

# Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



---

Geschäfts-Nr.: LA240009-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin  
Dr. S. Janssen und Ersatzoberrichter lic. iur. T. Engler sowie  
Gerichtsschreiberin MLaw D. Müller

## Urteil vom 13. März 2025

in Sachen

**A.\_\_\_\_\_ AG,**

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X.\_\_\_\_\_,

gegen

**B.\_\_\_\_\_,**

Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. LL.M. Y.\_\_\_\_\_,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 4. Abteilung, im vereinfachten Verfahren vom 18. März 2024 (AH220061-L)**

**Rechtsbegehren:**

des Klägers (Urk. 1A S. 2 und 4):

"1. Es sei die Beklagte unter Vorbehalt des Nachklagerechts zu verpflichten, dem Kläger einen Betrag in Höhe von CHF 29'790.75 zzgl. Zins zu 5% seit dem 1. Oktober 2021 zu bezahlen.

(...)

alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu Lasten der Beklagten."

der Beklagten (Urk. 11 S. 2):

"1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen.

2. Unter Entschädigungsfolgen zu Lasten des Klägers (zuzüglich 7.7% MWST)."

**Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 4. Abteilung, im vereinfachten Verfahren vom 18. März 2024:**

(Urk. 80 S. 105)

**Es wird erkannt:**

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in der Höhe von Fr. 29'790.75 brutto für netto nebst Zins zu 5% seit 1. Oktober 2021 zu bezahlen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 7'466.–, zuzüglich Mehrwertsteuer von 7.7% auf Fr. 7'000.– bzw. Fr. 539.– und 8.1% auf Fr. 466.– bzw. Fr. 37.75, insgesamt Fr. 8'042.75 zu bezahlen.
4. (Schriftliche Mitteilung)
5. (Rechtsmittelbelehrung)

### **Berufungsanträge:**

#### der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 79 S. 2):

- "1. Es seien die Dispositiv-Ziffer 1 und 3 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 18. März 2024 (Geschäfts-Nr. AH220061-L) aufzuheben.
2. Es sei die Klage vollumfänglich abzuweisen.
3. Eventualiter sei das Verfahren an die Vorinstanz zur Neuentscheidung zurückzuweisen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Berufungsbeklagten (zuzüglich MWST)."

#### des Klägers und Berufungsbeklagten (Urk. 84 S. 2):

- "1. a) Es sei die Berufung abzuweisen;  
b) Eventualiter sei die Sache zur neuen Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen;
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich Mehrwertsteuer von 8.1%) zulasten der Beklagten."

### **Erwägungen:**

#### **I. Sachverhalt und Prozessgeschichte**

1. Der Kläger und Berufungsbeklagte (fortan Kläger) arbeitete ab dem 1. Januar 1999 bei der Beklagten und Berufungsklägerin (fortan Beklagte) in verschiedenen Positionen, zuletzt als Senior Relationship Manager im Rang eines Vice Presidents (Urk. 1A S. 8 sowie Urk. 5/2). Am 24. Juni 2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich per 30. September 2021 (Urk. 5/14). Der Kläger machte am 7. Juni 2022 die vorliegende arbeitsrechtliche Klage bei der Vorinstanz anhängig (Urk. 1A). Dabei machte er (unter Vorbehalt des Nachklagerechts) eine Pönale von Fr. 29'790.75 wegen missbräuchlicher Kündigung i.S.v. Art. 336 OR geltend, welche nun Gegenstand des Berufungsverfahrens ist.

2. Für den Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens kann auf die Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 80 S. 5 ff.). Am 18. März 2024 fällte die Vorinstanz ihr Urteil (Urk. 77 S. 105 = Urk. 80 S. 105). Dagegen erhob die Beklagte am 7. Mai 2024 rechtzeitig (vgl. Art. 311 Abs. 1 ZPO sowie Urk. 78/2) Berufung mit den eingangs wiedergegebenen Anträgen (Urk. 79). Mit Verfügung vom 19. Juni

2024 wurde dem Kläger Frist angesetzt, um die Berufung schriftlich zu beantworten (Urk. 83). Mit Eingabe vom 21. August 2024 erstattete der Kläger innert Frist seine Berufungsantwort, welche der Beklagten am 4. September 2024 zur Kenntnisnahme zugestellt wurde (Urk. 84). Mit Eingabe vom 16. September 2024 ersuchte die Beklagte um Fristansetzung zur Stellungnahme (Urk. 88), woraufhin ihr mit Verfügung vom 17. September 2024 eine zehntägige Frist angesetzt wurde (Urk. 89). Mit Eingabe vom 26. September 2024 reichte die Beklagte innert angesetzter Frist ihre Stellungnahme ein, welche dem Kläger aufgrund der Ferienabwesenheit seines Rechtsvertreters (vgl. Urk. 91) erst am 22. Oktober 2024 zur Kenntnisnahme zugestellt wurde (Urk. 90). Der Kläger ersuchte mit Eingabe vom 31. Oktober 2024 um Fristerstreckung, woraufhin ihm die Frist zur Wahrnehmung des Replikrechts bis am 8. November 2024 erstreckt wurde (Urk. 93). Mit Eingabe vom 8. November 2024 reichte der Kläger innert erstreckter Frist seine Stellungnahme ein, welche der Beklagten am 29. November 2024 zur Kenntnisnahme zugestellt wurde (Urk. 94). Weitere Eingaben erfolgten nicht.

3. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-78). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

## **II. Prozessuales**

1. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache und folglich über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A\_1049/2019 vom 25. August 2021 E. 3). In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist, respektive an einem der genannten Fehler leidet (BGE 142 I 93 E. 8.2; BGE 138 III 374 E. 4.3.1). Das setzt (im Sinne einer von Amtes wegen zu prüfenden Eintretensvoraussetzung) voraus, dass die Berufung erhebende Partei die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die sie anführt, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo

die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden, beziehungsweise aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht (vgl. BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A\_751/2014 vom 28. Mai 2015 E. 2.1). Von der Berufungsinstanz kann nicht erwartet werden, dass sie von sich aus in den Vorakten die Argumente zusammensucht, die zur Berufungsbegründung geeignet sein könnten (OGer ZH NP220014 vom 16.11.2022 E. II.1 S. 5; BGer 5A\_438/2012 vom 27. August 2012 E. 2.4). Das obere kantonale Gericht hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der Berufungsschrift in rechtsgenügender Weise erhoben werden (BGE 142 III 413 E. 2.2.4). Auf die Parteivorbringen ist insoweit einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (vgl. BGE 134 I 83 E. 4.1). Das Gericht muss sich mit den Argumenten der Parteien auseinandersetzen und zumindest kurz zu allen wesentlichen Tat- und Rechtsfragen die Überlegungen zum Ausdruck bringen, von denen es sich leiten liess und auf welche es seinen Entscheid stützt, sodass die betroffene Partei den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten kann. Das Gericht muss aber nicht auf alle beliebigen Argumente der Parteien eingehen und jedes einzelne Vorbringen widerlegen (BSK ZPO-Schmid/Brunner, 4. Auflage 2024, Art. 239 N 10a). Dabei ist die Rechtsmittelinstanz weder an die Argumente der Parteien noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; sie wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO), weshalb sie die Berufung auch mit einer anderen Argumentation gutheissen oder diese auch mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen kann (sog. Motivsubstitution; BGE 147 III 176 E. 4.2.1 S. 179).

2. Im Berufungsverfahren werden neue Tatsachen und Beweismittel nur noch berücksichtigt, wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Im Berufungsverfahren ist das Nachbringen von Behauptungen, welche im erstinstanzlichen Verfahren unsubstantiiert geblieben waren, ausgeschlossen (ZK ZPO-Reetz, Vorbemerkungen zu Art. 308-318 N 43). Dies gilt auch für Verfahren, welche – wie das vorliegende

arbeitsrechtliche Verfahren – der sozialen Untersuchungsmaxime gemäss Art. 247 Abs. 2 ZPO unterstehen (BGE 142 III 413 E. 2.2.2; BGE 138 III 625 E. 2.2).

### III. Materielles

#### A. Ausgangslage

Der Kläger war seit 1999 in verschiedenen Positionen bei der Beklagten angestellt, zuletzt als Senior Relationship Manager im Rang eines Vice Presidents (Urk. 1A S. 8 sowie Urk. 5/2). In den Jahren 2018 bis 2020 und zuvor liess sich der Kläger gemäss den Feststellungen der Vorinstanz (Urk. 80 S. 40 ff.) diverse Verstösse gegen interne Richtlinien zu Schulden kommen, insgesamt deren acht, auf welche die Vorinstanz im Einzelnen einging. Dies widerspiegelte sich in den jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen, in welchen die Erwartungen an den Kläger wiederholt nur mit "teilweise erfüllt" bewertet wurden (Urk. 5/6-7 sowie Urk. 31/13). Wenige Wochen nach dem Mitarbeitergespräch vom 8. Januar 2021 machte der Kläger einen Arbeitsplatzkonflikt geltend und verlangte eine Antwort sowie ein Gespräch mit der Personalabteilung, um den Konflikt zu entschärfen (Urk. 36/9A). Weiter hatte der Kläger im März 2021 dem Legal & Compliance Departement schwere Missstände in seinem vorherigen Team im Zusammenhang mit dem C.\_\_\_\_\_ Skandal angezeigt, woraufhin er wenige Tage später mit sofortiger Wirkung freigestellt wurde (Urk. 5/13). Am 24. Juni 2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich per 30. September 2021 und belies den Kläger freigestellt, wogegen er Klage erhob und diverse Gründe für die Missbräuchlichkeit der Kündigung vortragen liess. Die Vorinstanz handelte diese in ihrem Urteil vom 18. März 2024 im Detail ab und beurteilte die Kündigung als missbräuchlich. Der einzige Missbrauchstatbestand, den die Vorinstanz bejahte, war der Verstoss gegen Treu und Glauben, indem die Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt habe, obwohl der Kläger die ihm angeblich eingeräumte Bewährungsfrist erfolgreich absolviert habe (Urk. 80 S. 91). Gegenstand des vorliegenden Berufungsverfahrens ist somit zum einen, ob die Beklagte dem Kläger eine Bewährungsfrist angesetzt hatte und ob die Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren ist, weil der Kläger die Bewährungsfrist erfolgreich absolvierte. Zum anderen ist auf die Rügen des Klägers in der Berufungsantwort

einzugehen, wonach die Kündigung (auch) aus anderen Gründen missbräuchlich sei.

B. Entlassung trotz Bewährung / Zusicherung

1. Die Vorinstanz erwog, es sei unstrittig, dass die Beklagte am 1. Dezember 2020 und am 6. Januar 2021 Kenntnis der zwei neuerlichen Richtlinienverstösse des Klägers vom 16. September 2020 und 17. Dezember 2020 erlangt habe und ihr somit am Mitarbeitergespräch vom 8. Januar 2021 der Gegenstand der Verstösse Nr. 7 und 8 in den Grundzügen bekannt gewesen sei. Anerkannt sei zudem, dass die Verstösse als solche weder von ihrem Inhalt her besonders komplex gewesen seien noch deren Beurteilung für sich besehen viel Zeit in Anspruch genommen hätte. Belegt sei überdies, dass die Beklagte in der MyPerformance Review 2020 in Bezug auf das Compliance-Verhalten des Klägers Ziele festgehalten habe, die er bis Ende Februar 2021 habe erreichen müssen. Aus dem Schlussbericht zu dem vom Kläger geltend gemachten Arbeitsplatzkonflikt sei sodann festgehalten worden, "B.\_\_\_\_\_ habe aufgrund dieses Gesprächs zusätzlich nochmals die Chance mit einer Art Bewährungseinsatz bis Ende Februar 2021 erhalten, um die ihm gesetzten Ziele zu erreichen." Fest stehe schliesslich, dass es weder bis Ende Februar 2021 noch bis zur Freistellung des Klägers vom 25. März 2021 zu weiteren Richtlinienverstössen (abgesehen von der Meldung des Arbeitsplatzkonfliktes und vom Hinweis durch den Kläger auf den Compliance Fall "C.\_\_\_\_\_") oder zu anderen besonderen Vorkommnissen gekommen sei (Urk. 80 S. 87 ff.).

Die Beklagte habe im Sinne ihres internen Regelwerkes "Disziplinarwesen" im Zeitraum ab Mai 2018 bis 2021 sieben Untersuchungen von acht Vorfällen im Kontext von gemeldeten Verletzungen interner Richtlinien durch den Kläger durchgeführt. Das Untersuchungsverfahren beruhe auf den Vorgaben gemäss der "Global Policy GP 01-058 Disziplinarwesen" (Urk. 13/3). Das Regelwerk kenne sechs Schweregrade und entsprechende Massnahmen, von Level 0 (unterste Stufe, Massnahme: Informal Education Reminder) bis Level 5 (höchstes Disziplinarlevel: Massnahme: Kündigung). Von wem auch immer gemeldete, mutmassliche Disziplinarfälle würden vorweg vom Linienvorgesetzten beurteilt. Dieser besitze ein gewisses Ermessen, wie er weiterverfahren wolle, d.h. ob er das Vorkommnis in Eigenregie beur-

teile oder es zur weiteren Untersuchung an autorisierte Personen übergebe. Dabei sei die Meldestelle indes nicht vollends frei im Entscheid, wie sie weiterverfahre wolle. Zudem werde erwartet, dass Linienvorgesetzte bei Disziplinarfällen des Levels 2 und höher das Seniorenmanagement zu informieren hätten. Nach Eskalation eines Vorfalles und erfolgter Voruntersuchung durch eine autorisierte Person werde die Sache an das Recommendation Team weitergeleitet. Dieses bestehe neben dem Linienmanagement aus mehreren weiteren Mitgliedern unterschiedlicher Abteilungen. Das Recommendation Team gebe nach Prüfung des Sachverhaltes Empfehlungen an das D.\_\_\_\_\_ (nachfolgend D.\_\_\_\_\_) ab, welches abschliessend über die Vorfälle und Sanktionen entscheide. Dabei erfolge die Beurteilung des Vorfalles durch das D.\_\_\_\_\_ grundsätzlich auf anonymer Basis, d.h. ohne dass dem D.\_\_\_\_\_ der Name des betroffenen Mitarbeiters ausdrücklich bekannt gegeben werde (Urk. 80 S. 37 f.).

Die Vorinstanz erwog weiter, dass der Entscheid des D.\_\_\_\_\_, das Arbeitsverhältnis am 24. Juni 2021 ordentlich zu kündigen, massgebend auf der Empfehlung des Recommendation Teams basiert habe. Dieses wiederum habe seinen Antrag auf die Empfehlungen des Linienmanagements, d.h. E.\_\_\_\_\_, unterstützt durch F.\_\_\_\_\_ und G.\_\_\_\_\_ sowie der Abteilung Employee Relations, gestützt. Alleine sie hätten für die Verstösse Nr. 7 und 8 eine Sanktion der Stufe 5 empfohlen. Die beiden anderen in die Empfehlung involvierten Gremien hätten eine Sanktion der Stufe 4 bzw. 3 für angemessen erachtet. Weiter sei klarzustellen, dass die Verstösse Nr. 7 und 8 anlässlich des Jahresendgespräches vom 8. Januar 2021 den Vorgesetzten bereits bekannt, jedoch noch nicht abschliessend untersucht worden seien. Beide Vorfälle seien von geringer Komplexität gewesen und deren Abklärung hätte rasch erfolgen können. Der Fokus anlässlich des Gespräches habe wesentlich auf der Compliance-Performance des Klägers gelegen. Strittig sei, ob dabei die Vorfälle Nr. 7 und 8 bereits ausdrücklich thematisiert worden seien (Urk. 80 S. 89 f.).

Insbesondere das Linienmanagement habe die Empfehlung "ordentliche Kündigung" abgegeben, obwohl dem Kläger am 8. Januar 2021 telefonisch und mit der Jahresendbewertung schriftlich weder eine Kündigung in Aussicht gestellt noch

eine solche vorbehalten worden sei. Anderes habe die Beklagte nicht behauptet. Vielmehr seien dem Kläger Ziele hinsichtlich der Verbesserung seines Compliance-Verhaltens gesetzt worden. Bereits einer blossen Zielsetzung sei immanent, dass dem Mitarbeiter in der Folge auch die Gelegenheit gewährt werden müsse, die gesetzten Ziele zu erreichen. In zeitlicher Hinsicht sei die Zielerreichung zwar jeweils konkret bis Ende Februar 2021 befristet gewesen. Insbesondere die Erreichung eines "CPI Risk Scorecard >92% jeden Monat" stelle indes zweifelsohne ein langfristiges Ziel dar, dass der Kläger nur über das Jahr hinweg hätte erreichen können. Inhaltlich und der Sache nach hätten F. \_\_\_\_\_ und E. \_\_\_\_\_ dem Kläger eine Bewährungsfrist gesetzt, anders lasse sich die MyPerformance Review 2020 nicht verstehen. Dies sei offensichtlich auch von der internen Einheit Employee Relations Zürich so verstanden worden, in deren Bericht vom 8. April 2021 klar festgehalten worden sei, dass es die Aufgabe der Linienvorgesetzten gewesen sei, den Kläger "on track", d.h. auf Spur zu bringen, und ihm nochmals eine Chance zur Bewährung bis Ende Februar 2021 gewährt worden sei (Urk. 13/16 S. 3). Sowohl die Vorgabe von Zielen, die der Kläger zu erreichen gehabt habe, als auch die Gewährung einer Chance, die Ziele zu erreichen, würden klar für die Einräumung einer Bewährungsfrist sprechen. Umso mehr habe der Kläger nach dem Gespräch davon ausgehen dürfen, er erhalte Gelegenheit, sein Compliance-Verhalten zu verbessern bzw. habe er alleine wegen der Vorfälle Nr. 7 und 8 (noch) nicht mit einer Kündigung rechnen müssen. Implizit bestätige die Beklagte das auch selbst, wenn sie anerkenne, mit den Zielen betreffend Compliance und Verhalten habe sie bezweckt, dass der Kläger seine Nachlässigkeit endlich ablegen würde. Diese Massnahmen hätten folglich einen letzten Weckruf und ein Aufräumen der Dossiers durch den Kläger bezweckt (Urk. 80 S. 90 f.).

Fest stehe sodann, dass insbesondere die Bewährungsfrist bis Ende Februar 2021 ohne weitere Richtlinienverstösse abgelaufen sei. Es sei bis zur Freistellung des Klägers vom 25. März 2021 zu keinen weiteren Pflichtverletzungen gekommen. Hernach habe der Kläger bis zur Kündigung vom 24. Juni 2021 und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. September 2021 nicht mehr gearbeitet (Urk. 80 S. 91).

Insgesamt habe die Beklagte mit ihrer Kündigung vom 24. Juni 2021 gegen Treu und Glauben verstossen. Sie habe das Arbeitsverhältnis trotz erfolgreicher Absolvierung der eingeräumten Bewährungsfrist gekündigt. Daran ändere nichts, dass die Chance zur Bewährung durch das Linienmanagement eingeräumt, die Kündigung hingegen durch das D.\_\_\_\_\_ beschlossen worden sei. Die gewährte Bewährungsfrist sei jedenfalls F.\_\_\_\_\_, E.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ und I.\_\_\_\_\_ bekannt gewesen und deren Kenntnisse seien dem D.\_\_\_\_\_ bzw. der Beklagten anzurechnen. Unerheblich sei weiter, ob am 8. Januar 2021 die Verstösse Nr. 7 und 8 konkret thematisiert worden seien. Es stehe fest, dass die beiden Vorfälle sich im Bewertungsjahr 2020 ereignet hätten. Sie hätten damit in die MyPerformance Beurteilung 2020 gehört und streng genommen hätte diese erst erfolgen können und dürfen, nachdem die Vorfälle abgeklärt gewesen wären. Wenn die Vorgesetzten des Klägers indes trotz Kenntnis der Richtlinienverstösse am 8. Januar 2021 die Jahresbewertung 2020 vornahmen, ohne die Verstösse detailliert abgeklärt zu haben, so hätten sie dem Kläger nicht ohne Vorbehalt eine Bewährungschance einräumen dürfen (Urk. 80 S. 91 f.).

Unbesehen davon, dass die Beklagte durchaus sachliche Gründe für eine ordentliche Kündigung gehabt habe, erweise sich die Kündigung vom 24. Juni 2021 demnach als missbräuchlich. Die Kündigung verstosse gegen Treu und Glauben, was unabhängig von allfälligen sachlichen Kündigungsgründen für sich besehen einen Missbrauchstatbestand darstelle (Urk. 80 S. 92).

2.1 Die Beklagte rügt, der Kläger habe den Vorwurf, sie habe sich nicht an die angebliche Bewährungsfrist gehalten, erstmals in der vorinstanzlichen Replik erhoben. Bis dahin habe der Kläger nie vorgebracht, sie habe trotz bestandener Bewährungsfrist und damit widersprüchlich sein Arbeitsverhältnis gekündigt. Allein dieser Umstand belege, dass der Kläger das MyPerformance Gespräch und die ihm gemachten Vorgaben nicht so verstanden habe, dass ihm gestützt auf die Vorfälle Nr. 7 und 8 nicht gekündigt werde, sofern er diese Vorgaben erfülle. Denn hätte er dies so verstanden, hätte er umgehend nach Erhalt der Kündigung oder zumindest in der darauffolgenden Korrespondenz, jedenfalls aber in der Klageschrift dieses Argument erhoben. Das sei indessen nicht der Fall gewesen und dies sei umso

erstaunlicher, wenn man bedenke, dass der Kläger einen Blumenstrauss an Argumenten habe vortragen lassen. Der Kläger habe das MyPerformance Gespräch damals nicht als Bewährungsfrist verstanden und es gebe keine Hinweise, dass er das Gespräch so hätte verstehen müssen. Zum einen seien die Vorgaben in der MyPerformance Review nicht so formuliert, dass sie als abschliessende Bewährungsziele zu verstehen seien, bei deren Erfüllung die Verstösse Nr. 7 und 8 und damit das laufende Disziplinarverfahren gegen den Kläger als erledigt gelten würden. Eine entsprechende Zusicherung sei dem Kläger auch mündlich nie gemacht worden und habe der Kläger auch nicht behauptet. Zum anderen habe der Kläger das Disziplinarverfahren der Beklagten aus eigener Erfahrung gekannt und darum gewusst, dass nicht die Vorgesetzten im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches, sondern ein eigens dafür zuständiges Entscheidgremium (D.\_\_\_\_\_) nach jeweils abgeschlossener Untersuchung über Massnahmen bei Disziplinarverstössen entscheide (Urk. 79 S. 4 f.).

Im Übrigen handle es sich beim MyPerformance Gespräch um das reguläre, jährliche Mitarbeitergespräch. Sie habe im Rahmen dieses Mitarbeitergespräches das Compliance-Verhalten des Klägers thematisieren, eine deutliche Besserung verlangen und diese Besserung mit konkreten Vorgaben messbar machen müssen. Im damaligen Zeitpunkt sei noch nicht beschlossen gewesen, dass sie sich vom Kläger trennen werde, weswegen die Vorgesetzten davon hätten ausgehen dürfen und müssen, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt und der Kläger weiterhin seiner Arbeit nachgehen werde. Die gesetzten Vorgaben seien ein probates und erforderliches Mittel gewesen, die geforderte Besserung zu erzielen und zu messen. Die Vorgaben im MyPerformance Gespräch seien einzig so zu verstehen gewesen und seien vom Kläger auch so verstanden worden (Urk. 79 S. 5).

Ein Disziplinarverfahren laufe bei der Beklagten nach internen, strikten Regeln ab. Der Kläger habe dieses Disziplinarverfahren aus eigener Erfahrung gekannt, zumal Verstösse von ihm zu insgesamt sieben Untersuchungen geführt hätten, was auch die Vorinstanz zutreffend festgehalten habe. Hätte sie ausnahmsweise von den internen Regeln abweichen und die Verstösse Nr. 7 und 8 mit den Vorgaben im MyPerformance Gespräch abschliessend regeln wollen, hätte sie dies unmissver-

ständig so mitteilen müssen. Ohne eine solche Mitteilung sei dem Kläger klar gewesen, dass die internen Regeln und Kompetenzen unverändert fortgalten und entsprechend das D.\_\_\_\_\_ nach abgeschlossener Untersuchung allfällige Massnahmen beschliessen würde. Die Linienvorgesetzten hätten sich aber gerade nicht dahingehend geäussert, dass mit bestandener Bewährungsfrist die Verstösse Nr. 7 und 8 abgeschlossen wären und der Kläger habe dies auch nie behauptet.

Angesichts dessen sei auch der Hinweis der Vorinstanz unhaltbar, es ändere sich nichts daran, "dass die Chance zur Bewährung durch das Linienmanagement eingeräumt, die Kündigung hingegen durch das D.\_\_\_\_\_ beschlossen worden sei." Innerhalb der Beklagten seien die Kompetenzen zur Sanktionierung von Disziplinarfällen dem D.\_\_\_\_\_ zugeordnet und diese Kompetenzzuordnung habe der Kläger gekannt und respektiert. Die Linienvorgesetzten hätten mit dem MyPerformance Gespräch nicht die Regelungen des Disziplinarverfahrens und die Kompetenzen des D.\_\_\_\_\_ aushebeln können, was der Kläger auch gewusst habe. Er hätte ansonsten zeitnah die Kündigung mit diesem Argument angefochten (Urk. 79 S. 6).

Die Beklagte habe dem Kläger im MyPerformance Gespräch vom 8. Januar 2021 somit keine Bewährungsfrist eingeräumt, womit sie mit der Kündigung vom 24. Juni 2021 auch nicht gegen diese habe verstossen können. Die Kündigung als Folge der zahlreichen Verstösse des Klägers und namentlich der Verstösse Nr. 7 und 8 erweise sich als nicht missbräuchlich (Urk. 79 S. 6).

2.2 Der Kläger entgegnet, es seien am Mitarbeitergespräch vom 8. Januar 2021 nicht "gewisse Vorgaben" gemacht, sondern genaue Ziele definiert worden. Auf die Verwendung der Worte "folgende Ziele" müsse sich die Beklagte behaften lassen. Nach einer sorgfältigen und detaillierten Würdigung der Beweise sei die Vorinstanz zum Schluss gekommen, dass die Beklagte mit den am 8. Januar 2021 mit dem Kläger vereinbarten Zielen eine Bewährungsfrist bis Ende Februar 2021 festgesetzt habe. Weiter habe die Vorinstanz festgestellt, dass es weder bis Ende Februar 2021 noch bis zur Freistellung des Klägers am 25. März 2021 zu weiteren Richtlinienverstössen oder anderen besonderen Vorkommnissen gekommen sei, was

umgekehrt heisse, dass sich der Kläger nach der Besprechung vom 8. Januar 2021 gebessert und die internen Richtlinien eingehalten habe (Urk. 84 S. 10 f.).

Weiter sei es die Beklagte bzw. die auf arbeitsrechtliche Fragen spezialisierte und mit der Aufarbeitung des Arbeitsplatzkonfliktes zwischen dem Kläger und F. \_\_\_\_\_ sowie E. \_\_\_\_\_ befasste I. \_\_\_\_\_, Vertreterin von Employee Relations Zürich, selbst gewesen, welche im Zusammenhang mit den vereinbarten Zielen von einem Bewährungseinsatz gesprochen habe. Die Beklagte setze sich in ihrer Berufung an keiner Stelle mit ihrer eigenen Einschätzung vom 8. April 2021, wonach es sich um einen Bewährungseinsatz handle, auseinander. Dieses Sachverhaltselement müsse deshalb als erstellt gelten. Zudem enthalte das angefochtene Urteil mehrere separate Begründungen dafür, dass es sich bei den vereinbarten Zielen um einen Bewährungseinsatz gehandelt habe, so der Wortlaut der MyPerformance Review und die Logik, nach einer Zielsetzung dem Arbeitnehmer die Gelegenheit einzuräumen, das gesteckte Ziel auch erreichen zu können. Die Beklagte habe es versäumt, sämtliche dieser Begründungen anzufechten, sondern habe nur einzelne kritisiert. Diese vorinstanzliche Begründung stehe somit und die Berufung scheitere schon in Bezug auf den Bewährungsansatz aus diesem Grund (Urk. 84 S. 11 f.).

Die Beklagte mache geltend, dass ein Bewährungseinsatz nur bei abschliessenden Bewährungszielen denkbar sei. Dies sei falsch. Erstens stehe fest, dass nicht nur ein Nichterreichen der vereinbarten Ziele, sondern auch nach dem 8. Januar 2021 entdeckte Verstösse gegen interne Richtlinien zu einer Kündigung hätten führen können, ohne dass dies als Ziel hätte formuliert werden müssen, geschweige denn alle Richtlinien der Bank in der MyPerformance Review abschliessend hätten aufgenommen werden können. Die Vorstellung, es habe einer abschliessenden Aufzählung der Bewährungsziele bedurft, sei weltfremd. Zweitens sei einer blossen Zielsetzung immanent, dass dem Mitarbeiter die Gelegenheit gegeben werde, die gesetzten Ziele zu erreichen (Urk. 84 S. 12 f.).

Entgegen der Darstellung der Beklagten habe die Vorinstanz nirgends argumentiert, dass bei Erfüllen dieser Ziele die Verstösse Nr. 7 und 8 und damit das laufende Disziplinarverfahren gegen den Kläger als erledigt hätte gelten sollen. Auch der Kläger habe schon vor Vorinstanz anerkannt, dass sein Arbeitgeber die Verstösse

Nr. 7 und 8 habe sanktionieren dürfen. Er habe jedoch den Standpunkt vertreten, dass eine Entlassung aufgrund des in Kenntnis dieser Verstösse vereinbarten Bewährungseinsatzes missbräuchlich gewesen sei, weil er die vereinbarten Ziele erreicht habe. Damit habe sich die Beklagte nicht auseinandergesetzt (Urk. 84 S. 13).

Ferner übergehe die Beklagte, dass sie an die Zusicherungen ihrer Vertreter gebunden gewesen sei und sich auch das D.\_\_\_\_\_ (D.\_\_\_\_\_) nicht über diese Zusicherungen hinweg habe setzen können, ohne einen Rechtsmissbrauch zu begehen. Die Vorinstanz habe richtig ausgeführt, eine allfällig unterlassene Information an das D.\_\_\_\_\_ betreffend den Bewährungseinsatz habe die Beklagte zu vertreten. Wie die Beklagte selbst eingestehe, hätten die Vorgesetzten davon ausgehen dürfen und müssen, dass das Arbeitsverhältnis trotz der ihnen bekannten Verstösse Nr. 7 und 8 weitergehen würde. Dies müsse im gegebenen Kontext so verstanden werden, dass das Arbeitsverhältnis weiterdauern würde, sofern der Kläger die Bewährungsziele erfülle, was er in der Folge auch getan habe. Die Zusicherung habe überdies auch vor dem Hintergrund Sinn gemacht, dass es sich bei den Verstössen Nr. 7 und 8 um äusserst geringfügige Vorfälle gehandelt habe (Urk. 84 S. 13 f.).

Die Empfehlung von F.\_\_\_\_\_ und E.\_\_\_\_\_ ans D.\_\_\_\_\_ zur Entlassung verdeutliche zudem den vom Kläger geltend gemachten Willen seiner Vorgesetzten, ihn zu entfernen, während die von anderen Mitgliedern des Recommendation Teams ausgesprochenen mildereren Sanktionen belegten, dass eine Weiterbeschäftigung auch in den Augen der Beklagten zumutbar gewesen sei (Urk. 84 S. 14).

Weiter habe sich der Kläger an der Besprechung vom 8. Januar 2021 einsichtig gezeigt. So habe er gegenüber seinen Linienvorgesetzten ausdrücklich zu Protokoll gegeben, dass es einige Punkte gebe, die er im Hinblick auf das Risikomanagement korrigieren müsse. Er habe seine Einsichtigkeit sodann in seinem Schreiben an die Beklagte von anfangs Februar 2021 bestätigt. Schliesslich wolle die Beklagte aus der Tatsache etwas ableiten, dass er sich bei seiner Freistellung bzw. Entlassung nicht umgehend auf den vereinbarten Bewährungseinsatz berufen habe. Er sei am 25. März 2021, bloss Tage nach seinem Whistleblower-Hinweis zum C.\_\_\_\_\_ -Skandal, mit sofortiger Wirkung freigestellt worden. Seine Freistellung habe er auf den Umstand des Whistleblower-Hinweises bezogen, eine Einschät-

zung, welche auch die vorinstanzlichen Erwägungen stützten. In dieser Situation wäre es absurd gewesen, seinen Arbeitgeber auf die Einhaltung der am 8. Januar 2021 vereinbarten Compliance Ziele zu beharren, um sich gegen die Freistellung zu wehren. Nach dem 25. März 2021 habe er nicht mehr arbeiten dürfen und sich folglich auch nicht weiter bewähren können. Als er am 24. Juni 2021 entlassen worden sei, seien vier weitere Monate vergangen und auch eine künftige Bewährung durch die fortgesetzte Freistellung sei nicht möglich gewesen, während die Untersuchung im C.\_\_\_\_\_ -Debakel andauere. Wie diese Ausführungen zeigten, scheitere die Beklagte damit, den von ihr mit dem Kläger im Januar 2021 vereinbarten Bewährungseinsatz weg zu argumentieren (Urk. 84 S. 15).

2.3 Die Beklagte wendet in ihrer Stellungnahme vom 26. September 2024 dagegen ein, dass es sich beim MyPerformance Gespräch um das reguläre, jährliche Mitarbeitergespräch handle, anlässlich dessen praxisgemäss vergangene Leistungen sowie zukünftige Erwartungen besprochen würden. Dass dem Kläger dabei Vorgaben bzw. Ziele gesetzt worden seien, sei nicht zu beanstanden. Solche seien naturgemäss wesentlicher Bestandteil eines solchen Gespräches und ein probates und erforderliches Mittel, um auf das Verhalten und die Leistungen von Mitarbeitenden einzuwirken. Ein Bewährungseinsatz sei indessen nicht vereinbart worden. Employee Relations habe in ihrem Schlussbericht denn auch die Vorgaben untechnisch und beiläufig als eine "Art Bewährungseinsatz" umschrieben. Würde der Argumentation des Klägers und der Vorinstanz gefolgt, wäre jede mit einem Mitarbeiter abgeschlossene Zielvereinbarung bzw. ihm gesetzte Verhaltens- und Leistungsvorgabe als fortdauernder Bewährungseinsatz zu verstehen. Es liege kein Verhalten wider Treu und Glauben vor. Insbesondere sei dem Kläger zu keinem Zeitpunkt versichert worden, er werde nicht entlassen, wenn er die Vorgaben in der MyPerformance Review umsetze. Für die Frage, ob ein Verhalten wider Treu und Glauben vorliege, seien einzig die Vorgaben in der MyPerformance Review massgeblich, welche nicht als Bewährungseinsatz hätten verstanden werden können und vom Kläger auch nicht als solche verstanden worden seien. Die Formulierung im Schlussbericht betreffend den angeblichen Arbeitsplatzkonflikt vom 8. April 2021 sei nicht massgebend. Überdies habe selbst die auf arbeitsrechtliche Fragen spezialisierte Abteilung Employee Relations eine ordentliche Kündigung empfohlen,

was verdeutliche, dass auch diese nicht von einem Bewährungseinsatz ausgegangen sei. Mangels eines Bewährungseinsatzes habe sich der Kläger nicht bewähren können bzw. müssen. Eine Zusicherung, bei Erfüllung der Vorgaben nicht entlassen zu werden, wie sie vom Kläger behauptet werde, habe es nicht gegeben. Die Kündigung erweise sich folglich nicht als missbräuchlich (Urk. 90 S. 6 f.).

2.4 Der Kläger bringt in seiner Stellungnahme vom 8. November 2024 vor, die Ausführungen der Beklagten zur Entkräftung des Arguments, sie sei es selbst gewesen, welche die vereinbarten Ziele als "letzte Chance mit einer Art Bewährungseinsatz bis Ende Februar" interpretiert habe, seien als unzulässige Noven zu qualifizieren und nicht zu hören. Entgegen der Ansicht der Beklagten führe die Interpretation der am 8. Januar 2021 auferlegten Ziele als Bewährungseinsatz nicht dazu, dass sämtliche an Mitarbeitergesprächen vereinbarten Ziele einen solchen Bewährungseinsatz nach sich ziehen würden. Um einen Bewährungseinsatz handle es sich nur aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalles, insbesondere dann, wenn die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer in Kenntnis vorgängig entdeckter Verfehlungen mit einem Bewährungseinsatz eine letzte Chance gewähre. Die Bezeichnung als Bewährungseinsatz sei keinesfalls beiläufig erfolgt, sondern stelle das Fazit der detaillierten Untersuchung zum MyPerformance Gespräch dar (Urk. 94 S. 3 f. sowie S. 5).

3. Gemäss Art. 335 Abs. 1 OR kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Die ordentliche Kündigung bedarf somit keines wichtigen Grundes, hat dafür aber Kündigungsfristen und -termine zu beachten. Indem Art. 335 Abs. 1 OR grundsätzlich beiden Vertragsparteien das Recht einräumt, das Arbeitsverhältnis aus beliebigen Gründen einseitig aufzulösen, gewährt er für die ordentliche Kündigung eine weitgehende Kündigungsfreiheit. Es besteht auch keine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer vor einer Entlassung anzuhören oder zu warnen (BSK OR I-Portmann/Rudolph Art. 335 N 5 f.). Das Recht zur ordentlichen Kündigung bzw. der Grundsatz der Kündigungsfreiheit wird durch eine Anzahl von Vorschriften sachlich und zeitlich beschränkt (BSK OR I-Portmann/Rudolph Art. 336 N 1). Die Aufzählung der Missbrauchsgründe in Art. 336 OR ist jedoch nicht abschliessend. Daher kann sich die Partei, der gekündigt wurde,

stets darauf berufen, die Kündigung sei missbräuchlich. Ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten des Arbeitgebers reicht nicht aus, um die Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen, denn es ist nicht Aufgabe der Rechtsordnung, bloss unanständiges Verhalten zu sanktionieren. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt sodann voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist. Nur der offenbare Missbrauch eines Rechtes findet keinen Rechtsschutz. Zu berücksichtigen sind stets sämtliche Umstände des Einzelfalls (BSK OR I-Portmann/Rudolph Art. 336 N 21 ff.; BGE 131 III 535 E. 4.2). Der Missbrauch des Kündigungsrechts kann sich beispielsweise daraus ergeben, dass der Arbeitgeber ein falsches und verdecktes Spiel treibt, das Treu und Glauben krass widerspricht. Das ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin nicht davon abhält, mit Blick auf den Antritt einer Stelle, deren Aufhebung er beschlossen hat, ihren Wohnsitz vom Ausland in die Schweiz zu verlegen (BGE 136 III 515 E. 2.5 f.; BSK OR I-Portmann/Rudolph Art. 336 N 26).

Vorliegend geht es darum, ob die Beklagte dem Kläger anlässlich des Mitarbeitergespräches vom 8. Januar 2021 (Urk. 31/13) eine Bewährungsfrist angesetzt hatte und falls ja, ob der Beklagten durch die ein halbes Jahr später erfolgte Kündigung ein Verhalten attestiert werden muss, welches Treu und Glauben derart krass widerspricht, dass die Kündigung als missbräuchlich zu qualifizieren ist. Die Beklagte macht berufsweise primär geltend, sie habe dem Kläger keine Bewährungsfrist angesetzt und ihn letztendlich aufgrund der zahlreichen Verstösse gegen interne Richtlinien und aufgrund des Vertrauensbruchs entlassen, was nicht missbräuchlich gewesen sei. Der Argumentation der Beklagten ist, wie nachfolgend gezeigt wird, aus mehreren Gründen zu folgen.

4.1 In den Jahren 2018 bis 2020 wurden acht Verstösse des Klägers gegen interne Richtlinien der Beklagten festgestellt (vgl. Urk. 31/4-9, Urk. 31/11-12, Urk. 31/14 sowie Urk. 80 S. 40 ff.). Der Verstoss Nr. 1, welcher sich im Mai 2018 ereignete, wurde vom Kläger eingestanden und von der Beklagten mit einem "Informal Education Reminder" (Sanktionslevel 0) beurteilt. Zugleich wurde der Kläger darauf hingewiesen, dass wiederholte Verstösse der Stufe 0 eine Massnahme der

Stufe 1 nach sich ziehen könnten (Urk. 31/4 sowie Urk. 80 S. 38). Der Kläger lässt richtig festhalten, dass die Vorinstanz den Verstoss 1 irrtümlich als "zeitlich lang zurückliegend" bezeichnete (Urk. 84 S. 10); das ist indessen nicht von weiterer Relevanz. Der Verstoss Nr. 2 dauerte über die Jahre 2009 bis 2012, wurde jedoch erst im Dezember 2018 geahndet. Dasselbe galt für den Verstoss Nr. 3, welcher den Zeitraum von 2009 bis 2014 betraf und gleichzeitig wie der Verstoss Nr. 2 beurteilt wurde. Die Verstösse Nr. 2 und 3 wurden mit dem Sanktionslevel 1 bewertet und zogen einen "Formal Email Policy Reminder" nach sich. Die Vorinstanz bezeichnete die Sanktion – wie der Kläger richtig festhalten lässt (Urk. 84 S. 10) – irrtümlich als eine solche der zweithöchsten Stufe; richtigerweise handelt es sich bei Stufe 1 um die zweitniedrigste Sanktionsstufe. Der Kläger vermag daraus aber nichts für sich abzuleiten, zumal die Vorinstanz aus der irrtümlichen Einstufung keine weiteren Schlüsse zog. Massgeblich ist, dass der Kläger darauf hingewiesen wurde, dass künftige Verstösse gegen die Richtlinien der Beklagten sowie gegen geltende Gesetze und Vorschriften zu weiteren Compliance-/Verhaltensüberprüfungen führen könnten und dass alle Mitarbeitenden für das Risikomanagement als wichtigen Teil ihrer täglichen Arbeit verantwortlich seien (Urk. 31/5). Der Verstoss Nr. 4 ereignete sich am 7. Dezember 2018 (Urk. 31/6) und somit nur einen Tag, nachdem der Kläger die Einstufung seiner Sanktion zu den Verstössen Nr. 2 und 3 erhalten hatte. Entdeckt wurde der Verstoss Nr. 4 am 7. Januar 2019. Er führte im Oktober 2019 zu einem "Letter of Education" (Sanktionslevel 2), wobei es sich um eine leichte Disziplinar massnahme handelte (Urk. 31/6-7). Sodann wurde dem Kläger mitgeteilt, dass dieser Verstoss in die MyPerformance Review Eingang finden werde (Urk. 13/5). Noch bevor die Beurteilung und Sanktionierung des Verstosses Nr. 4 dem Kläger am 4. November 2019 mitgeteilt wurde (Urk. 31/17), ereignete sich am 16. Oktober 2019 der fünfte Verstoss. Entdeckt wurde dieser jedoch erst am 13. Februar 2020. Von sämtlichen Gremien wurde der Sanktionslevel 2 empfohlen, das D.\_\_\_\_\_ entschied sich jedoch abschliessend für den Sanktionslevel 3, eine Abmahnung. Zusätzlich wurde eine Schulung des Risikobewusstseins des Klägers angeordnet (Urk. 31/8-9). In der anschliessend abgegebenen Begründung vom 16. Juli 2020 wurde ausgeführt, es werde vom Kläger in Zukunft erwartet, dass er die geltenden Vorschriften, Richtlinien, Vorgaben und / oder Gesetze zur Kenntnis

nehmen und einhalten werde. Ebenso wurde ihm angedroht, dass jede weitere Nichteinhaltung der geltenden Vorschriften, Richtlinien, Vorgaben und / oder Gesetze weitere Disziplarmassnahmen bis hin zur Kündigung (mit oder ohne Vorankündigung) nach sich ziehen könne (Urk. 36/8A). Dies hielt den Kläger jedoch nicht davon ab, weitere Verstösse zu begehen. So wurde ihm am 8. Dezember 2020 erneut mitgeteilt, dass er die Richtlinien verletzt habe, was mit der Sanktionsstufe 1 bewertet wurde (Urk. 31/11). Es folgten die Verstösse Nr. 7 und 8, welche der Kläger am 16. September 2020 sowie am 17. Dezember 2020 begangen hatte und welche am 1. Dezember 2020 sowie am 6. Januar 2021 entdeckt wurden (Urk. 31/12). Verstoss Nr. 8 wurde somit nur zwei Tage vor dem MyPerformance Gespräch vom 8. Januar 2021 entdeckt und eine Untersuchung zu den Verstössen Nr. 7 und 8 war zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfolgt.

4.2 An dieser Stelle ist auf den Begriff der Bewährungsfrist einzugehen. Die von der Vorinstanz zitierte Praxis des Arbeitsgerichts bezieht sich auf den Fall, dass nach einer schlechten Mitarbeiterbeurteilung Massnahmen festgelegt werden im Sinne von Zielen, die der Arbeitnehmer in einer relativ kurzen Frist zu erreichen hat (vgl. AGer-Z 2014 Nr. 16, wo eine Frist von einem Monat angesetzt wurde, um die Massnahmen umzusetzen). In einem solchen Fall kann vertreten werden, es werde beim Mitarbeiter ein Vertrauen erweckt, dass die Bewährungsfrist abgewartet wird und er mit der erfolgreichen Umsetzung der Massnahmen eine Kündigung gestützt auf die entsprechenden Vorwürfe abwenden kann. Dagegen ist die übliche Vereinbarung von Jahreszielen zwecks Messbarkeit der Leistungen eines Arbeitnehmers nicht als Bewährungsfrist im geschilderten Sinn zu betrachten.

4.3 Anlässlich der jährlichen Mitarbeitergespräche wurden dem Kläger jeweils Ziele gesetzt, welche bis zu einem bestimmten Datum – meist bis Ende des Jahres – erfüllt werden mussten und welche die Basis der Beurteilung bildeten (vgl. Urk. 5/6: Zieldatum 31. Dezember 2017 bzw. 31. Dezember 2018; Urk. 5/7: Zieldatum 31. Dezember 2019). Dasselbe stand auch in der MyPerformance Review 2020. Das Zieldatum war der 31. Dezember 2020. Aufgrund der wiederholten Verfehlungen des Klägers wurden ihm für das Jahr 2021 jedoch zusätzlich Ziele ge-

setzt, die nicht erst bis Ende des Jahres, sondern bereits bis Ende Februar 2021 erfüllt werden mussten.

Da das Gespräch am 8. Januar 2021 stattfand und die Verstösse Nr. 7 und 8 erst am 1. Dezember 2020 sowie am 6. Januar 2021 entdeckt worden waren, ist davon auszugehen, dass die Vorgesetzten des Klägers zwar über weitere Verstösse informiert waren, sie jedoch den Inhalt und die Schwere der Verstösse noch nicht oder nicht im Detail kannten, waren diese doch gerade Gegenstand der noch laufenden Untersuchung. Entsprechend kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass diese Verstösse am MyPerformance Gespräch vom 8. Januar 2021 diskutiert wurden, geschweige denn, dass dem Kläger versichert wurde, er werde aufgrund dieser Verstösse nicht entlassen. Wäre dem so gewesen und hätten die Vorgesetzten bereits ausreichend Kenntnis über den Inhalt der Verstösse Nr. 7 und 8 gehabt, hätten diese Eingang in die schriftliche MyPerformance Review gefunden. In der MyPerformance Review 2020 ist jedoch lediglich von zwei Verstössen bzw. zwei Disziplinarmaßnahmen im Jahr 2020 die Rede. Gemeint sind damit die Verstösse Nr. 5 und 6, welche am 8. Juli 2020 und am 8. Dezember 2020 abschliessend untersucht und sanktioniert wurden (Urk. 31/9 und 31/11). Die Verstösse Nr. 7 und 8 wurden dementsprechend noch nicht berücksichtigt, da ansonsten von vier Disziplinarmaßnahmen die Rede gewesen wäre.

4.4 Die Vereinbarung von Jahreszielen ist nach dem Gesagten keine Bewährungsfrist. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis damit nicht während einer (noch bis Ende Jahr) laufenden Bewährungsfrist, sondern nach Ablauf der bis Ende Februar 2021 gesetzten Frist und gestützt auf Umstände, die anlässlich des Gesprächs vom 8. Januar 2021 und der dort abgesprochenen Massnahmen noch nicht berücksichtigt worden waren. Letzteres war dem Kläger auch bekannt (vgl. Urk. 84 S. 13). Vor diesem Hintergrund, d.h. in Kenntnis des noch laufenden Disziplinarverfahrens über die Verstösse 7 und 8, konnte der Kläger auch mit Blick auf die kurzfristig bis Ende Februar 2021 angesetzten Ziele nicht darauf vertrauen, dass er bei Bewährung keine Kündigung befürchten müsste. Entsprechend verletzte die Beklagte mit der Kündigung kein solches beim Kläger gesetztes Vertrauen. Der Kläger kann deshalb aus seinem Vorbringen, es sei nach dem Beurteilungsge-

sprach und bis zu seiner Freistellung nicht mehr zu weiteren Richtlinienverstößen oder anderen besonderen Vorkommnissen gekommen bzw. er habe sich in jener Zeit gebessert (Urk. 84 S. 11), nichts für sich ableiten. Die Kündigung war das Resultat der Würdigung der gesamten Umstände (erst) im Juni 2021. Der Fall ist somit auch nicht direkt mit dem von der Vorinstanz zitierten AGer-Z 2014 Nr. 16 zu vergleichen (vgl. Urk. 80 S. 30), da dort noch während der kurzen Bewährungsfrist gekündigt wurde und keine weiteren Umstände ersichtlich waren, die (erst) in den Kündigungsentscheid einfließen. Im vorliegenden Fall musste der Kläger dagegen damit rechnen, dass die letzten beiden Verstöße erst noch beurteilt würden.

4.5 Weiter kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger selbst diese Zielsetzung als Bewährungsfrist im geschilderten Sinn verstanden hatte. Wie die Beklagte richtig ausführt, brachte der Kläger dieses Argument erst im Rahmen seiner Replik vor. Dem Kläger ist zwar zuzustimmen, dass es für ihn im Zeitpunkt seiner Freistellung im März 2021 noch keinen Anlass gab, auf die Verletzung der Zusicherung bzw. auf die erfolgreich absolvierte Bewährungsfrist hinzuweisen, da er zutreffend davon ausging, dass er aufgrund des Hinweises auf den C.\_\_\_\_\_ Fall freigestellt wurde. Es wäre aber zu erwarten gewesen, dass er bereits nach Erhalt der MyPerformance Review 2020 die Beklagte darauf hingewiesen bzw. nachgefragt hätte, weshalb diese für ihn durchaus relevanten Zusicherungen bzw. die mitberücksichtigten Verstöße Nr. 7 und 8 keinen Eingang in die Review gefunden hätten. Spätestens aber als er im Juni 2021 entlassen wurde, wäre dies ein Argument für die Begründung der Missbräuchlichkeit gewesen. Sowohl im Schreiben des Rechtsvertreters des Klägers vom 2. September 2021 (Urk. 36/17A) als auch in der Klage vom 7. Juni 2022 (Urk. 1A) bringt der Kläger diverse Gründe für die Missbräuchlichkeit der Kündigung vor (Verletzung der Fürsorgepflicht betreffend Dienstalter des Klägers, Gesundheit des Klägers, Arbeitsplatzkonflikt, falsches/verdecktes Spiel, Rachekündigung); die Verletzung von Zusicherungen bzw. ein krass Treu und Glauben widersprechendes Verhalten der Beklagten, indem sie dem Kläger trotz erfolgreich absolvierter Bewährungsfrist gekündigt habe, erwähnte er dagegen nicht. Entsprechend ist davon auszugehen, dass die Zielsetzungen vom Kläger nicht als Bewährungsfrist in dem Sinn verstanden wurden, dass ihm zugesichert worden wäre, er werde aufgrund der Verstöße Nr. 7 und 8 nicht entlassen.

4.6 Der Kläger macht weiter geltend, die Beklagte habe die Zielsetzung bis Ende Februar 2021 selbst als Bewährungsfrist gesehen. So habe Frau I. \_\_\_\_\_ von Employee Relations in ihrem Bericht zum Arbeitsplatzkonflikt vom 8. April 2021 geschrieben, es sei dem Kläger nochmals eine Chance mit einer "Art Bewährungseinsatz" bis Ende Februar 2021 gegeben worden, um die ihm gesetzten Ziele zu erreichen (Urk. 13/16). Dies ist im Wortlaut zwar zutreffend. Daraus lässt sich jedoch nicht ableiten, dass es sich bei den in der MyPerformance Review aufgeführten Zielen um eine Bewährungsfrist im Sinne einer Zusicherung handelte, welche dem Kläger bei erfolgreichem Absolvieren dieser Bewährungsfrist, unabhängig vom Ergebnis der (in dem Zeitpunkt noch offenen) Untersuchung der Verstösse Nr. 7 und 8, eine fortdauernde Anstellung garantiert bzw. im Umkehrschluss bei nicht erfolgreichem Abschluss der Bewährungsfrist eine Kündigung zur Folge gehabt hätte. Frau I. \_\_\_\_\_ erwähnte dies auch im Zusammenhang mit dem vom Kläger monierten aggressiven Ton der Vorgesetzten anlässlich des Mitarbeitergespräches und nicht dahingehend, dass man den Kläger entlassen werde, sollte er die Ziele nicht erreichen.

4.7 Ferner wurde die Kündigung vom 24. Juni 2021 vom D. \_\_\_\_\_ beschlossen und ausdrücklich mit der langen Historie an Verstössen begründet, weswegen die Linienvorgesetzten das Vertrauen in den Kläger verloren hätten (Urk. 5/15). Dabei ist entgegen der Ansicht der Klägers unerheblich, dass nur die Linienvorgesetzten sowie das ER/EL ein Sanktionslevel 5 und damit die Kündigung empfohlen hatten, die ICB MST CH für Cross Border-Verstoss dagegen lediglich ein Sanktionslevel 4 bzw. die PBI Coverage Compliance für Verletzung der Vertraulichkeit von Daten ein Sanktionslevel 3 empfahlen (vgl. Urk. 31/12). Am Ende entscheidet das D. \_\_\_\_\_ unabhängig und abschliessend. Dies belegt auch Verstoss Nr. 6. Damals hatten sämtliche Gremien das Sanktionslevel 2 empfohlen. Nichtsdestotrotz hatte das D. \_\_\_\_\_ am Ende ein Sanktionslevel 3 ausgesprochen. Der Kläger wurde somit nicht entlassen, weil er bis Ende Februar 2021 die Ziele nicht erreicht hätte, sondern weil im Juni 2021 die Untersuchung der Verstösse Nr. 7 und 8 abgeschlossen wurde und die Beklagte im Rahmen einer Gesamtwürdigung der Situation und unter Berücksichtigung der Historie von Verstössen zum Schluss kam, dass das Vertrauen in den Kläger nicht mehr gegeben sei. Die vereinbarten Ziele waren so-

mit nicht der Kündigungsgrund, sondern der Vertrauensverlust aufgrund der zahlreichen Verstösse. Dem Kläger wurden von 2018 bis 2020 diverse Chancen eingeräumt, sein Verhalten zu verbessern, was nicht geschehen war. Entsprechend ist es nachvollziehbar, dass die Beklagte das Vertrauen in den Kläger nach den Verstössen Nr. 7 und 8 vollends verlor und es ist auch mit dem Grundsatz der Kündigungsfreiheit im Einklang, einen Arbeitnehmer zu entlassen, welcher über drei Jahre die Erwartungen jeweils nur teilweise erfüllte. An dieser Einschätzung vermögen auch die Hinweise des Klägers zur langen Dienstzeit (vgl. Urk. 84 S. 23; vgl. auch Urk. 80 S. 76) nichts zu ändern, zumal die Beklagte dem Kläger – wie soeben erwähnt – vor der Kündigung diverse Chancen einräumte.

4.8 Im Übrigen hielt auch das Bundesgericht fest, dass es wohl als unkorrektes Verhalten betrachtet werden könne, jemandem am Freitag zu versichern, man wolle ihn nicht loswerden, und ihm dann in der nächsten Woche dennoch zu kündigen. Ein solches Verhalten reiche aber nicht aus, einen Rechtsmissbrauch zu begründen (BGer 4C.234/2001 vom 10. Dezember 2001 E. 3b). Vorliegend gab es jedoch keine Zusicherung, dass der Kläger nicht entlassen wird, sodass das Verhalten der Beklagten umso weniger ausreicht, um einen Rechtsmissbrauch bzw. ein krass Treu und Glauben widersprechendes Verhalten und damit eine missbräuchliche Kündigung zu begründen. Vor diesem Hintergrund kann der Beklagten auch mit Blick auf eine dem Kläger gewährte Bewährungsfrist nichts vorgeworfen werden.

5. Die sechs Monate nach der MyPerformance Review 2020 ausgesprochene ordentliche Kündigung, welche aufgrund des Entscheides des D.\_\_\_\_\_ und aufgrund des Vertrauensverlusts ausgesprochen wurde, ist aus den geschilderten Gründen nicht als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR zu qualifizieren. Ebenso wenig kann von einem krass Treu und Glauben widersprechenden Verhalten der Beklagten oder einem falschen / verdeckten Spiel gesprochen werden. Dem Kläger wurden zwischen 2018 und 2021 diverse Chancen geboten, sich zu bessern, teilweise mit dem Hinweis, dass neue Verstösse weitere Disziplinar massnahmen nach sich ziehen könnten bis hin zur Kündigung. Diese wurden vom Kläger nicht (genügend) genutzt. Folglich ist auch keine Entschädigung geschuldet. Ferner

kann offengelassen werden, ob gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung bei einer Entlassung trotz erfolgreich absolvierter Bewährungsfrist weitere qualifizierte Umstände (vom Arbeitnehmer getroffene Dispositionen, Alter / Pensionierung etc.) hinzutreten müssten, um den Missbrauchstatbestand zu erfüllen. Auf die diesbezüglichen Ausführungen der Parteien (Urk. 79 S. 6-13, Urk. 84 S. 15-31; Urk. 90 S. 7-13; Urk. 94 S. 8-12) ist nicht mehr einzugehen.

### C. Arbeitsplatzkonflikt

1. Der Kläger macht in seiner Berufungsantwort geltend, die Vorinstanz habe sich über die Zeugenaussagen zum Arbeitsplatzkonflikt hinweggesetzt. Er habe nach dem Mitarbeitergespräch vom 8. Januar 2021 per E-Mail geltend gemacht, von seinen Linienvorgesetzten aggressiv und einseitig angegangen worden zu sein. Weiter habe er die Ungleichbehandlung in seinem Team angesprochen und offen seinen Verdacht geäussert, die Beklagte wolle ihn als Mitarbeiter loswerden. Er habe deshalb die Abteilung Employee Relations aufgefordert, zu intervenieren und den Arbeitsplatzkonflikt zu lösen. Die Vorinstanz habe zwar erwähnt, dass die Beklagte daraufhin im Zeitraum vom 25. Februar bis 26. März 2021 verschiedene Interviews durchgeführt und einen Schlussbericht abgefasst habe, sie unterschlage jedoch, dass von den beiden befragten Zeugen aus dem Team des Klägers einer bestätigt habe, das Gefühl gehabt zu haben, die Linienvorgesetzten würden ihn loswerden wollen. Die Vorinstanz gebe die konkreten Aussagen von Zeuge 1 jedoch nirgends wieder und setzte sich entsprechend nicht mit diesen Aussagen auseinander. Die Vorinstanz habe in Bezug auf Zeuge 1 nur erwähnt, die Beklagte habe die Protokolle der Befragungen der beiden Zeugen nicht ediert, sondern nur die "nichtssagenden Deckblätter". Dennoch habe es die Vorinstanz unterlassen, die Edition der Protokolle anzuordnen, und zwar auch dann noch, als er in seiner Replik eine solche beantragt habe. Auch habe die Vorinstanz die im Schlussbericht von Employee Relations vom 8. April 2021 paraphrasierten Aussagen der beiden Zeugen nicht einmal zitiert, weil sie diesen Auszug fälschlicherweise nicht als entscheiderelevant eingestuft habe. Mit der Passage des Zeugen 1 aus Urk. 31/16A S. 9 setzte sich die Vorinstanz überhaupt nicht auseinander, obwohl diese die Beschwerde des Klägers an Employee Relations stütze. Der Zeuge 1 habe seinen

Vorgesetzten belastet, obwohl er damit habe rechnen müssen, dass dieser Vorgesetzte die Aussagen im Falle eines Gerichtsverfahrens zu Augen bekomme. Umso schwerer wiege die Aussage, wonach der Zeuge 1 das Gefühl gehabt habe, der Vorgesetzte wolle den Kläger loswerden. Employee Relations weise diese Zeugenaussage in ihrem Schlussbericht mit einer Spekulation darüber von der Hand, es habe sich um eine Gefälligkeit gehandelt, worauf der Kläger bereits vor Vorinstanz hingewiesen habe und auch darauf, dass nur dem Zeugen 1 die Glaubwürdigkeit abgesprochen worden sei, nicht aber dem Zeugen 2. Die Vorinstanz habe dieses Argument nirgends entkräftet und zudem unterschlagen, dass auch der Zeuge 2 die Stimmung im Team von F.\_\_\_\_\_ als nicht so positiv beschrieben habe, was auch als diplomatischer Hinweis auf Konflikte im Team hätten gewertet werden können. Dies zeige, dass Employee Relations einen einseitigen Schlussbericht erstellt habe, welcher den Arbeitsplatzkonflikt ausgeblendet bzw. als ein Konstrukt im Kopf des Klägers habe erscheinen lassen, obwohl für diesen objektive Anhaltspunkte bestanden hätten. Die Beklagte habe dies verdeckt halten können, indem sie eine Edition der Befragungsprotokolle verweigert habe, was die Vorinstanz prozesswidrig geschützt habe (Urk. 84 S. 7 f.).

2. Den Ausführungen des Klägers ist nicht zu folgen. Es ist nicht Aufgabe der Vorinstanz, die interne Untersuchung der Beklagten zu überprüfen, sondern festzustellen, ob die Beklagte als Arbeitgeberin das Anliegen des Klägers ernst genommen hat und ihrer Fürsorgepflicht nachgekommen ist. Dies ist vorliegend geschehen. Die Vorinstanz kam zum Schluss, die Beklagte sei ihrer Fürsorgepflicht nachgekommen, indem sie eine interne Untersuchung in Auftrag gegeben habe. Zudem berücksichtigte die Vorinstanz auch die einzelnen Umstände sowie diverse Vorbringen des Klägers (Urk. 80 S. 72 bis 76) und kam zum Ergebnis, dass sich der Untersuchungsbericht mit dem Resultat ihrer Erwägungen decke. Da die Vorinstanz einen Arbeitsplatzkonflikt im Rechtssinne verneinte, weil kein gezieltes, ungerechtfertigtes, systematisches, über einen längeren Zeitraum andauerndes Verhalten, dass die Merkmale von Mobbing erfülle, vorliege, erübrigte sich auch die Edition der Unterlagen. Ebenso musste sie die Aussagen des Zeugen 1 nicht mehr detailliert abhandeln und wiedergeben, da "das Gefühl, dass man den Kläger loswerden wolle" oder die "nicht so positive Stimmung" ohnehin nicht ausgereicht hätten, um

einen Arbeitsplatzkonflikt im Rechtssinne anzunehmen, zumal beide Zeugen auch aussagten, dass sich der Vorgesetzte dem Kläger gegenüber korrekt und professionell verhalte (Urk. 13/16 S. 9 f.). Sodann anerkannte sie, dass das Verhältnis zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten angespannt und getrübt gewesen sei. Die Vorinstanz hatte die nicht so positive Stimmung im Team – entgegen der Behauptung des Klägers – nicht ignoriert, sondern angemessen berücksichtigt, deren Schweregrad abgeschätzt und diese in der Gesamtbeurteilung mitberücksichtigt. Die Würdigung der Vorinstanz ist nicht zu beanstanden und deren Ausführungen sind zu bestätigen. Insbesondere ist mit der Vorinstanz (Urk. 80 S. 73 f.) festzuhalten, dass das belastete Arbeitsklima bzw. die "nicht so positive" Stimmung zwischen dem Kläger und seinen Vorgesetzten eine nachvollziehbare Folge der dokumentierten Regelverstöße des Klägers war, der sich berechnete und deutliche Kritik gefallen lassen musste; es darf mit der Vorinstanz angenommen werden, dass seitens der Vorgesetzten in diesem Kontext einige Unzufriedenheit bzw. eine gewisse Frustration herrschte. Es ist nicht auszuschliessen, dass diese Situation aus Sicht eines Zeugen ohne Hintergrundkenntnisse den Eindruck erweckte, man bzw. die Vorgesetzten des Klägers wollten diesen loswerden. Der geschilderte Hintergrund zeigt indessen, dass der Kläger das belastete Arbeitsklima in wesentlichem Umfang selber zu vertreten hatte. Es liegt kein Arbeitsplatzkonflikt im Rechtssinne vor. Mangels Verletzung der Fürsorgepflicht der Beklagten ist die Kündigung auch unter diesem Aspekt nicht als missbräuchlich zu qualifizieren.

#### D. Freistellung

1. Der Kläger rügt ferner, es könne der Vorinstanz nicht gefolgt werden, wenn es um seine Freistellung vom 25. März 2021 gehe. Diese sei von F.\_\_\_\_\_ in enger Absprache mit Employee Relations beschlossen und von E.\_\_\_\_\_ kommuniziert worden. Nur 14 Tage später habe Employee Relations den Schlussbericht erstellt und dabei auf Massnahmen zur Lösung des Konfliktes verzichtet, wozu sie sich auf die Freistellung berufen habe. Diese Freistellung habe die bestens informierte Abteilung Employee Relations in den Kontext der laufenden Disziplinaruntersuchung gegen den Kläger gestellt. Später habe die Beklagte hingegen behauptet, die Freistellung sei von der externen Anwaltskanzlei im Rahmen der internen Untersuchung

in den Verkauf von Anteilen des Supply-Chain-Finance-Fonds der J.\_\_\_\_\_ empfohlen worden. Insgesamt erhelle sich aus dem gesamten Vorgehen die enge Ab-  
sprache zwischen F.\_\_\_\_\_, E.\_\_\_\_\_ und Employee Relations, welche nicht nur für  
die Freistellung des Klägers, sondern auch für dessen Entlassung instrumental ge-  
wesen sei. Dies, obschon die Linienvorgesetzten und Employee Relations um den  
Bewährungseinsatz entweder gewusst oder diesen sogar mit ihm vereinbart hätten  
(Urk. 84 S. 9).

2. Aus den Ausführungen des Klägers erhellt nicht, was er zu seinen Gunsten  
ableiten möchte. Mit der Vorinstanz (Urk. 80 S. 34) ist festzuhalten, dass eine vor-  
übergehende Freistellung eines Mitarbeiters während mehrerer Untersuchungen  
insb. im Bankensektor weder unüblich noch schikanös erscheint, zumal die Freis-  
tellung während Disziplinaruntersuchungen im aktenkundigen Regelwerk der Be-  
klagten (Urk. 13/3) ausdrücklich vorgesehen ist. Dass F.\_\_\_\_\_ und E.\_\_\_\_\_, als  
die direkten Vorgesetzten des Klägers, in engem Austausch über die Leistungen  
ihrer Mitarbeiter stehen, ist durchaus nachvollziehbar. Von einem Bewährungsein-  
satz kann – wie oben ausgeführt – für die Zeit bis Ende Februar 2021 gesprochen  
werden; die Freistellung erfolgte erst später und ohnehin war eine Bewährungsfrist  
unter den vorliegenden Umständen (weitere Regelverstöße, die noch nicht unter-  
sucht waren) nicht geeignet, beim Kläger ein Vertrauen dahingehend zu wecken,  
dass er bei Wohlverhalten keine Kündigung zu befürchten hätte. Entsprechend  
kann der Kläger im Ergebnis auch mit diesen Ausführungen nichts für sich gewin-  
nen.

#### E. Fazit

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Beklagte dem Kläger im entschei-  
denden Zeitraum keine Bewährungsfrist angesetzt hatte. Der Beklagten stand es  
frei, den Kläger ordentlich zu entlassen, was aufgrund der Historie an Verstößen  
gegen interne Richtlinien der Jahre 2018 bis 2020 durchaus nachvollziehbar er-  
scheint. Ein Treu und Glauben widersprechendes Verhalten, welches die Kündi-  
gung als missbräuchlich erscheinen lassen würde, liegt nicht vor. Auch der vom  
Kläger geltend gemachte Arbeitsplatzkonflikt macht die Kündigung nicht miss-  
bräuchlich. Die Missbräuchlichkeit der Kündigung ist somit insgesamt zu verneinen.

#### **IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen**

1. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert unter Fr. 30'000.– werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Die Kostenlosigkeit gilt – von vorliegend nicht anwendbaren Ausnahmen abgesehen (vgl. Art. 115 Abs. 1 ZPO) – auch für das kantonale Rechtsmittelverfahren (BGer 4A\_332/2015 vom 10. Februar 2016 E. 6.2). Für das Berufungsverfahren sind damit keine Gerichtskosten zu erheben.

2. Die Kostenfreiheit gemäss Art. 114 ZPO bezieht sich nur auf die Gerichtskosten. Die Zusprechung von Parteientschädigungen erfolgt nach den allgemeinen Regeln (Art. 105 ff. ZPO; BK ZPO-Sterchi, Art. 113-114 N 5).

3.1 Ausgangsgemäss wird der Kläger für beide Verfahren gegenüber der obsiegenden Beklagten entschädigungspflichtig (vgl. Art. 106 Abs. 1 ZPO). Die von der Vorinstanz festgesetzte Parteientschädigung von Fr. 7'466.– zuzüglich Mehrwertsteuer wurde nicht kritisiert und ist zu bestätigen. Auch der Rechtsvertreter der Beklagten hatte seine Leistungen überwiegend vor 2024 erbracht, sodass auch die Mehrwertsteuerberechnung der Vorinstanz übernommen werden kann (vgl. Urk. 23 S. 104). Der Kläger ist somit zu verpflichten, der Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 8'042.75 (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

3.2 Bei einem Streitwert von Fr. 29'790.75 rechtfertigt es sich, die Parteientschädigung für das zweitinstanzliche Verfahren in Anwendung von § 4 Abs. 1 und 2, § 11 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV auf insgesamt Fr. 5'000.– festzusetzen. Ausgangsgemäss ist der Kläger zu verpflichten, sie der Beklagten zu bezahlen.

#### **Es wird erkannt:**

1. Die Berufung wird gutgeheissen und die Klage des Klägers wird abgewiesen.
2. Für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren werden keine Kosten erhoben.

3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 8'042.75 zu bezahlen.
4. Ferner wird der Kläger verpflichtet, der Beklagten für das zweitinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 5'000.– zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

6. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert **30 Tagen** von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 29'790.75.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 13. März 2025

Obergericht des Kantons Zürich  
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw D. Müller

versandt am:

Im