

ZH_OBERGERICHT LA230022 vom 8. August 2024

ZH Obergericht, 2024-08-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA230022

FR: ZH_OBERGERICHT LA230022 du 8 août 2024

IT: ZH_OBERGERICHT LA230022 del 8 agosto 2024

Erwägungen

E. 1

Die Beklagte und Berufungsklägerin (fortan Beklagte) ist gemäss Handelsregister eintragung im Bauhaupt- und -nebgewerbe tätig (Urk. 5/2). Sie schloss mit

- 5 - dem Kläger und Berufungsbeklagten (fortan Kläger) am 28. Oktober 2020 einen befristeten Lehrvertrag für das zweite und dritte Lehrjahr (1. November 2020 bis 9. August 2022) als Kaufmann EFZ, Schwerpunkt Dienstleistung und Administration, Profil B (Urk. 5/1). Der Kläger hatte zuvor das erste Lehrjahr beim Berufslehrverbund Zürich BVZ absolviert und für G._____ gearbeitet (Urk. 1 S. 5; Prot. I S. 12; Urk. 15 S. 8). Am 21. September 2021 kündigte die Beklagte den Lehrvertrag mit dem Kläger per 31. Oktober 2021 (Urk. 5/4). Der Kläger macht gegenüber der Beklagten zum einen finanzielle Ansprüche geltend (insb. aufgrund der nach seinem Standpunkt ungerechtfertigten vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses); zum anderen verlangt er die Ausstellung eines Lehrzeugnisses.

E. 2

Mit Eingabe vom 19. April 2022 erhob der Kläger – mit Einreichung der Klagebewilligung vom 6. April 2022 (Urk. 3) – Klage an das Einzelgericht des Bezirksgerichts Dielsdorf mit dem eingangs angeführten Rechtsbegehren (Urk. 1). Der Ablauf des Verfahrens vor dem Einzelgericht (als Arbeitsgericht; nachfolgend Vorinstanz) ist dem angefochtenen Entscheid zu entnehmen (Urk. 29 S. 3 ff.).

E. 2.1

Die Vorinstanz führte im Anschluss an die Parteivorträge eine Parteibefragung des Klägers und des Geschäftsführers der Beklagten, D._____, durch (Prot. I S. 11 ff.). Sie gelangte sodann in Würdigung der Parteivorbringen und der vorgelegten Unterlagen zum Schluss, dass die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses ungerechtfertigt war (Urk. 29 S. 13 ff.) und bestimmte die dem Kläger zustehende Entschädigung (Urk. 29 S. 23 ff.; vgl. vorne Ziff. II./3.).

E. 2.2

Die Beklagte stellt sich in der Berufungsbegründung zusammengefasst auf den Standpunkt, die Vorinstanz habe den Sachverhalt hinsichtlich der Abmahnungen und der Gründe für die fristlose Kündigung falsch und unvollständig festgestellt, habe zu Unrecht auf die Einvernahme von Zeugen verzichtet und die Art. 346b Abs. 1 lit. b OR und Art. 337 OR falsch angewendet (Urk. 28 S. 2). Eine Entschädigungszahlung an den Kläger sei im Übrigen auch dann nicht geschuldet, wenn von einer ungerechtfertigten Kündigung ausgegangen werde (Urk. 28 S. 4 f.).

E. 2.3

Der Kläger lässt in der Berufungsantwort zusammengefasst vorbringen, die Vorinstanz habe das Vorliegen der Voraussetzungen einer vorzeitigen Beendigung des Lehrverhältnisses zu Recht verneint. Auch der Entscheid der Vorinstanz über seine Entschädigungsansprüche sei nicht zu beanstanden (Urk. 34 S. 4 ff.).

E. 2.4

Auf die geschilderten und weiteren Vorbringen der Parteien im Berufungsverfahren wird nachfolgend eingegangen, soweit es für die Rechtsfindung erforderlich ist. 3. Vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags aus wichtigem Grund

E. 3

Am 30. August 2023 erliess die Vorinstanz das eingangs angeführte Urteil. Sie versandte das Urteil zunächst am 7. September 2023 und sodann am 12. September 2023 in einer (hinsichtlich der Rechtsmittelbelehrung) berichtigten Ausfertigung (Urk. 24, 25/1-2, 26 [= Urk. 29], 27/1-2). Das angefochtene Urteil wird im Folgenden als Urk. 29 (Aktensexemplar der berichtigten Fassung) zitiert. Die Vorinstanz befand in ihrem Urteil, die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses vom 21. September 2021 sei ungültig. Sie sprach dem Kläger eine Entschädigung zu und verpflichtete die Beklagte, ihm ein Lehrzeugnis auszustellen, weitgehend mit dem vom Kläger beantragten Wortlaut (Urk. 29).

E. 3.1

Der Lehrvertrag ist in den Art. 344 bis 346a OR geregelt. Ergänzend sind die Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319-343 OR) anwendbar (vgl. Art. 355 OR). Seiner Natur nach ist der Lehrvertrag stets ein Vertrag auf bestimmte Zeit, d.h. ein befristetes Arbeitsverhältnis. Er kann als solches nach Art. 334 Abs. 1 OR nach dem Ende der Probezeit bis zum Ablauf der Befristung

- 11 - nur ausserordentlich gestützt auf wichtige Gründe (Art. 337 OR) gekündigt werden. Das Gesetz enthält in Art. 346 Abs. 2 OR drei für den Lehrvertrag typische wichtige Gründe; die Liste hat beispielhaften Charakter und ist nicht abschliessend (vgl. BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 346 N 1 sowie Art. 334 N 9; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, Art. 346 N. 3). Die Auflösung des Lehrverhältnisses aus wichtigem Grund gilt als aussergewöhnliches Mittel und ist, auch vor dem Hintergrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. Lehrbetriebs, nur restriktiv zuzulassen (BGer 4A_188/2014 vom 8. Oktober 2014, E. 2.3, sowie Kantonsgericht Luzern, Entscheid vom 13. Juli 2020, SJZ 119/2023 S. 955 ff., E. 4.3; vgl. auch Urk. 29 S. 15 und Urk. 34 S. 4). Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist die Kündigung aus wichtigem Grund nach Art. 337 OR eine fristlose, d.h. sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Art. 346 OR (wo auf Art. 337 OR verwiesen wird) bezeichnet die ausserordentliche Kündigung des Lehrvertrags demgegenüber als "vorzeitige" Auflösung. Die Gewährung einer kürzeren Kündigungsfrist ("Sozialfrist" im Sinne einer mildereren Massnahme gegenüber der sofortigen Kündigung) wird bei Lehrverträgen als zulässig erachtet (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 346 N 5). Die Parteien machen nichts anderes geltend.

E. 3.2

Die Beklagte begründete die Kündigung vom 21. September 2021 in ihrem Kündigungsschreiben (Urk. 5/4). Dem Kläger wird darin vorgeworfen, seine kaufmännischen Kenntnisse seien weit unter der Vorgabe des kaufmännischen Lern-

programms. Dazu verwies die Beklagte zunächst auf zwei Abmahnungen vom

E. 3.3

Die angegebenen Kündigungsgründe beziehen sich zum einen auf die Fähigkeiten des Klägers und damit auf die "für die Bildung unentbehrlichen geistigen Anlagen" im Sinne von Art. 346 Abs. 2 lit. b OR und zum anderen auf weitere Umstände wie insb. das Verhalten des Klägers, welches als wichtiger Grund nach Art. 337 OR herangezogen wird. Da die Aufzählung möglicher Gründe für die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags gemäss Art. 346 Abs. 2 OR wie gesehen nicht abschliessend ist, ist die Kündigungsbegründung insoweit nicht zu beanstanden; (hinreichende) wichtige Gründe für die vorzeitige Vertragsauflösung können sich sowohl aus der Aufzählung in Art. 346 Abs. 2 OR ergeben als auch aus Art. 337 OR, wo auf das gerichtliche Ermessen verwiesen wird.

E. 3.4

Vorzeitige Vertragsauflösung nach Art. 346 Abs. 2 lit. b OR

E. 3.4.1

Im Fall der Kündigung aufgrund fehlender, für die Bildung unentbehrlicher geistiger (oder körperlicher) Anlagen ist gesetzlich vorgeschrieben, dass die lernende Person und gegebenenfalls deren gesetzliche Vertretung vorgängig anzufragen ist (Art. 346 Abs. 2 lit. b OR). Ob dies im vorliegenden Fall geschehen ist, war vor der Vorinstanz zunächst strittig (Urk. 8 S. 2, Urk. 15 S. 11). Anlässlich der Hauptverhandlung vom 3. Februar 2023 räumte die Beklagte indessen ein, dass das Gespräch mit der Mutter des Klägers erst nach der Kündigung erfolgt sei und vorgängig keine Gespräche stattgefunden hätten. Die Eltern hätten vor der Kündigung aber auch nicht das Gespräch mit der Beklagten gesucht (Prot. I S. 9).

E. 3.4.2

In Übereinstimmung mit der Vorinstanz (Urk. 29 S. 21) ist festzuhalten, dass die Beklagte damit gegen ein zwingendes Gültigkeitserfordernis für die ausserordentliche Kündigung eines Lehrverhältnisses gestützt auf Art. 346 Abs. 2 lit. b OR versties (vgl. dazu JAR 2019 S. 584 ff. = OGer ZH LA170030 vom 19. Januar 2018, E. 3.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 346 N 5 S. 1345). Die Formulierung des Gesetzestextes, wonach "gegebenenfalls" die gesetzliche Vertre-

- 14 - tung anzuhören ist, stellt deren vorgängige Anhörung entgegen der Beklagten (Urk. 28 S. 3; vgl. auch Urk. 22 S. 2) nicht ins Ermessen der Arbeitgeberin. Die Anhörung muss nach dem klaren Gesetzestext auch nicht von den Eltern bzw. gesetzlichen Vertretern verlangt werden. Entgegen der Beklagten (Urk. 22 S. 2) kann es ferner keinen Unterschied machen, dass der Kläger fünf Tage nach dem Datum der Kündigung volljährig wurde. Die gesetzliche Vertretung eines Kindes durch die Eltern endet mit der Volljährigkeit (BSK ZGB I-Schwenzer/Cottier, Art. 304/305 N 1). Diese tritt mit dem 18. Geburtstag ein (Art. 14 ZGB) und nicht vorher.

E. 3.4.3

Soweit die Kündigung vom 21. September 2021 aufgrund des Fehlens der für die Bildung unentbehrlichen geistigen Anlagen des Klägers erfolgte, ist sie bereits aus diesem Grund ungültig (Art. 346 Abs. 2 lit. b OR). Es kann mit Fug hinterfragt werden, ob die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses mit einem Minderjährigen in dieser Situation nach Art.

337 Abs. 1 OR aus anderen in der Person des Lehrlings liegenden Gründen (insbesondere: ungenügende Leistungen und Verhalten) zulässig ist. Der Schluss, damit würde die Gültigkeitsvoraussetzung der vorgängigen Anhörung der gesetzlichen Vertretung umgangen, liegt zumindest nahe. Die Frage muss indes nicht abschliessend geprüft werden. Die Kündigung erweist sich aufgrund der nachfolgenden Ausführungen auch ungeachtet der Anhörungspflicht von Art. 346 Abs. 2 lit. b OR als ungültig.

E. 3.5

Kündigung aus wichtigen Gründen nach Art. 337 OR

E. 3.5.1

Die fristlose Kündigung gemäss Art. 337 OR setzt wichtige Gründe voraus. Die Vorinstanz hielt zutreffend fest, als wichtiger Grund gelte namentlich jeder Umstand, der das Vertrauensverhältnis der Parteien zu zerstören oder derart zu erschüttern vermag, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Kündigenden nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden dürfe. Im Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber setzt dies besonders schwerwiegende Verfehlungen des Arbeitnehmers voraus. Weniger schwerwiegende Verfehlungen berechtigen den Arbeitgeber nur dann zur Kündigung nach Art. 337 OR, wenn die Verfehlungen trotz entsprechender Verwarnung wiederholt wurden. Die Abgrenzung, ob die dem Arbeitgeber vorgeworfenen Verfehlungen die erforderliche

- 15 - Schwere erreichen, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Das Kriterium der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verlangt eine gewisse zeitliche Nähe zwischen dem Kündigungsgrund und der Kündigung. Ein Zuwarten des Kündigenden kann so interpretiert werden, dass ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses trotz der Verfehlung nicht unzumutbar sei (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, Art. 337 N 17; BSK OR I-Portmann Rudolph, Art. 337 N 1-4).

E. 3.5.2

Die Gründe, welche die Beklagte für die Kündigung angab, wurden bereits aufgelistet (Ziff. III./3.2). Der Kläger bestritt diese Gründe, während die Beklagte an ihnen festhielt (Urk. 1 S. 5 f.; Urk. 8 S. 2 f.). Beide Parteien reichten Unterlagen zu den Akten, auf die nachfolgend eingegangen wird. Die Beklagte offerierte zudem die Einvernahme verschiedener Personen als Zeugen, die sich bei ihr um den Kläger gekümmert hätten (Prot. I S. 7-10; Urk. 18).

E. 3.5.3

Die Vorinstanz erwog, sofern es fachliche Defizite des Klägers gegeben habe, seien diese nicht von einer hinreichenden Schwere gewesen, als dass sie eine Kündigung nach Art. 337 OR zu rechtfertigen vermöchten. Auch das Ping Pong-Spiel während der Arbeit und die ungenügende Organisation des Kücheninventars seien nicht dazu geeignet, die Vertrauensgrundlage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer derart zu erschüttern, dass eine vorzeitige Kündigung des Lehrverhältnisses gerechtfertigt wäre (Urk. 29 S. 20 ff.).

E. 3.5.4

Die Beklagte beanstandet berufsungsweise mit Blick auf die Kündigung aus wichtigem Grund nach Art. 337 OR in erster Linie, dass die von ihr offerierten Zeuginnen E._____ (früher ...) und F._____ ohne nachvollziehbare Begründung nicht einvernommen worden

seien. Dies sei willkürlich, falsch und verletze ihr Recht auf Beweis (Urk. 28 S. 2). Bei den beiden Zeuginnen handelt es sich um die Personen, welche laut dem Geschäftsführer D._____ den Kläger als Lehrling betreuten und Beurteilungsgespräche mit ihm führten. Die Vorinstanz erachtete es aufgrund des weiteren Beweisergebnisses nicht als notwendig, E._____ und F._____ (oder andere Personen) als Zeuginnen einzuvernehmen. Zum einen sei nicht davon auszugehen, dass Frau E._____ unter Wahrheitspflicht Aussagen tätigen würde, welche ihren Angaben in den Bewertungsdokumenten (die offizielle

- 16 - Urkunden darstellten) grundsätzlich widersprechen würden. Zum anderen würden beide Personen enge Beziehungen zur Beklagten aufweisen, da F._____ seit ihrer Lehre bei der Beklagten beschäftigt sei und E._____ die Ehefrau des Geschäftsführers sei (Prot. I S. 14; Urk. 29 S. 21).

E. 3.5.5

Beweis wird abgenommen über strittige, rechtserhebliche Tatsachen (vgl. Art. 150 Abs. 1 ZPO). Diese sind (unter dem Vorbehalt von Art. 153 ZPO) von den Parteien substantiiert zu behaupten, d.h. so detailliert vorzubringen, dass die Gegenpartei diese im Einzelnen bestreiten und einen Gegenbeweis führen kann (ZK ZPO-Leuenberger, Art. 221 N 43; die Bestimmung gilt sinngemäss auch im vereinfachten Verfahren, vgl. OGer ZH NP210044 vom 10. August 2022, E. III./3.1; vgl. auch vorne Ziff. II./6.). Nach den Grundsätzen über das sog. Regelbeweismass gilt der Beweis von strittigen Tatsachen (Art. 150 Abs. 1 ZPO) als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist und keine ernsthaften Zweifel mehr bestehen oder allenfalls verbleibende Zweifel nur als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2; OFK ZGB-Göksu, Art. 8 N 4). Das Gericht kann in antizipierter Beweiswürdigung auf die Abnahme eines Beweismittels verzichten, (u.a.) wenn das Beweisergebnis aus Sicht des Gerichts bereits feststeht, das Gericht sich seine Meinung bereits gemacht hat und davon überzeugt ist, dass diese Meinung durch die Abnahme weiterer Beweismittel nicht mehr zu erschüttern ist (ZK ZPO-Hasenböhler, Art. 157 N 32 ff., insb. N 45 mit Hinweisen). Um die Frage zu beurteilen, ob die Vorinstanz die erwähnten Zeugenbeweise zu Recht antizipiert würdigte und von ihrer Abnahme absah, ist auf das übrige Beweisergebnis hinsichtlich der dem Kläger zur Last gelegten Verfehlungen einzugehen: 3.5.6.1 Vorauszuschicken ist in Übereinstimmung mit der Vorinstanz (Urk. 29 S. 19), dass die Behauptungen der Beklagten betreffend die nach ihrer Ansicht (grob) mangelhafte Arbeitsleistung und -einstellung des Klägers weitgehend sehr pauschaler Natur sind. Das gilt für die in der Kündigung vom 21. September 2021 angegebenen Gründe (vorne Ziff. III./3.2) ebenso wie für die Behauptungen im vorliegenden Verfahren. Konkrete gravierende Fehlleistungen des Klägers wurden seitens der Beklagten nicht behauptet. Vorwürfe wie "Instruktionsaufwand

- 17 - wird als zu gross eingestuft", "einfache, repetitive Arbeiten werden nicht selbständig erledigt", "Logik zur Vorgehensweise wird nicht verstanden oder der Kläger möchte sich gar nicht damit befassen", "Kläger hat stark Mühe, die Anpassungen bei Darlehensverträgen konzentriert vorzunehmen", "zu hohe Fehlerquote bei ein-facher Korrespondenz" (Urk. 5/4) sowie "Schwierigkeit, Kritik entgegen zu nehmen", "grenzenlose Überforderung", "Trägheit", "keine Lust zu arbeiten", "keine Reaktion auf Mahnungen und Kritik", "fachlich und persönlich nicht in der Lage, die Ausbildung weiter zu verfolgen", "unmotivierter und unselbständiger Arbeitsweise" (Urk. 8 S. 2 f.) erfüllen die Anforderungen an die Substantiierung kaum. Einzelne (behauptete) konkretere

Verfehlungen ergeben sich immerhin aus den Akten (vgl. sogleich Ziff. III./3.5.6.2). Auf die Substantiierungsanforderungen ist nicht weiter einzugehen, weil die Beklagte, wie nachfolgend gezeigt wird, ohnehin keine schwerwiegenden Verfehlungen des Klägers zu beweisen vermag, die geeignet wären, eine vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses zu rechtfertigen.

3.5.6.2 Die Beklagte wies den Kläger mit einer ersten Abmahnung vom 11. Januar 2021 darauf hin, dass er verschiedene Aufgaben immer wieder falsch gemacht habe (Beschriften der Post; Geschäftsführer bei Mails auf den Verteiler nehmen; Falsche Bearbeitung von Quittungen; falsche Einordnung von Rechnungen in einem Bankordner für die Buchhaltung; vgl. Urk. 9/1). Mit einer zweiten Abmahnung vom 16. März 2021 verwies die Beklagte zunächst auf ihre erste Abmahnung. Sodann legte sie dem Kläger zur Last, dass er einfache, repetitive Tätigkeiten nicht selbständig erledige, mehrmals nachfrage, unkonzentriert sei und eine hohe Fehlerquote aufweise. Rechnungen würden eingeordnet, anstatt sie für die Zahlung weiterzugeben. Die Regelung der Prioritäten sei ungenügend, Penalties würden einfach beiseitegelegt ohne Verantwortungsbewusstsein. Schliesslich erklärte die Beklagte, dem Kläger werde nun noch eine Chance gegeben, die Lehre erfolgreich zu beenden. Die nächste Standortbestimmung finde im Juni 2021 statt (Urk. 9/2). Der Kläger erklärte dazu, dass ihn die Kritik gestresse und belastet habe, und er räumt ein, dass er aus Angst, Fehler zu machen, weniger selbständig gewesen sei (Urk. 15 S. 10 f.; Prot. I S. 21). Dass es im Lehrverhältnis des Klägers bei der Beklagten Schwierigkeiten gab, steht demnach

- 18 - ohne weiteres fest. Damit ist indessen nicht gesagt, wie schwer diese Schwierigkeiten in der Zeit vor der Kündigung effektiv wogen. Zur in der zweiten Abmahnung angekündigten nächsten Standortbestimmung machte die Beklagte keine Angabe, und der Geschäftsführer D. _____ vermochte sich in der Parteibefragung vor der Vorinstanz nicht an eine solche zu erinnern (vgl. Prot. I S. 21). Dass eine solche Standortbestimmung auf die zweite Abmahnung hin offenbar nicht durchgeführt und jedenfalls nicht dokumentiert wurde, spricht nicht dafür, dass es in der Zeit zwischen der zweiten Abmahnung (16. März 2021) und der Kündigung (21. September 2021) zu weiteren, den Abmahnungen entsprechenden, schwerwiegenden Verfehlungen des Klägers kam.

3.5.6.3 Im Verlaufe des zweiten Lehrjahres des Klägers, welches er bei der Beklagten absolvierte, wurden (neben den bereits erwähnten Abmahnungen) auch Bewertungen durchgeführt. Die Beklagte verwendete dafür ein Formular "ALS" (Arbeits- und Lernsituation). Der Kläger reichte eine entsprechende Beurteilung für die Zeit vom 17. Februar 2021 bis 7. September 2021 zu den Akten (Urk. 5/5). Danach wurde am 17. Februar 2021 zwischen dem Kläger und der Berufsbildnerin der Beklagten, E'. _____ (heute E. _____), Leistungsziele vereinbart, deren Erreichung in einer Bewertung am 7. September 2021 besprochen wurde. Als Gesamtnote resultierte am 7. September 2021 eine Note 5 (Urk. 5/5 S. 4). Mit der Vorinstanz (Urk. 29 S. 21) ist festzuhalten, dass die Beklagte dem Kläger somit nur zwei Wochen vor der vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses ein durchaus positives Zeugnis ausstellte (zur üblichen Notenskala [6 sehr gut; 5 gut etc.] vgl. Urk. 17/5 S. 5). Der Kläger erhielt etwa die Note 5.5 für seine Umgangsformen, wobei die Stichworte Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und gewissenhaftes Handeln genannt werden, und die Note 5 für "Schriftstücke bearbeiten" (Urk. 5/5). Die ALS-Bewertungen sind mit der Vorinstanz (Urk. 29 S. 17) als taugliche Beweismittel für die Qualität der Arbeitsleistung des Klägers heranzuziehen. Der Kritik der Beklagten am Abstellen auf die Bewertungen ist nicht zu folgen; es trifft insb. nicht zu, dass die in den Abmahnungen und der Kündigung erwähnten Sachverhalte gar nicht Eingang in die ALS-Bewertung gefunden hätten bzw. gar nicht Teil

der ALS-Bewertungsformulare seien (Urk. 28 S. 2 f.). Etwa die Vorwürfe

- 19 - der fehlenden Motivation und Arbeitsmoral stehen durchaus in einem direkten Verhältnis zu den in der ALS beurteilten Aspekten "Zuverlässigkeit" und "Gewissenhaftes Handeln". Dasselbe gilt für die Vorwürfe des übergrossen Instruktionsaufwands und der fehlenden Selbständigkeit; passend dazu enthält die ALS-Bewertung einen Teil "Methodenkompetenz", in dem es etwa um "effizientes und systematisches Arbeiten" geht (die Leistung des Klägers wurde hier mit einer 4.5 bewertet, vgl. Urk. 5/5). Weshalb entsprechende Vorwürfe gemäss den Abmahnungen – wenn sie denn nach wie vor zutrafen – nicht in die ALS-Bewertung einfließen konnten, ist (so richtig der Kläger, Urk. 34 S. 7) nicht ersichtlich. Vor der Vorinstanz bezeichnete die Beklagte die ALS-Bewertungen gar als "Wunschbewertungen" für den Kläger, die nicht die Wahrheit zeigen würden (Urk. 8 S. 4). Soweit die Beklagte dieses Argument sinngemäss mit ihren Ausführungen in der Berufung aufrechterhalten will (mit dem Hinweis, die Kündigungsgründe hätten keinen Eingang in die ALS-Bewertung gefunden, Urk. 28 S. 2), ist zunächst mit dem Kläger (Urk. 23 S. 7) festzuhalten, dass kein Grund ersichtlich ist, weshalb die Beklagte in den ALS-Bewertungen keine ehrliche Beurteilung hätte vornehmen sollen. Sodann enthalten die ALS-Bewertungen durchaus auch kritische Bemerkungen, insb. zu Fehlern des Klägers im Zusammenhang mit der Bearbeitung der Brief- und Paketpost, wo (so die Bewertung) manchmal Sachen vergessen gingen, insb. Mitarbeiter im Mailverteiler (Urk. 5/5); dies entspricht exakt einem Teil des Inhalts der ersten Abmahnung (vgl. Urk. 9/1). Die dem Kläger in der Begründung der Kündigung zur Last gelegten Verfehlungen wurden somit im Rahmen der ALS-Beurteilung thematisiert. Die Note 4.5 zeigt, dass die Leistungen aus Sicht der Berufsbildnerin unter diesem Aspekt besser hätten sein können, aber es kann daraus jedenfalls nicht geschlossen werden, dass die Leistungen völlig ungenügend waren. Dasselbe gilt für die erwähnte Note 4.5 für "effizientes und systematisches Arbeiten". Am Schluss der Beurteilung wurde die Bemerkung angebracht, "der Posteingang" müsse sich dringend verbessern, und der Kläger werde sich ab sofort mehr konzentrieren, um diese Fehler zu vermeiden (Urk. 5/5 S. 4). Die Bemerkung zeigt, dass entsprechende Kritik auch in der Zeit vor der Kündigung vorkam, aber angesichts der Teilnote 4.5 und der erwähnten, auf die weitere Zusammenarbeit gerichteten Bemerkung kann jedenfalls nicht auf

- 20 - Verfehlungen des Klägers geschlossen werden, aufgrund welcher die Beklagte bzw. ihre Berufsbildnerin der Ansicht gewesen wäre, die Fortsetzung des Lehrverhältnisses wäre für die Beklagte unzumutbar. Zusammenfassend ist zu den ALS-Bewertungen festzuhalten, dass der Kläger am 7. September 2021 eine zwar nicht überschwängliche, aber grundsätzlich positive Rückmeldung über seine Leistungen und über sein Verhalten erhielt, durchaus mit kritischen Bemerkungen zu einigen Punkten, die im Sinne eines Ansporns für Verbesserungen verstanden werden können. Dass der Kläger (auch) aufgrund der ALS-Bewertung (sowie anderweitigen Gesprächen mit der Berufsbildnerin) der Ansicht war, er habe sich seit der zweiten Abmahnung verbessert (und dass er daher von der Kündigung überrascht gewesen sei, vgl. Prot. I S. 23 und Urk. 15 S. 14), ist aufgrund der Unterlagen nachvollziehbar. Zwischen der ALS-Bewertung vom 7. September 2021 und den Gründen, welche die Beklagte im Kündigungsschreiben vom 21. September 2021 angab, besteht ein kaum überbrückbarer Widerspruch. 3.5.6.4 Die Beklagte resp. ihr Geschäftsführer D._____ vermochte den aufgezeigten Widerspruch in der Befragung durch die Vorinstanz nicht aufzulösen. Der Geschäftsführer konnte insbesondere keinen

konkreten Anlass für die Kündigung angeben, etwa in dem Sinne, dass nach der ALS-Bewertung etwas geschehen wäre, was zum Kündigungsentscheid geführt hätte (der Kündigungsentscheid wurde gemäss D._____ eine Woche vorher gefällt, weil die Leistungen bei weitem nicht genügten; zwischen der ALS-Bewertung und dem Kündigungsentscheid ver- ging mithin ca. eine Woche; vgl. Prot. I S. 24). Die Beklagte hält in diesem Zusammenhang berufungsweise fest, D._____ sei offensichtlich nicht in die Lehrlingsbetreuung des Klägers involviert gewesen, da alleine die erwähnten Zeuginnen mit dem Kläger zusammengearbeitet hätten (vgl. Urk. 28 S. 2); die Beklagte widerspricht hier indessen ihren eigenen früheren Ausführungen, etwa in der Begründung der Kündigung, wonach (u.a.) der Instruktionaufwand hinsichtlich der Bestellung von Gutscheinen durch den Kläger vom Geschäftsführer als zu gross eingestuft wurde (vgl. vorne Ziff. III./3.2); D._____ gab in der Befragung denn auch an, dass er die Abmahnungen jeweils selber un-

- 21 - terschrieben habe, aber nur, wenn er die Vorfälle selber zur Kenntnis genommen hatte (Prot. I S. 19). 3.5.6.5 Vor dem geschilderten Hintergrund ist mit der Vorinstanz davon auszugehen, dass eine Zeugeneinvernahme von F._____ und E._____ nicht geeignet gewesen wäre, die – wie erwähnt – weitgehend sehr pauschalen Vorwürfe an die Adresse des Klägers in Bezug auf die Zeit vor der Kündigung vom 21. September 2021 zu beweisen. Dabei ist nicht in Abrede zu stellen, dass die Zeuginnen (so die Beklagte, Urk. 28 S. 2) mit dem Kläger eng zusammenarbeiteten. Dass die Zeugin E._____ ihren eigenen schriftlichen Angaben in der ALS-Bewertung grundsätzlich widersprochen hätte, ist allerdings mit der Vorinstanz nicht anzunehmen. Dieser Schluss ist entgegen der Beklagten (Urk. 28 S. 2) nicht hypothetisch und unbegründet, sondern überzeugend, da der Zeugin bei einer solchen Aussage mit Blick auf die ALS-Bewertung die Ausstellung eines Gefälligkeitszeugnisses vorzuwerfen wäre, was ihre Qualifikation als Lehrlingsbetreuerin nachhaltig in Frage stellen könnte. Allenfalls könnte mit dem Kläger (Urk. 34 S. 6) gar eine strafrechtlich relevante Urkundenfälschung diskutiert werden. Selbst wenn die Zeuginnen aber entsprechende Verfehlungen des Klägers in der Zeit vor der Kündigung bestätigt hätten, wäre zunächst zu berücksichtigen, dass die Zeuginnen der Beklagten nahe stehen (vgl. vorne Ziff. III./3.5.4 und auch Urk. 34 S. 4). Das würde die Überzeugungskraft der Aussage relativieren. Sodann – und das ist entscheidend – wäre eine solche Aussage mit dem geschilderten weiteren Beweisergebnis abzuwägen. Die Beklagte hatte den Kläger wie erwähnt im Januar und März 2021 je einmal schriftlich ermahnt, ein in der zweiten Abmahnung angekündigtes Standortgespräch vom Juni 2021 offenbar nicht durchgeführt und dem Kläger im September 2021, zwei Wochen vor der Kündigung, eine (trotz einiger Kritikpunkte) positive ALS-Bewertung ausgestellt. Vor diesem Hintergrund vermöchten auch die von der Beklagten erhofften Zeugenaussagen keine schwerwiegenden Verfehlungen des Klägers in der Zeit vor der Kündigung zu beweisen. Beim Gericht würden bei der Würdigung solcher Aussagen aufgrund des übrigen geschilderten Beweisergebnisses zu grosse Zweifel verbleiben.

- 22 - 3.5.6.6 Ergänzend ist festzuhalten, dass die Zeugeneinvernahme nicht dazu dient, konkretere Verfehlungen des Klägers in der Zeit vor der Kündigung erst zu erfragen; das Beweisverfahren ist auch im Anwendungsbereich der sozialen Untersuchungsmaxime nicht dazu da, den Parteien ihre Behauptungslasten abzunehmen und einen nur lückenhaft behaupteten Sachverhalt zu ergänzen (vgl. vorne Ziff. II./6.; vgl. auch Dolge, Anforderungen an die Substanziierung, in: Dolge, Substanziieren und Beweisen, Zürich

2013, S. 21). Die konkrete Schilderung der relevanten Tatsachen ist, wie eingangs angeführt, auch im Anwendungsbereich des sozialen Untersuchungsgrundsatzes Sache der Parteien, zumal diese vorliegend auch vor Vorinstanz anwaltlich vertreten waren. Es geht nicht an, entsprechende Versäumnisse über die Befragung von Zeugen zu kompensieren, um etwa zu verdeutlichen, was die Beklagte mit "fundamentale Gründe bezüglich Nichterreichen des Niveaus eines 3. Lehrjahr Absolventen" (Urk. 22 S. 3) im Einzelnen meinte. Dass die Vorinstanz von der Abnahme der seitens der Beklagten beantragten Zeugenbeweise absah, ist nach dem Gesagten insgesamt nicht zu beanstanden. Das Recht der Beklagten auf Beweis ist nicht verletzt.

E. 3.5.7

Dass es bei den Gründen für eine fristlose Kündigung des Arbeitgebers nach Art. 337 OR allein um die Optik des Arbeitgebers geht (vgl. Urk. 28 S. 3), ist insofern zutreffend, als es um die Frage geht, ob dem Arbeitgeber die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist. Das ändert aber nichts daran, dass der Arbeitgeber die Gründe, die für ihn zu diesem Schluss führen, substantiiert aufzuzeigen und zu beweisen hat. Ferner müssen diese Gründe auch objektiv geeignet sein, zu diesem Schluss zu führen (vgl. auch Urk. 24 S. 8). Es geht mit anderen Worten nicht nur um die subjektive Einschätzung des Arbeitgebers (andernfalls wäre die vorzeitige bzw. fristlose Kündigung im Ergebnis ganz ins Belieben des Arbeitgebers gestellt; vgl. zum Ganzen Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, Art. 337 N 2). Die Berufungsbeurteilung beschränkt sich dazu auf die Wiederholung pauschaler (und teils den Akten widersprechender) Behauptungen wie, der Kläger habe im Lehrbetrieb keine genügenden Leistungen erbracht und die Fortsetzung des Lehrverhältnisses sei für sie unzumutbar gewesen, weil der Kläger nicht über die nötigen Fähigkeiten verfügte, die Lehre erfolgreich abzuschliessen, er im Praxisalltag des 3.

- 23 - Lehrjahrs untauglich und unpünktlich gewesen sei, ihm jegliche Selbständigkeit fehle und dergleichen mehr (Urk. 28 S. 3 f.). Solche Vorwürfe wären (abgesehen davon, dass sie weitgehend pauschal und unsubstantiiert sind) zu beweisen, was nach den vorstehenden Ausführungen nicht geschehen ist.

E. 3.5.8

Die Vorinstanz verwarf verschiedene weitere Kritikpunkte der Beklagten am Kläger bzw. schätzte sie als ungenügend ein, um eine vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses zu rechtfertigen (z.B. das bereits erwähnte "Ping-Pong"-Spielen während der Arbeitszeit; vgl. vorne Ziff. III./3.5.3). Die Beklagte äussert sich dazu berufsweise nicht, weshalb darauf nicht weiter einzugehen ist.

E. 3.5.9

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beklagte keine Gründe nachzuweisen vermochte, welche geeignet wären, eine fristlose Kündigung nach Art. 337 OR zu rechtfertigen. Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses des Klägers erweist sich auch unter dem Aspekt von Art. 337 OR als ungerechtfertigt. 4. Entschädigung für die ungerechtfertigte vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses

E. 4

Die Beklagte erhob mit Eingabe vom 5. Oktober 2023 (Datum Poststempel) fristgerecht Berufung gegen das Urteil vom 30. August 2023. Sie stellte die eingangs angeführten

Berufungsanträge (Urk. 28 S. 1).

E. 4.1

Der Anspruch auf Entschädigung wegen ungerechtfertigter vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses richtet sich nach Art. 337c OR (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 346 N 8).

E. 4.2

Die Vorinstanz berechnete die Entschädigung des Klägers gestützt auf Art. 337c Abs. 1 und Abs. 3 wie folgt: Lohnersatzforderung für die verbleibende Lehrdauer von 10 x Fr. 1'550.– plus 9 Tage x Fr. 50 (brutto) nach Abs. 1 der Bestimmung; drei weitere Monatslöhne (netto) à Fr. 1'550.– als pönale Entschädigung nach Abs. 3 der Bestimmung (Urk. 29 S. 23 ff.).

E. 4.3

Die Beklagte beanstandet daran berufsungsweise zweierlei: Zum einen habe der Kläger nicht nachgewiesen, dass er nach Arbeitsstellen gesucht habe. Er hätte sich temporär bei H._____, I._____ oder SBB bewerben können auf "normale Arbeitsstellen". Zu solchen Bemühungen habe er sich nicht geäußert. Damit habe er seine Schadenminderungspflicht verletzt und es stehe ihm keine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 1 OR zu. Zum anderen habe der Kläger nicht in

- 24 - seiner Persönlichkeit verletzt sein können, da er die Lehrstelle schon das zweite Mal verloren habe, und seine Lebenssituation sei durch die Unterstützung der Mutter gesichert gewesen. Er sei daher nicht in eine existenzbedrohende Situation geraten. Zudem habe er bereits die J._____-Schule angestrebt und seine weitere Ausbildung sei damit gesichert gewesen. Im Weiteren spreche das Selbstverschulden des Klägers gegen eine Pönalentschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR (Urk. 28 S. 4).

E. 4.4

Der Ansicht der Beklagten ist nicht zu folgen. Was die Lohnersatzforderung bzw. die Schadenminderungspflicht des Klägers angeht, begründete die Vorinstanz eingehend, weshalb sie zum Schluss gelangte, dem Kläger könne keine Verletzung einer Schadenminderungspflicht vorgeworfen werden; insb. habe er erfolglos versucht, eine neue Lehrstelle zu finden, was er mit einer Auflistung von Telefonaten mit potentiellen Lehrbetrieben aufgezeigt habe (Urk. 29 S. 25 f.). Die Beklagte setzt sich mit diesen Erwägungen nicht auseinander. Einem Lehrling, dessen Lehrverhältnis durch den Arbeitgeber ungerechtfertigt vorzeitig aufgelöst wurde, ist im Rahmen der Schadenminderungspflicht zuzumuten, sich um eine andere Lehrstelle zu bemühen. Temporärstellen ohne Aussicht auf einen Ausbildungsabschluss (es ist anzunehmen, dass die Beklagte mit ihrem Hinweis auf "normale" Stellen bei I._____ etc. solche Stellen meint) sind ihm dagegen nicht zuzumuten. Was die Pönalentschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR angeht, begründete die Vorinstanz ihren Entscheid ebenfalls eingehend. Sie führte insb. sehr überzeugend aus, dass die Entlassung für eine lernende Person kurz nach Beginn des dritten Lehrjahres und unmittelbar nach einer guten ALS-Bewertung einen schweren Schlag darstellte, und sie berücksichtigte auch, dass die finanzielle Situation des Klägers nicht prekär war (Urk. 29 S. 27 f.). Mit diesen Ausführungen setzt sich die Beklagte nicht hinreichend auseinander. Was den wiederholten Verlust der Lehrstelle angeht, ist festzuhalten, dass der Kläger seine erste Lehrstelle entgegen der Behauptung der

Beklagten (Urk. 8 S. 2) aufgrund seiner eigenen Kündigung verlor (Urk. 17/2). Das ist selbstredend mit einer Arbeitgeberkündigung nicht zu vergleichen. Die Beklagte scheint zudem davon auszugehen, der Lehrab-

- 25 - schluss in der J. _____ Schule sei für den Kläger im Kündigungszeitpunkt bereits gesichert gewesen. Der Kläger erklärte dagegen vor Vorinstanz in der Parteibe-fragung, er habe sich erfolglos auf Lehrstellen beworben und danach habe ihm der Berufsberater Herr K. _____ die J. _____ Schule empfohlen (Prot. I S. 28; vgl. auch Urk. 24 S. 10). Die Beklagte nennt für ihre abweichende Annahme keine An- haltspunkte. Darauf sowie auf das nach dem vorstehend Gesagten offenkundig fehlende Selbstverschulden des Klägers an der Kündigung ist nicht weiter einzu- gehen. Die von der Vorinstanz festgesetzte Pönalentschädigung ist – auch mit Blick auf die zum Teil unnötig verletzend formulierte Kündigungsbegründung (vgl. vorne Ziff. III./3.2) – ohne weiteres gerechtfertigt. 5. Die Berufung ist nach dem Gesagten abzuweisen, soweit auf sie einzutreten ist, und der angefochtene Entscheid ist zu bestätigen. IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1. Im Entscheidverfahren werden bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Gerichtskosten erhoben, wenn der Streitwert Fr. 30'000.– nicht übersteigt (Art. 114 lit. c ZPO). Die Kostenlosigkeit gilt auch für das kantonale Rechtsmittel- verfahren. Der Streitwert des vorliegenden Berufungsverfahrens liegt aufgrund der eingangs erwähnten Teilrechtskraft etwas unter dem Rechtsmittelstreitwert (der sich nach den vor Vorinstanz zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren richtet). Im Berufungsverfahren war neben einem Geldbetrag von Fr. 15'950.– + Fr. 4'650.– (Entschädigung für die ungerechtfertigte vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags) das Arbeitszeugnis strittig, das wie eingangs erwähnt mit einem Monatslohn von Fr. 1'550.– zu beziffern ist. Der Streitwert des Berufungsver- fahrens beträgt mithin Fr. 22'150.–. Keiner Partei ist eine bös- oder mutwillige Prozessführung vorzuwerfen (vgl. Art. 115 Abs. 1 ZPO). Für das Berufungsver- fahren sind daher keine Gerichtskosten geschuldet. 2. Die Kostenfreiheit gemäss Art. 114 ZPO bezieht sich nur auf die Gerichts- kosten. Parteientschädigungen richten sich nach den allgemeinen Regeln (vgl. Art. 105 ff. ZPO; BK ZPO I-Sterchi, Art. 113-114 N 5; Urwyler/Grütter, DIKE-

- 26 - Komm-ZPO, Art. 114 N 2). Ausgangsgemäss wird die Beklagte gegenüber dem – im vorinstanzlichen Verfahren teilweise und im Berufungsverfahren vollumfänglich – obsiegenden Kläger für beide Verfahren entschädigungspflichtig. Die von der Vorinstanz festgesetzte reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 6'700.00 (inkl. Mehrwertsteuer) wurde nicht kritisiert. Sie ist zu bestätigen. Für das Berufungsverfahren rechtfertigt es sich, die Beklagte zur Leistung einer Parteientschädigung an den Kläger in der Höhe von Fr. 3'000.– zu verpflichten (darin eingeschlossen 7.7 % Mehrwertsteuer [die Berufungsantwort wurde noch im Jahr 2023 eingereicht]; zur Höhe der Entschädigung vgl. § 4 Abs. 1, § 11 Abs. 1 sowie § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV). Für beide Instanzen ergibt dies eine Parteientschädigung von Fr. 9'700.–. Es wird beschlossen:

E. 5

Die Berufungsinstanz verfügt in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht über volle Kognition, d.h. es kann sowohl unrichtige Rechtsanwendung als auch un- richtige Feststellung des Sachverhalts beanstandet werden (Art. 310 ZPO). Mit Blick auf die Überprüfung von Ermessensentscheiden irrt der Kläger mit seinem Vorbringen, aufgrund des grossen Ermessensspielraums des erstinstanzlichen Gerichts bei der Beurteilung der Verletzung einer klägerischen Schadenminde- rungspflicht und bei der Bemessung der

Pönalentschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR sei insoweit nur ein allfälliger Ermessensmissbrauch der Vorinstanz relevant (vgl. Urk. 34 S. 9 Rz. 17 sowie S. 11 Rz. 22). Unter dem Titel der unrichtigen Rechtsanwendung kann auch die blosser Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids gerügt werden. Die Berufungsinstanz auferlegt sich zwar praxisgemäss insoweit Zurückhaltung, als sie eigenes Rechtsfolgeermessen nicht ohne weiteres an die Stelle des vorinstanzlichen stellt, insbesondere wenn es örtliche und persönliche Verhältnisse zu berücksichtigen gilt, denen das erstinstanzliche Gericht näher steht. Grundsätzlich überprüft die Berufungsinstanz Ermessensentscheide aber mit unbeschränkter Kognition. Erst vor Bundesgericht ergibt sich unter dem Titel der Rechtsverletzung gemäss Art. 95 BGG eine Unterscheidung in Ermessensüberschreitung, -unterschreitung oder -missbrauch, die vor Bundesgericht geprüft werden können, und blosser Unangemessenheit, die keine Rechtsverletzung nach der Bestimmung darstellt (vgl. OGer ZH LC220031 vom 26. September 2022, E. II./2.1; OGer ZH LF230023 vom 30. Juni 2023, E. 2.3; vgl. auch OFK ZPO-Gehri, Art. 310 N 3 und ZK ZPO-Reetz/Theiler, Art. 310 N 36, 38, sowie BSK BGG-Schott, Art. 95 N 34).

E. 6

Das Gesagte bedeutet jedoch nicht, dass die Berufungsinstanz gehalten wäre, von sich aus wie ein erstinstanzliches Gericht alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr aufwerfen; vielmehr hat sie sich grundsätzlich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – auf die Beurteilung der in der Berufungsbegründung bzw. in der Berufungsantwort erhobenen Beanstandungen zu beschränken

- 9 - (BGE 142 III 413 E. 2.2.4; BGE 147 III 176 E. 4.2.1). Das gilt auch in Verfahren, in welchen das Gericht (wie hier, vgl. Ziff. II./2.) den Sachverhalt von Amtes wegen feststellt (ZK ZPO-Reetz/Theiler, Art. 311 N 37). Dabei handelt es sich um den sog. sozialen bzw. eingeschränkten Untersuchungsgrundsatz. Dieser hat zum Zweck, die schwächere Partei zu schützen, die Gleichheit zwischen den Parteien zu garantieren und das Verfahren zu beschleunigen. Nach dem Willen des Gesetzgebers obliegt dem Gericht bei der sozialen Untersuchungsmaxime vor allem eine verstärkte Fragepflicht. Wie im Rahmen der Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 ZPO) haben indessen auch bei der sozialen Untersuchungsmaxime die Parteien dem Gericht den entscheidrelevanten Sachverhalt zu unterbreiten, d.h. die nötigen Tatbestandselemente zu nennen und die verfügbaren Beweismittel zu liefern. Das Gericht hilft ihnen lediglich durch sachgemässe Fragen, und es darf – anders als bei der Verhandlungsmaxime – bei seiner Entscheidung auch unbehauptete Tatsachen berücksichtigen und Beweismittel ohne entsprechenden Parteiantrag abnehmen. Es muss aber keine eigenen Ermittlungen anstellen und nicht von sich aus nach Beweismitteln suchen. Wenn die Parteien (wie im vorliegenden Fall) anwaltlich vertreten sind, darf und soll sich das Gericht wie im ordentlichen Verfahren resp. bei Geltung der Verhandlungsmaxime mit Fragen zurückhalten (vgl. zum Ganzen BGE 141 III 569 E. 2.3; KUKO ZPO-Fraefel, Art. 247 N 6 ff.; OFK ZPO-Lazopoulos/Leimgruber, Art. 247 N 5 ff., je mit Hinweisen; vgl. auch OGer ZH LA220029 vom 16. März 2023, E. II./3., II./5.). III. Materielle Beurteilung 1. Vorbemerkungen zum Streitgegenstand Das vorliegende Verfahren betrifft Ansprüche aus einem Lehrvertrag nach Art. 344 ff. OR. Nach dem eingangs Gesagten ist noch über die Folgen der vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses zu entscheiden; über die weitere vom Kläger geltend gemachte Forderung (auf Ersatz von Auslagen für das ZVV-Abonnement) und über den Anspruch auf

Ausstellung eines Lehrzeugnisses ist zufolge Teilrechtskraft des angefochtenen Entscheids bzw. zufolge Nichteintretens auf die Berufung nicht mehr zu befinden (vgl. vorne Ziff. I./1., II./3.-4.).

- 10 - 2. Angefochtener Entscheid (soweit im Berufungsverfahren zu überprüfen) und Parteistandpunkte

E. 11

Januar und 16. März 2021, auf die nachfolgend noch eingegangen wird, und hielt im Weiteren Folgendes fest: – Der Kläger habe auch einfache, repetitive Arbeiten nicht selbständig erledigt und habe grosse Mühe mit der selbständigen Ablage der Dokumente.

- 12 - – Der Kläger sei mehrmals gesichtet worden, wie er während der Arbeitszeit bei Abwesenheit der Berufsbildnerin und des Vorgesetzten Tischtennis ("Ping Pong") gespielt habe. – Im Zusammenhang mit dem Bestellen von Gutscheinen für Kunden habe der Geschäftsführer den Aufwand, den Kläger zu instruieren, zu gross eingestuft, weil der Kläger die Logik zur Vorgehensweise nicht verstehe oder sich schlichtweg nicht damit befassen möchte. – Hohe Fehlerquote beim Erstellen von Verträgen, einfacher Korrespondenz mit klaren Anweisungen der Vorgesetzten. Es werde erwartet, dass ein KV-Lehrling im dritten Lehrjahr weniger Flüchtigkeitsfehler mache. Beispiel Darlehensvertrag: Trotz klaren vorgegebenen Punkten zur Anpassung habe der Kläger stark Mühe, konzentriert die Anpassung vorzunehmen. – Organisation des Kücheninventars: der Kläger bringe es trotz regelmäßiger Erinnerungen seit Monaten nicht hin, dass stets Becher, Kaffeerahm und Zucker vorhanden seien. – Kein Führen von Notizen zwecks höherer Selbständigkeit trotz entsprechendem Hinweis bei der zweiten Abmahnung. – Ungenügende Regelung der Prioritäten; der Kläger habe Pendenzen einfach beiseitegelegt ohne Verantwortungsbewusstsein oder offene Kommunikation. Das führte die Beklagte zur Schlussfolgerung: – Die Vorgesetzten erlebten den Kläger als unselbständig und unmotiviert. Die Zusammenarbeit erfordere von den Vorgesetzten eine zu detaillierte Anweisung für die auszuführenden Aufgaben, als dass der Aufwand sich lohnen würde. So sei die Beklagte zum Schluss gekommen, dass viele Arbeiten von Angestellten erfüllt würden. Das sei die Schlussfolgerung der Geschäftsleitung.

- 13 - – Aus diesem Grund reduziere sich die Tätigkeit des Klägers auf sehr simple Routinearbeiten, welche er selbständig ausführen dürfe, ohne dass er erinnert oder korrigiert werden müsste. Das sei absolut nicht das Niveau eines Lehrlings im 3. Lehrjahr.

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