

Arbeitsgericht Zürich

1. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH250019-L/U

Mitwirkend: Präsident lic. iur. H. Dedovic als Einzelrichter,
Gerichtsschreiberin Dr. iur. A. Sang Bastian

Urteil vom 9. April 2026

in Sachen

A._____,
Kläger

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. X._____

gegen

B._____ Genossenschaft,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Y._____

betreffend **Forderung/ Zeugnisänderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2 f.)

- " 1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 25'172.40 netto (Pönale) zuzüglich Verzugszins zu 5% seit 1. Mai 2024 innert 10 Tagen seit Rechtskraft des Urteils zu bezahlen.
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger innert 10 Tagen seit Rechtskraft des Urteils ein Arbeitszeugnis mit folgendem Text aus- und zuzustellen (geänderte Textstellen sind unterstrichen):

'Arbeitszeugnis

A._____, geboren am tt. Mai 1972, von C._____, war vom 1. September 2021 bis 30. April 2024 als Chauffeur zu 100% in unserem Unternehmen tätig. Seit dem Frühling 2022 war er zudem Mitglied der Personalkommission.

Das Aufgabengebiet von A._____ umfasste im Wesentlichen:

- Führen von Lastwagen zur Belieferung der Verkaufsstellen
- Be- und Entladen der Fahrzeuge
- Sicherung der Ladung
- Bedienung der Kühlgeräte
- Überprüfung der Betriebssicherheit und Fahrbereitschaft
- Pflege und Reinigung des Fahrzeuges
- Erledigung kleiner Wartungsarbeiten

A._____ verfügt über ein fundiertes Fachwissen sowie umfangreiche Erfahrung in seinem Tätigkeitsbereich. Seine grossen Kenntnisse sowie auch neu erworbenes Wissen setzte er erfolgreich in die Praxis um und fand sich in neuen Aufgabenstellungen schnell zurecht. Mit der üblichen Software in seinem Bereich war er schnell vertraut und setzte diese sinnvoll ein. Auch bei grossen Anforderungen arbeitete er gleichmässig sowie ausdauernd und erbrachte so eine gute und konstante Leistung.

A._____ arbeitete selbständig, verantwortungsbewusst und engagierte sich sehr für sein Arbeitsgebiet. An veränderte Situationen konnte er sich gut anpassen und reagierte auch unter belastenden Umständen ruhig wie auch sicher. Entscheidungen traf er selbstständig mit viel Sachkenntnis und vorausschauend. Seine Leistungen waren jederzeit sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht gut.

A._____ leitete wichtige Informationen rechtzeitig weiter und bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein. Er war kritik- und teamfähig und wirkte ausgleichend bei unterschiedlichen Ansichten. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Kunden und

anderen Kommissionsmitglieder war jederzeit freundlich und korrekt.

A. _____ verlässt unser Unternehmen am 30. April 2024. Wir danken A. _____ für seine Mitarbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.

B. _____ Genossenschaft

[Unterschrift]

[Unterschrift]

D. _____

E. _____

Leiter Transport Logistik

HR Business Partner'

3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 13. Februar 2025 (Datum Poststempel) reichte der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., datiert vom 18. November 2024 (act. 3). Die dreimonatige Frist nach Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde unter Berücksichtigung der Gerichtsferien gewahrt. Mit Verfügung vom 28. Februar 2025 wurde der Beklagten Frist angesetzt, um eine schriftliche Stellungnahme zur Klage einzureichen (act. 6), welche mit Datum vom 1. April 2025 fristgerecht hierorts einging (act. 8). Sodann wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 4. Juli 2025 vorgeladen (act. 14). Anlässlich der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien die weiteren Parteivorträge (Prot. S. 4 ff.). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Unbestrittener Sachverhalt / Übersicht

Der Kläger arbeitete ab 1. September 2021 als Chauffeur bei der Beklagten (act. 5/2; act. 8 Rz. 21). Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 30. Januar 2024 per 31. März 2024. Das Arbeitsverhältnis endete infolge Krankheit am 30. April 2024 (act. 1 Rz. 8; act. 8 Rz. 36; act. 8 Rz. 61 ff i.V.m. act. 5/6). Der Kläger macht

geltend, seine Kündigung sei missbräuchlich gewesen und fordert eine Entschädigung. Weiter verlangt er eine Zeugnisänderung.

III. Missbräuchliche Kündigung

1. Parteistandpunkte

1.1. Kläger

1.1.1. Der Kläger macht zusammengefasst geltend, der wahre Kündigungsgrund sei seine Mitgliedschaft bei der Personalkommission der Beklagten gewesen. Die von der Beklagten genannten Kündigungsgründe seien vorgeschoben bzw. nachgeschoben und unwahr (act. 1 Rz. 19 ff., 26 ff., 31 ff.). Der Kläger habe im Rahmen seiner Funktion als Mitglied der Personalkommission die Beklagte auf nicht schlüssige Punkte aufmerksam gemacht und Antworten eingefordert, so dass er der Beklagten als Mitglied der Personalkommission zu "unbequem" geworden sei und die Beklagte ihn deshalb entlassen habe. Der Kläger habe bspw. thematisiert, dass es für ihn nicht nachvollziehbar sei, weshalb bei den Chauffeuren alle sieben Wochentage gemäss Zeitnachweis als Arbeitstage gelten würden, jedoch an Feiertagen, die auf einen Sonntag fielen, dann dennoch Stunden abgezählt würden, was seiner Meinung nach Art. 44 des Personalreglements widerspreche (act. 1 Rz. 35). Der Kläger habe die Beklagte in seiner Rolle als Arbeitnehmervertreter darauf hingewiesen. Als Arbeitnehmervertreter sei zu betonen, da es dem Kläger nicht darum gehe, persönlich Forderungen in diesem Zusammenhang gegenüber der Beklagten zu erheben, sondern lediglich auf die Unstimmigkeit hinzuweisen (act. 1 Rz. 37).

1.1.2. Des Weiteren sei die Kündigung missbräuchlich, da die Beklagte um die gesundheitliche Situation des Klägers Bescheid gewusst habe und in Kenntnis davon habe sie mit ihm einen Arbeitsvertrag geschlossen. Mit Schreiben vom 10. August 2023 sei der Kläger durch die Beklagte wegen Kurzabsenzen mit einem schriftlichen Verweis abgemahnt worden, obwohl es sich bei den Kurzabsenzen um Krankheiten des Klägers handle, und er für jede Absenz gemäss den Vorschriften der Beklagten bei Notwendigkeit ein Arztzeugnis erbracht habe. Kündigungen wegen

einer Eigenschaft, die einer Person kraft ihrer Persönlichkeit zustehen, seien grundsätzlich missbräuchlich (act. 1 Rz. 20 f.).

1.1.3. Die Kündigung sei ausserdem missbräuchlich, da die Beklagte ein falsches und verdecktes Spiel betrieben habe, dass Treu und Glauben widerspreche. Im Herbst/Winter 2023 sei der Kläger von der Beklagten bestimmt worden, an einem Werbevideo für die Personalkommission mitzumachen. Obwohl die Beklagte schon zuvor Verwarnungen betreffend das Verhalten des Klägers ausgesprochen habe, sei dieser dennoch für die Dreharbeiten des Films ausgewählt worden. Dies zeige, dass das Verhalten des Klägers zum betreffenden Zeitpunkt (Ende November 2023) nicht mehr Anlass zu Beanstandungen gegeben habe, andernfalls die Beklagte andere Personen aus der Personalkommission ausgesucht hätte (act. 1 Rz. 41 f.).

1.1.4. Auf weitere Vorbringen des Klägers ist – soweit relevant – in der Würdigung einzugehen.

1.2. Beklagte

1.2.1. Die Beklagte bringt zusammengefasst vor, dass in den etwas mehr als zwei Jahren, in welchen der Kläger bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei, mehrfach Anlass zu Beanstandungen gegeben habe, so dass diese Beanstandungen im Januar 2024 das Fass zum Überlaufen gebracht und zum Kündigungsentscheid geführt habe. Es liege somit vorliegend für die Kündigung ein "begründeter Anlass" gemäss Art. 336 Abs. 2 lit. b OR vor. Die von der Beklagten angegebenen Kündigungsgründe seien wahr und keineswegs vorgeschoben (act. 8 Rz. 8). Neben der Einstellung und dem Verhalten hätten nämlich auch die quantitativ mangelhaften Leistungen, sprich die überdurchschnittlich vielen Kurzabsenzen des Klägers, Grund zur Auflösung des Vertragsverhältnisses gegeben (act. 8 Rz. 10).

1.2.2. Die Beklagte bestreitet, dass der Kläger diese eine einzige Anfrage von Ende Oktober 2023 [betreffend Zeitrachweis bzw. Verteilung der Arbeitszeit auf sieben Wochentage] überhaupt als Mitglied der Personalkommission, d.h. vertretungsweise für ein Gros der Belegschaft gestellt habe. Aus der betreffenden Anfrage des

Klägers bzw. aus der schriftlichen Antwort darauf per E-Mail von Frau E. _____ vom 31. Oktober 2023 werde nämlich ersichtlich, dass es dem Kläger hauptsächlich darum gehe, seine Zeiterfassung (...) und seine Einsätze auf dem "F. _____" ("Einsatzplanung F. _____") abgeklärt zu haben. Zumindest die Thematik des F. _____ - Einsatzes habe aber zum Vornherein nur ihn alleine betroffen, weshalb nahe liege, dass der Kläger die gesamte Anfrage aus persönlichem, egoistischem Interesse gestellt habe und nicht als uneigennützig denkendes Mitglied der Personalkommission (act. 8 Rz. 48).

1.2.3. Auf weitere Vorbringen der Beklagten ist – soweit relevant – in der Würdigung einzugehen.

2. Rechtliches

2.1. Allgemeines

2.1.1. Das schweizerische Arbeitsrecht geht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit aus. Beiden Vertragsparteien steht das Recht zu, das Arbeitsverhältnis aus beliebigen Gründen einseitig aufzulösen (Art. 335 Abs. 1 OR). Folglich bedarf es für die Rechtmässigkeit einer ordentlichen Kündigung grundsätzlich keiner besonderen Gründe. Das Prinzip der Kündigungsfreiheit gilt hingegen nicht schrankenlos. Den allgemeinen Grundsatz von Treu und Glauben i.S.v. Art. 2 ZGB konkretisierend, finden sich in Art. 336 OR eine Reihe von Sachverhalten und Motiven, die eine Kündigung als missbräuchlich qualifizieren (BGE 133 III 512 E. 6.1). Diese Aufzählung ist nicht abschliessend (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 336 OR N 3). Insofern sind weitere Sachverhalte denkbar, die eine Kündigung als missbräuchlich erscheinen lassen (statt vieler BGE 132 III 115 E. 2.1). Voraussetzung ist jedoch, dass der geltend gemachte Tatbestand eine mit den in Art. 336 OR aufgeführten vergleichbare Schwere aufweisen muss (BGE 132 III 115 E. 2.1; 131 III 535 E. 4.2). Zudem muss zwischen dem verpönten Motiv und der Kündigung ein Kausalzusammenhang bestehen (BGE 125 III 70 E. 2a; Urteil des BGer 4A_437/2015 vom 4. Dezember 2015 E. 2.2.3).

2.1.2. Nach der Rechtsprechung knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, welches Treu und Glauben krass widerspricht (BGE 131 III 535 E. 4.2; BGE 125 III 72 E. 2).

2.1.3. Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung führt eine unwahre oder unvollständige Kündigungsbegründung nicht zur Missbräuchlichkeit einer Kündigung (BGE 121 III 60 E. 3b und c). Auch führt eine verweigerte oder falsche Begründung nicht zu einer Vermutung der Missbräuchlichkeit einer Kündigung (Urteil des Bundesgerichts 4C.282/2006 vom 1. März 2007 E. 4.2).

2.1.4. Die Beantwortung der Frage, ob eine Kündigung missbräuchlich ist, setzt eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles voraus (BGE 132 III 115 E. 2.5). Gemäss Art. 8 ZGB obliegt es grundsätzlich der Partei, der gekündigt wurde, zu beweisen, dass die Kündigung missbräuchlich erfolgte. Dabei sind die Schwierigkeiten in Bezug auf den Beweis eines subjektiven Elementes, das heisst des wahren Kündigungsgrundes, zu berücksichtigen. Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist das Vorhandensein einer missbräuchlichen Kündigung zu vermuten, wenn der Arbeitnehmer genügend Indizien vorbringen kann, die den von der Arbeitgeberin angegebenen Grund als unrichtig erscheinen lassen, und diese die Zweifel nicht beseitigen kann. Obwohl diese Vermutung den Beweis erleichtert, kehrt sie die Beweislast nicht um, sondern stellt eine Form des Indizienbeweises dar (BGE 130 III 699 E. 4.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., N 16 zu Art. 336 OR).

2.2. Entlassung eines gewählten Arbeitnehmervertreters

2.2.1. Gemäss Art. 336 Abs. 2 lit. b OR ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird, während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht be-

weisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte. Begründeter Anlass ist jeder Grund, der die Kündigung als unvermeidliche und letzte Lösung erscheinen lässt, selbst wenn er nicht schwerwiegend genug ist, eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen. Der begründete Anlass darf nicht mit der Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter zusammenhängen, sondern muss leistungs-, verhaltens- oder betriebsbedingt sein. Der Arbeitgeber muss nicht nur beweisen, dass er begründeten Anlass zur Kündigung hatte, sondern auch, dass er tatsächlich aus jenem Anlass kündigte (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 336 N 17 f.).

2.2.2. Gemäss dem Bundesgericht richtet sich Art. 336 Abs. 2 lit. b OR gegen Kündigungen, die auf blossen Missfallen des Arbeitgebers an der Tätigkeit beruhen, welche gewählte Arbeitnehmervertreter in Betriebskommissionen oder ähnlichen Einrichtungen entfalten. Die Umkehr der Beweislast verstärkt den Schutz, den das Gesetz dem gewählten Arbeitnehmervertreter gewährt, um ihm eine wirkungsvolle Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zu ermöglichen. Die Vorschriften über den sachlichen Kündigungsschutz bezwecken keinen Bestandesschutz des Arbeitsverhältnisses während bestimmter Zeitspannen; sie belegen lediglich den Kündigungsmissbrauch, d.h. die Kündigung aus verwerflichen Beweggründen mit Sanktionen (BGer 4A_387/2016 vom 26. August 2016, E. 5.1, mit Verweis auf BGE 133 III 512 E. 6.1 S. 513 f.).

2.3. Formelle Voraussetzungen

Gemäss Art. 336b OR hat die Partei, welche eine Entschädigung aus missbräuchlicher Kündigung geltend macht, längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache zu erheben. Können sich die Parteien in der Folge nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen, so muss die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung innert 180 Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses klageweise anhängig machen, andernfalls der Anspruch verwirkt ist (Art. 336b Abs. 2 OR).

2.4. Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung

Gemäss Art. 336a Abs. 1 OR hat die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. Diese wird vom Richter in Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht (Art. 336a Abs. 2 OR). Der Richter hat bei der Bemessung der Höhe der Strafzahlung alle Umstände zu würdigen und ihm steht ein grosser Ermessensspielraum zu (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336a N 2).

3. Würdigung

3.1. Formelles

3.1.1. Das Arbeitsverhältnis endete am 30. April 2024 (act. 1 Rz. 8; act. 8 Rz. 36, 61 ff. i.V.m. act. 5/6). Der Kläger erhob mit Schreiben vom 8. Februar 2024, und somit vor Ende des Arbeitsverhältnisses, bei der Beklagten Einsprache gegen die Kündigung (act. 5/8). Im Übrigen wurde weder die Gültigkeit noch die Rechtzeitigkeit der Einsprache von der Beklagten bestritten. Die Einsprache ist somit gültig und erfolgte rechtzeitig i.S.v. Art. 336b Abs. 1 OR.

3.1.2. Die Klage wurde am 10. Oktober 2024 (Datum Poststempel) beim Friedensrichteramt der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., anhängig gemacht (act. 3). Die Klage wurde innerhalb der 180-tägigen Klagfrist gemäss Art. 336b Abs. 2 OR erhoben und somit rechtzeitig. Die formellen Voraussetzungen gemäss Art. 336b OR sind erfüllt.

3.2. Missbräuchliche Kündigung eines Arbeitnehmersvertreters i.S.v. Art. 336 Abs. 2 lit. b OR

3.2.1. Der Kläger macht zunächst eine missbräuchliche Kündigung i.S.v. Art. 336 Abs. 2 lit. b OR geltend. Die Beklagte trägt vorliegend die Beweislast, dass der Kläger aus einem "begründeten Anlass" i.S.v. Art. 336 Abs. 2 lit. b OR entlassen wurde, d.h. die Kündigung des Klägers leistungs-, verhaltens- oder betriebsbedingt war und nicht mit seiner Tätigkeit als Arbeitnehmersvertreter zusammenhing. Aus-

serdem trägt die Beklagte die Beweislast dafür, dass er nicht nur einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte, sondern auch, dass er tatsächlich aus jenem Anlass kündigte.

3.2.2. Die Beklagte behauptet, dass die vielen krankheitsbedingten (Kurz-)Absenzen des Klägers – neben seinem Verhalten und seinen Leistungen – der Grund für seine Kündigung gewesen seien, hauptsächlich betreffend Rückenschmerzen im Zusammenhang mit dem Bedienen des "F.____s" (vgl. act. 8 Rz. 22). Sie sei vom Kläger vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags im Personalfragebogen vom 16. Mai 2021 betreffend seine gesundheitliche Konstitution getäuscht worden, wobei die körperliche Belastbarkeit des Klägers für die Stelle als Chauffeur eine *conditio sine qua non* dargestellt habe (vgl. act. 8 Rz. 30 f.).

3.2.3. Gemäss Personalfragebogen vom 16. Mai 2021, unterzeichnet vom Kläger, ist die Funktion als "Chauffeur" und als Arbeitsort ("KST-Bezeichnung") "Fuhrpark Lastwagen" aufgeführt. Der Kläger hat bei der Frage, ob er aufgrund der Arbeitsplatzbeschreibung gesundheitlich für die Tätigkeit eingeschränkt sei, das Feld "nein" angekreuzt (act. 11/3). Der Kläger bestreitet, dass er hier eine unwahre Angabe gemacht habe, da die Tätigkeit als Chauffeur nicht beschrieben worden sei. Eine Verpflichtung zum Fahren eines "F.____s" sei seitens der Beklagten nirgends in den Vertragsdokumenten erwähnt worden, was auch verständlich sei, da die Beklagte sich mit dem Kläger darauf geeinigt habe, dass der Kläger keine "F.____"-Fahrzeuge fahren müsse (act. 17 Rz. 23). Die Beklagte stellt sich hingegen auf den Standpunkt, dass beim Vorstellungsgespräch dem Kläger seine zukünftige Tätigkeit beschrieben worden sei und der Kläger keinen Einwand erhoben habe, was die Bedienung des "F.____s" anbelange (act. 8 Rz. 14).

3.2.4. Aufgrund der von der Beklagten eingereichten Urkunden lässt sich ihre Behauptung nicht beweisen, dass der Kläger die Beklagte bezüglich seines gesundheitlichen Zustands im Vorfeld der Vertragsunterzeichnung getäuscht habe. Die vorliegende Sachlage spricht aber auch nicht für den Standpunkt des Klägers, dass anlässlich des Vorstellungsgesprächs ihm zugesichert worden sei, dass er den "F.____" nicht fahren müsse, da diese Abmachung voraussetzen würde, dass die Beklagte – entgegen der Behauptung des Klägers – dem Kläger gegenüber doch

die Tätigkeit als Chauffeur beschrieben hat, sonst hätte der Kläger nicht gewusst, dass das Fahren des "F.____s" zu seiner Tätigkeit gehören würde und er hätte auch nicht die behauptete Abmachung treffen können, er müsse den "F.____" nicht fahren (vgl. act. 17 Rz. 23). Die Frage, ob die gesundheitlichen Einschränkungen des Klägers von vornherein bestanden oder nicht bzw. die Beklagte Kenntnis davon hatte, kann vorliegend jedoch mit Verweis auf die nachfolgenden Erwägungen offengelassen werden.

3.2.5. Der Kläger bestreitet, dass die (Kurz-)Absenzen der wahre Grund für seine Kündigung gewesen seien. Er bestreitet jedoch nicht, dass er aufgrund Krankheit/Rückenleiden (Kurz-)Absenzen hatte (act. 1 Rz. 20 ff.). Der Kläger hat überdies den gleichen Absenzenspiegel für die Dauer des Arbeitsverhältnisses (Jahre 2021–2024) wie die Beklagte eingereicht (act. 5/12 = act. 11/6). Daraus gehen wie von der Beklagten geltend gemacht mehrere Absenzen während des rund zweieinhalbjährigen Arbeitsverhältnisses aufgrund Krankheit hervor (act. 5/12). Ausserdem anerkennt der Kläger, dass die Beklagte ihn mit Schreiben vom 10. August 2023 wegen seinen Kurabsenzen verwiesen hat (act. 1 Rz. 21); der Kläger hat dieses Schreiben zu den Akten gereicht (act. 5/11). Nach dem Verweis vom 10. August 2023 war der Kläger gemäss Absenzenspiegel (und beklagtischen Behauptung) im gleichen Monat vom 16.-20. August 2023, im Oktober vom 23.-28. Oktober 2023 sowie im Dezember einen halben Tag am 20. Dezember 2023 krank (act. 5/12; act. 8 Rz. 23 i.V.m. act. 20 Rz. 8). Im Jahr zuvor wurde in der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 die vielen Absenzen des Klägers bereits beanstandet. In der genannten Zielvereinbarung hat der Kläger unter Arbeits- und Leistungsfähigkeit eine Bewertung "D" bei einer Skala von "A bis E" und den dazugehörigen Vermerk "mehrere Absenzen" erhalten. Der Inhalt dieser Zielvereinbarung wird zwar bestritten; der Kläger habe die Zielvereinbarung lediglich zur Kenntnis genommen (vgl. act. 1 Rz. 68). Inwiefern der Inhalt der Zielvereinbarung bestritten wird, hat der Kläger jedoch nicht weiter substantiiert. Die Zielvereinbarung wurde vom Kläger unterzeichnet (act. 5/29). Somit gilt als erstellt, dass die Beklagte mit der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 die Arbeitsleistung und das Verhalten des Klägers wie darin festgehalten, bewertet bzw. beanstandet und ihm zur Kenntnis gebracht hat.

Eine nachträgliche und unsubstantiierte Bestreitung – wobei der Kläger die Absenzen aufgrund Krankheit nicht bestreitet – ist somit unbeachtlich.

3.2.6. Ob gemäss der Behauptung der Beklagten die WhatsApp-Nachricht der Ankündigung einer erneuten Krankmeldung durch den Kläger am 23. Januar 2024 "das Fass zum Überlaufen" gebracht habe, so dass die Beklagte keine Zweifel mehr gehabt habe, dass eine Vereinbarkeit der gesundheitlichen Ansprüche des Klägers mit der vertraglich geschuldeten Tätigkeit definitiv nicht mehr gegeben sei (act. 8 Rz. 24 f.; vgl. act 11/7), lässt sich anhand der eingereichten WhatsApp-Nachricht nicht erstellen; es fehlen Datumsangaben sowie Name des Absenders und Empfängers der Nachricht. Dies kann jedoch ausser Acht gelassen werden. Betreffend (Kurz-)Absenzen infolge Krankheit ergibt sich nämlich folgender Sachverhalt: Der Kläger wies während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine erhebliche Zahl an (Kurz-)Absenzen auf. Der Kläger wusste auch, dass seine (Kurz-)Absenzen bzw. ihre Menge für die Beklagte problematisch waren, wurde dies in der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 beanstandet und erhielt der Kläger aufgrund weiterer Absenzen im darauffolgenden Jahr, welche im Absenzenspiegel unbestrittenemassen festgehalten sind, einen Verweis mit Schreiben vom 10. August 2023, worin die Beklagte dem Kläger mitteile, dass seine vermehrten Kurzabsenzen eine Zusatzbelastung darstellen würden und ihm die Kündigung androhte (vgl. act. 5/11).

3.2.7. Die Beklagte macht als weiteren Grund die Einstellung und das Verhalten des Klägers sowie die durch den Kläger verursachten vermehrten Schadenfälle als Kündigungsgrund geltend. Der Kläger sei alles andere als ein Vorzeigemitarbeiter gewesen (act. 8 Rz. 32). Den schriftlichen "Verwarnungen" und "persönlichen Vereinbarungen" seien jeweils mündliche Zurechtweisungen und Gespräche vorausgegangen (act. 8 Rz. 35, 38). Schriftlich sei der Kläger betreffend Verhalten und Einstellung u.a. wie folgt verwarnet worden (act. 8 Rz. 36): die Verwarnung vom 19. Juli 2022 betreffend Fehlverhalten am Arbeitsplatz sowie Nichteinhaltung von Prozessen mit Kündigungsandrohung (act. 5/20), die Verwarnung vom 21. Juli 2023 betreffend Rauchen im Lastwagen mit Kündigungsandrohung (act. 5/19) bzw. die persönliche Vereinbarung vom 20. Juli 2023 wegen demselben Sachverhalt

(act. 11/9), die Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 (act. 5/29), sowie die Zielvereinbarung vom 3. November 2023 (act. 11/11).

3.2.8. In der vom Kläger unterzeichneten persönlichen Vereinbarung vom 20. Juli 2023 beanstandete die Beklagte bzw. vereinbarte sie mit dem Kläger, dass er sich an das Rauchverbot in den Fahrzeugen unter Kündigungsandrohung bei Wiederholungsfall zu halten habe, nachdem sich Stammfahrer beschwert hätten, dass die LKW-Kabine, in der der Kläger am Vortag unterwegs gewesen sei, nach Rauch rieche (act. 11/9). Der Kläger bestreitet, dass er in den Fahrzeugen geraucht habe. Er sei zwar Raucher. Wenn eine rauchende Person in einem Raum sei, so müsse sie dort nicht rauchen, dennoch würden Nichtraucher den Rauch riechen. Ausserdem stehe in der genannten Vereinbarung nicht, dass der Kläger in den Fahrzeugen geraucht habe, sondern lediglich, dass die Fahrzeuge nach Rauch riechen würden (act. 1 Rz. 63 f.).

3.2.9. Die eben genannten Bestreitungen des Klägers sind als reine Schutzbehauptung zu werten. Der Kläger hat die Vereinbarung vom 20. Juli 2023 unterzeichnet, d.h. die Abmachung, dass er sich an das Rauchverbot halten werde (act. 11/9). Somit hat er sich mit der Vereinbarung einverstanden erklärt und den dort geschilderten Sachverhalt anerkannt, zumal er auch selber behauptet, dass er Raucher ist. Sein Einwand, er habe im Fahrzeug nicht geraucht, sondern das Fahrzeug habe lediglich nach Rauch gerochen, weil er Raucher sei, ist vor diesem Hintergrund nicht glaubhaft. Betreffend diesen Sachverhalt hat die Beklagte sodann am 21. Juli 2023 auch einen schriftlichen Verweis samt Kündigungsandrohung ausgesprochen erhalten (act. 5/19). Eine Bestreitung des Sachverhalts betreffend Rauchen in der Fahrzeugkabine, und dies erst nachträglich im Zeitpunkt des Prozesses, ist somit nicht beachtlich.

3.2.10. Die Beklagte hat das Verhalten und die Leistungen des Klägers (sowie seine Absenzen) mit der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 beanstandet. Bei einer Skala von "A bis E", hat der Kläger in der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 u.a. folgende Bewertungen erhalten: Unter Fachkompetenz ein "D" mit der Anmerkung "Einhalten der Vorgaben und Anleitungen (z.B. Aufflieger ansatteln)" sowie unter Sozialkompetenz/Konfliktkompetenz ein "D" mit der Anmerkung "nimmt

konstruktive Kritik nicht an" (act. 5/29). Mit Verweis auf die obigen Ausführungen hatte der Kläger von den Beanstandungen der Beklagten Kenntnis und hat die Zielvereinbarung unterzeichnet.

3.2.11. Die Beklagte macht weiter geltend, die durch den Kläger verursachten Schadenfälle seien in der Mitarbeiterbeurteilung 2022 [=Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022], Schadenrapporte 2023 und Zielvereinbarung vom 3. November 2023 dokumentiert (act. 8 Rz. 43). Auf die Zielvereinbarung vom 3. November 2023 wird nicht weiter eingegangen, da der Kläger diese bestreitet und diese in einer vom Kläger nicht unterzeichneten Version in den Akten liegt. Anzumerken ist jedoch, dass der Kläger die Schadenfälle nicht grundsätzlich bestreitet. Er bestreitet, dass er mehr Schadenfälle als andere Chauffeure verursacht habe, sowie dass er gestützt auf ein nicht angemessenes Verhalten oder dergleichen Schadenfälle verursacht habe. Dass Schäden entstehen würden, gehöre zum Berufsrisiko eines Chauffeurs. Ausserdem erstaune es nicht, wenn ein Chauffeur Schäden bei der Beklagten verursache, würden die Chauffeure unter immensen Zeitdruck arbeiten (act. 17 Rz. 65). Die Beklagte wendete dagegen ein, dass sie achtzig Chauffeure beschäftige, wobei die durchschnittliche Anzahl Schadenfälle bei insgesamt zehn pro Jahr liegen würde. Der Kläger habe in einem Jahr mindestens zwei dokumentierte Schäden verursacht (Prot. S. 7).

3.2.12. Auf die Bestreitungen des Klägers betreffend Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 [=Mitarbeiterbeurteilung 2022] ist mit Verweis auf die obigen Ausführungen nicht weiter einzugehen. Es kann auf die darin aufgeführten Bewertung bzw. Beanstandungen abgestützt werden. Zu den Schadenfällen hat die Beklagte in der Zielvereinbarung folgendes beanstandet: Unter dem Titel "Schäden reduzieren", "Beschreibung des Ziels [...]" steht: "Die Anzahl Schadensfälle und die Schadensumme um jeweils mind. 10% ggü. 2021 reduzieren". Bewertet wurde dies mit "D" bei einer Skala von "A bis E". Unter "unternehmerische Kompetenz" wurde der Kläger mit der Anmerkung "mehrere Schäden" mit einem "D" beurteilt (act. 5/29). Des Weiteren liegen die erwähnten Schadenrapporte des Klägers am Fahrzeug vom 3. Februar 2023 (act. 11/12) und vom 2. Juni 2023 (act. 11/13) bei den Akten. Es kann vorliegend nicht beurteilt werden, ob die dokumentierten Schadenfälle beim

Kläger im Vergleich zu anderen Chauffeuren überdurchschnittlich vorkamen. Festgestellt werden kann jedoch, dass die Beklagte die vom Kläger verursachten Schadenfälle in der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 beanstandete und ihm das Ziel gesetzt wurde, die Schadenfälle und die Schadensumme zu reduzieren. Im darauf folgenden Jahr 2023 rapportierte der Kläger dann zwei Schadenfälle.

3.2.13. Der Kläger macht geltend, der wahre Grund für seine Entlassung sei seine Mitgliedschaft in der Personalkommission der Beklagten gewesen, da er aufgrund einer Frage zum Zeitrachweis zu "unbequem" geworden sei (vgl. act. 1 Rz. 35 ff.). Der Kläger hat diesbezüglich die Antwortmail der Beklagten vom 31. Oktober 2023 von E._____ eingereicht, worin sie die Zeiterfassung und die Verteilung des Wochensolls von 43 Stunden im "Fuhrpark Lastwagen" auf sieben Tage anhand von Beispielen erklärt, sowie betreffend Einsatzplanung "F._____" des Klägers schreibt: "Deine Einsätze auf dem F._____ liegen über das gesamte Jahr gesehen im Durchschnitt der gesamten Abteilung [...]" (act. 5/24). Weitere Vorfälle betreffend "lästiges Verhalten" (vgl. act. 1 Rz. 37) des Klägers als Arbeitnehmervertreter wurde nicht behauptet. Es ist somit festzustellen, dass nicht genügend dargelegt wurde, weshalb einzig aufgrund dieser Anfrage die Beklagte den Kläger als "unbequemen" Arbeitnehmervertreter betrachtet haben soll, insbesondere da die Anfrage betreffend Verteilung des Arbeitssolls im "Fuhrpark Lastwagen" als (informative) Erklärung der Beklagten bzw. der HR-Verantwortlichen betreffend Zeiterfassung daherkommt und die letztere Anfrage des Klägers betreffend den Einsatz des "F._____" nur ihn selber betrifft und nicht weitere Arbeitnehmer (vgl. act. 5/24).

3.2.14. Nach dem Gesagten ist zusammenfassend festzuhalten, dass die Beklagte das Verhalten und Leistungen des Klägers während seiner ca. zweieinhalbjährigen Anstellung mehrfach beanstandete. Es ist unbestritten, dass der Kläger während seines Arbeitsverhältnisses krankheitsbedingte Absenzen aufwies. Die Beklagte hat dem Kläger gegenüber mehrfach zum Ausdruck gebracht, dass die vielen Kurzabsenzen für sie problematisch seien, zuletzt mit dem Verweisschreiben vom 10. August 2023, wobei dem Kläger bei Wiederholungsfall die Kündigung angedroht wurde. Nach dem Verweis hatte der Kläger im August und Oktober 2023 mehrtägige Abwesenheiten, sowie einen halben Tag im Dezember 2023. Der Klä-

ger hat während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses auch mehrfach Schäden verursacht. Auch wenn Schäden am Fahrzeug zu den Berufsrisiken eines Chauffeurs gehören, ändert dies nichts an der Tatsache, dass der Kläger Schäden an den Fahrzeugen der Beklagten verursacht hat. Dies wurde auch in der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 beanstandet und im Jahr 2023 hat der Kläger weitere Schäden verursacht, welche in den Schadenrapporten vom 3. Februar 2023 und vom 2. Juni 2023 festgehalten sind. Auch das Verhalten des Klägers wurde in der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 sowie im Jahr 2023 mit Verweisschreiben vom 21. Juli 2023 beanstandet. Angesichts dieser Sachlage dringt der Kläger mit seiner Behauptung nicht durch, er sei entlassen worden, da er ein "unbequemer" Arbeitnehmersvertreter gewesen sei, zumal seine Behauptung nicht hinreichend substantiiert wurde. Es gilt somit als erwiesen, dass die vielen verschiedenen Beanstandungen betreffend Absenzen, Verhalten und Leistung in einem nicht besonders langandauerndem Anstellungsverhältnis der Grund dafür waren, dass die Beklagte dem Kläger kündigte. Da diese Gründe mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang standen, lag somit ein begründeter Kündigungsanlass i.S.v. Art. 336 Abs. 2 lit. b OR vor. Bei Bestehen eines begründeten Anlasses für die Kündigung kann auch ein Arbeitnehmersvertreter entlassen werden, ohne dass diese Kündigung als missbräuchlich erachtet wird. Somit war die Kündigung des Klägers keine missbräuchliche Kündigung i.S.v. Art. 336 Abs. 2 lit. b OR.

3.3. Missbräuchliche Kündigung i.S.v. Art. 336 Abs. 1 OR

3.3.1. Der Kläger macht weiter eine missbräuchliche Kündigung nach Art. 336 Abs. 1 OR geltend, wobei er die Beweislast für das Vorliegen eines missbräuchlichen Grundes trägt. Im Zusammenhang mit den Absenzen bzw. Krankheit/Rückenleiden macht der Kläger sinngemäss geltend, dass die Beklagte ihrer Fürsorgepflicht nicht genügend nachgekommen sei. Die Beklagte habe mit dem Kläger beim Vorstellungsgespräch abgemacht, dass er den "F._____" nicht fahren müsse, wobei die Beklagte sich nicht an diese Abmachung gehalten habe und u.a. so ihre Fürsorgepflicht verletzt habe (act. 17 Rz. 26, 53, 56). Eine Kündigung vor diesem Hintergrund sei missbräuchlich (act. 17 Rz. 62). Des Weiteren macht der Kläger geltend, die Kündigung sei missbräuchlich, da es sich beim Gesundheitszustand

des Klägers um eine Eigenschaft, die ihm kraft seiner Persönlichkeit zustehe, handle. Die Beklagte habe den Verweis vom 10. August 2023 wegen Kurzabsenzen ausgestellt, obwohl krankheitsbedingte Kurzabsenzen nicht geeignet für eine Abmahnung seien. Kündigungen wegen einer Eigenschaft, die einer Person kraft ihrer Persönlichkeit zustehen würden, seien missbräuchlich, es sei denn, wenn die Eigenschaft im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehe oder die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtige. Wäre eine solche Ausnahme der Missbräuchlichkeit vorhanden gewesen, so hätte die Beklagte als Arbeitgeberin mutmasslich die Möglichkeit gehabt, die Kurzabsenzen einzudämmen, in dem sie ihrer Fürsorgepflicht genügend nachgekommen wäre (act. 1 Rz. 21).

3.3.2. In rechtlicher Hinsicht ist diesbezüglich auszuführen, dass Art. 336c Abs. 1 lit. b OR einen Kündigungsschutz aufgrund Krankheit bietet. Eine Arbeitsverhinderung aufgrund von Krankheit oder Unfall kann eine Sperrfrist auslösen. Entfällt jedoch die Arbeitsverhinderung, so endet auch die Sperrfrist, selbst wenn die Gesundheitsstörung weiter andauert (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336c OR N 8). Eine Kündigung wegen einer Krankheit nach Ablauf der Sperrfrist ist somit nicht missbräuchlich, wenn die Krankheit in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Krankheit zu einer Arbeitsunfähigkeit führt (BGE 123 III 246 E.5) oder bei einer Krankheit, welche die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336c OR N 14, Art. 336 OR N 5). Da im vorliegenden Fall dem Kläger nicht während einer laufenden Sperrfrist gekündigt wurde, war seine Kündigung nicht nichtig. Der Kläger ist sodann selber der Meinung, dass eine Kündigung wegen einer Eigenschaft, die einer Person kraft ihrer Persönlichkeit zustehe, nicht missbräuchlich sei, wenn die Eigenschaft im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehe (vgl. act. 1 Rz. 21). Wie oben ausgeführt stand die Krankheit/das Rückenleiden des Klägers im Zusammenhang mit seiner Arbeit bzw. dem Bedienen des "F.____s". Somit kann die Kündigung des Klägers aufgrund seiner (Kurz-)Absenzen, verursacht durch seine Krankheit, nicht missbräuchlich sein. Insofern als der Kläger geltend macht, dass die Beklagte die ihr obliegenden Fürsorgepflicht verletzt habe und dadurch die Kurzabsenzen entstanden seien, die schlussendlich zur Kündigung durch die Beklagte geführt habe (vgl. auch act. 17 Rz. 56), ist auszuführen, dass der Klä-

ger die Fürsorgepflichtverletzung nicht hinreichend substantiiert hat, die eine Missbräuchlichkeit der Kündigung begründen würde. Im Übrigen wurde in der persönlichen Vereinbarung vom 10. August 2023 festgehalten, dass der Kläger auf seine Gesundheit achten soll, damit sich seine Absenzhäufigkeit verringere. Bei Bedarf würde ihm die Unterstützung durch das betriebliche Gesundheitsmanagement zur Verfügung stehen (act. 11/10). Damit ist dargetan, dass die Beklagte ihrer Fürsorgepflicht in Bezug auf die Wahrung der Gesundheit nachgekommen ist. Wie bereits ausgeführt, stand die Krankheit des Klägers im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis; das Rückenleiden trat jeweils beim Bedienen des "F. _____"-Fahrzeugs auf, was unbestrittenermassen zu den Aufgaben der Chauffeure der Beklagten gehörte (vgl. act. 17 Rz. 17 ff.). Dass vorvertragliche Abmachungen getroffen worden seien, dass den Kläger vom Fahren des "F. _____s" befreit haben soll, konnte mit Verweis auf obige Ausführungen nicht festgestellt werden.

3.3.3. Der Kläger behauptet weiter, die Kündigung sei missbräuchlich, da die Beklagte ein falsches und verdecktes Spiel betrieben habe, dass Treu und Glauben widerspreche. Der Kläger sei in seiner Funktion als Personalkommissionsmitglied von der Beklagten für die Dreharbeiten eines Filmes ausgewählt worden, was zeige, dass der Kläger gar nicht so ein schlechtes Verhalten an den Tag lege, andernfalls die Beklagte andere Personen aus der Personalkommission ausgesucht hätte (act. 1 Rz. 38, 41 f.). Inwiefern ein solches Verhalten eine Kündigung missbräuchlich machen kann – sollte der Sachverhalt in dieser Hinsicht erstellt werden können, was vorliegend offengelassen werden kann – wurde nicht hinreichend substantiiert und ist auch nicht ersichtlich.

4. Fazit

Zusammengefasst war die Kündigung des Klägers weder missbräuchlich i.S.v. Art. 336 Abs. 2 lit. b OR noch i.S.v. Art. 336 Abs. 1 OR. Der Kläger hat deshalb keinen Anspruch auf eine Entschädigung i.S.v. auf Art. 336a OR. Die Kündigung der Beklagten fällt unter die Kündigungsfreiheit im Sinne von Art. Art. 335 Abs. 1 OR und ist nicht zu beanstanden. Die Klage ist somit betreffend Rechtsbegehren Ziff. 1 vollumfänglich abzuweisen.

IV. Änderung Arbeitszeugnis

1. Übersicht Parteistandpunkte

1.1. Der Kläger verlangt die Änderung des Arbeitszeugnisses und hat die geforderten Änderungen bzw. Ergänzungen in seinem Rechtsbegehren Ziff. 2 formuliert. Dem Kläger wurde ein Arbeitszeugnis nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt (act. 5/6). Nach der Schlichtungsverhandlung sandte die Beklagte dem Kläger ein angepasstes Arbeitszeugnis mit Schreiben vom 9. Dezember 2024 zu, wobei sie zwei geforderte Änderungen des Klägers nachvollzog. Die Beklagte ergänzte den ersten Absatz des Arbeitszeugnisses mit folgendem Satz: "[...] *Seit dem Frühling 2022 war er zudem Mitglieder der Personalkommission*" sowie den dritten Absatz, wobei der Kläger mit der üblichen Software in seinem Bereich "*schnell*" vertraut gewesen sei (act. 5/7). Deshalb wurde das Rechtsbegehren Ziff. 2 der Klage nach der Schlichtungsverhandlung in modifizierter Form dem Gericht eingereicht (act. 1 S. 2 f.). Der Kläger hat unbestrittenermassen während dem Arbeitsverhältnis ein Zwischenzeugnis erhalten (act. 5/27).

1.2. Der Kläger stellt sich zusammengefasst auf den Standpunkt, das Arbeitszeugnis sei weder wohlwollend noch wahrheitsgemäss oder vollständig formuliert (act. 1 Rz. 64). Die Beklagte hingegen ist der Ansicht, dass das im Zuge der Schlichtungsverhandlung noch verbesserte Zeugnis ein "normal anständiges" durchschnittliches Zeugnis sei, welchen den vom Bundesgericht vorgegebenen Kriterien hinsichtlich Vollständigkeit, Wahrheit und Wohlwollen entspreche (act. 8 Rz. 61). Auf weitere Vorbringen der Parteien ist – soweit entscheidrelevant – in der Würdigung einzugehen.

2. Rechtliches

2.1. Gemäss Art. 330a OR kann die Arbeitnehmerin von der Arbeitgeberin jederzeit ein Zeugnis verlangen. Der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist rechtlich durchsetzbar (Zeugnisklage). Der gleiche Weg ist zu wählen, wenn die Arbeitnehmerin ein Zeugnis erhalten hat, mit welchem sie aber nicht zufrieden ist (Zeugnisänderungsklage; statt vieler BGE 129 III 177 E. 3.3).

2.2. Das Arbeitszeugnis hat vollständig, wohlwollend und charakteristisch zu sein. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung der Arbeitnehmerin von Bedeutung sind (WYSS, Arbeitszeugnis, in: PORTMANN/VON KAENEL (Hrsg.), Fachhandbuch Arbeitsrecht, Expertenwissen für die Praxis, Zürich/Basel/Genf 2018, S. 329 ff.; BSK-OR I-PORTMANN, Art. 330a N 4). Das vollständige Zeugnis soll einerseits darüber Auskunft erteilen, welche Funktion die Arbeitnehmerin hatte und welches ihr Tätigkeitsfeld war, andererseits soll die Leistung und das Verhalten bewertet werden. Es handelt sich dabei um ein Gesamturteil, in welches alle Aspekte einfließen sollen. Aus der Funktion des Arbeitszeugnisses, der Arbeitnehmerin das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, lässt sich herleiten, dass das Arbeitszeugnis von Wohlwollen gegenüber der Arbeitnehmerin geprägt sein muss. Dieser geltende Grundsatz des Wohlwollens findet jedoch seine Grenze in der Wahrheitspflicht (JANSSEN, Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Bern 1996, S. 74; BGE 136 III 510 E. 4.1 m.w.H.).

2.3. Die Redaktion des Arbeitszeugnisses ist Sache der Arbeitgeberin (AGer-Z 2002 Nr. 3). Die ungünstige bzw. unterdurchschnittliche Beurteilung stellt (Teil-) Inhalt des von der Arbeitnehmerin beanstandeten Zeugnisses der Arbeitgeberin dar, dessen Richtigkeit von Letzterer nachzuweisen ist. Strebt hingegen die Arbeitnehmerin eine bessere Beurteilung an, so trägt sie in Anwendung von Art. 8 ZGB die Beweislast für die Umstände, die zur Abänderung des Zeugnisvorschlags der Arbeitgeberin führen sollen (STAEHELIN, Art. 319-330a OR, Der Arbeitsvertrag, Bd. V/2c, Zürcher Kommentar, 4. Aufl., Zürich 2006, Art. 330a OR N 2; PORTMANN, Individualarbeitsrecht, Zürich 2000, Rz. 764). Hierbei gilt es zu beachten, dass Aussagen über Leistung und Verhalten Werturteile darstellen (JANSSEN, a.a.O., S. 71). Entsprechend verfügt die Arbeitgeberin sowohl über ein Beurteilungsermessen als auch über ein breites Ermessen bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses. Das Gericht kann nur bei nachgewiesener, objektiver Unrichtigkeit des Arbeitszeugnisses bzw. bei allenfalls erfolgter Ermessensüberschreitung, die Arbeitgeberin verpflichten, dieses abzuändern (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar OR, Art. 330a N 7 und N 13; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N 3b; WYSS, a.a.O., Rz. 9.46).

2.4. In der Lehre und Rechtsprechung wird festgehalten, dass ein Zwischenzeugnis die Arbeitgeberin gleich wie ein Schlusszeugnis bindet. Einem Zwischenzeugnis kann demnach nur dann ein verschlechtertes Schlusszeugnis folgen, wenn in der Zwischenzeit derart einschneidende Änderungen eingetreten sind, die eine erheblich schlechtere Beurteilung rechtfertigen (WYSS, a.a.O., Rz. 9.69; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N 5a; AGer-Z 2005 Nr. 11). Für das Eintreten solch erheblicher Änderungen ist die Arbeitgeberin behauptungs- und beweispflichtig (AGer-Z 2010 Nr. 10; AGer-Z 2005 Nr. 11). Die Arbeitnehmerin trägt dagegen die Behauptungs- und Beweislast für die ihren Formulierungsanträgen zugrunde liegenden Tatsachen (JANSSEN, a.a.O., S. 161).

3. Würdigung

3.1. Der Kläger fordert im dritten Absatz seines Arbeitszeugnisses die Änderung bzw. Ergänzung: "*Seine grossen Kenntnisse sowie auch [...]*" (RB Ziff. 2). Da die Beklagte bereits im vorherigen Satz geschrieben hat, dass der Kläger "*über ein fundiertes Fachwissen sowie umfangreiche Erfahrung*" hat (act. 5/7), ist die vom Kläger geforderte Ergänzung redundant. Die Formulierung liegt im Ermessen der Beklagten. Die Forderung betreffend die genannte Ergänzung ist somit abzuweisen.

3.2. Im gleichen (dritten) Absatz fordert der Kläger die Ergänzung, er habe sich in neuen Aufgabenstellungen "*schnell*" zurechtgefunden (RB Ziff. 2). Die Formulierung im von der Beklagten bereits ausgehändigten Arbeitszeugnis ("*[...] und fand sich in neuen Aufgabenstellungen zurecht*") (act. 5/7) entspricht bereits der Bewertung "gut" – auch ohne den Zusatz "*schnell*". Bereits im Zwischenzeugnis vom 7. Februar 2022 hat die Beklagte dies wie im Schlusszeugnis formuliert ohne den Zusatz "*schnell*" (vgl. act. 5/27). Angesichts dieser Sachlage hat der Kläger seine Forderung nicht hinreichend substantiiert dargelegt. Somit ist seine Forderung betreffend die genannte Ergänzung abzuweisen.

3.3. Im gleichen (dritten) Absatz, Ende des Absatzes, fordert der Kläger die Ergänzung, "*[...] und erbrachte so eine gute und konstante Leistung*" (RB Ziff. 2).

Diese Ergänzung hat der Kläger nicht weiter begründet. Die Forderung betreffend die genannte Ergänzung ist somit abzuweisen.

3.4. Im nächsten (vierten) Absatz fordert der Kläger die folgende Anpassung des Textes bzw. die Ergänzung: "A._____ *arbeitete selbständig, verantwortungsbewusst und engagierte sich sehr für sein Arbeitsgebiet. [...]*" (RB Ziff. 2), anstelle des folgenden Satzes im Schlusszeugnis: "Zudem zeigte A._____ *Initiative und Engagement. [...]*" (act. 5/7).

Im gleichen Absatz ist das Adjektiv "*selbständig*" bereits im ausgestellten Arbeitszeugnis erwähnt ("*[...] Entscheidungen traf er selbständig [...]*", act. 5/7). Die Forderung betreffend die Ergänzung "*selbständig*" ist deshalb aufgrund Wiederholung abzuweisen. Die Formulierung betreffend "*[...] engagierte sich [...]*" ist aufgrund der Formulierungshoheit der Beklagten abzuweisen, da bereits im Schlusszeugnis steht, dass der Kläger "*Engagement*" zeigte (act. 5/7).

Die geforderte Ergänzung betreffend das Adjektiv "*verantwortungsbewusst*" ist im Zwischenzeugnis im fünften Absatz zu finden ("*[...] Wir kennen Herrn A._____ als einen verantwortungsbewussten Mitarbeiter, [...]*", act. 5/27). Da die Redaktion Sache der Beklagten ist und die Leistung bzw. das Verhalten mit Verweis auf das bereits ausgeführte bzw. das nachfolgende insgesamt betrachtet im Schlusszeugnis als "gut" bewertet ist, ist die geforderte Formulierung abzuweisen.

3.5. Im gleichen (vierten) Absatz, letzter Satz, fordert der Kläger folgende Ergänzung: "*[...] Seine Leistungen waren jederzeit sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht gut.*" (RB Ziff. 2). Im Zwischenzeugnis hat die Beklagte sich diesbezüglich wie folgt geäußert: "*Durch seine Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit erzielt er eine einwandfreie Arbeitsqualität*" (act. 5/27). Dieser Satz fehlt im Schlusszeugnis des Klägers. Die Qualität der Arbeit des Klägers wurde im Zwischenzeugnis mit dem Adjektiv "*einwandfrei*", d.h. mit "sehr gut" bewertet. Der Kläger fordert für das Schlusszeugnis die Bewertung "gut" betreffend seine Arbeitsqualität. Die Beklagte ist beweispflichtig dafür, dass sich die Arbeitsqualität des Klägers nach der Ausstellung des Zwischenzeugnisses verschlechtert hat. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, dass sich das Schlusszeugnis bereits in detaillierter Form sowohl

zur Arbeitsqualität, zur Arbeitsquantität sowie auch zum Verhalten des Klägers detailliert äussere, wobei der Eindruck einer Gesamteinschätzung "gut" vermittelt werde. Das Schlusszeugnis sei vollständig (act. 8 Rz. 84). Auch wenn die Redaktion Sache der Beklagten ist, hat die Beklagte im Zwischenzeugnis sich doch zur Arbeitsqualität des Klägers klar geäussert und diese mit einem "sehr gut" bewertet. Dass sich die Arbeitsqualität des Klägers verschlechtert habe, hat sie nicht behauptet bzw. bewiesen. Somit ist die Forderung des Klägers betreffend die Formulierung im vierten Absatz des Rechtsbegehrens Ziff. 2, letzter Satz, gutzuheissen (*"Seine Leistungen waren jederzeit sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht gut."*).

3.6. Im nächsten (fünften) Absatz, erster Satz, fordert der Kläger die Ergänzung *"rechtzeitig"* im Satz des Schlusszeugnisses: *"A. _____ leitete wichtige Informationen [rechtzeitig] weiter [...]"* (RB Ziff. 2, act. 5/7). Der Kläger begründet seine Forderung damit, dass die Formulierung ohne Erwähnung von rechtzeitiger Weitergabe einen neutralen Leser aufhorchen lasse, so dass von einer bewussten Lücke oder Codierung ausgegangen werden müsse, was dem Kläger das wirtschaftliche Fortkommen erschwere (act. 1 Rz. 72). Der im Schlusszeugnis formulierte Satz ohne das Adjektiv *"rechtzeitig"* entspricht einer guten Bewertung und wurde im Zwischenzeugnis bereits so formuliert. Für die Behauptung des Klägers, dass der Satz ohne den geforderten Zusatz nicht wohlwollend bzw. codiert sei, ist er beweisbelastet. Die Behauptung des Klägers ist jedoch nicht hinreichend substantiiert. Somit ist die Forderung betreffend die genannte Ergänzung abzuweisen.

3.7. Im gleichen (fünften) Absatz fordert der Kläger folgende Formulierung: *"Er war kritik- und teamfähig und wirkte ausgeglichen bei unterschiedlichen Ansichten [...]"* (RB Ziff. 2). Im Schlusszeugnis steht an dieser Stelle: *"[...] Andere Meinungen sowie konstruktive Kritik akzeptierte er. Er war teamfähig und nahm bei Meinungsverschiedenheiten eine neutrale Haltung ein"* (act. 5/7). Im Schlusszeugnis wurde somit bereits in anderen Worten erwähnt, dass der Kläger kritik- und teamfähig ist; die Redaktion ist Sache der Beklagten. Gemäss dem Kläger sei die Formulierung, dass der Kläger bei Meinungsverschiedenheiten eine neutrale Haltung einnehme, nicht wohlwollend formuliert. Eine Begründung dafür legt er nicht dar. Es ist nicht

ersichtlich inwiefern diese Formulierung im Vergleich zur Formulierung im Schlusszeugnis, dass der Kläger bei Meinungsverschiedenheiten eine neutrale Haltung einnimmt, nicht wohlwollend formuliert sein soll. Die vom Kläger geforderte Formulierung ist somit abzuweisen.

3.8. Weiter fordert der Kläger im gleichen (fünften) Absatz folgende Ergänzung: *"Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Kunden und anderen Kommissionsmitglieder war jederzeit freundlich und korrekt"* (RB Ziff. 2, vgl. act. 5/7).

Der Kläger begründet seine Forderung damit, dass ein solcher Satz fehle und deshalb der Grundsatz der Vollständigkeit verletzt sei, was wiederum Auswirkungen auf das Fortkommen des Klägers auf dem Arbeitsmarkt habe und somit auch die Verpflichtung zum Wohlwollen der Arbeitgeberin verletze (act. 1 Rz. 77). Die Beklagte ist hingegen der Ansicht, dass das bestehende Arbeitszeugnis bereits im fünften Absatz eine Beurteilung des Verhaltens des Klägers gegenüber seinen Vorgesetzten und Mitarbeitenden enthalte. Es werde aus den bestehenden Formulierungen deutlich, dass der Kläger mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden interagiert habe (*"[...] andere Meinungen [...]"*, act. 5/7) und dass die diesbezüglichen Interaktionen bzw. das diesbezügliche Verhalten gesamthaft als gut beurteilt werde. Bezüglich dem Verhalten gegenüber Kunden sei anzumerken, dass der Kläger keine Kundenkontakte gehabt habe. Das Verhalten des Klägers gegenüber anderen Personalkommissionsmitgliedern könne sie nicht beurteilen, da sie keine Kenntnis von Sitzungen, Events etc. der Personalkommission habe (act. 8 Rz. 93). Der Kläger wendet dagegen ein, dass er zumindest in der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 unter Kommunikations- und Kontaktkompetenz, des Einfühlungsvermögens und der Kundenorientierung eine gute Bewertung erhalten habe, sowie ein "sehr gut" bezüglich des Auftretens und der Wirkung mit der Bemerkung "aufgestellt und freundlich" (act. 17 Rz. 101). Da betreffend das Verhalten des Klägers gegenüber den Personalkommissionsmitgliedern in den Sitzungen und Events keinerlei Indizien vorhanden seien, dass sein Verhalten nicht gut gewesen sei, habe die Beklagte unter dem Gesichtspunkt der Vollständigkeit und

des Wohlwollens eine gute Beurteilung des Verhaltens des Klägers auch gegenüber den andern Personalkommissionsmitglieder zu bestätigen (act. 17 Rz. 103).

In der Zielvereinbarung vom 4. Oktober 2022 wurde der Kläger wie von ihm behauptet unter Kommunikations- und Kontaktkompetenz, Einfühlungsvermögen und Kundenorientierung mit einem "gut" bewertet und einem "sehr gut" beim Auftreten und Wirkung (act. 5/29). Somit besteht ein Anspruch auf die vom Kläger geforderten Formulierung, welche einer "guten" Bewertung gleichkommt, jedoch ohne die Erwähnung "anderer Personalkommissionsmitglieder", da dies für die Gesamtbeurteilung des Klägers als Arbeitnehmer nicht von Bedeutung ist. Somit ist die vom Kläger geforderte Formulierung im fünften Absatz in angepasster Form wie folgt gutzuheissen: *"[...] Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden war jederzeit freundlich und korrekt"* (RB Ziff. 2).

3.9. Im letzten (sechsten) Absatz fordert der Kläger folgende Formulierung: "A._____ verlässt unser Unternehmen am [...]" (RB 2). Im Schlusszeugnis steht folgendes: *"Das Arbeitsverhältnis wurde per [...] aufgelöst"*. Der Kläger begründet seine Forderung nicht. Mangels Substantiierung, aber auch aufgrund des Grundsatzes, dass die Redaktion Sache der Beklagten ist, ist diese Forderung abzuweisen.

4. Fazit

Somit ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger ein neues, entsprechend der obigen Erwähnungen angepasstes (Schluss-)Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen. Folgende Ergänzungen sind in das Arbeitszeugnis aufzunehmen: vierter Absatz des Rechtsbegehrens Ziff. 2, letzter Satz betreffend: *"[...] Seine Leistungen waren jederzeit sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht gut."*, sowie fünfter Absatz des Rechtsbegehrens Ziff. 2, letzter Satz betreffend: *"[...] Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden war jederzeit freundlich und korrekt."* Im Übrigen ist das Rechtsbegehren Ziffer 2 abzuweisen.

V. Kosten- und Entschädigungsfolgen

- 1) Bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– sind arbeitsrechtliche Verfahren kostenlos (Art. 114 ZPO). Hingegen hat die unterliegende Partei der obsiegenden Partei eine Entschädigung zu bezahlen. Obsiegt keine Partei vollständig, regeln sich diese Entschädigungsfolgen nach Massgabe des beidseitigen Unterliegens bzw. Obsiegens (Art. 106 ZPO).
2. Bei einem Streitwert von Fr. 28'318.95 beträgt die Grundgebühr gemäss § 4 Abs. 1 AnwGebV Fr. 4'815.– (zuzüglich 8.1% MwSt.). Darin ist die Klagebegründung und die Teilnahme an der Hauptverhandlung enthalten (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Für die Erstattung der Replik bzw. Duplik anlässlich der Hauptverhandlung rechtfertigt sich in Anwendung von § 11 Abs. 2 AnwGebV ein Zuschlag von 10 %. Somit ergibt sich eine Parteientschädigung von Fr. 5'296.50.
3. Rechtsbegehren Ziff. 1 (mit einem Streitwert von Fr. 25'172.40) ist vollumfänglich abzuweisen. Betreffend Rechtsbegehren Ziff. 2 forderte der Kläger neun Ergänzungen des Arbeitszeugnisses, wovon zwei gutzuheissen sind. Bei einem Streitwert von Fr. 3'146.55 für die Zeugnisänderung gewinnt der Kläger zu 2/9, d.h. rund Fr. 700.–. In Anbetracht des Gesamtstreitwerts der Klage von Fr. 28'318.95 beträgt das Obsiegen des Klägers rund 2.5%. Die Beklagte fordert eine Parteientschädigung zuzüglich Mehrwertsteuer. Allerdings begründete sie nicht, weshalb Mehrwertsteuer zuzusprechen sein soll. Es ist davon auszugehen, dass sie – mindestens teilweise – zum Abzug der Vorsteuer berechtigt sein dürfte. Mehrwertsteuer ist ihr daher nicht zuzusprechen (Kreisschreiben der Verwaltungskommission des Obergerichts über die Mehrwertsteuer vom 17. Mai 2006; ZR 104 [2005] Nr. 76). Dies gilt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung auch, wenn die Gegenseite gegen den Antrag auf Zusprechung des Mehrwertsteuerzusatzes nicht opponiert (BGer Urteil 4A_552/2015 vom 25. Mai 2016 E. 4.5). Somit ist der Kläger zu verpflichten, der Beklagten eine auf 95% reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von rund Fr. 5'031.70 zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Rechtsbegehren Ziff. 1 wird abgewiesen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger innert 10 Tagen seit Rechtskraft des Urteils folgendes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen:

"Arbeitszeugnis

A._____, geboren am tt. Mai 1972, von C._____ war vom 1. September 2021 bis 30. April 2024 als Chauffeur zu 100% in unserem Unternehmen tätig. Seit dem Frühling 2022 war er zudem Mitglied der Personalkommission.

Das Aufgabengebiet von A._____ umfasste im Wesentlichen:

- Führen von Lastwagen zur Belieferung der Verkaufsstellen
- Be- und Entladen der Fahrzeuge
- Sicherung der Ladung
- Bedienung der Kühlgeräte
- Überprüfung der Betriebssicherheit und Fahrbereitschaft
- Pflege und Reinigung des Fahrzeuges
- Erledigung kleiner Wartungsarbeiten

A._____ verfügt über ein fundiertes Fachwissen sowie umfangreiche Erfahrung in seinem Tätigkeitsbereich. Neu erworbenes Wissen setzte er erfolgreich in die Praxis um und fand sich in neuen Aufgabenstellungen zurecht. Mit der üblichen Software in seinem Bereich war er schnell vertraut und setzte diese sinnvoll ein. Auch bei grossen Anforderungen arbeitete er gleichmässig sowie ausdauernd.

Zudem zeigte A._____ Initiative und Engagement. An veränderte Situationen konnte er sich gut anpassen und reagierte auch unter belastenden Umständen ruhig wie auch sicher. Entscheidungen traf er selbstständig mit viel Sachkenntnis. Seine Leistungen waren jederzeit sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht gut.

A._____ leitete wichtige Informationen weiter und bezog Vorgesetzte bei Bedarf mit ein. Andere Meinungen sowie konstruktive Kritik akzeptierte er. Er war teamfähig und nahm bei Meinungsverschiedenheiten eine neutrale Haltung ein. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Kunden war jederzeit freundlich und korrekt.

Das Arbeitsverhältnis wurde per 30. April 2024 aufgelöst. Wir danken A._____ für seine Mitarbeit und wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.

B._____ Genossenschaft

[Unterschrift]

[Unterschrift]

D._____

E._____

Leiter Transport Logistik

HR Business Partner"

Im Übrigen wird das Rechtsbegehren Ziff. 2 abgewiesen.

3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 5'031.70 zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde.
6. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 9. April 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
1. Abteilung

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. H. Dedovic

Dr. iur. A. Sang Bastian

versandt am: