schreiben vom 8. Juli 2024 sodann ausführen, dass diese Forderung offensichtlich auch dem Betriebsinteresse entsprochen hätte (act. 4/7 S. 5). Weiter könnten sich die Klägerin selbst und die Beklagte nicht mit solchen Äusserungen generell bzw. mit C.\_\_\_\_\_ im Speziellen identifizieren (act. 6 Rz. 13). Dass die Klägerin die Distanzierung der Beklagten vom Interview wünschte, in dem sich D.\_\_\_\_\_ im Namen des ganzen Teams der Beklagten äusserte, wobei die Klägerin selbst diese Meinung nicht vertrat, kann nachvollzogen werden. Jedoch erscheint es unüblich, dass die Klägerin die Distanzierung mit Blick auf das Betriebsinteresse forderte. Eine solche Einschätzung obliegt nicht der Klägerin und es erscheint nachvollziehbar, dass diesbezügliche Aussagen der Klägerin bei der Beklagten auf Irritation stossen. Jedoch wäre es in einer solchen Situation im Rahmen der Fürsorgepflicht angebracht gewesen, dass die Verantwortlichen der Beklagten direkt mit der Klägerin das Gespräch gesucht hätte. Immerhin hat die Klägerin selbst unbestrittenermassen am 6. Dezember 2023 ein telefonisches Gespräch mit den Verantwortlichen der Beklagten angestrebt, wobei dieser Gesprächsversuch von jenen nicht sinnvoll genutzt und das Gespräch kurzerhand beendet wurde. Es kann weiter nicht gesehen werden, inwiefern die Team-Sitzung vom 18. Dezember 2023 geeignet gewesen sein soll, die entstandenen Irritationen und Verstimmungen zwischen den Parteien direkt zu lösen. Dies insbesondere mit Blick auf den Verlauf, den die Team-Sitzung vom 18. Dezember 2023 unbestrittenermassen genommen hat. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Verhalten der Klägerin in einigen Situationen, wenn auch nur leicht, verwundert, jedoch kann auch aus den beigelegten E-Mails nicht gesehen werden, in welcher Form das Verhalten der Klägerin das Team aufgehetzt haben soll (act. 7/23). Dass der Konflikt am 18. Dezember 2023 eskalierte und die Team-Sitzung in Unruhe geendet hat, bestätigen denn auch beide Parteien. Weiter ist zu berücksichtigen, dass die Kündigung bzw. die Situation vor und nach der Kündigung für die Klägerin als belastend beschrieben bzw. der angeschlagene Gesundheitszustand der Klägerin durch Arztzeugnisse belegt wird (act. 6 Rz. 25 und 43; act. 7/18). Dies wird von der Beklagten anerkannt bzw. nicht bestritten, wobei sie anführt, dass sich die Klägerin selbst verrannt und sich in diese miss-

- 25 - liche Situation gebracht habe (Prot. S. 8). Der angeschlagene Gesundheitszustand der Klägerin, welcher belegtermassen und anerkannterweise im Zusammenhang mit der Kündigung stand, ist bei der Festlegung der Entschädigung zu berücksichtigen. Die Klägerin führt jedoch nicht aus, dass es ihr aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht möglich gewesen sein soll, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einer neuen Tätigkeit Fuss zu fassen bzw. sie diesbezüglich weitere (berufliche) Nachteile erlitten haben soll. 1.6.5. Zusammengefasst sind sowohl die Verletzung der Fürsorgepflicht, welche wiederum in einer gesundheitlichen Belastung der Klägerin mündete, als auch die Umstände in der Kündigungsfrist, wonach der Klägerin der Kundenkontakt untersagt wurde, sie mithin in ihrer Tätigkeit stark eingeschränkt wurde, und ihr auch das Mitwirken

im Team abgesprochen wurde, entschädigungserhöhend zu berücksichtigen. Die Kündigung steht auch in zeitlicher Hinsicht in direktem Zusammenhang mit dem eskalierten Konflikt vom 18. Dezember 2023. Insgesamt gesehen wiegen die Gründe für die Missbräuchlichkeit der Kündigung jedoch verhältnismässig nicht sehr schwer und das Verschulden der Beklagten bewegt sich im mittleren Bereich. Es wurde beispielsweise nicht vorgebracht, dass die Klägerin in den Team-Sitzungen jeweils persönlich angegangen worden wäre oder von der Klägerin direkt verlangt worden wäre, entgegen ihrer Überzeugung an einem Event von C.\_\_\_\_\_ teilzunehmen. Weiter ist unbestritten, dass der Verwaltungspräsident der Beklagten anlässlich des Interviews selbst keine rechtsextremen Äusserungen getätigt hat oder einen aktiven Part am Interview übernommen hätte (vgl. act. 6 Rz. 41). Die Klägerin führt denn auch zu keinem Zeitpunkt aus, dass sie sich von der Beklagten selbst bedroht gefühlt hätte bzw. dass sie von der Beklagten direkt in ihrer Meinungsfreiheit eingeschränkt worden wäre. Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen rechtfertigt es sich, der Klägerin eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen zuzusprechen. Die Klägerin erhielt unbestrittenermassen einen Monatsbruttolohn in der Höhe von Fr. 6'300.– zzgl. eines Anteils für den 13. Monatslohn in der Höhe von Fr. 525.– (act. 4/3). Dass die Repräsentationsspesen in der Höhe von monatlich Fr. 300.– auch zum Grundlohn für die Entschädigung hinzuzurechnen sind, wird

- 26 - von der Beklagten nicht bestritten und steht auch im Einklang mit der vorliegenden Einschätzung, wonach die vertraglich vereinbarten Spesen in der Höhe von Fr. 300.– als Lohnbestandteil zu qualifizieren sind. Entsprechend beträgt ein Monatslohn der Klägerin Fr. 7'125.–, weshalb ihr eine Entschädigung in der Höhe von Fr. 14'250.– zuzusprechen ist.

### **E. 3**

Verzugszins

#### **E. 3.1**

Die Klägerin macht sowohl auf die Bezahlung der Spesen (Rechtsbegehren 1) als auch auf die Entschädigung hinsichtlich der missbräuchlichen Kündigung (Rechtsbegehren 2) einen Verzugszins von 5 % seit dem 1. Juni 2024 geltend (act. 1 S. 2). Der Lauf und die Höhe des Verzugszinses gemäss der Klageschrift wurde seitens der Beklagten nicht bestritten.

#### **E. 3.2**

Es ist festzuhalten, dass mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses automatisch der Verzug eintritt und Verzugszinsen geschuldet sind. Eine Mahnung ist nicht notwendig, da sich der Verfalltag aus der Kündigung bzw. dem Ende der Kündigungsfrist ergibt (Art. 102 Abs. 2 OR). Ist der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug, so hat er Verzugszinse zu fünf vom Hundert für das Jahr zu bezahlen (Art. 104 Abs. 1 OR).

#### **E. 3.3**

Der Zins von 5 % seit dem 1. Juni 2024 ist gemäss den Anträgen in der Klageschrift auf den Betrag von Fr. 14'250.– sowie auf den Betrag von Fr. 1'200.– zuzusprechen. V. Kosten- und Entschädigungsfolge 1. Unter Berücksichtigung des Streitwerts in der Höhe von Fr. 29'700.– sind in Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO vorliegend keine Gerichtskosten zu erheben. 2. Sodann ist mit Blick auf Art. 106 Abs. 2 ZPO die antragsgemässe Zusprennung von Parteientschädigungen zu prüfen. Für die Verteilung der Parteientschädigung sind die Obsiegensquoten miteinander zu verrechnen (BSK

ZPO-HOF- MANN/BAECKERT, Art. 106 N 8). Die Klägerin obsiegt mit ihren Forderungen nur teil- weise bzw. insgesamt in der Höhe von Fr. 15'450.–. Dies entspricht mit Blick auf

- 27 - den Streitwert in der Höhe von Fr. 29'700.– etwas mehr als einem hälftigem Obsiegen. Ein geringfügiges Unterliegen bzw. Obsiegen im Umfang von einigen Prozen- ten ist grundsätzlich nicht zu berücksichtigen (BSK ZPO-HOFMANN/BAECKERT, Art. 106 N 4). Folglich stünde sowohl der Klägerin als auch der Beklagten eine Par- teientschädigung von je 50 % zu. Die Verrechnung dieser Ansprüche hat zur Folge, dass die Parteientschädigungen je wettgeschlagen werden bzw. jede Partei ihre eigenen Kosten trägt. Es wird erkannt:

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