

C1 25 184

URTEIL VOM 19. FEBRUAR 2026

**Kantonsgericht Wallis
I. Zivilrechtliche Abteilung**

Dr. Nadja Schwery, Einzelrichterin; Samira Schnyder, Gerichtsschreiberin

in Sachen

X _____, Berufungskläger, vertreten durch Rechtsanwalt Martin Gsponer, Visp

gegen

Y _____, Berufungsbeklagte, vertreten durch Rechtsanwalt Rolf Hartmann, Muri b.
Bern

(Missbräuchliche Kündigung)

Berufung gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts
vom 30. Januar 2025 [TRA D23 052]

Verfahren

A. Die Y _____ kündigte am 20. April 2022 das Arbeitsverhältnis mit X _____ per 31. Oktober 2022. Letzterer gelangte mit einer Klage wegen missbräuchlicher Kündigung am 8. November 2023 an das Arbeitsgericht und beantragte die Zusprechung von Fr. 30'000.00 nebst Zins zu 5 % ab Fälligkeitsdatum (S. 1 ff.). Nach durchgeführter Hauptverhandlung fällte das Arbeitsgericht am 30. Januar 2025 folgenden Entscheid:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Der Kläger bezahlt der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 5'600.00 (inklusive Auslagen und Mehrwertsteuer).

Der begründete Entscheid wurde den Parteien am 26. Juni 2025 zugestellt.

B. X _____ (fortan: Berufungskläger) reichte am 28. August 2025 gegen diesen Entscheid eine Berufung ein (S. 346 ff.) und stellte folgende Rechtsbegehren:

1. Die Berufung sei gutzuheissen und der Entscheid des Arbeitsgerichts vom 30. Januar 2025 (D23.052) sei aufzuheben. Das vor erster Instanz gestellte Rechtsbegehren sei vollumfänglich gutzuheissen, welches lautet: «Es sei die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger einen Betrag von netto CHF 30'000.00 nebst Zins zu 5 % seit dem Fälligkeitsdatum zu bezahlen».
2. Eventualiter sei die Angelegenheit zur Neubeurteilung im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Dem Berufungskläger sei eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen.
4. Die Kosten von Verfahren und Entscheid gehen zu Lasten der Berufungsbeklagten.

Die Y _____ (nachfolgend Berufungsbeklagte) hinterlegte am 3. Oktober 2025 ihre Berufungsantwort und beantragte unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten des Berufungsklägers die Bestätigung des Urteils der Vorinstanz und die vollumfängliche Abweisung der Berufung, soweit darauf einzutreten sei (S. 389 ff.). Der Berufungskläger reichte am 7. November 2025 eine Replik (S. 402 ff.) und die Berufungsbeklagte am 27. November 2025 eine Duplik ein (S. 419 ff.). Der Berufungskläger äusserte sich am 12. Dezember 2025 ein weiteres Mal (S. 427 ff.), woraufhin die Berufungsbeklagte am 22. Dezember 2025 erneut Stellung bezog (S. 437 ff.). Der Berufungskläger verzichtete mit Schreiben vom 7. Januar 2026 auf eine weitere Stellungnahme (S. 445).

Erwägungen

1.

1.1 Das Arbeitsgericht des Kantons Wallis beurteilt gemäss Art. 40 des kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12. Mai 2016 (kArG) i.V.m. Art. 243 Abs. 1 ZPO im vereinfachten Verfahren Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von Fr. 30'000.00 nicht übersteigen. Teil-, Vor-, Zwischen- oder Endurteile des Arbeitsgerichts, deren Streitwert Fr. 10'000.00 oder mehr beträgt, können mit Berufung beim Kantonsgericht angefochten werden (Art. 308 Abs. 2 ZPO; Art. 5 Abs. 1 lit. b EGZPO). Aufgrund der Verfahrensart entscheidet grundsätzlich ein Einzelrichter über die Berufung (Art. 5 Abs. 2 lit. c EGZPO i.V.m. Art. 20 Abs. 3 RPflG i.V.m. Art. 20 Abs. 1 Organisationsreglement der Walliser Gerichte).

1.2 Der Berufungskläger hat das begründete Urteil des Arbeitsgerichts am 27. Juni 2025 in Empfang genommen und am 28. August 2025 fristgerecht Berufung erhoben (Art. 311 Abs. 1, Art. 142 Abs. 1, Art. 143 Abs. 1 und Art. 145 Abs. 1 lit. c ZPO).

1.3 Gemäss Art. 310 ZPO können mit Berufung die unrichtige Rechtsanwendung (lit. a) und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts (lit. b) geltend gemacht werden. Die Berufungsinstanz verfügt mithin über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache („plein pouvoir d'examen de la cause“) und kann das erstinstanzliche Urteil sowohl auf rechtliche wie tatsächliche Mängel hin überprüfen (BGE 142 III 413 E. 2.2.4; Bundesgerichtsurteil 5A_933/2022 vom 25. Oktober 2023 E. 1.4.1). Die Rechtsmittelinstanz ist weder an die Argumente, welche die Parteien zur Begründung ihrer Beanstandungen vorbringen, noch an die Erwägungen der ersten Instanz gebunden; sie wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO) und verfügt über freie Kognition in Tatfragen, weshalb sie die Berufung auch mit einer anderen Argumentation gutheissen oder diese mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen kann (BGE 147 III 176 E. 4.2.1).

2. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Es bedarf grundsätzlich keiner besonderen Gründe, um kündigen zu können (BGE 136 III 513 E. 2.3 mit Hinweisen; Bundesgerichtsurteil 4A_117/2023 vom 15. Mai 2023 E. 3.1). Ihre Grenzen findet die Kündigungsfreiheit im Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden,

wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist (BGE 136 III 513 E. 2.3; 134 III 108 E. 7.1; Bundesgerichtsurteil 4A_280/2017 vom 7. September 2017 E. 4.1). Es sind deshalb - neben den in Art. 336 OR aufgeführten - weitere Tatbestände denkbar. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgezählten vergleichbar ist (BGE 136 III 513 E. 2.3; 132 III 115 E. 2.1; 131 III 535 E. 4.2). Der sachliche Kündigungsschutz knüpft grundsätzlich am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt (Bundesgerichtsurteil 4A_351/2024 vom 19. Februar 2025 E. 2.1.1 mit Hinweisen). Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (BGE 132 III 115 E. 2.2; 131 III 535 E. 4.2). Demgegenüber genügt ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten des Arbeitgebers nicht, um die Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen (Bundesgerichtsurteile 4A_117/2023 vom 15. Mai 2023 E. 3.1; 4A_280/2017 vom 7. September 2017 E. 4.1).

3.

3.1 Der Berufungskläger war während 40 Jahren bei der Berufungsbeklagten angestellt gewesen, zunächst als Lokführer und später als Fachspezialist RM+T in der Polywerkstatt. Am 20. April 2022 kündigte die Berufungsbeklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Berufungsbeklagten per 31. Oktober 2022. Der Berufungskläger rügt zunächst, die Vorinstanz habe den Sachverhalt willkürlich festgestellt, wenn sie annehme, es sei eine interne Versetzung des Berufungsklägers geprüft worden und sie sich dabei einzig auf die Aussagen von A _____ und B _____ abstützte. In den Akten würden sich keinerlei Unterlagen diesbezüglich befinden und die Aussagen seien als Schutzbehauptungen zu werten. Es sei nicht nachgewiesen, dass zwischen der E-Mail vom 18. Februar 2022 und der Kündigung vom 20. April 2022 eine Versetzungsmöglichkeit geprüft worden sei.

3.2 Gestützt auf die übereinstimmenden Aussagen von B _____ und A _____ ging die Vorinstanz davon aus, dass eine interne Versetzung geprüft, diese indes vom Berufungskläger von vornherein abgelehnt worden sei (E. 5.5 des vorinstanzlichen Urteils).

3.3 Als Beweismittel ist namentlich die Partei- oder Zeugenbefragung zulässig (Art. 168 Abs. 1 lit. a und f ZPO). Das Gericht bildet sich seine Überzeugung nach freier Würdigung der Beweise (Art. 157 ZPO).

3.4 Es finden sich keine Unterlagen zu einem allfälligen Stellenwechsel in den Akten. Der Nachweis einer Tatsache muss sich indes nicht zwingend aus einem schriftlichen Dokument ergeben. Wie hiervor dargelegt, sind auch Partei- oder Zeugenaussagen zulässige Beweismittel. Vorliegend haben mehrere Personen Angaben zum Thema Stellenwechsel machen können. A _____ erklärte auf die Frage, ob vor der Kündigung versucht worden sei, mit dem Kläger eine andere Lösung zu finden, eine Tätigkeit als Lokführer sei hier nicht infrage gekommen. Es sei kurz Thema gewesen, mit einem Mitarbeitenden im Bereich Infrastruktur die Stelle zu tauschen. Dies sei zwischen B _____, C _____, Herrn D _____ und ihr besprochen worden. Soweit sie sich erinnern könne, habe B _____ dem Berufungskläger die Möglichkeit eines allfälligen Wechsels mitgeteilt. Sie glaube, E _____ sei ebenfalls involviert gewesen. Diese Arbeit habe der Berufungskläger allerdings abgelehnt (A zu F26 S. 269). B _____ erklärte, es sei immer wieder diskutiert worden, z. B. er mit dem Berufungskläger, was man machen könnte. Der Berufungskläger sei zufrieden gewesen und habe beispielsweise nicht in den Bereich Infra oder eine andere Tätigkeit, z. B., bei der Drehbank, wechseln wollen (A zu F30 S. 293). Auf erneute Nachfrage hin, ob ein Wechsel in Betracht gezogen worden sei, erklärte der Zeuge nochmals, sie hätten versucht, eine andere Tätigkeit zu finden. Sie hätten sogar im Bereich Infra angefragt, ob ein Wechsel möglich sei. Der Berufungskläger habe aber immer gesagt, dass er nicht wegwolle. Im Bereich Infra habe sich schliesslich keine Möglichkeit ergeben (A zu F40 f. S. 294). Auch F _____ erklärte auf die Frage, welche Optionen nach dem internen Antrag auf Vertragsauflösung geprüft worden seien, man habe eine interne Versetzung geprüft, z. B. in den Bereich Infrastruktur. Da sei er aber nicht mehr direkt involviert gewesen (A zu F19 S. 254). C _____ sagte ebenfalls aus, dass eine interne Verschiebung geprüft worden sei (A zu F16 S. 298), aber der Berufungskläger nicht in das Team Infra habe wechseln wollen (A zu F22 f. S. 299).

3.5 Unabhängig der Aussage von A _____ und mit ihr übereinstimmend sagten auch die Zeugen B _____, F _____ und C _____ aus, ein Wechsel sei geprüft worden. Alle vier gaben konkret an, ein Wechsel in den Bereich Infrastruktur sei Thema gewesen. Für das Gericht ist aufgrund der glaubwürdigen und übereinstimmenden Aussagen erstellt, dass die Arbeitgeberin die Möglichkeit eines Stellenwechsels in Betracht gezogen und geprüft hat, dies indes in der Folge nicht umsetzbar war und vom Berufungskläger ohnehin abgelehnt wurde.

4.

4.1 Der Berufungskläger führt weiter aus, sein Vorgesetzter G _____ habe ihm gegenüber auf einmal negative Bemerkungen gemacht. Am 4. April 2022 habe sich sodann ein strafrechtlich relevanter Vorfall mit seinem Arbeitskollegen H _____ ereignet. Diesbezüglich argumentiert der Beschwerdeführer, die Auseinandersetzung mit seinem Arbeitskollegen vom 4. April 2022 und die Kündigung vom 20. April 2022 würden lediglich 16 Tage auseinanderliegen. Die Vorinstanz gehe davon aus, dass nicht diese Auseinandersetzung, sondern die E-Mail vom 18. Februar 2022 Auslöser für die Kündigung gewesen sei. Es sei aber nicht nachvollziehbar, weshalb die Berufungsbeklagte nach der E-Mail mehr als vier Monate zugewartet habe, um die Kündigung auszusprechen. Vielmehr sei davon auszugehen, dass die Auseinandersetzung vom 4. April 2022 bzw. die Einreichung einer Strafanzeige gegen den Mitarbeiter aufgrund der zeitlichen Nähe der Auslöser für die Kündigung gewesen sei. Es liege eine Konfliktkündigung vor. Die Aussagen von A _____ und dem Vorgesetzten B _____ seien als reine Schutzbehauptungen zu qualifizieren.

4.2

4.2.1 Der Berufungskläger sagte aus, er habe die Arbeitgeberin nicht darum gebeten, in Bezug auf den Vorfall zwischen ihm und H _____ etwas zu unternehmen. Er bestätigte, dass der Teamleader sich bei ihm erkundigt habe, was passiert sei und er geantwortet habe, das würde er auch gerne wissen (A zu F26 S. 261). Er sei nach wie vor überzeugt, dass der Vorfall zwischen ihm und H _____ mit der Kündigung zu tun habe (A zu F29 S. 262, A zu F39 S. 264). I _____ gab zu Protokoll, keine Kenntnisse über einen negativen Vorfall zu haben (A zu F14 S. 238). Der Teamleiter G _____ erklärte auf konkrete Nachfrage hin, da sei mal irgendetwas gewesen. Er habe laute Stimmen gehört und habe beim Berufungskläger nachgefragt, was los sei. Dieser habe aber nichts gesagt. Damit sei das für ihn erledigt gewesen (A zu F10 S. 241). Er habe seinen Vorgesetzten informiert, dass die beiden miteinander laut gesprochen hätten und er nachgefragt habe, aber der Berufungskläger erklärt habe, dass nichts sei. Letzterer habe von ihm nicht verlangt, etwas zu unternehmen (A zu F48 S. 245). Er habe keine Kenntnis davon, dass der Berufungskläger eine Strafanzeige gegen H _____ eingereicht habe (A zu F47 S. 245). F _____ erklärte, er habe Kenntnis von einem Vorfall, sei aber selbst nicht dabei gewesen und wisse nicht mehr, was genau vorgefallen sei und wie er Kenntnis von diesem Ereignis erhalten habe (A zu F10 S. 253). A _____ gab an, B _____ habe sie informiert, dass zwischen den beiden etwas vorgefallen sei, dass es laut geworden sei. Das sei das Einzige, dass sie gewusst hätten. Sie müsse sagen, das könne unter Mitarbeitenden in einer Werkstatt

passieren (A zu F11 S. 267). Es habe geheissen, dass es von beiden Parteien erledigt sei, sodass sie dem nicht weiter nachgegangen sei und diesbezüglich nichts unternommen habe (A zu F12 S. 267). Der Vorfall habe absolut nichts mit der Kündigung zu tun (A zu F13 S. 267). E _____ konnte das Geschehen nur aus der Sichtweise des Berufungsklägers wiedergeben. B _____ gab an, er wisse, dass es irgendeine Auseinandersetzung gegeben habe. Was im Detail gewesen sei, wisse er allerdings nicht (A zu F8 S. 290). Er habe kurz darauf beim Berufungskläger nachgefragt, was gewesen sei, und dieser habe ihm geantwortet: «Ich weiss nicht, was der spinnt, der spinnt». Mehr nicht (A zu F9 S. 290). Die Frage, ob der Vorfall einen Einfluss auf die Kündigung gehabt habe, verneinte er. Er habe schon am 18. Februar 2022 mitgeteilt, dass eine Lösung gefunden werden müsse (A zu F42 S. 294). Das gebe es wohl in jeder Firma und jedem Team, dass man mal nicht einig sei. Für ihn sei die Auseinandersetzung nichts Abnormales gewesen (A zu F47 f. S. 295). C _____ wusste nichts über den Vorfall (A zu F8 S. 297).

4.2.2 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass dem Vorfall vom 4. April 2022, über welchen die einvernommenen Zeugen nichts zu berichten wussten, ausser, dass es zwischen dem Berufungskläger und H _____ laut geworden war, von den Entscheidungsträgern keine besondere Bedeutung zugemessen wurde. Sie erhielten vom Berufungskläger keine konkrete Antwort auf die Frage, was vorgefallen war, und Letzterer bat die Berufungsbeklagte auch nicht darum, in der Angelegenheit etwas zu unternehmen. Die Vorgesetzten gingen davon aus, dass sich die Angelegenheit für beide Parteien erledigt hatte, zumal es in einer Werkstatt auch mal lauter werden könne, wenn sich Mitarbeiter nicht einig seien.

4.3 Aktenkundig ist weiter eine E-Mail vom 18. Februar 2022 von B _____, dem Vorgesetzten des Berufungsklägers, an C _____ von der HR-Abteilung (S. 111). In der E-Mail legt B _____ dar, dass es seit Jahren Probleme mit dem Berufungskläger gebe. Die Mitarbeiter würden sich enorm über den Berufungskläger und seine Arbeitsweise ärgern, dürften aber nichts sagen. Einige Mitarbeiter hätten sich direkt an den Teamleiter gewendet und offen geäussert, sie würden sich in der Zusammenarbeit mit dem Berufungskläger «grausam nerven». In der E-Mail werden diverse Punkte aufgelistet, die problematisch sind: Ordnung, unnötige Gespräche, Differenzen mit Mitarbeitern, negative Rückmeldungen aus anderen Bereichen etc. Der Absender schliesst mit dem Fazit, dass der Berufungskläger nicht mehr teamfähig und eine Zusammenarbeit bis zu seiner Pensionierung nicht mehr möglich sei. Er bittet C _____ um Hilfe und fragt an, ob es eine Möglichkeit gebe, dem Berufungskläger zu kündigen oder ihn in die

Frühpension zu schicken. Die E-Mail vom 18. Februar 2022 wurde rund drei Monate nach der Standortbestimmung 2021 vom 24. November 2021 versandt. Darin wurden als Ziele unter anderem vereinbart, dass der Berufungskläger die Leistung über das Jahr stabil erbringt, er unnötige Gespräche vermeidet, Feedback und Veränderungen offener annimmt, hinsichtlich seiner Aufträge lückenlos und vollständig Rückmeldung gibt und das Vier-Augen-Prinzips anwendet. Zwischen der E-Mail vom 18. Februar 2022 und der Kündigung vom 20. April 2022 liegen weitere zwei Monate. Wie in E. 2.5 hiavor festgestellt, wurde vor der Kündigung die Möglichkeit eines Stellenwechsels geprüft. Zudem unterbreitete die Berufungsbeklagten dem Berufungskläger vor der Kündigung das Angebot, sich in Frühpension zu begeben, was F _____ (A zu F19 S. 254 und A zu F21 und F26 S. 255), A _____ (A zu F26 f. S. 269), B _____ (A zu F29 und F31 S. 293) und C _____ (A zu F9 S. 297 und A zu F16 S. 298) übereinstimmend aussagten. E _____ bestätigte dies (A zu F19 f. S. 288) und auch der Berufungskläger sagte aus, ihm sei von F _____ bei der Kündigung eine Vorpension angeboten worden (A zu F33 S. 263). Schliesslich findet sich diesbezüglich ein Schreiben vom 25. Mai 2022 der Berufungsbeklagten an den Berufungskläger in den Akten (S. 131 f.). Angesichts der hiavor festgestellten getroffenen Abklärungen seitens der Arbeitgeberin, insbesondere ein interner Stellenwechsel und die Frühpensionierung, sowie dem Umstand, dass es für die Berufungsbeklagte kein einfacher Entscheid war, dem Berufungskläger nach 40 Jahren im Unternehmen und wenige Jahre vor der Pensionierung zu kündigen (vgl. A zu F29 S. 270), ist das Zuwarten während zwei Monaten kein unverhältnismässig langer Zeitraum. Im Kündigungsschreiben vom 20. April 2022 wird ausgeführt, die Teamfähigkeit, das Einhalten von Vorgaben sowie das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern sei an diversen Gesprächen bemängelt und klare Bedingungen für die Zusammenarbeit definiert worden. Die Situation habe sich trotz vereinbarter Massnahmen nicht verbessert, weshalb das Arbeitsverhältnis aufgrund mangelhafter Bereitschaft, die Vorgaben umzusetzen, aufgelöst werde. Diese Themen wurden aktenkundig anlässlich der jährlichen Standortbestimmungen immer wieder aufgegriffen: Die Auftragsrückmeldungen wurden insbesondere in den Jahren 2015 (S. 79), 2017 (S. 85), 2018 (S. 89) und 2021 (S. 102) bemängelt. Die unnötigen Gespräche wurden in den Jahren 2015 (S. 79), 2016 (S. 83), 2018 (S. 89), 2019 (S. 100) und 2021 (S. 106) negativ erwähnt. Die fehlende Ordnung am Arbeitsplatz wurde in den Jahren 2017 (S. 85) und 2018 (S. 89) thematisiert und die fragwürdige Loyalität des Klägers in den Jahren 2015 (S. 79) und 2018 (S. 88). Für das Gericht ist aufgrund der dargelegten Beweise erstellt, dass für die Kündigung die E-Mail vom 18. Februar 2022 resp. die darin genannten und seit Jahren bestehenden Probleme ausschlaggebend waren und es sich nicht um eine Konfliktkündigung handelte.

5.

5.1 Der Berufungskläger argumentiert weiter, die Berufungsbeklagte habe ihre erhöhte Fürsorgepflicht nicht eingehalten. Der Auslöser der Kündigung sei nie mit ihm besprochen worden und es habe nach der E-Mail vom 18. Februar 2022 bis zur Kündigung keine gemeinsame Sitzung stattgefunden. Er sei nicht über die geplante Kündigung informiert oder zu den angeblichen Gründen angehört worden. Die Arbeitgeberin habe es unterlassen, nach Lösungen zu suchen, die eine Weiterbeschäftigung ermöglicht hätten. Eine betriebsinterne Versetzung sei nicht geprüft worden, zumal sich auch in den Akten keine Belege hierfür fänden. Es wären mildere Mittel als eine Kündigung möglich gewesen.

5.2 Das Obligationenrecht kennt keine Pflicht, die Gegenpartei vor Aussprechen einer Kündigung anzuhören oder sie zunächst zu verwarnen. Ebenso wenig besteht im Privatrecht die generelle Pflicht, eine Kündigung einer Verhältnismässigkeitsprüfung zu unterziehen in dem Sinne, dass vorgängig stets mildere Massnahmen zu ergreifen wären (Bundesgerichtsurteil 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.2 mit Hinweisen). Wird jedoch einem Arbeitnehmer nach einer langen Dienstzeit beim Arbeitgeber kurz vor der Pensionierung gekündigt, so ist die Kündigung unter der Generalklausel von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR zu prüfen. In dieser Konstellation besteht eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die einer Kündigung zwar nicht entgegensteht, aber eine schonende Rechtsausübung gebietet (Bundesgerichtsurteile 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4 und 5, 4A_117/2023 vom 15. Mai 2023 E. 3.4.2). Das Ausmass der Rücksichtnahme ist von Fall zu Fall zu prüfen; eine allgemeine Regel kann dabei nicht aufgestellt werden. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls, was auch in den jüngsten Urteilen immer wieder betont wird (siehe z. B. Bundesgerichtsurteile 4A_617/2023 vom 8. Oktober 2024 E. 3.4.2; 4A_117/2023 vom 15. Mai 2023 E. 3.4.2 in fine, 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.2 in fine).

5.3 Eine Anhörung zur Kündigung fand nicht statt. Der Berufungskläger wurde aber im Vorfeld bereits zwei Mal verwarnet, am 2. September 2019 mündlich (S. 97) und am 14. Juni 2021 schriftlich (S. 103 f.). Bei beiden Verwarnungen wurde der Berufungskläger darauf aufmerksam gemacht, dass ihm im Falle der Wiederholung der Verfehlung oder einer anderen Regelwidrigkeit die Entlassung drohe. Der Berufungskläger hat die Verwarnungen unterzeichnet und hatte mithin Kenntnis dieser Konsequenzen. Es fanden jährliche Standortbestimmungen statt, wobei über viele Jahre immer wieder dieselben Beanstandungen gemacht wurden (vgl. E. 4.3 hiervor). Auch die Verwarnungen erfolgten teilweise aus denselben Gründen. Die Vorgesetzten haben mit dem

Berufungskläger immer wieder Ziele und Massnahmen vereinbart, wobei er diese nicht langfristig einhalten konnte, sodass die Themen teilweise jährlich an der Standortbestimmung diskutiert und immer wieder dieselben Ziele vereinbart wurden. Zudem fanden ausserhalb der Standortbestimmung diverse weitere Gespräche mit dem Teamleiter (A zu F21 S. 242) sowie dem Vorgesetzten (A zu F19 S. 291) statt, teilweise auch in Anwesenheit eines Mitarbeiters der HR-Abteilung (A zu F12 S. 253; A zu F7 und F10 S. 297) oder in Anwesenheit von E _____ (A zu F11 S. 286). Die Aussage des Berufungsklägers, die Kündigung habe ihn überrascht, ist vor diesem Hintergrund nicht nachvollziehbar.

Wie in E. 2.5 festgestellt hat die Berufungsbeklagte zunächst eine interne Versetzung geprüft. Dem Berufungskläger wurde zudem sowohl vor der Kündigung als auch danach die Frühpensionierung mit Überbrückungsrente angeboten, wobei er bei dieser zu 100 % hätte weiterarbeiten können (E. 3.2.3 hiervor). Dieses Angebot lehnte der Berufungskläger beide Male ab. Die vertraglich vorgesehene Kündigungsfrist von 3 Monaten wurde auf 6 Monate verlängert und damit verdoppelt. Der Berufungskläger wurde freigestellt, womit er genügend Zeit hatte, sich auf das Ende des Arbeitsverhältnisses vorzubereiten und eine neue Anstellung zu suchen. Er konnte denn auch direkt nach Ende der Kündigungsfrist eine neue Stelle antreten (A zu F14 S. 260; Lohnausweis 2022 S. 230). Die Berufungsbeklagte hat nachweislich mildere Massnahmen geprüft und auch in der Ausübung der Kündigung auf den Umstand Rücksicht genommen, dass der Berufungskläger kurz vor der Pensionierung stand und jahrzehntelang im Unternehmen gearbeitet hat. Insofern ist der Vorhalt zu verneinen, die erhöhte Fürsorgepflicht sei verletzt worden.

6.

6.1 Schliesslich kritisiert der Berufungskläger die Art und Weise der Kündigung. Es werde bestritten, dass ihm zwei Mal die Frühpensionierung mit der Überbrückungsrente vorgeschlagen worden sei. Er sei am 20. April 2022 gegen 16.00 Uhr auf das Büro des Vorgesetzten zitiert worden, wo ihm die Kündigung ausgesprochen worden sei. Er sei von der Kündigung überrascht worden. Er habe umgehend das Firmengelände verlassen müssen und die von ihm angebotene Weiterführung der Arbeit sei ihm untersagt worden. Direkt nach der Sitzung sei sein Arbeitscomputer gesperrt worden, sodass er keinen Zugriff mehr gehabt habe. Die Kündigung sei ihm nach so langer Dienstdauer ohne Vorankündigung und in demütigender Art und Weise mitgeteilt worden.

6.2 Zum Ablauf der Kündigung am 20. April 2022 stellt der Berufungskläger nur die Tatsachenbehauptung (Klage TB 24) auf, dass ihm anlässlich einer Sitzung mit F _____, A _____, J _____ und B _____ ohne vorangehende

Traktandierung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt worden sei. Erstellt ist zudem, dass der Berufungskläger gleichzeitig freigestellt wurde. Insoweit der Berufungskläger erst im Berufungsverfahren vorbringt, er habe umgehend das Firmengelände verlassen müssen und die Arbeit nicht beenden dürfen, obwohl er dies angeboten habe, handelt es sich um unechte Noven, die bereits vor erster Instanz hätten vorgebracht werden können und folglich im Berufungsverfahren nicht zu berücksichtigen sind (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Dasselbe gilt für die Behauptung des Berufungsklägers, sein Arbeitscomputer sei gesperrt worden und ihm sei die Kündigung in demütigender Art und Weise mitgeteilt worden.

6.3 Selbst wenn die Vorbringen berücksichtigt würden, könnte damit keine missbräuchliche Kündigung begründet werden. Sollte der Berufungskläger das Vorgehen der Berufungsbeklagten als subjektiv verletzend empfunden haben, genügt dies nicht für die Annahme einer missbräuchlichen Kündigung (Bundesgerichtsurteile 4A_186/2022 vom 22. August 2022 E. 4.5.3). Für das Gericht ist erstellt, dass dem Berufungskläger zweimalig das Angebot der Frühpensionierung mit Überbrückungsrente gemacht wurde (E. 3.2.3 und 5.3 hiervor) und die Kündigung für den Berufungskläger nach diversen Gesprächen mit den Vorgesetzten und zwei Verwarnungen nicht überraschend sein konnte (E. 5.3 hiervor). Die Kündigung erfolgte in einem persönlichen Gespräch in Anwesenheit seiner Vorgesetzten J _____ und B _____ sowie den HR-Mitarbeitern F _____ und A _____. Die Freistellung erfolgte umgehend, womit auch die Sperrung des Arbeitscomputers und das Verlassen des Firmengeländes einhergingen. Selbst wenn die Tatsachenbehauptungen vorliegend berücksichtigt und als nachgewiesen erachtet würden, würden sie nicht genügen, eine missbräuchliche Kündigung zu begründen.

7. Nach dem Gesagten ist eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Berufungsbeklagte sowie das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung zu verneinen; weder der Kündigungsgrund noch die Art und Weise der Kündigung sind missbräuchlich. Die Berufung ist deshalb abzuweisen.

8. Das Gericht entscheidet in der Regel im Endentscheid über die Prozesskosten, welche sowohl die Gerichtskosten als auch die Parteientschädigung umfassen (Art. 96, Art. 104 f. ZPO). Die Höhe der Prozesskosten richtet sich nach kantonalem Recht (Art. 96 und Art. 105 Abs. 2 Satz 1 ZPO), im Kanton Wallis nach dem Gesetz betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigung vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 (SGS/VS 173.8; GTar). Die Verteilung der Prozesskosten, die sich aus den Gerichtskosten und der Parteientschädigung zusammensetzen (Art. 95 Abs. 1

ZPO), richtet sich grundsätzlich nach dem Ausgang des Verfahrens, indem die Kosten im Allgemeinen der unterliegenden Partei auferlegt werden (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO).

8.1 Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sowie nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz vom 6. Oktober 1989 bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.00 werden keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO). Folglich werden sowohl für das erstinstanzliche Verfahren als auch das Berufungsverfahren in der vorliegenden Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert von jeweils Fr. 30'000.00 keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO).

8.2 Die Kostenlosigkeit betrifft jedoch nur die Gerichtskosten, nicht auch die Parteientschädigung (Bundesgerichtsurteil 4A_194/2010 vom 17. November 2010 E. 2.2.1, nicht publiziert in BGE 137 III 47; HOFMANN/BAECKERT, Basler Kommentar, 4. A., 2024, N. 1 zu Art. 114 ZPO). Beide Parteien beantragen vorliegend die Zusprechung einer Parteientschädigung. Ausgangsgemäss schuldet der Berufungskläger der Berufungsbeklagten eine Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren und für das Berufungsverfahren.

8.2.1 Die Parteientschädigung umfasst den Ersatz notwendiger Auslagen, die Kosten der berufsmässigen Vertretung und, wenn eine Partei nicht berufsmässig vertreten ist, in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung (Art. 95 Abs. 3 lit. a, b und c ZPO). Das Honorar des Rechtsbeistands richtet sich in der Regel nach dem Streitwert (Art. 27 Abs. 2 und 28 Abs. 1 GTar). Bei einem Streitwert von Fr. 30'000.00 beträgt der ordentliche Rahmen, Mehrwertsteuer inklusive (Art. 27 Abs. 5 GTar), Fr. 3'600.00 bis Fr. 5'400.00 (Art. 32 Abs. 1 GTar). Für das Berufungsverfahren vor Kantonsgericht mit einem Reduktions-Koeffizienten von 60 % bewegt sich das Honorar im Prinzip zwischen minimal Fr. 1'400.00 und maximal Fr. 2'160.00 (Art. 35 Abs. 1 lit. a GTar). Innerhalb des vorgegebenen Rahmens bemisst das Gericht das Honorar mit Rücksicht auf die Natur und Bedeutung des Falles, dessen Schwierigkeit und Umfang sowie der vom Rechtsbeistand nützlich aufgewandten Zeit und der finanziellen Situation der Partei (Art. 27 Abs. 1 GTar).

8.2.2 Die Vorinstanz hat die Parteientschädigung auf Fr. 5'600.00 inkl. Auslagen und MWST festgelegt. Dies wurde von den Parteien nicht gerügt und es besteht für das Gericht kein Grund, hiervon abzuweichen.

8.2.3 Im Berufungsverfahren hat das Kantonsgericht einen einfachen Schriftenwechsel angeordnet, wobei die Parteien weitere Stellungnahmen einreichten. Es waren Sachverhaltsfragen und die Frage der missbräuchlichen Kündigung zu klären. Das Dossier ist

durchschnittlich umfangreich und die zu beurteilenden Fragen von keiner besonderen Schwierigkeit. Das Kantonsgericht erachtet unter Berücksichtigung des angeführten Rahmentarifs und der hiervor genannten Kriterien, namentlich des mit der Vertretung im Berufungsverfahren verbundenen Aufwands mit Hauptberufung ohne mündliche Verhandlung, eine Parteientschädigung von Fr. 1'600.00, Auslagen und MWST inklusive, für die berufsmässige Vertretung als angemessen. Aufgrund des Verfahrensausgangs schuldet der Berufungskläger der Berufungsbeklagten daher eine Parteientschädigung von Fr. 1'600.00.

Das Kantonsgericht erkennt

1. Die Berufung wird abgewiesen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. X _____ hat die Y _____ für das erstinstanzliche Verfahren mit Fr. 5'600.00 (inkl. Auslagen und MWST) und für das Berufungsverfahren mit Fr. 1'600.00 (inkl. Auslagen und MWST) zu entschädigen.

Sitten, 19. Februar 2026