

ZH_OBERGERICHT LA190007 vom 21. Oktober 2019

ZH Obergericht, 2019-10-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA190007

FR: ZH_OBERGERICHT LA190007 du 21 octobre 2019

IT: ZH_OBERGERICHT LA190007 del 21 ottobre 2019

Erwägungen

E. 1

Die Klägerin, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte (nachfolgend Klägerin) stand seit dem 1. August 2014 als Projektleiterin Berufsbildung in einem Arbeitsverhältnis zum Beklagten, Berufungsbeklagten und Anschlussberufungskläger (nachfolgend Beklagter). Anlässlich einer Teamsitzung vom

E. 2

Mit Eingabe vom 20. Juni 2017 sowie unter Beilage der Klagebewilligung vom 21. März 2017 (Urk. 3) machte die Klägerin bei der Vorinstanz die vorliegende arbeitsrechtliche Klage mit den eingangs wiedergegebenen Begehren anhängig. Für den Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens kann auf die Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 42 S. 8 f.). Am 10. Dezember 2018 erliess diese den eingangs zitierten Entscheid (Urk. 38 = 42).

E. 2.1

Die Klägerin führte vor Vorinstanz aus, die Kündigung des Beklagten sei als missbräuchlich zu qualifizieren, da der Beklagte das Gebot der schonenden Rechtsausübung hochgradig verletzt habe, indem er der Klägerin ohne jegliches Vorgespräch und den Versuch einer sozial verträglicheren Lösungsfindung gekündigt habe. Der Beklagte habe somit nicht genügend Massnahmen zur Konfliktschärfung getroffen. Sodann sei die Behauptung des Beklagten, die Kündigung sei aufgrund von charakterlichen Schwierigkeiten der Klägerin ausgesprochen worden, persönlichkeitsverletzend. Weiter sei auch der Zusammenhang zwischen den angeblichen Eigenschaften der Klägerin und dem Arbeitsverhältnis nicht ausreichend substantiiert worden. Der Grund der Kündigung habe vielmehr in der möglichst schnellen und einfachen Erledigung der internen Personalzwiste des Beklagten gelegen, womit er gegen die Fürsorge- und Treuepflichten verstossen habe (Urk. 1 Rz 2.3. ff., insb. 2.11. f., Rz 4.1.). Beim Vorfall vom 2. Februar 2016 habe es sich um einen Einzelfall gehandelt, wobei der Klägerin kein unangemessenes Verhalten vorgeworfen werden könne (Urk. 1 Rz 2.7.). I._____ habe die Klägerin systematisch angefeindet und sei ihr nicht freundlich gesinnt gewesen, da diese von ihm ein grosses Projekt übernommen habe. Am 2. Februar 2016 seien ihm die Sicherungen durchgebrannt. Er habe die Klägerin vor dem gesamten Projektteam in persönlicher und beruflicher Hinsicht herabgesetzt, worauf die Klägerin ihre abweichende Meinung mit Nachdruck kundgetan habe – im Gegensatz zu I._____ ohne verbale Entgleisung, sondern in sachlicher und zweckdienlicher Weise (Urk. 1 Rz 2.8. f.).

E. 2.2

Der Beklagte bestreitet die Missbräuchlichkeit der Kündigung. Diese stehe vielmehr im Zusammenhang mit den persönlichen Eigenschaften bzw. dem Charakter der Klägerin. Er liess diesbezüglich vor Vorinstanz Folgendes ausführen: Das Verhalten der Klägerin im Team sei von Anbeginn des Arbeitsverhältnisses an schwierig gewesen. Die Klägerin habe sich überlegen gefühlt, sei dominant, fordernd, rechthaberisch, verbissen, sehr dünnhäutig, wenig kritikfähig und unkooperativ gewesen (Urk. 8 Rz 21 f., Rz 66, Rz 68, Rz 70 f.). Zwei ehemalige Mitarbeiter des Beklagten, L._____ und M._____, hätten (unter anderem) wegen der Spannungen mit der Klägerin gekündigt (Urk. 8 Rz 24 ff. und Rz 80; Prot. I S. 13, S. 27). Das Gespräch vom 10. Februar 2016 sei aufgrund von Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern vereinbart worden, wobei der Termin bereits im Dezember 2015 kommuniziert worden sei (Urk. 8 Rz. 77). Man habe ursprünglich beabsichtigt, der Klägerin eine Bewährungsfrist anzusetzen (Urk. 8 Rz 97). An der Sitzung vom 2. Februar 2016 habe die Klägerin I._____ jedoch provoziert, indem sie die Westschweizer Sektionen des Beklagten als völlig intransparent bezeichnet und I._____ vorgeworfen habe, dass er diese nicht im Griff habe und inkompetent sei. Es sei in der Folge zu einem offenen Konflikt zwischen den beiden

- 14 - gekommen (Urk. 8 Rz 30 f.), wobei nicht eine Herabsetzung durch I._____ dafür ursächlich, sondern das Verhalten der Klägerin qualifiziert pflichtwidrig und inakzeptabel gewesen sei (Urk. 8 Rz 90 ff.). Aufgrund dieses Vorfalls sei eine weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht mehr möglich gewesen (Urk. 8 Rz 97). L._____ und M._____ hätten wegen der grossen Spannungen mit der Klägerin gekündigt (Urk. 8 Rz 24 ff. und Rz 80; Prot. I S. 13, S. 27), was von der Klägerin bestritten wurde (Urk. 23 Rz 44 und Prot. I S. 33).

E. 2.3

Die Vorinstanz verneinte die Missbräuchlichkeit der durch den Beklagten am 10. Februar 2016 ausgesprochenen Kündigung. Sie erwog im Wesentlichen, es sei unbestritten, dass es verschiedene zwischenmenschliche Auseinandersetzungen gegeben habe, an welchen die Klägerin beteiligt gewesen sei, namentlich mit I._____, L._____ und M._____ (Urk. 42 S. 15). Bezüglich des Vorfalls an der Teamsitzung vom 2. Februar 2016 mit I._____ sei unbestritten, dass die Wogen beidseitig hochgegangen seien, was sich insbesondere aus der schriftlichen Stellungnahme von I._____ vom 11. Januar 2017 ergebe (Urk. 42 S. 17 f. und Urk. 25/9 Ziff. 3). Weiter sei davon auszugehen, dass es schwierige Situationen und verschiedene Auseinandersetzungen zwischen der Klägerin und einzelnen Mitarbeitenden beim Beklagten gegeben habe. Wer diese Situationen ursprünglich (mit-)verursacht habe, könne auch mittels Beweisverfahren nicht restlos geklärt werden. Von einer eindeutigen Täter-Opfer Aufteilung könne jedenfalls nicht die Rede sein. Vor diesem Hintergrund könne auch offengelassen werden, ob L._____ und M._____ einzig aufgrund der Zusammenarbeit mit der Klägerin gekündigt hätten (Urk. 42 S. 16 und S. 18). Es fänden sich insgesamt durchaus Hinweise, dass die Klägerin mit ihrer Art angeeckt sei. So habe der Vorgesetzte H._____ in der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung vom Dezember 2014 bereits festgehalten, dass die Klägerin "teilweise beherrschend" wirke und dass "die direkte und klare Kommunikation" der Klägerin "Ablehnung erzeugen" könne (Urk. 5/15 S. 3). Weiter habe der Beklagte im Dezember 2015 in der Mitarbeiterbeurteilung Folgendes festgehalten: "sehr autonome Arbeitsweise", "Führung und Zusammenarbeit im Team [...] nicht immer einfach", "sehr bestimmte und steuernde Kommunikation kann im Team Irritationen ergeben" (Urk. 5/16 S. 3). Die Klägerin habe denn auch eingeräumt, dass in der

Mitarbeiterqualifikation die behelrende

- 15 - Art erwähnt worden sei (Urk. 23 Rz. 31) und dass im Jahre 2015 der "Vorwurf" gekommen sei, dass sie mit ihrer Kommunikation steuere (Urk. 23 Rz 33). Die Klägerin habe überdies selbst angegeben, dass sie aufgrund der Dynamik beim Beklagten gemerkt habe, dass sie die Stelle beim Beklagten mittelfristig werde aufgeben müssen (Urk. 23 Rz 11 und 16 f.). Nach dem Vorfall vom 2. Februar 2016 habe es der Klägerin deshalb klar sein müssen, dass der Inhalt der Bespre- chung vom 10. Februar 2016, welche unbestrittenermassen bereits im Dezem- ber 2015 anberaumt worden sei, ein anderer sein werde, als ursprünglich geplant gewesen sei. Ihr habe klar sein müssen, dass die Kündigung an der Besprechung vom 10. Februar 2016 ein Thema werden könnte. Der Klägerin sei nach eigener Aussage klar gewesen, dass der Vorfall mit I._____ Konsequenzen haben werde. Von einem verdeckten Spiel des Beklagten, welches eine Missbräuchlichkeit der Kündigung zu begründen vermocht hätte, könne nicht ausgegangen werden. Es sei nach dem Gesagten nicht missbräuchlich, dass der Beklagte der Klägerin nach dem Vorfall vom 2. Februar 2016 gekündigt habe, ohne anderweitige Mass- nahmen zu ergreifen (Urk. 42 S. 19 f).

E. 2.4

Was die Voraussetzungen für das Vorliegen einer in missbräuchlicher Art und Weise erfolgten Kündigung im Rahmen einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz anbelangt, kann zwecks Vermeidung von unnötigen Wiederholungen auf die zu- treffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 42 S. 13 f.). Nochmals hervorzuheben ist Folgendes: Im Schweizerischen Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit (statt vieler BGE 132 III 115 E. 2.1). Dieser wird beschränkt durch das Verbot des Handelns wider Treu und Glauben. Eine Kündi- gung wird grundsätzlich als missbräuchlich beurteilt, wenn durch sie der Streit zwischen Arbeitnehmern beendet werden soll, ohne dass der Arbeitgeber genü- gende Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts ergriffen hat (BSK OR I- Portmann/Rudolph, Art. 336 N 29). Bei Konfliktsituationen am Arbeitsplatz lässt sich aus der Fürsorgepflicht jedoch keine allgemeine Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung von Aussöhnungsversuchen ableiten. Eine Pflicht zur Ergreifung von Massnahmen besteht erst dann, wenn die Intensität einer Persönlichkeitsver- letzung oder gar einer Mobbingssituation erreicht ist (JAR 2004 S. 603). Eine Kün- digung ist nicht missbräuchlich, wenn wegen des schwierigen Charakters eines

- 16 - Arbeitnehmers eine konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz entstanden ist, die sich schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirkt, und wenn der Arbeitgeber zu- vor sämtliche ihm zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um den Konflikt zu ent- schärfen (BGE 132 III 115 E. 2.2 m.w.H.; BGer 4C.189/2003 vom 23. September 2003 E. 5.2. f.).

E. 2.5

Die Klägerin wirft der Vorinstanz zunächst vor, dass im Urteil keine vertiefte Auseinandersetzung mit den eingereichten Akten zur längerdauernden Konfliktsi- tuation am Arbeitsplatz vorgenommen worden sei. Diese habe aus einer Vielzahl von kleineren Konflikten und Spannungssituationen bestanden, was letztlich zur Eskalation anlässlich der Sitzung vom 2. Februar 2016 geführt habe. Insbesonde- re habe sie das Verhältnis zwischen der Klägerin und I._____ nicht abgeklärt (Urk. 41 Rz. 11 und Rz. 14). Entgegen der Klägerin hat sich die Vorinstanz mit den Konfliktsituationen am Arbeitsplatz auseinandergesetzt. Sie ist im Einzelnen auf die Konfliktsituationen der Klägerin mit

L._____, M._____ sowie mit I._____ eingegangen (vgl. Urk. 42 Erw. II./6.1.1. ff.). Mit diesen vorinstanzlichen Erwägungen setzt sich die Klägerin nicht auseinander und macht nicht die Erwägungen der Vorinstanz zum Ausgangspunkt ihrer Kritik. Sie zeigt nicht mittels klarer und sauberer Verweisungen auf die Ausführungen vor Vorinstanz auf, inwiefern die Erwägungen bezüglich der Konfliktsituationen unvollständig und damit fehlerhaft sein sollen. Damit genügt sie den Begründungsanforderungen in diesem Punkt nicht. Aus denselben Gründen stösst der Vorwurf ins Leere, die Vorinstanz habe sich nicht mit den Vorbringen unter Randziffer 17 in der Replik vom 10. Januar 2018 (Urk. 23) auseinandergesetzt, wonach die Klägerin als Frau aus der Deutschschweiz mit einem universitären Abschluss im konservativen und männlich geprägten Betrieb des Beklagten eine grundsätzlich schwierige Stellung gehabt habe, was durch die Aktennotiz vom 11. Januar 2017 (Urk. 25/9) belegt werde (Urk. 41 Rz. 21). Daraus gehe weiter hervor, dass sich die Klägerin aufgrund ihrer Funktion in einem Konflikt mit den Vertretern der Romandie befunden habe, womit sich die Vorinstanz ebenfalls nicht auseinandergesetzt habe (Urk. 41 Rz. 16 ff.). Die Vorinstanz hat unter Erw. II./6.2. S. 19, 3. Abschnitt, die fraglichen

- 17 - Ausführungen der Klägerin unter Randziffer 17 der Replik wiedergegeben und festgehalten, dass die Klägerin in eher diffuser Art und Weise ein ungutes Klima am Arbeitsplatz beim Beklagten beschreibe (vgl. Urk. 42 S. 19). Auch hat sie die Vorbringen der Klägerin zur Situation mit den Vertretern der Romandie wiedergegeben und gewürdigt (vgl. Urk. 42 Erw. II./6.1.3. S. 18 mit Verweis auf Urk. 23 Rz. 17 und Rz. 39). Mit diesen Erwägungen setzt sich die Klägerin nicht auseinander und kommt den Begründungsanforderungen nicht nach. Die Klägerin hat die Aktennotiz vom 11. Januar 2017 an fraglicher Stelle weder als Beweismittel genannt noch daraus zitiert, weshalb im Zusammenhang mit den Vorbringen der Klägerin zum Konflikt mit den Vertretern der Romandie sowie zu ihrer Stellung beim Beklagten keine Auseinandersetzung mit der Aktennotiz erfolgen musste. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass es auch unter Geltung der beschränkten Untersuchungsmaxime Aufgabe der Parteien ist, dem Gericht das in Betracht kommende Tatsachenmaterial zu unterbreiten und die Beweismittel zu bezeichnen. Ohnehin ist nicht ersichtlich und wird von der Klägerin auch nicht ausgeführt, was sich gestützt auf die fraglichen Behauptungen zu ihren Gunsten ableiten liesse.

E. 2.6

Die Klägerin stellt sich weiter auf den Standpunkt, dass sich die Vorinstanz nicht mit dem Umstand auseinandergesetzt habe, dass es anlässlich der Sitzung vom 2. Februar 2016 zur Eskalation gekommen sei, weil Vertreter der Romandie die Projekte der Klägerin im Bereich Berufsbildung abgelehnt hätten (Urk. 41 Rz. 12). Bei diesem Vorbringen handelt es sich – soweit ersichtlich – um eine neue Tatsachenbehauptung. Jedenfalls zeigt die Klägerin nicht auf, wo sie die fraglichen Ausführungen vor Vorinstanz gemacht hat. Entsprechend fehlen auch Ausführungen zur Zulässigkeit dieses Novums. Wie vorstehend ausgeführt, ist es nicht Sache der Rechtsmittelinstanz, die Akten und die Rechtsschriften der Vorinstanz zu durchforsten, um festzustellen, was welche Partei wo ausgeführt hat.

E. 2.7

Was die Kritik der Klägerin anbelangt, wonach sich die Vorinstanz nicht mit dem engen zeitlichen Zusammenhang zwischen der Sitzung vom 2. Februar 2016 und dem Gespräch vom 10. Februar 2016 auseinandergesetzt habe (vgl. Urk. 41 Rz. 14), so ist auch dieser

Vorwurf nicht zutreffend. Die Vorinstanz hat erwogen,

- 18 - dass die Besprechung vom 10. Februar 2016 zwar bereits im Dezember 2015 anberaumt worden sei, es der Klägerin jedoch nach dem Vorfall vom 2. Februar 2016 habe klar sein müssen, dass die Kündigung an der Besprechung vom 10. Februar 2016 ein Thema werden könnte, weshalb nicht von einem verdeckten Spiel und damit nicht von einer Missbräuchlichkeit der Kündigung ausgegangen werden könne (Urk. 42 S. 20). Damit hat die Vorinstanz – auch wenn sie nicht explizit von einem engen zeitlichen Zusammenhang zwischen dem 2. und 10. Februar 2016 spricht –, eine Verbindung zwischen den beiden Daten hergestellt. Mit diesen Erwägungen setzt sich die Klägerin nicht auseinander und genügt der Begründungspflicht erneut nicht.

E. 2.8

Auch aus dem Vorbringen, wonach es beim Beklagten während der Dauer der Anstellung zur Auflösung der Arbeitsverhältnisse von drei Mitarbeitern gekommen sei, was die Vorinstanz trotz entsprechender Beweisofferten nicht ansatzweise gewürdigt habe (Urk. 41 Ziff. 20), vermag die Klägerin nichts zu ihren Gunsten abzuleiten. Die Klägerin thematisierte die Auflösung der drei Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Vorbringen, wonach sie mit der Zeit die Dynamik beim Beklagten realisiert und gemerkt habe, dass sie die Stelle mittelfristig werde aufgeben müssen (vgl. Urk. 23 Rz. 16). Dieses klägerische Vorbringen hat die Vorinstanz im Rahmen des von der Klägerin beschriebenen ungunstigen Klimas am Arbeitsplatz wiedergegeben (vgl. Erw. II./6.2. S. 19) und hat sich insofern mit den Ausführungen der Klägerin auseinandergesetzt. Im Übrigen ist nicht ersichtlich und wurde von der Klägerin auch nicht dargetan, was sich gestützt auf die Auflösungen der Arbeitsverhältnisse nebst der angeführten "Dynamik beim Beklagten" zusätzlich ableiten liesse, weshalb sich die Vorinstanz mangels Relevanz des Vorbringens nicht weiter damit auseinandersetzen musste.

E. 2.9

Weiter beanstandet die Klägerin die Begründung der Vorinstanz, wonach es der Klägerin nicht gelungen sei, darzulegen, dass eine Konfliktsituation bestanden habe, in welcher der Beklagte die Klägerin als ganz und gar unschuldige Arbeitnehmerin entlassen habe (vgl. Urk. 42 S. 20). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung sei ein Arbeitgeber nicht nur bei einer völlig klaren Schuldverteilung in Bezug auf eine Konfliktsituation zu Massnahmen verpflichtet. So dürfe

- 19 - gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer nicht in einer Konfliktsituation entlassen, ohne die sich aus der Fürsorgepflicht ergebenden zumutbaren Massnahmen ergriffen zu haben. Die Frage der alleinigen Schuld bzw. Verantwortung für den Konflikt vermöge einen Arbeitgeber unter Umständen von Konfliktmassnahmen zu entbinden, die Rechtsprechung des Bundesgerichts könne aber nicht so verstanden werden, dass nur absolut unschuldige Arbeitnehmer in Konfliktsituationen geschützt würden (Urk. 41 Rz. 24). Die Klägerin hat die Rechtsprechung zur Missbräuchlichkeit einer Kündigung im Zusammenhang mit Konfliktsituationen am Arbeitsplatz korrekt wiedergegeben. Entgegen der Klägerin verneinte die Vorinstanz das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung nicht deswegen, weil sie davon ausging, dass nur absolut unschuldige Arbeitnehmer in Konfliktsituationen zu schützen sind. Vielmehr gelangte sie im Wesentlichen zum Schluss, dass die Klägerin mit ihrer Art angeeckt sei (Urk. 42 S. 19) und dass die erfolgten

Zwischenfälle mit anderen Mitarbeitern, an welchen die Klägerin (mit-)beteiligt gewesen sei, sowie die Meinungsverschiedenheiten bzw. atmosphärischen Trübungen mit dem Vorgesetzten nicht ausreichten, um von einer Notwendigkeit von Konfliktbereinigungsmassnahmen auszugehen (vgl. Urk. 42 S. 20). Entsprechend erblickte sie im Umstand, dass der Beklagte der Klägerin nach dem Vorfall vom 2. Februar 2016 gekündigt hat, ohne zuvor anderweitige Massnahmen ergriffen zu haben, keine Verletzung der Fürsorgepflicht. Mit diesen vorinstanzlichen Erwägungen setzt sich die Klägerin in der Berufungsschrift nicht auseinander. Weil die Vorinstanz zutreffend zum Schluss gelangt ist, dass vorliegend keine Notwendigkeit für Konfliktbereinigungsmassnahmen bestanden hat, zielt auch das Vorbringen der Klägerin ins Leere, wonach der Beklagte spätestens nach dem 2. Februar 2016 protokollierte Gespräche hätte führen und der Klägerin sowie den Vertretern der Romandie klare Rückmeldungen hätte erteilen müssen (Urk. 42 Rz. 28).

E. 2.10

Weiter hält die Klägerin daran fest, dass das Kündigungsgespräch vom 10. Februar 2016 sowie die Kündigungsbegründung persönlichkeitsverletzend gewesen seien, und wiederholt in diesem Zusammenhang die vor Vorinstanz gemachten Ausführungen (Urk. 41 Rz. 30 ff.). Sie bemängelt insbesondere, dass

- 20 - sich die Vorinstanz nicht mit ihren detaillierten Ausführungen in Ziff. 2.4 der Klageschrift vom 20. Juni 2017 auseinandergesetzt habe, wo sie ausgeführt habe, dass dem Protokoll über das Gespräch vom 10. Februar 2016 wiederholt Passagen zu entnehmen seien, welche auf einen fehlenden Zusammenhang zwischen den persönlichen Eigenschaften der Klägerin und dem Arbeitsverhältnis bzw. dem Betriebsklima hinweisen würden (Urk. 41 Rz. 30). Die Vorinstanz habe ohne Begründung eine Konfliktsituation einzig auf die charakterlichen Mängel der Klägerin zurückgeführt (Urk. 41 Rz. 34). Zunächst ist festzuhalten, dass die Klägerin an genannter Stelle in der Klageschrift das Gesprächsprotokoll nicht als Beweismittel aufgeführt hat. Auch hat sie nicht unter konkreter Bezugnahme auf das Gesprächsprotokoll aufgezeigt, welche Aussagen anlässlich des Kündigungsgesprächs persönlichkeitsverletzend gewesen sein sollen. Mangels konkreter Behauptungen musste sich die Vorinstanz im Zusammenhang mit dem behaupteten persönlichkeitsverletzenden Kündigungsgespräch nicht mit dem Gesprächsprotokoll auseinandersetzen. Die Vorinstanz ist zum Ergebnis gelangt, dass die Klägerin mit ihrer Art angeeckt sei, wobei sie sich hierbei insbesondere auf die Mitarbeiterbeurteilung 2014 bezogen hat, wonach die Klägerin "teilweise belehrend" wirke und "die direkte und klare Kommunikation" der Klägerin "Ablehnung erzeugen" könne (Urk. 5/15 S. 3). Vor diesem Hintergrund hat die Vorinstanz in der Folge zutreffend erwogen, dass nicht davon ausgegangen werden könne, dass die Kündigungsbegründung falsch sei, wonach der Vorfall vom 2. Februar 2016, die Kommunikation der Klägerin sowie deren Verhalten den Teammitgliedern gegenüber für die Kündigung ausschlaggebend gewesen seien. Eine Missbräuchlichkeit der Kündigung könne folglich auch nicht in deren Begründung gesehen werden (Urk. 42 S. 21). Auch mit diesen Erwägungen setzt sich die Klägerin nicht auseinander. Sie macht nicht den erstinstanzlichen Entscheid zum Ausgangspunkt ihrer Kritik und genügt damit den Berufungsanforderungen nicht. Die Klägerin übersieht insbesondere, dass sich die Vorinstanz bei den angeführten charakterlichen Schwierigkeiten der Klägerin auf die Mitarbeiterbeurteilung 2014 bezogen und sich damit sehr wohl auf ein Beweismittel

gestützt hat.

- 21 -

E. 2.11

Zusammenfassend erweist sich die Kritik der Klägern am angefochtenen Urteil mit Bezug auf die Frage der missbräuchlichen Kündigung als unbegründet, weshalb die Berufung in diesem Punkt abzuweisen ist.

E. 3

Das erst- und zweitinstanzliche Verfahren ist kostenlos.

E. 3.1

Die Klägerin beanstandete vor Vorinstanz die vom Beklagten im Arbeitszeugnis umschriebene Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Weiter war umstritten, ob im Arbeitszeugnis des Beklagten die Tätigkeit der Klägerin bei der E1._____ erwähnt werden muss. Die Vorinstanz hat den Beklagten zur Erwähnung der Tätigkeit der Klägerin bei der E1._____ verpflichtet. Sodann verpflichtete sie den Beklagten, mit Bezug auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung den von der Klägerin formulierten Zeugnistext zu übernehmen (Urk. 42 S. 25 ff.).

E. 3.2

Tätigkeit der Klägerin bei E1._____ Der Beklagte bemängelt mit Bezug auf das Arbeitszeugnis zunächst die Verpflichtung, die Tätigkeit der Klägerin bei der E1._____ (damals Fachverband E._____) im Zeugnis zu erwähnen. Da die E1._____ eine vom Beklagten verschiedene juristische Person sei, dürfe der Beklagte nicht verpflichtet werden, Angaben zur Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber zu machen (Urk. 47 Rz. 41). Es ist unstritten, dass die Klägerin vom 1. März 2013 bis 31. Juli 2014, vor ihrer Anstellung beim Beklagten, bei der E1._____ angestellt war und in dieser Stellung eine Studie im Auftragsverhältnis für den Beklagten führte. Entgegen dem Beklagten wurde er nicht verpflichtet, Angaben zur Tätigkeit der Klägerin bei E1._____ zu machen. Er wurde insbesondere nicht verpflichtet, eine Beurteilung der Leistung und des Verhaltens der Klägerin bei der E1._____ abzugeben, sondern die Verpflichtung lautete dahingehend, die Anstellung bei der E1._____ vom 1. März 2013 bis 31. Juli 2014 samt Durchführung einer Studie im Auftragsverhältnis für den Beklagten zu erwähnen. Indem die Anstellung (samt Dauer) der Klägerin bei der E1._____ im Arbeitszeugnis erwähnt wird, wird dem Grundsatz der Vollständigkeit eines Arbeitszeugnisses nachgekommen. Entsprechend ist der Beklagte in Übereinstimmung mit der Vorinstanz zu verpflichten, im Arbeitszeugnis aufzuführen,

- 22 - dass die Klägerin vom 1. März 2013 bis 31. Juli 2014 bei der E1._____ angestellt war und eine Studie im Auftragsverhältnis für den Beklagten durchführte.

E. 3.3

Leistungsbeurteilung

E. 3.3.1

Der Beklagte wehrt sich sodann gegen die Verpflichtung der Vorinstanz, die von der Klägerin formulierte Leistungsbeurteilung im Zeugnis zu übernehmen, welche wie folgt lautet (Urk. 47 S. 19): "Wir erlebten Frau A._____ als fachlich versierte Mitarbeiterin. Ihre

Arbeitsergebnisse waren konzeptionell durchdacht und von sorgfältiger Planung und Ausführung geprägt. Sie verstand es gut, strategisch und vernetzt zu denken und zu handeln. Frau A._____ verfügte über ein fundiertes und breites Fachwissen sowie eine langjährige Berufserfahrung im Bildungsbereich. Berufsbegleitend schrieb Frau A._____ eine Dissertation zu ..., deren Erkenntnisse sie laufend und gewinnbringend für den B._____ einsetzte. Frau A._____ ist eine engagierte Fach- und Führungspersönlichkeit. In internen sowie externen Verhandlungen zeigte sich Frau A._____ gewandt und vertrat die Interessen des B._____ auf überzeugende und authentische Art und Weise."

E. 3.3.2

Der Beklagte beurteilte die Leistung der Klägerin im Arbeitszeugnis vom 31. Mai 2016 wie folgt (Urk. 5/12): "Wir haben Frau A._____ als selbstbewusste, zuverlässige und fordernde Mitarbeiterin kennen gelernt, die sich ihrer Aufgaben verpflichtet fühlte. Frau A._____ war fachlich versiert und verfügte über das nötige Fachwissen und Erfahrung im Bildungsbereich. Berufsbegleitend schrieb Frau A._____ eine Dissertation zu Frau A._____ plante und organisierte ihre Tätigkeit zweckmässig und setzte eigenständige Prioritäten. Dadurch erzielte sie eine gute Arbeitsqualität. Der Arbeitsaufwand und die Arbeitsergebnisse waren gut aufeinander abgestimmt und die fachlichen Vorgaben wurden von Frau A._____ eingehalten. Es gelang Frau A._____, eigene Ideen einzubringen und diese in Diskussionen zu vertreten. Insgesamt waren die Leistungen von Frau A._____ gut."

E. 3.3.3

Die Vorinstanz erwog mit Bezug auf die Leistungsbeurteilung, der Beklagte habe nicht behauptet, dass die Klägerin beim Beklagten in fachlicher Hinsicht insgesamt schlechte Arbeit geleistet habe. Vom Beklagten werde einzig erwähnt,

- 23 - dass die Leistungen der Klägerin im Projekt "Monitoring und Evaluation" schlecht gewesen seien. Dies rechtfertige allerdings keine schlechte Beurteilung der Klägerin über knapp zwei Jahre. Das vom Beklagten ausgestellte Zeugnis widerspiegeln die Mitarbeiterbeurteilungen, gemäss welchen die Leistungen der Klägerin als gut bis sehr gut qualifiziert wurden, in keiner Weise. Im Zeugnis würden die Leistungen höchstens als knapp genügend qualifiziert. Störend und inakzeptabel seien vor allem die Formulierungen wie "Mitarbeiterin [...], die sich ihrer Aufgabe verpflichtet fühlte", "setzte eigenständige Prioritäten", "die fachlichen Vorgaben wurden von Frau A._____ eingehalten", "es gelang Frau A._____ eigene Ideen einzubringen und diese in Diskussionen zu vertreten". Da der von der Klägerin beantragte Zeugnistext vom Beklagten nicht im Einzelnen bestritten worden sei und weil der Beklagte es unterlassen habe, eine andere Formulierung vorzuschlagen, sei der von der Klägerin beantragte Zeugnistext zu übernehmen (Urk. 42 S. 25 f.).

E. 3.3.4

Der Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, dass er entgegen der Vorinstanz die Leistungen der Klägerin im Arbeitszeugnis mitnichten als knapp genügend qualifiziert habe, zumal er der Klägerin ausdrücklich eine "gute Arbeitsqualität" und "insgesamt gute Leistungen" attestiert habe (Urk. 47 Rz. 45 f.). Sodann vertritt er die Ansicht, dass es an der Vorinstanz gelegen wäre, den aus ihrer Sicht gerechtfertigten (Zeugnis-)Text zum Urteil zu erheben, anstatt den Text der Klägerin zu übernehmen (Urk. 47 Rz. 59).

E. 3.3.5

Im Berichtigungsprozess kommen bereits vorhandenen Zwischenzeugnissen und Mitarbeiterbeurteilungen grosses Gewicht zu (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, N 5a zu Art. 330a m.w.H.). Im Folgenden ist zu prüfen, ob die fraglichen Formulierungen im Arbeitszeugnis die Leistungen der Klägerin gemäss Mitarbeiterbeurteilungen widerspiegeln.

E. 3.3.6

Die für die Leistungsbeurteilung massgebenden Kategorien der Mitarbeiterbeurteilung sind "Selbstkompetenz", "Fachkompetenz" sowie "Unternehmerisches Verhalten". Die Klägerin erzielte in den Mitarbeiterbeurteilungen 2014 und 2015 beim Kriterium "Selbstkompetenz" bei vier Bewertungsaspekten (Vielseitige Ein-

- 24 - setzbarkeit/Flexibilität, Leistungsbereitschaft/Bereitschaft zu Mehrarbeit, Zuverlässigkeit und Belastbarkeit) die Note B, was einer guten Leistung entspricht. Der Punkt "Eigenverantwortung/Eigeninitiative" wurde mit der Höchstnote A bewertet. Diese Bewertung fand auch in der verbalen Gesamtbeurteilung Niederschlag, wonach die Klägerin sich aufs Ziel konzentriere, lösungsorientiert arbeite, und eine "Macherin" sei, die neue Themen angehe und Netzwerke baue (Urk. 5/15 S. 3). Auch beim Beurteilungskomplex "Fachkompetenz" erzielte die Klägerin in beiden Mitarbeiterbeurteilungen bei den Bewertungskriterien "Fachkenntnisse und Fertigkeiten", "Zielgerichtete Arbeitsweise/Arbeitstechnik" und "Quantität" die Note B. Beim Kriterium "Qualität der Arbeit, Genauigkeit" erreichte die Klägerin die Höchstnote A. Die Leistungen der Klägerin unter dem Aspekt "Unternehmerisches Verhalten" wurden mit der Note B bewertet. Beim Kriterium "Vernetztes Denken" erzielte die Klägerin sogar die Höchstnote A (Urk. 5/15+16), welche auch in der verbalen Gesamtbeurteilung der Mitarbeiterbeurteilung 2015 zum Ausdruck kommt, wonach die Klägerin über sehr gute analytische und konzeptionelle Fähigkeiten verfüge (Urk. 5/16 S. 3).

E. 3.3.7

Die Umschreibung des Beklagten, wonach die Klägerin "sich ihrer Aufgabe verpflichtet fühlte" und über "das nötige Fachwissen und Erfahrung" verfüge, widerspiegelt mit der Vorinstanz die gute bis sehr gute Leistungsbeurteilung nicht. Ebenso wenig ist die Formulierung "die Klägerin plante und organisierte ihre Tätigkeiten zweckmässig und setzte eigenständig Prioritäten", wodurch sie eine "gute Arbeitsqualität" erzielte, mit den Mitarbeiterbeurteilungen 2014 und 2015 in Einklang zu bringen, zumal die Leistungen der Klägerin betreffend Arbeitsqualität, Genauigkeit, Eigenverantwortung/Eigeninitiative sowie vernetztes Denken mit der Höchstnote A bewertet wurden, was bedeutet, dass die Erwartungen übertroffen wurden. Auch die Umschreibung, wonach der Arbeitsaufwand und die Arbeitsergebnisse gut aufeinander abgestimmt waren und die fachlichen Vorgaben eingehalten wurden, lässt sich nicht mit der als gut bewerteten Arbeitsquantität und der als sehr gut bewerteten Arbeitsqualität vereinbaren. Weiter lässt sich die Formulierung, wonach es der Klägerin gelungen sei, eigene Ideen einzubringen und diese in Diskussionen zu vertreten, nicht mit der beim Bewertungskriterium "Eigenverantwortung, Eigeninitiative" erzielten Höchstnote in Einklang bringen. Die Vor-

- 25 - instanz ist entsprechend zutreffend zum Schluss gelangt, dass die Leistungsumschreibung im Arbeitszeugnis zu korrigieren ist.

E. 3.3.8

Der Beklagte beanstandet, dass die Vorinstanz, nachdem diese zum Ergebnis gelangt war, dass das Zeugnis des Beklagten die als gut bis sehr gut beurteilten Leistungen der Klägerin nicht widerspiegeln, die klägerische Zeugnisformulierung betreffend Leistungsbeurteilung übernommen hat. Er stellt sich auf den Standpunkt, dass es an der Vorinstanz gelegen wäre, effektiv über die umstrittenen Beurteilungen zu entscheiden und den aus ihrer Sicht gerechtfertigten Zeugnistext zum Urteil zu erheben (Urk. 47 Rz. 59).

E. 3.3.9

Das Vorgehen der Vorinstanz ist nicht zu beanstanden. Die Gerichte verlangen bei Berichtigungsklagen einen bestimmten Zeugnistext, der dem Arbeitgeber bei Gutheissung der Klage im Dispositiv vorgeschrieben werden kann (Jansen, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Zürich 1996, S. 160). Der Beklagte hat die Leistungsbeurteilung der Klägerin nicht im Einzelnen bestritten (vgl. Urk. 31 S. 28 ff.). Der Formulierungsvorschlag der Klägerin widerspiegelt sodann das Ergebnis der beiden Mitarbeiterbeurteilungen. Insbesondere wird mit dem Passus "Ihre Arbeitsergebnisse waren konzeptionell durchdacht und von sorgfältiger Planung und Ausführung geprägt. Sie verstand es gut, strategisch und vernetzt zu denken und zu handeln." der ausgezeichneten Arbeitsqualität der Klägerin sowie deren Fähigkeit, vernetzt zu denken, Ausdruck verliehen. Weiter wird mit der Formulierung, wonach die Klägerin "über ein fundiertes und breites Fachwissen sowie langjährige Berufserfahrung" verfüge, die als gut bewerteten Fachkenntnisse angemessen zum Ausdruck gebracht.

E. 3.3.10

Zusammenfassend ist der Beklagte deshalb in Bezug auf die Leistungsbeurteilung in Übereinstimmung mit der Vorinstanz zu verpflichten, den von der Klägerin vorgeschlagenen Zeugnistext zu übernehmen.

E. 3.4

Verhaltensbeurteilung

E. 3.4.1

Der Beklagte wehrt sich auch gegen die Verpflichtung, die von der Klägerin umschriebene Verhaltensbeurteilung ins Schlusszeugnis aufzunehmen (vgl.

- 26 - Urk. 47 S. 26). Diese lautet wie folgt: "In persönlicher Hinsicht können wir Frau A._____ ein gutes Zeugnis ausstellen. Der Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden, internen und externen Ansprechpersonen erfolgte stets klar, freundlich und korrekt." Der Beklagte beurteilte das Verhalten der Klägerin im Schlusszeugnis wie folgt (Urk. 5/12): "Frau A._____ hatte indessen Schwierigkeiten, sich ins Team der Abteilung D._____ zu integrieren. Zudem fiel es ihr generell schwer, andere Ansichten oder Kritik anzunehmen und umzusetzen. Entsprechend war die Zusammenarbeit mit Frau A._____ schwierig und auch das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten war insgesamt ungenügend."

E. 3.4.2

Die Vorinstanz erwog mit Bezug auf die Verhaltensbeurteilung, dass die Klägerin die Beurteilung zu Recht beanstandete, da diese Formulierung mit Wohlwollen rein gar nichts zu tun habe. Selbst wenn der Beklagte mit dem Verhalten der Klägerin nicht zufrieden gewesen sei, habe er das vor dem Hintergrund der "Maxime Wohlwollen" nicht derart deutlich schreiben dürfen. Hinzu komme, dass die vom Beklagten gewählte

Zeugnisformulierung die Qualifizierung in den Mitarbeiterbeurteilungen 2014 und 2015 nicht widerspiegeln, sei die Klägerin doch bezüglich des Verhaltens nie mit der Note D beurteilt worden (Urk. 42 S. 26).

E. 3.4.3

Der Beklagte vertritt die Ansicht, dass die Vorinstanz den Grundsatz des Wohlwollens gegenüber demjenigen der Wahrheit höher gewichtet habe. Er habe vor Vorinstanz unter Nennung von Beweismitteln detailliert aufgezeigt, dass das Verhalten der Klägerin als ungenügend zu beurteilen sei. Die Vorinstanz habe sein Recht auf Beweis verletzt, indem sie ausschliesslich auf die Akten und dabei namentlich auf die Mitarbeiterbeurteilung 2015 abgestellt habe, welche vom Vorgesetzten der Klägerin auf deren Veranlassung hin massiv beschönigt worden sei (Urk. 47 Rz. 48 ff und Rz. 65). Aus dem Grundsatz des Wohlwollens lasse sich keine Pflicht des Arbeitgebers ableiten, sich durch verharmlosende Darstellungen Prozessrisiken auszusetzen. Die fraglichen Verhaltensformulierungen seien sachlich abgefasst und für künftige, potentielle Arbeitgeber von zentraler Bedeutung. Ein Verzicht käme einer verharmlosenden Darstellung gleich (Urk. 47 Rz. 52).

E. 3.4.4

Da im Berichtigungsprozess bereits vorhandenen Zwischenzeugnissen und Mitarbeiterbeurteilungen grosses Gewicht zukommt, ist keinesfalls zu beanstan-

- 27 - den, dass sich die Vorinstanz bei der Verhaltensbeurteilung massgeblich auf die Mitarbeiterbeurteilungen 2014 und 2015 gestützt hat. Der Umstand, dass die Team- und Kooperationsfähigkeit der Klägerin in beiden Beurteilungen mit der Note C bewertet wurde (Urk. 5/15+16) und in der Mitarbeiterbeurteilung 2014 zudem festgehalten wurde, dass es eine "schwierige Situation mit L'._____" (= L._____) gebe, zeigt ausserdem, dass der Beklagte in der Lage war, der Klägerin gegenüber in einem persönlichen Gespräch eine nicht durchwegs positive Beurteilung mitzuteilen und schwierige Punkte anzusprechen, weshalb das Vorbringen wenig überzeugend ist, dass die Mitarbeiterbeurteilung 2015 auf Veranlassung der Klägerin hin massiv beschönigt worden sei. Durch Unterzeichnung der Mitarbeiterbeurteilungen hat der Beklagte deren Richtigkeit bezeugt. Entsprechend muss er die Beurteilungen im vorliegenden Verfahren gegen sich gelten lassen. Wenn er sich im Nachhinein auf die Fehlerhaftigkeit der abgegebenen Beurteilung berufen könnte und über die Mitarbeiterbeurteilung Beweis geführt werden müsste, würden solche Beurteilungen letztlich zwecklos. Entsprechend musste sich die Vorinstanz nicht weiter mit der Behauptung der bewusst falschen Mitarbeiterbeurteilung auseinandersetzen. Sie hat das Recht des Beklagten auf Beweis nicht verletzt, indem über das Verhalten der Klägerin kein Beweisverfahren durchgeführt wurde. Festzuhalten bleibt sodann, dass die Vorinstanz – entgegen dem Beklagten (Urk. 47 Rz. 50) – die Mitarbeiterbeurteilungen 2014 und 2015 bei der Würdigung gleichermassen berücksichtigt hat. Im Folgenden ist zu prüfen, ob die Vorinstanz zu Recht zum Schluss gelangt ist, dass sich die Verhaltensbeurteilung im Schlusszeugnis nicht mit den Mitarbeiterbeurteilungen sowie den übrigen Akten in Einklang bringen lässt.

E. 3.4.5

Wie erwähnt wurde die Teamfähigkeit und Kooperationsbereitschaft der Klägerin mit der Note C bewertet, was bedeutet, dass die Erwartungen mehrheitlich erfüllt wurden. Beim Kriterium Kritik-/Konfliktfähigkeit erzielte die Klägerin im Jahre 2014 die Bestnote A und im Jahre 2015 die Note B. Die Kommunikationsfähigkeit wurde 2014 und 2015 mit der

Note B bewertet. Das Führungsverhalten wurde unter dem Aspekt Motivations- und Begeisterungsfähigkeit sowie Durchsetzungsvermögen in beiden Jahren mit der Note B bewertet. Bei der Delegationsfähigkeit erzielte die Klägerin im Jahre 2015 die Note C. Im Jahr zuvor wurde

- 28 - dieser Aspekt nicht beurteilt (vgl. Urk. 5/15+16). Im Rahmen der "verbalen Gesamtbeurteilung" wurde in der Mitarbeiterbeurteilung 2014 festgehalten, dass die Klägerin teilweise beherrschend wirke und ihre direkte und klare Kommunikation Ablehnung erzeugen könne (Urk. 5/15 S. 3). Betreffend das Jahr 2015 wurde diesbezüglich aufgeführt, dass die Führung und die Zusammenarbeit im Team aufgrund der sehr autonomen Arbeitsweise nicht immer einfach sei und dass die sehr bestimmte und steuernde Kommunikation im Team Irritationen ergeben könne. Weiter wurde der Klägerin eine hohe Akzeptanz bei den Kunden der Berufsbildung attestiert (Urk. 5/15 S. 3).

E. 3.4.6

Mit Blick auf die vorstehend wiedergegebenen Verhaltensbeurteilungen ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass die Beurteilung des Verhaltens der Klägerin im Schlusszeugnis nicht mit den beiden Mitarbeiterbeurteilungen vereinbar ist, zumal die Klägerin beim Verhalten insgesamt in beiden Jahren die Note B erreichte (vgl. Urk. 5/15+16 S. 3). Zu bemerken ist insbesondere, dass das im Zeugnis angeführte ungenügende Verhalten gegenüber Vorgesetzten keinerlei Erwähnung in den beiden Mitarbeiterbeurteilungen findet. Es wurde einzig die nicht immer einfache Führung aufgrund der sehr autonomen Arbeitsweise der Klägerin erwähnt. Die Formulierung, wonach es der Klägerin generell schwer falle, Kritik anzunehmen, steht sodann mit der als gut bzw. sehr gut bewerteten Kritikfähigkeit in diametralem Widerspruch. Dem Beklagten ist zuzustimmen, dass die Fähigkeit, sich in ein Team zu integrieren, für die Gesamtbeurteilung von grosser Relevanz ist (vgl. Urk. 47 Rz. 52). Allerdings ist die Umschreibung, wonach die Klägerin Schwierigkeiten gehabt habe, sich ins Team zu integrieren, mit dem Grundsatz des Wohlwollens nicht zu vereinbaren, zumal die Note C bedeutet, dass die Erwartungen mehrheitlich erfüllt wurden. Die Vorinstanz ist entsprechend zutreffend zum Schluss gelangt, dass die Verhaltensbeurteilung im Schlusszeugnis zu korrigieren ist.

E. 3.4.7

Der Beklagte bemängelt auch betreffend die Verhaltensbeurteilung, dass die Vorinstanz den Formulierungsvorschlag der Klägerin zum Urteil erhoben hat. Er ist der Ansicht, dass die Vorinstanz über die umstrittene Beurteilung hätte entscheiden und den aus ihrer Sicht gerechtfertigten Zeugnistext formulieren müssen

- 29 - (Urk. 47 Rz. 59). Die Vorinstanz sei im Zusammenhang mit der Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung zum Schluss gelangt, dass die Klägerin mit ihrer Art angeeckt sei. Indem sie den Beklagten im Rahmen der Verhaltensbeurteilung zur Übernahme der Formulierung der Klägerin verpflichtet habe, habe sie den Grundsatz der Wahrheit verletzt (Urk. 47 Rz. 64).

E. 3.4.8

Wie erwähnt, muss der Arbeitnehmer bei Berichtigungsklagen den beantragten Zeugnistext formulieren. Dieser kann dem Arbeitgeber bei Gutheissung der Klage im Dispositiv vorgeschrieben werden, sofern der beantragte Text mit den

Mitarbeiterbeurteilungen in Einklang zu bringen ist und entsprechend der Grundsatz der Wahrheit nicht verletzt wird, was nachfolgend zu prüfen ist.

E. 3.4.9

Vorab ist festzuhalten, dass – entgegen dem Beklagten (vgl. Urk. 47 Rz. 54) – das vorinstanzliche Urteil nicht widersprüchlich ist, weil im Rahmen der Frage, ob die Kündigung des Beklagten missbräuchlich erfolgt ist, erwogen wurde, die Klägerin sei mit ihrer Art angeeckt, das Verhalten der Klägerin im Schlusszeugnis dann jedoch als gut bewertet wurde. Die Vorinstanz leitete ihre Feststellung, dass die Klägerin mit ihrer Art angeeckt sei, insbesondere aus den verbalen Gesamtbeurteilungen der beiden Mitarbeiterbeurteilungen ab, wonach die Klägerin teilweise belehrend wirke und ihre direkte und klare bzw. bestimmte und steuernde Kommunikation Ablehnung erzeugen und Irritationen ergeben könne (vgl. Urk. 5/15+16 S. 3). Aufgrund der direkten Kommunikation der Klägerin, welche offenbar nicht zur Kommunikationskultur des Beklagten passte, kann hingegen nicht der Schluss gezogen werden, dass die Kommunikationsfähigkeit der Klägerin, geschweige denn deren Verhalten im Allgemeinen, ungenügend war. Im Gegenteil wird in der Mitarbeiterbeurteilung die Kommunikationsfähigkeit unter anderem explizit mit der Fähigkeit umschrieben, direkt kommunizieren zu können. Der Beklagte selbst bewertete die Kommunikationsfähigkeit der Klägerin und deren Verhalten im Allgemeinen denn auch mit der Note B. Wenn er der Ansicht war, das Verhalten der Klägerin sei ungenügend gewesen, hätte er eine entsprechende Verhaltensbewertung abgeben müssen. Wie erwähnt muss er die in den beiden Mitarbeiterbeurteilungen vorgenommenen Verhaltensbeurteilungen gegen sich gelten lassen.

- 30 -

E. 3.4.10

Weil das Verhalten der Klägerin in beiden Mitarbeiterbeurteilungen insgesamt mit der Note B beurteilt wurde, ist nicht zu beanstanden, dass der Beklagte von der Vorinstanz zu folgendem Satz verpflichtet wurde: "In persönlicher Hinsicht können wir Frau A._____ ein gutes Zeugnis ausstellen." Die Formulierung, wonach der Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden und internen und externen Ansprechpersonen stets klar, freundlich und korrekt erfolgt sei, ist vor dem Hintergrund, dass es anlässlich der Sitzung vom 2. Februar 2016 unbestrittenemassen zur Eskalation zwischen der Klägerin und I._____ gekommen ist, und weil die Klägerin gemäss Mitarbeiterbeurteilung teilweise belehrend wirkte, hingegen zu wohlwollend. Das Wort "stets" ist zu streichen. Im Übrigen ist die Verhaltensformulierung der Vorinstanz nicht zu beanstanden.

E. 3.4.11

Lediglich der Vollständigkeit halber ist abschliessend noch auf die vom Beklagten eventualiter beantragte Verhaltensbeurteilung im Schlusszeugnis einzugehen. Diese lautet wie folgt: "Frau A._____ ist eine engagierte Persönlichkeit. In internen sowie externen Verhandlungen vertrat sie die Interessen des B._____ mit Überzeugung. Gelegentlich führte ihr Auftreten indessen zu Irritationen. Zudem bekundete Frau A._____ Mühe, sich ins Team der Abteilung D._____ zu integrieren. Der Umgang mit Vorgesetzten war klar, freundlich und korrekt." Der erste Passus, wonach die Klägerin eine engagierte Persönlichkeit sei und die Interessen des Beklagten mit Überzeugung vertreten habe, betrifft die Arbeitsbereitschaft und fällt nicht unter die Verhaltensbeurteilung, sondern die Leistungsbeurteilung. Beim Thema Verhaltensbeurteilung kann dieser Passus deshalb

von vornherein keine Berücksichtigung finden. Betreffend den Passus "Gelegentlich führte ihr Auftreten indessen zu Irritationen." ist Folgendes festzuhalten: Unbestrittenermassen kam es anlässlich der Sitzung vom 2. Februar 2016 zwischen der Klägerin und I. _____ zum Eklat. Darüber hinaus sind keine weiteren Vorfälle dokumentiert. In den Mitarbeiterbeurteilungen wurden Irritationen im Team und Ablehnung denn auch lediglich als mögliche Wirkungen der direkten Kommunikation der Klägerin angeführt (vgl. Urk. 5/15+16 S. 3). Es werden hingegen keine konkreten Vorfälle aufgeführt, anlässlich welchen es zu Irritationen oder Ablehnung gekommen sein soll. In der Mitarbeiterbeurteilung 2014 wird einzig die

- 31 - gegenseitig schwierige Situation mit L. _____ genannt. Nach dem Gesagten fällt die Verhaltensbeurteilung des Beklagten in seinem Eventualantrag insbesondere aufgrund der Verwendung des Wortes "gelegentlich" zu negativ aus und ist nicht mit den beiden Mitarbeiterbeurteilungen vereinbar. Fehlverhalten ist ausserdem nur zu erwähnen, wenn es für den Arbeitnehmer charakteristisch ist; einmalige Entgleisungen sind lediglich anzugeben, wenn sie von besonderer Schwere waren (Janssen, a.a.O., S. 111 f.). Die Eskalation anlässlich der Sitzung vom 2. Februar 2016 erreichte die erforderliche Schwere klarerweise nicht, zumal die Wogen unbestrittenermassen beidseitig hochgegangen sind. Entsprechend ist auch nicht zu beanstanden, dass die Verhaltensbeurteilung der Vorinstanz lediglich pauschal erfolgt ist. Sodann fällt auch die Formulierung, wonach die Klägerin Mühe bekundet habe, sich ins Team zu integrieren, zu negativ aus: Wie mehrfach ausgeführt, erreichte die Klägerin beim Kriterium Teamfähigkeit die Note C und hat damit die Leistungen mehrheitlich erfüllt. Die Formulierung des Beklagten entspricht hingegen der Note D. Schliesslich ist der letzte Satz, wonach der Umgang mit Vorgesetzten klar, freundlich und korrekt gewesen sei, unvollständig, weil die Mitarbeitenden und internen und externen Ansprechpersonen nicht erwähnt werden.

E. 3.4.12

Zusammenfassend erweist sich die Kritik des Beklagten an der Verhaltensbeurteilung der Vorinstanz lediglich mit Bezug auf das Wort "stets", welches zu streichen ist, als begründet. Im Übrigen ist die Anschlussberufung abzuweisen. D. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Da die Berufung vollumfänglich und die Anschlussberufung fast vollumfänglich abzuweisen ist, ist das erstinstanzliche Entschädigungsdispositiv (Dispositiv-Ziffer 4) zu bestätigen. Die Feststellung der Vorinstanz, die Klägerin obsiege beim Streit um das Arbeitszeugnis zu rund 80 % und unterliege damit insgesamt zu rund drei Vierteln, ist nicht zu beanstanden. Die Vorinstanz hat nämlich zu Recht ausgeführt, dass die Klägerin vor allem bezüglich der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung mit ihrem Standpunkt (weitestgehend) durchdringt. Demgegenüber beschlagen diejenigen Punkte, welche der Beklagte hervorhebt und mit welcher er eine andere Gewichtung erlangen will (Urk. 47 S. 22), mehrheitlich Formalien.

- 32 - 2. Ausgehend von einem Streitwert der Berufung von Fr. 19'900.- sowie einem solchen der Anschlussberufung von Fr. 10'000.- unterliegt die Klägerin im Berufungsverfahren zu rund zwei Dritteln. Sie ist somit zu verpflichten, dem Beklagten für das zweitinstanzliche Verfahren eine auf einen Drittel reduzierte Parteient-schädigung von Fr. 1'200.- (inkl. 7.7 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen (Art. 106 ZPO; § 4 Abs. 1 i.V.m. § 13 Abs. 1 und 2 der Verordnung des Obergerichts über die Anwaltsgebühren vom 8. September 2010). Es wird erkannt: 1. Die Berufung wird abgewiesen. 2. In teilweiser Gutheissung der Anschlussberufung wird der Beklagte verpflichtet, der Klägerin ein

geändertes Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen: "[Briefkopf des Beklagten] Schlusszeugnis Frau A._____, geboren am tt. November 1964, von C.____ SG, war vom 1. August 2014 bis zum 31. Mai 2016 mit einem Arbeitspensum von 100% als Projektleiterin Berufsbildung in der Abteilung D.____ des B.____s (B.____) tätig. In der Zeit vom 1. März 2013 bis am 31. Juli 2014 war Frau A._____ beim Fachverband E._____, heute E1._____, angestellt und führte in dieser Stellung eine Studie im Auftragsverhältnis für den B._____ durch. Der B._____ ist ein Arbeitgeber- und Unternehmensverband, in dem Unternehmen aller Grössenordnung des F.____-Hauptgewerbes und verwandte Produktionszweige der F.____-Wirtschaft in der gesamten Schweiz zusammengeschlossen sind. Frau A._____ war hauptsächlich mit den folgenden Aufgaben betraut: • Projektleitungsfunktionen im gesamten Bereich der D.____ des B.____. • Konzeption, Steuerung und Umsetzungsbegleitung der von der D.____ des B.____ bei externen Partnern in Auftrag gegebenen Konzept- und Projektarbeiten.

- 33 - • Durchführung beziehungsweise Steuerung von Studien, Analysen und dergleichen als Grundlagen für die Umsetzung der Kerngeschäfte der D.____ des B.____. • Erstellung von Konzepten für die D.____ des B.____. Namentlich wurde Frau A._____ bei den nachfolgenden Projekten des B._____ die Projektleitung beziehungsweise Interessenvertretung gegenüber Dritten anvertraut: • Projekt Lehrvertragsauflösungen im F.____-Hauptgewerbe: gesamtschweizerische Studie, inklusive Generierung und Umsetzung von Massnahmen zur Senkung der hohen Auflösungsquote. • Projekt Kompetenzprofile der wichtigsten Funktionen im F.____-Hauptgewerbe: Durchführung und Auswertung der Vernehmlassung und Koordination der Übersetzungen in drei Landessprachen. • Projekt Monitoring D.____: Aufbau eines Vorprojekts mit dem eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung als externer Partner. • Projekt Nationaler Qualifikationsrahmen: Gesamtprojektleitung für den Aufbau und die Koordination aller Berufsbildungsabschlüsse im F.____-Hauptgewerbe. • Projektleitung und -begleitungen bei diversen Revisionen von Prüfungsordnungen und Wegleitungen in der höheren Berufsbildung. • Mitglied im ...-Team internationaler Berufsbildungskongress 2016. Wir erlebten Frau A._____ als fachlich versierte Mitarbeiterin. Ihre Arbeitsergebnisse waren konzeptionell durchdacht und von sorgfältiger Planung und Ausführung geprägt. Sie verstand es gut, strategisch und vernetzt zu denken und zu handeln. Frau A._____ verfügte über ein fundiertes und breites Fachwissen sowie eine langjährige Berufserfahrung im Bildungsbereich. Berufsbegleitend schrieb Frau A._____ eine Dissertation zu ..., deren Erkenntnisse sie laufend und gewinnbringend für den B._____ einsetzte. Frau A._____ ist eine engagierte Persönlichkeit. In internen sowie externen Verhandlungen zeigte sich Frau A._____ gewandt und vertrat die Interessen des B._____ auf überzeugende und authentische Art und Weise. In persönlicher Hinsicht können wir Frau A._____ ein gutes Zeugnis ausstellen. Der Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden, internen und externen Ansprechpersonen erfolgte klar, freundlich und korrekt.

- 34 - Wir danken Frau A._____ für die geleistete Arbeit und wünschen ihr für ihren weiteren Berufsweg alles Gute. B._____ G._____ [Vorgesetzte Person, die immer noch beim Beklagten Leiterin Personal + Veranstaltungen tätig ist] Zürich, 31. Mai 2016" Im Übrigen wird die Anschlussberufung abgewiesen.

E. 4

Die Klägerin wird verpflichtet, dem Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 4'038.75 zu bezahlen.

E. 5

Die Klägerin wird verpflichtet, dem Beklagten für das zweitinstanzliche Verfahren eine Parteienschädigung von Fr. 1'200.– zu bezahlen.

E. 6

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.

E. 7

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).

- 35 - Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 29'900.–. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 21. Oktober 2019 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Die Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin: Dr. L. Hunziker Schnider lic. iur. J. Freiburghaus versandt am: am

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