

ZH_OBERGERICHT RA240010 vom 28. August 2024

ZH Obergericht, 2024-08-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_RA240010

FR: ZH_OBERGERICHT RA240010 du 28 août 2024

IT: ZH_OBERGERICHT RA240010 del 28 agosto 2024

Erwägungen

E. 1

Die Klägerin arbeitete vom 1. September 2008 bis 30. Juni 2021 bei der Beklagten (Urk. 1 Rz. 6 und Rz. 28, Urk. 5/3 und Urk. 19 Rz. 26).

E. 1.1

Den Inhalt des neuen Arbeitszeugnisses beurteilte die Vorinstanz – abgesehen von kleineren Anpassungen – als den Leistungen der Klägerin entsprechend (Urk. 106 E. II.3.11). Die Leistungen und das Verhalten der Klägerin seien in den Mitarbeiterbeurteilungen (Appraisal forms) in den Jahren 2008 bis 2017 unbestrittenermassen mit A+ (= "Exceeds Expectations", zweitbeste Bewertung von fünf Stufen, über "Meets Expectations" und unterhalb "Outstanding") bewertet worden. Die Bestnote für hervorragende Leistungen wäre A++. Das neue Arbeitszeugnis vom 21. Dezember 2023 sei als gut bis sehr gut zu bewerten und wiederum – wie von

- 7 - der Klägerin gewünscht – auf Englisch verfasst. Es stehe mit den A+-Bewertungen nicht mehr im Widerspruch (Urk. 106 E. II.3.2.). Auch die Verhaltensbeurteilung, die gesamthaft gewürdigt werden müsse, sei in der neuen Zeugnisversion als gut bis sehr gut zu bewerten (Urk. 106 E. II.3.8).

E. 1.2

Die Klägerin teilt die vorinstanzliche Einschätzung nicht. Gemäss ihrem Standpunkt würden A+-Bewertungen "sehr gut" bedeuten, weshalb auch das Zeugnis insgesamt sehr gut sein müsse (Urk. 105 Rz. 18). Im Satz "Her behavior towards superiors, colleagues and clients was obliging and professionell" (ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden war zuvorkommend und professionell) fehle ein "always". Die gewählte Formulierung bedeute, dass sie zuvorkommend und professionell gewesen sei, aber nicht immer. Es handle sich nur um eine etwas mehr als genügende Verhaltensbeurteilung, die sich mit der A+-Bewertung nicht in Einklang bringen lasse (Urk. 105 Rz. 19).

E. 1.3

Aus den vorinstanzlichen Erwägungen ergibt sich, dass die A+-Bewertungen nach Ansicht der Vorinstanz gute bis sehr gute Leistungen widerspiegeln. In mangelnder Nachachtung der Rügeobliegenheit behauptet die Klägerin erneut, dass die A+-Bewertung mit sehr guten Leistungen – und nicht bloss guten bis sehr guten Leistungen – gleichzusetzen sei, ohne eine diesbezügliche Begründung oder Kritik am angefochtenen Urteil anzuführen. Die vorinstanzliche Auffassung überzeugt gestützt auf die fünf Rating-Stufen der Beklagten (vgl. Urk. 5/13). Das Zeugnis hat insgesamt der A+-Bewertung zu entsprechen. Die Klägerin behauptet nicht, dass sie eine A++-Bewertung verdient hätte.

E. 1.4

Im Kontext von Arbeitszeugnissen ist bei der Überinterpretation einzelner Sätze Vorsicht geboten. Der Gesamttenor eines Zeugnisses ist in der Praxis ausschlaggebend (vgl. Guggenbühl/Lottini, Qualifikation Arbeitszeugnis, Vom Berufsalltag über das Personaldossier zum aussagekräftigen Zeugnis, 2018, S. 58). Die Beklagte bzw. die Vorinstanz verwendete sowohl bei der Leistungsbeurteilung als auch bei der Verhaltensbeurteilung an mehreren Stellen Steigerungsformen (Urk. 89 und Urk. 106 Dispositiv-Ziffer 1; Hervorhebungen durch das Gericht): "A._____ was a highly committed, proactive and a very dynamic employee who performed very well. She adopted an entrepreneurial approach to her work, and constantly sought the identification of business opportunities. Her focus and dedication

- 8 - to client care and the management of such relationships was very good. A._____ demonstrated her ability to lead strong and trusted client relationships and provided advice on a broad range of investment products and services tailored to the needs of the Wealth Management clients. A._____ has deep understanding of the cultural and commercial practices of the Asia and Middle East segment and managed a diverse client base. A._____ was very well versed with the tasks and responsibilities of a Relationship Manager and consistently kept a very good over-view. She paid comprehensive attention to detail and approached the completion of her tasks in a structured and methodical manner. A._____ worked independently, was conscientious and completed her tasks in a timely manner. She was open and very motivated to take on new activities including actively participating in Wealth Management related initiatives. A._____ demonstrated resilience and even when working under pressure she always remained focused and committed. She systematically concentrated her efforts according to her clients' needs and treated such as a priority. She thereby delivered to a high standard and was considered a very good Relationship Manager. We came to appreciate A._____ as a very responsible, reliable, trustworthy and dutiful employee with a very strong work ethic. She exhibited a profound level of drive and ambition, and displayed full dedication to her duties. Her efforts, achievements and commitment were appreciated by her clients, management and colleagues. She diligently attended to the needs and concerns of the clients, effectively resolving issues and thereby built trust and long-lasting productive relationships. Her behaviour towards superiors, colleagues and clients was obliging and professional." Im Abschlussatz wird der Klägerin zudem für ihren wertvollen Beitrag gedankt. Das Arbeitszeugnis erweist sich als sehr gutes Zeugnis. Das Weglassen des Worts "always" vermag den Gesamteindruck des Zeugnisses nicht von einem sehr guten Zeugnis in ein genügendes Zeugnis zu verschlechtern, insbesondere auch nicht bezüglich der gerügten Verhaltensbeurteilung. Die beantragte Anpassung wäre als kleinlicher Korrekturwunsch zu würdigen, an dem als rein redaktionelle Änderung kein Rechtsschutzinteresse besteht (Enzler, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, 2012, N 216; VGer ZH VB.2020.00016 vom 24.06.2020, E. 7.3; KGer GR ZF 08 63 vom 24.11.2008, E. 6a f.; kritisch: Portmann/Holenstein, Aktuelle Rechtsprobleme bei Arbeitszeugnissen Eine kritische Betrachtung ausgewählter neuerer Urteile, in: Wyler/Meier/Marchand, Regards croisés sur le droit du travail: Liber Amicorum pour Gabriel Aubert, 2015, S. 249 ff., S. 265). Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Wortwahl. Diese steht im Formulierungsermessens des Arbeitgebers (BGE 144 II 345 E. 5.2.3).

- 9 - 2. Verletzung von Art. 55 Abs. 1 ZPO, Art. 8 ZGB, Art. 152 ZPO und Art. 29 Abs. 2 BV

E. 2

Mit Eingabe vom 7. Dezember 2021 machte die Klägerin unter Einreichung der Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreise ... + ..., vom

E. 2.1

Im Beschwerdeverfahren ist die Berichtigung des Arbeitszeugnisses strittig. Als Streitwert für die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses wird praxisgemäss ein halber (Brutto-)Monatslohn, mithin Fr. 5'036.50 eingesetzt (Urk. 1 Rz. 40; OGer ZH RA170005 vom 06.09.2017; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 330a N 6; Etter, Stämpflis Handkommentar, OR 330a N 77). Da der ursprüngliche Streitwert der Klage Fr. 30'000.– überstieg (vgl. Urk. 106 E. III.1.1), bleibt auch das Beschwerdeverfahren kostenpflichtig (vgl. OGer ZH RU160081 vom 28.03.2017, E. 4). Angesichts des Streitwerts von Fr. 5'036.50 ist die Gerichtsgebühr auf Fr. 1'055.– festzusetzen (§ 12 Abs. 1 und 2 in Verbindung mit § 4 Abs. 1 GebV OG). Sie ist der unterliegenden Klägerin aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO) und mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 1'400.– (Urk. 108) zu verrechnen.

E. 2.2

Parteientschädigungen sind im Beschwerdeverfahren keine zuzusprechen; der Klägerin infolge ihres Unterliegens (Art. 106 Abs. 1 ZPO), der Beklagten mangels relevanter Umtriebe. Es wird erkannt:

E. 2.3

Gegenstand des Beweises sind rechtserhebliche, streitige Tatsachen (Art. 150 Abs. 1 ZPO). Dabei hat jede Partei das Recht, dass das Gericht die von ihr form- und fristgerecht angebotenen tauglichen Beweismittel abnimmt (Art. 152 Abs. 1 ZPO). Der Beweisführungsanspruch ist jedoch nicht verletzt, wenn ein Gericht darauf verzichtet, beantragte Beweise abzunehmen, weil es aufgrund bereits abgenommener Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, dass seine Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde (antizipierte Beweiswürdigung; BGer 4A_144/2019 vom 27. Mai 2019, E. 3.2; OGer ZH LA210033 vom 20.09.2022, E. IV.1.2; OGer ZH LA220018 vom 30. Mai 2023, E. 3.1.2).

E. 2.4

Wie aufgezeigt ist das von der Beklagten ausgestellte und von der Vorinstanz leicht modifizierte Arbeitszeugnis bereits als sehr gutes Zeugnis zu bewerten. Welche Funktionen in diesem Zeugnis im Vergleich zum eigenen Formulierungsvorschlag fehlen sollen, zeigt die Klägerin nicht auf und ist auch nicht ersichtlich. Vielmehr zählt das angefochtene Arbeitszeugnis neben allen von der Klägerin beantragten Funktionen noch eine weitere, nämlich "Officer in the Payments department" auf (Urk. 105 S. 2 f. und Urk. 106 Dispositiv-Ziffer 1 S. 28). Das Arbeitszeugnis hat die wichtigsten und tatsächlich wahrgenommenen Tätigkeiten aufzuzeigen (Etter, Stämpflis Handkommentar, OR 330a N 20; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 330a N 6). Die von der Klägerin angerufenen Tatsachenbehauptungen in Urk. 25 Rz. 125 enthalten die von der Klägerin geforderten Tätigkeiten in keiner Weise. Es bleibt unklar, weshalb ihre eigene Auflistung der wesentlichen Tätigkeiten vor derjenigen der Beklagten Vorrang geniessen sollte und worüber diesbezüglich Beweise zu erheben sind. Da Personalverantwortliche Zeugnisse

oft diametral mit dem Fokus auf Abweichungen lesen, kann ein nicht standardisiertes Zeugnis beim Überfliegen im Selektionsprozess den Arbeitnehmer benachteiligen. Üblicher-

- 11 - weise werden die Leistungen separat nach den einzelnen Funktionen und Tätigkeiten in einer Gesamtbeurteilung thematisiert (vgl. Guggenbühl/Lottini, a.a.O., S. 46 f.). Der Aufbau des angebehrten Zeugnisses erweist sich durch die Vermischung von ausgeübten Funktionen und Leistungen als unüblich. Wegen des Abweichens von der Norm würde sich das klägerische Zeugnis sogar eher behindernd und weniger förderlich als das vorinstanzliche auswirken. Vor diesem Hintergrund und mangels Anspruchs auf eine bestimmte Wortwahl (vgl. E. III.1.3) wäre die Durchführung eines Beweisverfahrens der Klägerin unbehilflich, um ihren gewünschten Zeugnistext gegen den angefochtenen Zeugnistext durchzusetzen. In antizipierter Beweiswürdigung darf somit von der Abnahme weiterer Beweise als der bereits bei den Akten liegenden und teils edierten Urkunden sowie Tonaufnahmen abgesehen werden. Das rechtliche Gehör und Recht auf Beweis der Klägerin wird dadurch nicht verletzt.

E. 2.5

Ein Verstoss gegen Treu und Glauben liegt ebenfalls nicht vor. Die Vorinstanz schrieb im Beschluss vom 16. Mai 2023 zwar, die Bewertung der Klägerin durch die Beklagte weiche nicht nur hinsichtlich des Verhaltens, sondern auch der Leistungen von jener der Klägerin ab und werde damit im weiteren Verfahren im Rahmen eines Beweisverfahrens zu klären sein (Urk. 62 E. II.5.2.3). Mit dem hernach im Dezember 2023 eingereichten Arbeitszeugnis der Beklagten, das zahlreiche Änderungswünsche der Klägerin berücksichtigte (Urk. 89), präsentierte sich die Ausgangslage indes anders, worauf die Vorinstanz auch hinwies (Urk. 106 E. II.3.2). 3. Fazit Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit auf sie einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens verbleibt kein Raum für die eventualiter beantragte Rückweisung (vgl. Art. 327 Abs. 3 ZPO).

- 12 - IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1. Die Kosten- und Entschädigungsregelung des erstinstanzlichen Verfahrens wird weder selbstständig angefochten noch konkret bemängelt (vgl. Urk. 105). Sie ist im Beschwerdeverfahren deshalb nicht zu überprüfen (vgl. E. II.1.).

E. 3

Gegen die vorinstanzliche Formulierung des Arbeitszeugnisses erhob die Klägerin mit Eingabe vom 5. Juni 2024 rechtzeitig Beschwerde (vgl. Urk. 104/1 und Urk. 105; Art. 321 Abs. 1 ZPO) und begehrt, dass die Beklagte unter Androhung der Ungehorsamsstrafe nach Art. 292 StGB zu diversen Berichtigungen im Arbeitszeugnis zu verpflichten sei. Eventualiter sei die Angelegenheit an die Vorinstanz zurückzuweisen (Urk. 105 S. 2 ff.). Mit Verfügung vom 7. Juni 2024 wurde der Klägerin Frist angesetzt, um einen Kostenvorschuss von Fr. 1'400.– zu leisten (Urk. 107 Dispositiv-Ziffer 1). Dieser ging innert Frist ein (angehefteter Rückschein zu Urk. 107 und Urk. 108).

E. 3.1

Die Vorinstanz erwog, das ursprüngliche Zeugnis der Beklagten (Urk. 22/14) sei für ein 13-jähriges Arbeitsverhältnis zu knapp gehalten. Es habe eine Verhaltensbeurteilung in Bezug auf Kundschaft, Mitarbeitende und Vorgesetzte gefehlt. Die eigentliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung habe wenige (insgesamt vier) Sätze umfasst (Urk. 106 E. II.3.1).

Mit dem der Klägerin am 21. Dezember 2023 neu ausgestellten Zeugnis habe sich die ursprüngliche Ausgangslage, so wie sie sich auch noch im Zeitpunkt des Beschlusses vom 16. Mai 2023 präsentiert habe, geändert. Auch wenn die Beklagte im Schreiben vom 21. Dezember 2023 (Urk. 88) ans Gericht geltend gemacht habe, das neue Arbeitszeugnis sei ohne Anerkennung einer Rechtspflicht ausgestellt worden, habe sie mit der Ausstellung doch gezeigt und damit faktisch anerkannt, dass sie nunmehr den neuen Text als zutreffend und adäquat erachte. Anlässlich der Schlussverhandlung habe die Klägerin hervorgehoben, dass im neuen Zeugnis insbesondere ihre Titel, Aufgaben und Verantwortlichkeiten nicht korrekt und vollständig erwähnt würden, was in der Finanzbranche aber sehr wichtig sei. Dies habe auch Einfluss auf die Leistungsbeurteilung, die eben immer noch nicht ihren Beurteilungen der jeweiligen Positionen entspreche (Urk. 100 Rz. 14). Diese Vorbringen könnten nach gefallener Novenschanke nichts mehr zur Substantiierung der Änderungsbegehren beitragen, sie seien aber auch zu wenig konkret (Urk. 106 E. II.3.2).

E. 3.2

Die Klägerin rügt, die Beklagte habe das neue Zeugnis nicht als Novum in den Prozess eingebracht und sich auch nicht an die Vorschriften von Art. 229 ZPO gehalten (Urk. 105 Rz. 11). Das neue Zeugnis entspreche nicht dem in der Replik vom 7. Juni 2022 gestellten Antrag auf Berichtigung des Arbeitszeugnisses vom 30. Juni 2021. Die Beklagte habe ein gänzlich neues Zeugnis erstellt (Urk. 105 Rz. 12, Rz. 16 und Rz. 22). Sie habe im vorinstanzlichen Verfahren keine Möglichkeit gehabt, sich zum Zeugnis zu äussern, neue Behauptungen aufzustellen und Änderungsanträge zu stellen. Die Vorinstanz habe damit ihr rechtliches Gehör verletzt. Wenn eine Partei nach Aktenschluss und ohne die Vorgaben von Art. 229 ZPO einzuhalten ein neues Zeugnis ausstelle, müsse der anderen Partei die Möglichkeit offenstehen, dieses neue Zeugnis wiederum anzufechten. Indem das neue - 5 - Zeugnis aber zum Inhalt des Urteils gemacht worden sei, sei der Instanzenzug zu ihren Lasten rechtswidrig gekürzt worden (Urk. 105 Rz. 13). Das neue Zeugnis sei nicht Prozessgegenstand. Sie habe substantiiert nachgewiesen, dass das ursprüngliche Zeugnis den gesetzlichen Vorgaben nicht entsprochen habe und entsprechende Beweise offeriert (Urk. 105 Rz. 15).

E. 3.3

Die Klägerin nahm vor Vorinstanz zum neuen Arbeitszeugnis Stellung, ohne eine Verletzung von Art. 229 ZPO zu beanstanden (Urk. 100 Rz. 13 f. und Prot. I S. 19 ff.). Dieses neue Vorbringen ist in der Beschwerde verspätet.

E. 3.4

Zudem wäre der Rüge auch in der Sache kein Erfolg beschieden. Das Novenrecht ist für die Konstellation, dass die Parteien auf die Hauptverhandlung nach Art. 233 ZPO verzichten, gesetzlich nicht geregelt. Weil ab dem Stadium der Urteilsberatung ein absolutes Novenverbot gilt, ist für die Zulässigkeit von echten Noven bei einem Verzicht auf die Hauptverhandlung zu prüfen, ob das Verfahren mit dem Verzicht bereits ins Entscheidstadium überging. Die Beratungsphase beginnt nämlich unmittelbar mit dem Ende der Hauptverhandlung (BGer 5A_16/2016 vom 26. Mai 2016, E. 5.2). Bestandteil der Hauptverhandlung sind – nach dem "Beginn der Hauptverhandlung" (vgl. Art. 229 Abs. 2 ZPO) – grundsätzlich die ersten Parteivorträge (Art. 228 ZPO), die Beweisabnahme (Art. 231 ZPO) und die Schlussvorträge (BGer 4A_28/2021 vom 18. Mai 2021, E. 3.2.2).

Demnach können neue Tatsachen und Beweismittel allerspätestens noch im mündlichen oder schriftlichen Schlussvortrag vorgebracht werden (vgl. Süess/Meyer/Rechtsteiner, Die Hauptverhandlung im ordentlichen Verfahren, in: ZZZ 63/2023 S. 276 ff., S. 285). Zu differenzieren ist somit, ob ein Gesamtverzicht auf die Hauptverhandlung oder bloss ein Verzicht auf einzelne Bestandteile der Hauptverhandlung erklärt wurde. Ein Gesamtverzicht erstreckt sich auch auf neue Sachvorbringen, weil das Verfahren unmittelsbar im Entscheidstadium fortgesetzt wird, wo ein absolutes Novenverbot einsetzt (BSK ZPO-Willisegger, Art. 233 N 19; BSK ZPO-Willisegger, Art. 229 N 11). Indem die Parteien die Schlussvorträge bzw. die Schlussverhandlung von ihrem Verzicht auf die Hauptverhandlung ausschlossen (Urk. 64 und Urk. 66), konnten echte Noven unter den Voraussetzungen von Art. 229 ZPO im Zeitpunkt der Einreichung des Arbeitszeugnisses am 21. Dezember 2023, mithin vor den Schluss-

- 6 - vorträgen vom 20. März 2024, noch in den Prozess eingebracht werden (Urk. 88 f. und Prot. I S. 19 ff.). Das neu angepasste Arbeitszeugnis ist zwar undatiert (Urk. 89). Die Mitteilung vom 14. Dezember 2023 an die Vorinstanz, dass die Vergleichsgespräche betreffend das Arbeitszeugnis noch nicht abgeschlossen seien und Ende kommender Woche über den Ausgang der Vergleichsgespräche informiert werden könne (Urk. 87), sowie der auf den 21. Dezember 2023 datierte Kurzbrief, mit dem das Arbeitszeugnis der Klägerin geschickt wurde (Urk. 89), deuten aber darauf hin, dass das neue Arbeitszeugnis zwischen dem 14. und 21. Dezember 2023 verfasst wurde. Es ist als echtes Novum zu qualifizieren, das dem Gericht unverzüglich eingereicht wurde. Eine Missachtung von Art. 229 ZPO liegt nicht vor.

E. 3.5

Mit dem abschliessenden Nebensatz "sie seien aber auch zu wenig konkret" ging die Vorinstanz inhaltlich auf die Vorbringen der Klägerin ein, bewertete sie indes als zu wenig substantiiert. Auf diese Eventualbegründung geht die Klägerin in ihrer Beschwerde nicht ein (Urk. 105 e contrario), womit sie ihre Rügeobliegenheit nicht erfüllt. Sie beschränkte sich darauf, die Unzulässigkeit des neuen Arbeitszeugnisses im Prozess und eine genügende Substantiierung betreffend das alte Arbeitszeugnis geltend zu machen. Überdies wurde der Gehörsanspruch der Klägerin nicht verletzt. Aus der in der Eventualbegründung enthaltenen inhaltlichen Bewertung der klägerischen Vorbringen zum neuen Arbeitszeugnis geht hervor, dass sich die Vorinstanz mit diesen befasste. III. Materielles 1. Berichtigung des Arbeitszeugnisses

E. 4

Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-104/1-2). Da sich die Beschwerde – wie nachfolgend aufgezeigt wird – sogleich als offensichtlich unbegründet erweist, kann auf weitere Prozesshandlungen verzichtet werden (Art. 322 Abs. 1 ZPO). II. Prozessuales 1. Mit der Beschwerde können unrichtige Rechtsanwendung und offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Im Beschwerdeverfahren sind neue Anträge, neue Behauptungen und neue Beweise nicht zulässig (Art. 326 Abs. 1 ZPO). Was im erstinstanzlichen Verfahren

- 3 - nicht vorgetragen wurde, kann im Beschwerdeverfahren grundsätzlich nicht mehr geltend gemacht bzw. nachgeholt werden (OGer ZH RU200026 vom 24.07.2020, E. 2.1 m.w.H.). Die beschwerdeführende Partei hat im Einzelnen darzulegen, an welchen Mängeln (unrichtige Rechtsanwendung, offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts;

Art. 320 ZPO) der angefochtene Entscheid ihrer Ansicht nach leidet (Freiburghaus/Afheldt, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 321 N 15). Unerlässlich ist, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Standpunkte, die sie im vorinstanzlichen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als fehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen. In wörtlichen Wiederholungen der früheren Eingaben kann von vornherein keine genügende Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Entscheid erblickt werden. Stützt sich der angefochtene Entscheid auf mehrere selbstständige Begründungen oder enthält er eine Haupt- und eine Eventualbegründung, muss sich die beschwerdeführende Partei in der Beschwerdeschrift mit allen Begründungen auseinandersetzen. Die Begründung hat in der Beschwerdeschrift selbst zu erfolgen (vgl. Art. 321 Abs. 1 ZPO); der blosser Verweis auf Ausführungen in anderen Rechtsschriften oder auf die Akten reicht nicht aus (BGer 4A_498/2021 vom 21. Dezember 2021, E. 2.1; BGer 5A_563/2021 vom 18. Oktober 2021, E. 2.3; OGer ZH PP220022 vom 08.03.2023, E. II.1.1). Erfüllt die Beschwerde grundlegende Inhaltsanforderungen nicht, fehlt es an einer Eintretensvoraussetzung und die Rechtsmittelinstanz hat darauf nicht einzutreten. Inhaltliche Nachbesserung der Begründung ist nach Ablauf der Beschwerdefrist nicht zulässig (BGer 5D_215/2015 vom 16. März 2016, E. 3.1 m.w.H.).

2. Strafandrohung nach Art. 292 StGB Die Klägerin begründet in ihrer Beschwerdeschrift mit keinem Wort, weshalb eine Strafandrohung nach Art. 292 StGB gerechtfertigt sei (Urk. 105 e contrario). Damit setzt sie sich nicht ansatzweise mit den diesbezüglichen vorinstanzlichen Erwägungen (Urk. 106 E. II.3.12) auseinander und kommt ihrer Rügeobliegenheit nicht nach.

- 4 - 3. Missachtung der Novenschanke

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