

# Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



---

Geschäfts-Nr.: LA150017-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende, Oberrichterin Dr. D. Scherrer und Oberrichter Dr. M. Kriech sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. E. Iseli

## Urteil vom 29. Mai 2015

in Sachen

**A.** \_\_\_\_\_,

Kläger, Widerbeklagter und Berufungskläger

gegen

**B.** \_\_\_\_\_ AG,

Beklagte, Widerklägerin und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X. \_\_\_\_\_

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich,  
1. Abteilung, vom 12. März 2015 (AH140079-L)**

**Rechtsbegehren:**

(Urk. 1 S. 8, Urk. 17/1 und Prot. I S. 5 und 44 sinngemäss)

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ausstehenden Lohn von Fr. 605.70 zzgl. Zins zu 5 % seit 1. Dezember 2013 zu bezahlen;
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung von Fr. 14'781.– zzgl. Zins zu 5 % seit 1. Dezember 2013 zu bezahlen;
3. Das Arbeitszeugnis vom 30. November 2013 und das Zwischenzeugnis seien abzuändern bzw. durch folgende Fassung zu ersetzen:

" Herr A.\_\_\_\_\_, geboren am tt. Januar 1975, von C.\_\_\_\_ (GR), war vom 01. Mai 2013 bis 30. November 2013 als Sicherheitsangestellter in einem 100%-Pensum für unser Unternehmen tätig. Zu seinen Tätigkeiten gehörten:

- Objektschutzdienste mit Zutrittskontrollen, Logendiensten und Innen- und Aussenkontrollrundgängen bei einem sehr anspruchsvollen internationalen IT-Konzern mit Hauptsprache Englisch
- Bewachungsdienste
- Ordnungsdienste mit Kontrollen auf Gemeindegebieten und Privatgrundstücken, jeweils routinemässig oder auch während Veranstaltungen
- Personenschutzdienste
- Personen- und Handgepäckkontrollen
- Spezialdienste
- Allgemeine Sicherheitsaufgaben in Uniform oder im Anzug

Herr A.\_\_\_\_\_ hat sich auch dank seiner mehrjährigen Erfahrung als Fachmann für Sicherheit und Bewachung sehr schnell in die verschiedenen Arbeitsgebiete eingearbeitet. Wir haben ihn als äusserst zuverlässigen, sehr erfahrenen, sehr dienstleistungsorientierten, sehr verantwortungs- und pflichtbewussten Mitarbeiter kennengelernt, welcher mit grosser Motivation und sehr grossem Know-How glänzte. Dank seiner sehr guten Auffassungsgabe und seiner grossen Erfahrung in den Bereichen Sicherheit, Technik und Brandschutz konnte Herr A.\_\_\_\_\_ mehrere unserer Sicherheitsprozesse stark verbessern und so die Sicherheit unserer Kunden deutlich erhöhen. Herr A.\_\_\_\_\_ glänzte auch mit ausgeprägten Fremdsprachenkenntnissen. Neben Deutsch setzte er auch Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Portugiesisch sehr erfolgreich für unser Unternehmen ein. Hervorheben möchten wir auch, dass Herr A.\_\_\_\_\_ dank seinen technischen und handwerklichen Fähigkeiten in der Lage war selbständig

eine dringend benötigte Sicherheits-Infrastruktur nach Mass zu erbauen und bei unserem Kunden einzubauen. Herr A. \_\_\_\_\_ hat nicht zuletzt auch unseren jüngeren Sicherheitsmitarbeitern und Mitarbeiterinnen viel Know-How weitergegeben und gegenüber unserem Unternehmen auf Anfrage sehr grosse Flexibilität gezeigt. Herr A. \_\_\_\_\_ führte alle ihm übertragenen Aufgaben jederzeit zu unserer vollsten Zufriedenheit aus und auch das Auftreten gegenüber Kunden, Mitarbeitern und Vorgesetzten war jederzeit freundlich und korrekt. Zusammenfassend erfährt Herr A. \_\_\_\_\_ eine sehr gute Gesamtbeurteilung.

Herr A. \_\_\_\_\_ hat während seiner Anstellung bei unserem Unternehmen folgende Weiterbildungen erfolgreich absolviert und mit folgenden Systemen gearbeitet:

Ausbildungen:

- interne ...-Grundausbildung (1 von 3 Modulen)
- EKAS-Ausbildung (Lernmodule 1 bis 4)
- Ausbildungsmodul Integrale Sicherheit

Systeme:

- Funkgeräte
- VoIP-Telefonie
- Metalldetektoren
- 3 Verschiedene CCTV-Überwachungssysteme
- Zutrittskontrollsystem
- Überfallmeldeanlagen
- Einbruchmeldeanlagen
- Brandmeldeanlagen
- Evakuationsystemen
- Hausleitsystemen
- Gasmeldeanlagen
- Allgemeine Haustechnik wie Heizungs-, Lüftungs-, Klima-, Wasser- und Elektroanlagen"

**Widerklagebegehren:**

(Urk. 18 S. 2)

- "1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen;
2. Der Kläger sei widerklageweise zu verpflichten, der Beklagten CHF 600.– zzgl. Zins zu 5% seit dem 13. März 2014 als vertragsgemässe Rückerstattung von Ausbildungskosten zu bezahlen;

3. Dem Kläger sei gestützt auf Art. 28a Abs. 1 ZGB vorsorglich zu verbieten, sich direkt oder indirekt gegenüber Drittpersonen in rufschädigender Weise über die B. \_\_\_\_\_ AG oder deren geschäftsführenden Organe zu äussern, insbesondere dahingehend, als dass die Vorgenannten gegen den Gesamtarbeitsvertrag oder gegen das Arbeitsgesetz verstossen würden, unter Androhung der Bestrafung nach Art. 292 StGB im Unterlassungsfall.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. Mehrwertsteuerzusatz zu Lasten des Klägers."

**Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 12. März 2015:**

(Urk. 53)

1. Die Beklagte und Widerklägerin wird verpflichtet, dem Kläger und Widerbeklagten Fr. 349.75 netto zuzüglich 5% Zins seit 1. Dezember 2013 zu bezahlen.
2. Die Beklagte und Widerklägerin wird verpflichtet, dem Kläger und Widerbeklagten Fr. 4'970.– (brutto=netto) zuzüglich 5% Zins seit 1. Dezember 2013 zu bezahlen.
3. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
4. Die Widerklage wird abgewiesen.
5. Die Beklagte und Widerklägerin wird verpflichtet, dem Kläger und Widerbeklagten ein neues, wie folgt abgeändertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen:

ARBEITSZEUGNIS

(aktuelles Datum)

Herr A. \_\_\_\_\_, geboren am tt. Januar 1975, von C. \_\_\_\_\_ (GR), war vom 01. Mai 2013 bis 30. November 2013 als Sicherheitsangestellter A2 mit einem ca. 87%-Pensum für unser Unternehmen tätig. Herr A. \_\_\_\_\_ arbeitete dabei grösstenteils im Schichtdienst. Zu seinen Tätigkeiten gehörten:

- Objektschutz bei einem internationalen Konzern mit Hauptsprache Englisch (Zutrittskontrollen, Logendienst, Kontrollrundgänge, Erstintervention)
- Ordnungsdienste mit Kontrollen auf Gemeindegebieten
- Ordnungsdienste bei Veranstaltungen und Anlassdienste
- Unbewaffneter Schutz von diversen Objekten und Personen
- Personen- und Handgepäckkontrollen
- Spezialdienste
- Allgemeine Bewachungsaufgaben in Uniform und Anzug
- Bedienung verschiedener Sicherheitssysteme

Herr A.\_\_\_\_\_ hatte sich sehr schnell in die verschiedenen Arbeitsgebiete eingearbeitet. Wir kennen ihn als sehr zuverlässigen, dienstleistungsorientierten, verantwortungs- und pflichtbewussten Mitarbeiter mit hoher Flexibilität und Einsatzbereitschaft. Hervorheben möchten wir seine guten Fremdsprachenkenntnisse, namentlich seine Englischkenntnisse, welche er bei einem Internationalen Kunden von uns täglich anwenden konnte. Auch seine Französischkenntnisse konnte er bei uns einsetzen. Aufgrund seiner guten Auffassungsgabe und Fachkenntnisse konnten bei einem Kunden auch diverse Sicherheitsprozesse verbessert werden. Er führte die Ihm übertragenen Sicherheitsaufgaben jeweils selbständig und zu unserer vollen Zufriedenheit aus.

Bisher hat er in unserem Unternehmen folgende Weiterbildungen/Trainings erfolgreich abgeschlossen:

- 1 von 3 Grundausbildungsmodulen
- EKAS Lernmodule 1-4
- Modul Integrale Sicherheit

Das Auftreten gegenüber Kunden und Mitarbeitenden war jederzeit freundlich und korrekt. Das Auftreten gegenüber Vorgesetzten war korrekt.

Herr A.\_\_\_\_\_ hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Geheimhaltungspflicht sowie das Berufsgeheimnis zu wahren.

6. Es werden keine Kosten erhoben.
7. Der Kläger und Widerbeklagte wird verpflichtet, der Beklagten und Widerklägerin eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 4'600.– (inkl. MwSt) zu bezahlen.
8. Vom Verzicht des Klägers und Widerbeklagten auf Parteientschädigung wird Vormerk genommen.
9. (Mitteilung)
10. (Berufung)

### **Berufungsanträge:**

des Berufungsklägers (Urk. 52 S. 2):

- "1. Im Urteil bzw. dem verfügten Arbeitszeugnis soll der unzutreffende Beschäftigungsgrad von "ca. 87%" durch den wahren Beschäftigungsgrad (mutmasslich 100 %) ersetzt werden und entsprechend im verfügten Arbeitszeugnis wiedergegeben werden.

2. Alle Kosten- und Entschädigungsfolgen aller Verfahren sollen zu Lasten der Beklagten gehen.
3. Die hier nicht gerügten Teile des Urteils sollen ohne Verzögerung Rechtskraft erlangen."

### **Erwägungen:**

#### **I.**

1. Der Kläger und Berufungskläger (fortan: Kläger) war seit dem 1. Mai 2013 bei der Beklagten und Berufungsbeklagten (fortan: Beklagte) als Sicherheitsangestellter tätig. Am 29. August 2013 kündigte die Beklagte dem Kläger ordentlich per 30. November 2013 (Urk. 6/5.111).

2. Am 28. Mai 2014 ging die vom Kläger gegen die Beklagte erhobene arbeitsrechtliche Klage bei der Vorinstanz unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise 1 und 2, vom 14. März 2014 ein (Urk. 1 und 3). Der Kläger verlangte eine Entschädigung von drei durchschnittlichen Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung. Zudem forderte er eine Lohnnachzahlung sowie eine Änderung des Arbeits- und Zwischenzeugnisses. Die Beklagte beantragte die Abweisung der Klage und forderte mit ihrer Widerklage die Bezahlung von Ausbildungskosten (Urk. 53 S. 4). Für den Verlauf des vorinstanzlichen Verfahrens kann auf die Erwägungen im angefochtenen Entscheid verwiesen werden (Urk. 53 S. 5). Am 12. März 2015 hiess die Vorinstanz die Klage teilweise gut und fällte das eingangs erwähnte Urteil (Urk. 53).

3. Mit Eingabe vom 30. April 2015 erhob der Kläger rechtzeitig Berufung gegen das Urteil der Vorinstanz vom 12. März 2015 (Urk. 52). Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen. Da sich die Berufung sogleich als offensichtlich unbegründet erweist, kann auf die Einholung einer Berufungsantwort der Gegenpartei verzichtet werden (Art. 312 Abs. 1 ZPO).

4. Die Beklagte hatte gegen das Urteil vom 12. März 2015 bereits am 16. April 2015 Berufung erhoben; sie will damit die vollumfängliche Aufhebung der

Dispositiv-Ziffer 2 des angefochtenen Urteils (Entschädigungszahlung an den Kläger über Fr. 4'970.– zzgl. 5 % Zins seit 1. Dezember 2013 betreffend missbräuchliche Kündigung) und die vollumfängliche Abweisung der Klage mit Bezug auf die Missbräuchlichkeit der Kündigung erreichen. Jenes Berufungsverfahren wird hierorts unter der Geschäftsnummer LA150015 geführt; es ist noch nicht spruchreif. Über eine allfällige Teilrechtskraft wird in jenem Verfahren zu befinden sein. Mit der vorliegenden Berufung des Klägers werden Dispositivziffer 5 (Arbeitszeugnis) sowie Dispositivziffer 7 (Parteientschädigung) angefochten (Urk. 52 S. 2)

## II.

1. Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 30'000.–, womit das vereinfachte Verfahren zur Anwendung gelangt (Art. 243 Abs. 1 ZPO). In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– stellt das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen fest, d.h. es gelangt der sog. abgeschwächte Untersuchungsgrundsatz zur Anwendung (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO).

2. In der Berufungsschrift sind die Behauptungen in analoger Anwendung von Art. 221 ZPO bestimmt und vollständig aufzustellen. Zudem muss sie – im Gegensatz zur Klageschrift – nicht nur eine tatsächliche, sondern auch eine rechtliche Begründung enthalten. Zwar prüft die Berufungsinstanz nicht nur die geltend gemachten Rügen (Rügeprinzip). Der Berufungskläger hat sich aber mit den Entscheidungsgründen im angefochtenen Entscheid auseinanderzusetzen; das Gericht muss den angefochtenen Entscheid nicht von sich aus auf Mängel untersuchen, es sei denn, der Sachverhalt sei geradezu willkürlich festgestellt oder das Recht sei geradezu willkürlich angewandt worden (BGE 138 III 213, E. 2.3; BGer 4A\_659/2011 vom 7. Dezember 2011, E. 3; Reetz/Theiler, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 311 N 36; Hungerbühler, DIKE-Komm-ZPO, Art. 311 N 10 ff.). Werden keine oder nur ungenügende Berufungsanträge gestellt oder werden diese nicht begründet, ist auf die Berufung nicht einzutreten. Mit der Berufungsschrift sind konkrete und klare Berufungsanträge zu stellen. Es ist mit ihnen bestimmt zu erklären, welche Änderungen im Dispositiv des angefochtenen Urteils verlangt werden. Die Berufungsanträge sind

so zu formulieren, dass sie bei Gutheissung zum Urteil erhoben werden können (Hungerbühler, a.a.O., Art. 311 ZPO N 14; Reetz/Theiler, a.a.O., Art. 311 N 34). Im Falle von Geldforderungen sind die Anträge sodann zu beziffern (BGE 137 III 617 E. 4.3 mit Hinweisen). Auf eine Berufung mit einem formal mangelhaften Rechtsbegehren ist ausnahmsweise einzutreten, wenn sich aus der Begründung, allenfalls in Verbindung mit dem angefochtenen Entscheid, ergibt, was der Berufungskläger in der Sache verlangt bzw. welcher Geldbetrag zuzusprechen ist. Entsprechend sind Rechtsbegehren im Lichte der Begründung auszulegen (BGE 137 III 617 E. 6.2). Eine in der Substanz mangelhafte Begründung kann zur Abweisung der Berufung führen (vgl. zum Ganzen Reetz/Theiler, a.a.O., Art. 311 N 12, N 33-38).

3. Die Vorinstanz erwog zu dem im Arbeitszeugnis ausgewiesenen Beschäftigungsgrad des Klägers, er habe beantragt, dass der Beschäftigungsgrad geändert werde, und habe zunächst die Auffassung vertreten, es müsse die Formulierung "über 87 %" oder "bis zu 93 %" sein. Danach habe er beantragt, es solle ein "100 % Pensum" bzw. "101 % Pensum" formuliert werden (Urk. 7, Urk. 17/1/20.1, Prot. I S. 77). Die Beklagte sei mit der Formulierung, dass der Kläger mit einem Pensum von "ca. 87 %" gearbeitet habe, einverstanden (Prot. I S. 102).

Aus den Lohnabrechnungen und Stundennachweisen ergebe sich, dass das Arbeitspensum des Klägers schwankend gewesen sei (Urk. 19/23+24). Das Errechnen eines exakten Pensums erweise sich einerseits als schwierig, wie die verschiedenen Anträge des Klägers zeigten. Andererseits sei es genügend, das ungefähre Durchschnittspensum anzugeben, damit sich ein künftiger Arbeitgeber ein Bild vom Umfang der Tätigkeit des Klägers machen könne. Nachdem sich der Kläger auf ein Stelleninserat von 80 bis 100 % beworben habe, habe sich sein Arbeitspensum auch in dieser Grössenordnung bewegt. Die von der Beklagten vorgeschlagene Formulierung "ca. 87 %" decke sich vom Pensum her mit einem der zahlreichen Anträge des Klägers und sei deshalb zu übernehmen (Urk. 53 S. 32 E. 2.3.).

4. Bereits hier ist festzuhalten, dass die Berufungsbegründung des Klägers den Anforderung an eine Berufungsbegründung mehrheitlich nicht zu genügen vermag. Soweit sich der Kläger mit den Erwägungen des angefochtenen Entscheides auseinandersetzt, ist darauf im folgenden einzugehen:

4.1. Der Kläger rügt, dass im Arbeitszeugnis ein Beschäftigungsgrad von 87 % statt der von ihm angebehrten 100 % aufgenommen worden sei. Er habe mehrmals diesbezügliche Aussagen gemacht, dem Gericht Zeugen angeboten und folgende Beweismittel eingereicht: Seiten 170 bis 177 (Urk. 39/2) = "Handschriftliche Korrekturen zu den mutmasslich unrechtmässigen und irreführenden Stundenabrechnungen welche die Beklagte vorher mutmasslich wider besseren Wissens als Beweismittel eingereicht hatte"; Seiten 226 bis 228 (Urk. 42/1) = "Brief der ... wo sie die Beklagte unter anderem wegen Ihrer mutmasslich unrechtmässigen Stundenabrechnungen und falscher Angabe des Beschäftigungsgrades kritisiert"; Seite 225 (Urk. 42/2) = "Klägerische Stellungnahme zum unrechtmässigen und irreführenden Beweismittel 52, welches die Beklagte kurz zuvor mutmasslich wider besseren Wissens in's Recht eingereicht hatte". Zudem bringt der Kläger vor, dass das Beweismittel 52 "wohl" gegen zwingendes Recht verstosse. Dies habe er der Vorinstanz in einem Schreiben vom 2. März 2015 auch mitgeteilt (Urk. 41). Er hält daran fest, dass die Stundenaufstellung der Beklagten falsch sei (Urk. 52 S. 2 f.).

Der Kläger setzt sich mit der Hauptargumentation der Vorinstanz nicht auseinander, wonach es genüge, das ungefähre Durchschnittspensum in einem Arbeitszeugnis anzugeben, damit sich ein künftiger Arbeitgeber ein Bild vom Umfang der Tätigkeit des Klägers machen könne; diese Überlegung erweist sich aber als Grundlage dafür, dass das Arbeitsgericht das – auch aufgrund der diffusen Behauptungen des Klägers – schwierig zu errechnende Arbeitspensum nicht genauer ermittelte. Immerhin wird mit der Begründung der Berufungsschrift der ungenaue Berufungsantrag präzisiert: der Kläger möchte im Arbeitszeugnis ein Arbeitspensum von 100 % festgehalten haben (Urk. 52 S. 2 ff.). Der Kläger führt nicht aus, woraus er schliesst, dass die Vorinstanz die oben erwähnten Beweismittel nicht berücksichtigt haben soll. Die Vorinstanz berief sich zur Ermittlung des

Arbeitspensums auf Urk. 19/23+24 (Urk. 53 S. 32). Der Kläger macht zumindest sinngemäss geltend, die Urk. 39/2 sowie Urk. 41 und Urk. 42/1+2 seien von der Vorinstanz nicht beachtet worden. Er macht aber nicht geltend, wie das angebliche 100 %-Pensum gestützt auf die erwähnten Urkunden zustande kommen bzw. errechnet werden soll. Es ist ebenso wenig nachvollziehbar, weshalb die vom Kläger handschriftlich korrigierten Stundenzahlen richtig sein sollen (Urk. 39/2) bzw. wie er diese Korrekturen herleitet. Auch aus dem Begleitschreiben vom 2. März 2015 (Urk. 41) und den damit nachgereichten Urkunden 42/1+2 geht Entsprechendes nicht hervor. Schliesslich zeigt auch die unangefochtene Dispositivziffer 1 des vorinstanzlichen Entscheides, womit die Beklagte zur Bezahlung von noch offenem Lohn im Betrag von insgesamt Fr. 349.75 netto verpflichtet wurde (Urk. 53 S. 23 bis 28 und 36), dass die Lohnabrechnungen der Beklagten höchstens in geringfügigem Masse ein zu tiefes Arbeitspensum des Klägers aufweisen. Damit erweist sich diese Rüge des Klägers als unbegründet.

4.2. Weiter beanstandet der Kläger, die Vorinstanz habe sich mit einer alten und bekanntermassen überholten unzutreffenden Angabe zufriedengegeben, welche auch noch dem Rechtsbegehren des Klägers widerspreche. Zudem berufe sich das Gericht auf ein nicht mehr aktuelles Beweismittel. Ab Beginn des Arbeitsgerichtsverfahren habe er immer einen Beschäftigungsgrad von 100 % oder mehr geltend gemacht. Tatsächlich dürfte der Beschäftigungsgrad unter Berücksichtigung der Angaben im vorliegenden Gerichtsurteil ganz genau 100,13 % betragen (Urk. 52 S. 3).

Der Kläger begründet nicht, mit welchen überholten und unzutreffenden Angaben sich die Vorinstanz zufriedengegeben hat, und genügt damit auch hier seiner Substantiierungspflicht nicht. Falls er sich damit auf die Nichtberücksichtigung von Urk. 39/2, Urk. 41 und Urk. 42/1+2 berufen wollte, kann auf die obigen Erwägungen (E. 4.1) verwiesen werden. Es trifft im Übrigen nicht zu, dass der Kläger von Beginn des Prozesses an geltend machte, zu 100 % bei der Beklagten angestellt gewesen zu sein. In seiner Klageschrift macht er ein Pensum von 92 % geltend (Urk. 1 S. 7), bzw. aus einer "Liste von Arbeitszeugnis-Korrekturwünschen vom Kläger an die Beklagte" geht hervor, dass er im Arbeitszeugnis ein Pensum

von 85 % bzw. "mit allen Zeitzuschlägen über 87 % und je nach Gesetzeslage bis zu 93 %" ausgewiesen haben wollte (Urk. 7). Auch wenn der Kläger schliesslich die Bestätigung eines Pensums von 100 % im Arbeitszeugnis forderte und dies auch heute wieder tut, so kommt er – wie bereits erwähnt – seiner Obliegenheit nicht nach, substantiiert zu behaupten, gestützt auf welche Fakten er die Berechnung eines Pensum von 100 % ableitet. Der Kläger ist darauf hinzuweisen, dass das Gericht auch bei Massgeblichkeit des abgeschwächten Untersuchungsgrundsatzes nicht verpflichtet ist, das Beweisverfahren beliebig auszudehnen oder alle möglichen Beweise abzunehmen. Es muss auch nicht die Akten durchsuchen, um herauszufinden, ob sich allenfalls Argumente für den jeweiligen Standpunkt der Parteien finden liessen. Die Parteien können beim Gericht somit nicht einfach kommentarlos eine Unzahl von Beweismitteln einreichen, in der Hoffnung, dieses werde selbst die notwendigen Schlussfolgerungen ziehen (BK ZPO II-Killias, Art. 247 N 33; Hauck, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 247 N 33 f; BGE 125 III 231 E. 4; BGer 5C.134/2004 vom 1. Oktober 2004, E. 2.2).

4.3. Zusätzlich moniert der Kläger, die Verwendung der Worte "ca. 87%" sei irreführend, da es sich trotz dem Wort "ca." um keine runde Zahl handle und deshalb fälschlicherweise suggeriere, sie sei auf 2 bis 3 % genau (Urk. 52 S. 3 f.).

Der Kläger erklärt nicht, welches Arbeitspensum (z.B. 85 % oder 90 %) er für den Fall fordert, dass nicht von einem 100 %-Arbeitspensum ausgegangen wird. Im Übrigen war es der Kläger selber, der mit seinen Rechtsbegehren und Ausführungen kein auf fünf oder zehn Prozent gerundetes Arbeitspensum verlangte (s. E. 3 oben). Damit braucht auf diese Rüge nicht weiter eingegangen zu werden.

4.4. Die Ausführungen des Klägers unter Ziff. 1.3 seiner Berufungsschrift, wonach die Beklagte unrechtmässig die obligatorischen Zeitzuschläge von 10 % für Nacht- und Sonntagsarbeit in reine Geldzuschläge umgewandelt habe (Urk. 52 S. 4), sind für die hier zu beurteilende Frage irrelevant. Ein Zeitzuschlag von 10 % ist für die Frage der Kompensation relevant, nicht aber für die Frage des effektiven Arbeitspensums, welches im Arbeitszeugnis aufzuführen ist.

4.5. Schliesslich stellt sich der Kläger auch gegen die Kostenaufgabe an ihn, indem er der Ansicht ist, die Beklagte habe den Aufwand verursacht und solle damit auch die Kosten tragen (Urk. 52 S. 4 f.).

Die Verteilung der Prozesskosten richtet sich nach Obsiegen und Unterliegen (Art. 106 ZPO). In Bezug auf die missbräuchliche Kündigung verlangte der Kläger drei Monatslöhne, erhielt aber nur einen; damit ist er zu 2/3 unterlegen (Dieser Punkt ist Gegenstand der separat zu beurteilenden Berufung mit der Geschäfts-Nr. LA150015.). Hinsichtlich des Zeugnisses kam es teilweise zu einem Vergleich, teilweise ist der Kläger unterlegen. Die Berufung des Klägers betreffend das Arbeitszeugnis bleibt nach dem oben Ausgeführten erfolglos und fordert demgemäss keine andere Kostenaufteilung. Der Kläger setzt sich mit den diesbezüglichen Erwägungen der Vorinstanz nicht auseinander. Damit genügt er auch in diesem Punkt seiner Begründungspflicht nicht. Es drängt sich – unter Vorbehalt eines anderen Verhältnisses von Obsiegen und Unterliegen nach Beurteilung der Parallelberufung mit der Geschäfts-Nr. LA150015 – kein anderer Kostenentscheid auf.

5. Zusammenfassend erweist sich die Berufung des Klägers als unbegründet, soweit überhaupt auf sie eingetreten werden kann.

### III.

1. Für das Berufungsverfahren beträgt der Streitwert Fr. 9'570.– (Arbeitszeugnis Fr. 4'970.–, Parteientschädigung Fr. 4'600.–; der Streitwert eines Arbeitszeugnisses entspricht gemäss zürcherischer Praxis grundsätzlich einem Monatslohn, vorliegend mithin Fr. 4'970.–; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, Art. 330a N 6 mit Hinweisen). Das Berufungsverfahren ist kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).

2. Für das Berufungsverfahren hat der Kläger zufolge des Unterliegens keinen Anspruch auf eine Entschädigung; der Beklagten erwuchs kein Aufwand. Demgemäss sind für das Berufungsverfahren keine Parteientschädigungen zuzusprechen (Art. 95 Abs. 3 ZPO, Art. 106 Abs. 1 ZPO).

**Es wird erkannt:**

1. Die Berufung wird abgewiesen und Dispositivziffer 5 des Urteils des Arbeitsgerichtes Zürich, 1. Abteilung, vom 12. März 2015 bestätigt.
2. Für das Berufungsverfahren werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Für das Berufungsverfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Beklagte unter Beilage eines Doppels von Urk. 52, und an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein, sowie in die Akten des Berufungsverfahrens LA150015-O.

Die vorinstanzlichen Akten gehen zu den Akten des Berufungsverfahrens LA150015-O.

5. Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 9'570.–.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 29. Mai 2015

Obergericht des Kantons Zürich  
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. E. Iseli

versandt am:  
mc