

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: RA190018-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende, Oberrichter
lic. iur. M. Spahn und Oberrichter lic. iur. A. Huizinga sowie
Gerichtsschreiberin lic. iur. S. Notz

Urteil vom 16. Oktober 2019

in Sachen

A._____,

Kläger und Beschwerdeführer

gegen

B._____ AG,

Beklagte und Beschwerdegegnerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Beschwerde gegen eine Verfügung des Einzelgerichts am Arbeitsgericht

Bülach vom 14. Juni 2019 (AH180068-C)

Erwägungen:

I.

1. Der Kläger und Beschwerdeführer (fortan Kläger) stand ab Februar 2008 mit der Beklagten und Beschwerdegegnerin (fortan Beklagte) in einem Arbeitsverhältnis. Am 16. Januar 2018 verwarnte die Beklagte den Kläger (Urk. 9/6). Am 27. März 2018 wurde dem Kläger auf Ende Juni 2018 gekündigt, und er wurde gleichentags freigestellt (Urk. 9/9, 9/10). Der Kläger erachtet die Kündigung als nicht rechtsgültig unterzeichnet und das Arbeitsverhältnis als nicht per 30. Juni 2018 beendet (Prot. I S. 5 f.). Am 21. September 2018 sprach die Beklagte vorsorglich eine zweite Kündigung per Ende Dezember 2018 aus. Für den Kläger ist wiederum unklar, ob diese Kündigung rechtsgültig unterzeichnet ist. Die Beklagte vertritt den Standpunkt, dass sie dem Kläger frist- und formgültig per 30. Juni 2018 gekündigt hat (Urk. 8 S. 6). Sie stellte ihm sodann ein Schlusszeugnis, datierend vom 30. Juni 2018, zu (Urk. 3/8).

2. Mit Eingabe vom 12. Dezember 2018 reichte der Kläger bei der Vorinstanz eine Zeugnisklage mit dem folgenden Rechtsbegehren ein (Urk. 2 sinngemäss):

"Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger das folgende, rechtsgültig unterzeichnete, auf den 28. Februar 2018 datierte Zwischenzeugnis auszustellen, das den Kläger hinsichtlich seines Verhaltens und seiner Leistungen zwischen dem 1. Dezember 2015 und dem 28. Februar 2018 als guten Arbeitnehmer ausweist:

'Zwischenzeugnis

Herr A._____, geboren am tt. Dezember 1956, von C._____, Master of Arts ..., arbeitet seit 16. Juli 2008 als Spezialist für komplexe Personenschäden Haftpflicht in unserem Unternehmen.

A._____ hat aufgrund einer internen Umstrukturierung der Bearbeitung von Auslandschäden auf den 1. Mai 2016 von der Abteilung Auslandschaden in die Abteilung Personenschaden Haft Komplex gewechselt. Für die Zeit bis zum 30. November 2015 verweisen wir auf die bis dahin ausgestellten Zwischenzeugnisse.

Sein Aufgabenbereich umfasst bereits seit dem 1. Dezember 2015 im Wesentlichen:

- Beurteilung von Deckungs- und Haftfragen

- Aussergerichtliche Schadenabwicklung von Verkehrsunfällen mit Auslandbezug
- Koordination und Fallbegleitung in Zusammenarbeit mit ausländischen Schadenregulierern
- Bearbeitung komplexer Personenschäden der Vermögensversicherung (Haftpflicht) und Personenversicherung (Autoinsassenunfall) nach Schweizer Recht
- Erkennen von Rehabilitationspotential, Prüfung medizinischer Fragen in Zusammenarbeit mit den beratenden Ärzten und Auftragserteilung für medizinische Begutachtungen
- Verhandlungen mit Anspruchstellern, Rechtsanwälten und Versicherungsträgern
- Erkennen und Bearbeitung von Fällen mit dem Anschein betrügerischer Anspruchsbegründung

Herr A. _____ besitzt umfangreiche Fach- und Branchenkenntnisse, grosse Erfahrung in der Bearbeitung von komplexen Personenschäden mit Auslandbezug und sehr gute Fremdsprachenkenntnisse in Englisch, Französisch, Italienisch und Spanisch. Besonders geschätzt haben wir sein umfangreiches Wissen im internationalen Privatrecht sowie sein Netzwerk von ausländischen Kooperationspartnern, so dass immer wieder gewinnbringende Lösungen erzielt werden konnten.

Wir kennen Herrn A. _____ als einsatzfreudigen, selbständig arbeitenden und kompetenten Mitarbeiter, welcher seinen Tätigkeitsbereich systematisch plant und organisiert. Herr A. _____ erfüllt seine Aufgaben sorgfältig und genau. In hektischen Situationen behält er stets die Übersicht und erzielt auch unter hohem Druck sehr gute Resultate. Herr A. _____ ist offen gegenüber neuen Vorhaben und Projekten und stellt sich rasch auf Veränderungen ein. Die Anliegen der internen sowie externen Kunden nimmt er sehr ernst, erkennt deren Bedürfnisse, zeigt grossen Einsatz und erledigt rasch die Aufträge.

In persönlicher Hinsicht können wir Herrn A. _____ ein sehr gutes Zeugnis ausstellen. Wir kennen ihn als initiativen, interessierten und vertrauenswürdigen Mitarbeiter. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden und Partnern ist stets freundlich und korrekt. Dank seiner innovativen Ideen und seinem Verantwortungsbewusstsein ist er ein anerkannter Ansprechpartner für sowohl interne als auch externe Kunden.

Dieses Zwischenzeugnis wird auf Wunsch von Herrn A. _____ ausgestellt. Wir danken ihm für die wertvolle Mitarbeit sowie die sehr guten Leistungen.

(rechtgültige Unterzeichnung)

D. _____, 28. Februar 2018' "

Am 4. März 2019 fand die Hauptverhandlung statt (Prot. I S. 3 ff.). Mit Schreiben vom 14. April 2014 ersuchte der Kläger um Zustellung des

Verhandlungsprotokolls sowie um Mitteilung zum weiteren Vorgehen. Weiter reichte er diverse Unterlagen ein und beantragte, diese als echte Noven zu berücksichtigen (Urk. 13). Mit Schreiben vom 2. Mai 2019 teilte die Vorinstanz dem Kläger mit, dass das Verfahren in die Phase der Urteilsberatung getreten und die Eingabe daher unbeachtlich sei (Urk. 15). Am 5. Mai 2019 äusserte sich der Kläger erneut (Urk. 18). Mit Verfügung vom 14. Juni 2019 fällte die Vorinstanz folgenden Entscheid (Urk. 24):

1. Auf die Klage wird nicht eingetreten.
 2. Es werden keine Kosten erhoben.
 3. Die klagende Partei wird verpflichtet, der beklagten Partei eine Parteientschädigung von Fr. 1'350.– (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
 4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
 5. (Beschwerde).
3. Am 18. August 2019 erhob der Kläger rechtzeitig Beschwerde und stellte die folgenden Anträge (Urk. 23 S. 1 f.).
- "1. Die Verfügung des Bezirksgerichts Bülach sei aufzuheben.
 2. Die Beklagte habe ein korrektes Zwischenzeugnis gemäss meinem ursprünglichen Rechtsbegehren an das Friedensrichteramt D. _____ sowie an das Bezirksgericht Bülach wie auch gemäss den in der Befragung durch das Bezirksgericht Bülach am 04. März 2019 erwähnten Präzisierungen auszustellen.
 3. Die der Beklagten zugesprochene Parteientschädigung sei aufzuheben.
 4. Mir sei eine angemessene Prozessentschädigung für die eigene Vertretung vor dem Bezirksgericht Bülach sowie vor dem Obergericht zuzusprechen.
 5. Der Beklagten sei keinerlei Entschädigung für die Vertretung vor dem Obergericht zuzusprechen.
 6. Eine Kopie sämtlicher Tonaufnahmen der Verhandlung vor dem Bezirksgericht Bülach vom 4. März 2019 sei als Beweismittel beizuziehen und diese seien mir zur Überprüfung des schriftlichen Protokolls der Gerichtsverhandlung zuzustellen und es sei mir Gelegenheit zu geben, nach Anhörung der Tonaufnahmen ergänzende Anträge und Begründungen zu unterbreiten.

7. Das von der Beklagten ausgestellte Zwischenzeugnis vom 06. Februar 2018 sei bei der Beklagten einzuverlangen.
8. Die Vollstreckung des angefochtenen Entscheids sei aufzuschieben.
9. *Eventualiter* sei das Beschwerdeverfahren zu sistieren, bis das Bezirksgericht Bülach über die von den Rechtsanwälten Dr. E. _____ und MLaw F. _____ für mich am 24. Juni 2019 beim Bezirksgericht Bülach und am 28. Juni 2019 beim Friedensrichteramt D. _____ eingereichten Rechtsbegehren i.S. Nichtigkeit und Missbräuchlichkeit der durch die Beklagte gegen mich ausgesprochenen ersten und zweiten Kündigung entschieden hat.
10. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Staates."

Mit Präsidialverfügung vom 29. August 2019 wurde das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung abgewiesen (Urk. 27 S. 3). Da sich die Beschwerde sogleich als unzulässig bzw. unbegründet erweist, kann auf die Einholung einer Beschwerdeantwort verzichtet werden (Art. 322 Abs. 1 ZPO).

II.

1. Mit der Beschwerde können unrichtige Rechtsanwendung und offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). In der schriftlichen Beschwerdebegründung (Art. 321 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist, d.h. an einem der genannten Mängel (unrichtige Rechtsanwendung, offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts) leidet. Das setzt (im Sinne einer Eintretensvoraussetzung) voraus, dass die beschwerdeführende Partei die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die sie anfecht, sich inhaltlich konkret mit diesen auseinandersetzt und mittels präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden bzw. aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Beschwerdegund ergeben soll (vgl. BGer 5A_247/2013 vom 15.10.2013, E. 3 m.Hinw. auf BGE 138 III 374 E. 4.3.1).

2. Neue Anträge, neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel (zum Nachweis des gerügten Mangels) sind im Beschwerdeverfahren ausgeschlossen (Art. 326 Abs. 1 ZPO). Was im erstinstanzlichen Verfahren nicht behauptet, bestritten oder eingereicht wurde, kann im Beschwerdeverfahren nicht mehr nachgeholt werden. Das Novenverbot ist umfassend und gilt sowohl für echte wie auch für unechte Noven (BGE 137 III 470 E. 4.5.3).

3. Die Vorinstanz trat auf die Zeugnisklage nicht ein. Als Erstes setzte sie sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auseinander und schloss, dass aufgrund der Unterschriftenregelung der Beklagten das Kündigungsschreiben vom 27. März 2018 rechtsgültig unterzeichnet und das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien per 30. Juni 2018 beendet worden sei (Urk. 24 S. 5 ff.). Zweitens prüfte die Vorinstanz das schutzwürdige Interesse an der Berichtigung eines Zwischenzeugnisses und verneinte dieses (Urk. 24 S. 7 ff.).

4. Prozessuales

4.1 Der Kläger wirft der Vorinstanz vor, sie habe seine Aussagen in falscher, völlig einseitig interpretierender Form seiner tatsächlichen Aussagen wiedergegeben (Urk. 23 S. 3). Der Kläger bezieht sich dabei in aller Regel auf Protokollinhalte; gleichzeitig beantragt er den Beizug der Tonaufnahmen der Gerichtsverhandlung (Urk. 23 S. 3 ff.). Ausführungen tatsächlicher Natur sind dem wesentlichen Inhalt nach zu protokollieren, soweit sie nicht in den Schriftsätzen der Parteien enthalten sind (Art. 235 Abs. 2 ZPO). Die Ausführungen brauchen nicht wörtlich, sondern sinngemäss, unter Konzentration auf das Wesentliche protokolliert zu werden (Pahud, DIKE-Komm-ZPO, Art. 235 N 20). Allerdings kann die Rechtsmittelinstanz mangels eigener Wahrnehmung nicht darüber befinden, ob das Protokoll richtig und vollständig geführt worden ist. Diese Feststellung trifft abschliessend das Gericht, bei dem das beanstandete Protokoll geführt wurde (BK ZPO-Killias, Art. 235 N 20; Pahud, a.a.O., Art. 235 N 25). Ein allfälliges Gesuch um Protokollberichtigung wäre also bei jener Instanz zu stellen, über deren Verfahren das Protokoll Aufschluss gibt (Art. 235 Abs. 3 ZPO; BK ZPO-Killias, Art. 235 N 20), mithin bei der Vorinstanz. Auf sämtliche Vorbringen, mit denen geltend gemacht wird, die Aussagen des Klägers seien nicht richtig, seien

mangelhaft, unvollständig oder zu seinem Nachteil wiedergegeben (Urk. 23 S. 2 ff.), ist daher nicht einzugehen.

4.2 Zum Antrag um Edition der Audio-Aufzeichnung der Hauptverhandlung ist zu sagen, dass technische Aufzeichnungen das schriftliche Protokoll nicht ersetzen können (Leuenberger, in: Sutter-Somm et al., ZPO Komm, Art. 235 N 15; BK ZPO-Killias, Art. 235 N 16). Zwar sind technische Hilfsmittel auf entsprechenden Antrag den Parteien zur Kontrolle zur Verfügung zu stellen, was sich aus dem Recht auf Akteneinsicht ergibt (BK ZPO-Killias, Art. 235 N 15). Als blosses Hilfsmittel für die Protokollierung steht der Antrag in engem sachlichen Zusammenhang mit einem allfälligen Protokollberichtigungsbegehren, weshalb die angerufene Instanz ebenfalls nicht zuständig ist. Auf den Beschwerdeantrag Ziffer 6 ist daher nicht einzutreten.

4.3 Dem ordnungsgemäss erstellten Protokoll als öffentlicher Urkunde kommt positive und negative Beweiskraft in dem Sinne zu, als die darin beurkundeten Äusserungen und Vorgänge als in der wiedergegebenen Weise geschehen, die nicht beurkundeten dagegen als unterlassen gelten (Pahud, a.a.O., Art. 235 N 4 m.w.Hinw. auf Kommentar zum GVG/ZH, § 154 N 1).

4.4 Laut Protokoll S. 30 fanden im Anschluss an die Parteivorträge Vergleichsgespräche statt. Eine Einigung kam nicht zustande. Gemäss weiterer Protokollnotiz erläuterte der Bezirksrichter das weitere Vorgehen wie folgt: "Das Verfahren trete nun in die Phase der Urteilsberatung, d.h. die Parteibehauptungen sowie die eingereichten Unterlagen würden geprüft und der Entscheid gefällt. Dieser werde den Parteien schriftlich zugestellt." Der Kläger ist anderer Ansicht. Der Richter habe am Ende der Verhandlung keineswegs erklärt, das Verfahren trete in die Phase der Urteilsberatung. Vielmehr habe der Richter erklärt, das Gericht werde die Parteien orientieren, sobald es mit der Urteilsberatung beginnen werde. Das Protokoll sei diesbezüglich fehlerhaft abgefasst worden. Es sei anhand der Tonaufnahmen zu überprüfen, ob hier allenfalls nachträglich eine Löschung in den Tonaufnahmen vorgenommen worden sei (Urk. 23 S. 13). Die Vorinstanz hat den Kläger bereits mit Schreiben vom 14. Juni 2019 darauf hingewiesen, dass die Mitteilung betreffend Urteilsberatung gleich nach den

Vergleichsgesprächen erfolgt und daher nicht aufgezeichnet worden sei (Urk. 20). Es entspricht den gesetzlichen Vorgaben bzw. der Praxis, dass der Inhalt der Vergleichsverhandlungen nicht zu protokollieren ist (BK ZPO-Killias, Art. 235 N 8). Unabhängig davon zielen die Vorbringen auf eine Protokollberichtigung, für welche die angerufene Instanz nicht zuständig ist.

5. Unrichtige Feststellung des Sachverhalts

5.1 Die Frage, was die Parteien im Prozess vorgetragen haben und wie ihre Ausführungen zu verstehen sind, betrifft den Prozesssachverhalt und stellt keine Rechts-, sondern eine Tatfrage dar (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 17 f. m.w.Hinw.). Unzutreffende Sachverhaltsfeststellungen bilden nur dann einen Beschwerdegund und können nur dann zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids führen, wenn sie *offensichtlich* unrichtig sind (Art. 320 lit. b ZPO), d.h. wenn entscheidwesentliche Tatsachen schlechthin unhaltbar festgestellt worden sind (Blickenstorfer, DIKE-Komm-ZPO, Art. 320 N 8).

5.2 Der Kläger beanstandet seinen im vorinstanzlichen Urteil zusammengefassten Sachvortrag in dreierlei Hinsicht:

5.2.1 Die Vorinstanz hielt fest: "Am 22. Dezember 2017 seien ihm [dem Kläger] schwere Vorwürfe gemacht worden und er sei von seinem Vorgesetz[t]en angeschrien worden." (Urk. 24 S. 4 m.H.a. Prot. S. 14 und 25). Der Kläger moniert, er habe mit sehr grosser Wahrscheinlichkeit nicht ausgesagt, dass gegen ihn am 22. Dezember 2017 von seinem bei der Beklagten tätigen direkten Vorgesetzten schwere Vorwürfe gemacht worden seien (Urk. 23 S. 2). Gemäss Protokoll hat der Kläger ausgeführt: S. 14: "Ich hatte seit Weihnachten, als mich mein Chef angeschrien hatte, Angst vor einer Entlassung." Und auf S. 25: "Erst am 22. Dezember 2017 wurden mir schwere Vorwürfe gemacht bzw. wurde ich angeschrien und es wurden Verwarnungen ausgesprochen." Eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung liegt nicht vor.

5.2.2 Die Vorinstanz hielt weiter fest: "Hinsichtlich des zweiten Kündigungsschreibens der Beklagten vom 21. September 2018 per Ende Dezember 2018 sei unklar, ob dieses rechtsgültig unterzeichnet worden sei, da G._____, eine der Unterzeichnenden, gemäss deren Abwesenheitsmeldung seit 30. Oktober 2018 für mehrere Monate abwesend sei. Es sei daher unklar, ob das Arbeitsverhältnis noch andauere." (Urk. 24 S. 4 m.H.a Prot. S. 5 f., 22 f. und 26). Der Kläger macht geltend, er habe erwähnt, dass es noch weitere Gründe gebe, weshalb diese Kündigung nichtig sei (Urk. 23 S. 3 f.). Diese Rüge zielt auf eine Protokollberichtigung, weshalb darauf nicht einzugehen ist. Weiter kritisiert der Kläger, die Verweise auf das Protokoll würden nicht stimmen: auf Seite 22-23 sei nichts über die Abwesenheit von G._____, protokolliert worden (Urk. 23 S. 3 f.). Dies ist richtig. Allerdings verwies die Vorinstanz auch auf S. 26. Dort führte der Kläger aus, dass er G._____ angefragt habe, ob sie die Kündigung unterzeichnet habe. Er habe darauf hin eine Abwesenheitsmeldung erhalten, wonach sie ab 30. Oktober 2018 für mindestens sieben Monate abwesend sei. Somit liegt keine offensichtlich unrichtige Tatsachenfeststellung vor.

5.2.3 Die Vorinstanz hielt schliesslich fest: "Das Schlusszeugnis sei nicht besonders vorteilhaft und werfe Fragen nach dem Kündigungsgrund auf, weshalb ihm das beantragte Zwischenzeugnis bessere Chancen bei der Stellensuche einräumen würde." (Urk. 24 S. 4 m.H.a. Prot. S. 7 und 13 f.)." Der Kläger rügt, gemäss seiner Erinnerung werde an dieser Stelle seine Aussage in falscher, einseitig zugunsten der Beklagten interpretierender Weise und nicht wörtlich wiedergegeben, wo es heisse, dass ein Schlusszeugnis ausgestellt worden sei, das nicht besonders vorteilhaft sei, und Fragen nach dem Kündigungsgrund aufwerfe (Urk. 23 S. 4). Die vorinstanzliche Wiedergabe des Parteistandpunkts deckt sich mit den von ihr angemerkten Protokollseiten. So antwortete der Kläger gemäss Protokoll auf S. 14: "Ich muss weiterhin das Schlusszeugnis per 3. Juni 2018 verwenden, welches zwar nicht schlecht aber auch nicht sehr vorteilhaft ist. Es wirft Fragen auf, weshalb mir als 62-jährigem Mitarbeiter gekündigt wurde. Das Zwischenzeugnis würde mir bei der Stellensuche bessere Chancen einräumen." Wiederum liegt keine qualifiziert unrichtige Sachverhaltsfeststellung vor.

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6.1 Zusammenfassend erwog die Vorinstanz, der von der Beklagten bezeichneten und eingereichten Unterschriftenregelung, Stand 13. Mai 2009, sei zu entnehmen, dass alle rechtlich bedeutsamen Schriftstücke kollektiv zu zweien zu unterzeichnen seien, wobei der für den Inhalt des Schriftstücks verantwortliche Mitarbeiter zuerst und rechts zu unterzeichnen habe. Der Stellenbeschreibung für "HR Business Partner" sei sodann zu entnehmen, dass "HR Business Partner" zusammen mit der Linie sämtliche Personalentscheide treffen würden. Die Linksunterschrift sei von H. _____ geleistet worden, der im Handelsregister eingetragen und kollektiv zeichnungsberechtigt sei. Die Rechtsunterschrift stamme von I. _____, welche als fest angestellte Mitarbeiterin und "HR Business Partnerin" über eine Handlungsvollmacht im Sinne von Art. 462 OR verfüge und damit zur Unterzeichnung der Kündigung befugt gewesen sei. Folglich sei das Kündigungsschreiben vom 27. März 2018 rechtsgültig unterzeichnet und das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien per 30. Juni 2018 beendet worden (Urk. 24 S. 5 f.).

6.2 Der Kläger moniert, die Vorinstanz beziehe sich auf eine aus dem Jahre 2009 getroffene Unterschriftenregelung. Es stelle sich die Frage, ob ein solches Weltunternehmen tatsächlich seine Weisungen lediglich alle zehn Jahre oder mehr anpasse. Es wäre die Pflicht des Gerichts gewesen, abzuklären, ob sich die Beklagte überhaupt auf eine zum Kündigungsdatum (27. März 2018) noch gültige Weisung berufen habe. Indem das Gericht das von der Beklagten eingereichte, sehr alte Dokument ohne Überprüfung als gültig anerkannt habe, habe es das richterliche Ermessen in sachlich unhaltbarer und damit willkürlicher Weise ausgeübt (Urk. 23 S. 5). Die Beklagte reichte das Dokument betreffend Unterschriftenregelung mit der Klageantwort ins Recht (Prot. I S. 15; Urk. 9/24). Der Kläger konnte im Rahmen der Replik dazu Stellung nehmen (Prot. I S. 20 ff.). In der Beschwerdeschrift zeigt er jedoch nicht auf, wo er vor Vorinstanz die Behauptungen zur Unterschriftenregelung aufgestellt hat. Insoweit kommt er seiner Begründungspflicht nicht nach. Die Behauptungen gelten daher novenrechtlich als verspätet, weshalb darauf nicht einzugehen ist.

6.3 Der Kläger kritisiert, bei der von der Beklagten eingereichten Unterschriftenregelung handle es sich nicht um eine Weisung zur Regelung der rechtsgültigen Unterzeichnung von Dokumenten der Beklagten, sondern lediglich um eine interne Weisung darüber, wer welche Dokumente unterschreiben dürfe; das sei nicht dasselbe. Die Beklagte stelle täglich tausende Dokumente aus, die vielleicht der Unterschriftenregelung entsprechen würden, jedoch mit Sicherheit nicht rechtsgültig unterzeichnet seien, indem der Zweitunterzeichnete oder sogar beide Unterzeichnete eben rechtlich dazu gerade nicht berechtigt seien (Urk. 23 S. 5). Der Kläger zeigt erneut nicht auf, wo er vor Vorinstanz diese Behauptungen aufgestellt hat. Auch insoweit kommt er seiner Rügepflicht nicht nach.

6.4 Der Kläger beanstandet, der von der Beklagten vorgelegte Stellenbeschrieb der "HR Business Partnerin" I. _____ lege entgegen der komplett unrichtigen Feststellung des Bezirksgerichts keineswegs wie behauptet fest, dass "HR Business Partner" zusammen mit der Linie sämtliche Personalentscheide treffen würden. Im vorgelegten Dokument heisse es vielmehr, dass die "HR Business Partner" in erster Linie eine beratende Funktion hätten. Unter den Kompetenzen auf Seite 2 werde dagegen lediglich erwähnt, dass Personalentscheide zusammen mit der Linie getroffen würden, keineswegs jedoch sämtliche Personalentscheide (Urk. 23 S. 6). Dem ist zu widersprechen. Gemäss der Stellenbeschreibung haben die "HR Business Partner" die Kompetenz, zusammen mit der Linie sämtliche Personalentscheide zu treffen (Urk. 9/22 S. 2).

6.5 Der Kläger macht geltend, es werde auch darauf hingewiesen, dass die "HR Business Partner" nicht nur ein Eskalationsrecht, sondern sogar eine Eskalationspflicht hätten. Vorliegend wäre I. _____ aufgrund des von der Beklagten vorgelegten Stellenbeschriebs eindeutig verpflichtet gewesen, die Angelegenheit eskalieren zu lassen, nachdem der direkte Vorgesetzte offensichtlich von ihr widerrechtlich die Mitunterzeichnung der Kündigung verlangt habe, zu der weder er und schon gar nicht sie aufgrund der rund zwei Monate davor eingereichten Whistleblowingmeldung berechtigt gewesen sei, welche ihm Schutz vor jeglichen Nachteilen zugesichert habe (Urk. 23 S. 6). Der Kläger zeigt wiederum nicht auf, wo er vor Vorinstanz den Einwand erhob, I. _____ wäre

verpflichtet gewesen, die Angelegenheit eskalieren zu lassen; der pauschale Verweis auf seine Ausführungen in der Befragung durch das Gericht und in der Gerichtsverhandlung (Urk. 23 S. 6) genügt der Begründungspflicht nicht.

6.6 Der Kläger bezweifelt, ob H._____ tatsächlich berechtigt gewesen sei, die Kündigung zu unterzeichnen (Urk. 23 S. 7). Gemäss Handelsregisterauszug der Beklagten per 30. Oktober 2018 ist H._____ kollektivzeichnungsberechtigt. Der Eintrag erfolgte am 20. April 2016 (Urk. 9/23 S. 8 i.V.m. S. 2). Alle im Handelsregister eingetragenen Mitarbeiter sind zur Linksunterschrift berechtigt (Urk. 9/24 S. 3). Eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts liegt somit nicht vor. Der Kläger macht in diesem Zusammenhang Ausführungen zu Whistleblowing-Weisungen und zur missbräuchlichen Kündigung (Urk. 23 S. 7). Im zu beurteilenden Fall ist über die Zeugnisklage zu befinden. Die Frage der missbräuchlichen Kündigung wird im separaten, vom Kläger anhängig gemachten Lohnprozess (Urk. 7/9) zu entscheiden sein. Ohnehin beendet auch eine missbräuchliche Kündigung das Arbeitsverhältnis; es besteht lediglich - sofern die Voraussetzungen gegeben sind - ein Entschädigungsanspruch (Art. 336a OR).

6.7 Mit Schreiben vom 21. September 2018 hatte sich die Beklagte, vertreten durch J._____ (Leiterin Haft Personenschaden) und G._____ (Leiterin HR), an den Kläger gewandt. Sie hielten darin fest, dass die mit Kündigungsschreiben vom 27. März 2018 per 30. Juni 2018 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtsgültig erfolgt sei und das Arbeitsverhältnis somit am 30. Juni 2018 geendet habe. Allein für den Fall - so die Beklagte - dass die Rechtsgültigkeit des Kündigungsschreibens vom zuständigen Gericht verneint werden sollte, würden sie hiermit nochmals die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2018 aussprechen (Urk. 9/19). Die Vorinstanz erwog in ihrem Entscheid, der Vollständigkeit halber bleibe anzumerken, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls spätestens per 31. Dezember 2018 beendet worden sei, zumal das zweite (vorsorglich verfasste) Kündigungsschreiben vom 21. September 2018 von J._____ und G._____, welche beide im Handelsregister eingetragen und kollektivzeichnungsberechtigt seien, unterzeichnet worden sei (Urk. 24 S. 6 f.).

Der Kläger beanstandet, das Gericht habe leider nicht abgeklärt, ob G._____ zum Zeitpunkt der Kündigung überhaupt noch berechtigt gewesen sei, für die Beklagte zu unterzeichnen. Zudem habe er in der Befragung durch das Gericht darauf hingewiesen, dass fraglich sei, ob die Unterschrift überhaupt echt sei, was jedoch unverständlicherweise im Protokoll nicht festgehalten, d.h. unterdrückt worden sei (Urk. 23 S. 8). Die Rüge, das Protokoll sei nicht vollständig, geht fehl. Gemäss Protokoll antwortete der Kläger nämlich auf die Frage, ob G._____ im Handelsregister eingetragen sei, wie folgt: "Ja, sie verliess die Beklagte jedoch aus unbekanntem Gründen vorübergehend ab 30. Oktober 2018. Die Kündigung wurde allerdings einen Monat davor unterschrieben. Mir fiel jedoch auf, dass die Unterschrift seltsam aussieht. Ich möchte niemanden anschuldigen. Ich möchte es einfach wissen." (Prot. I S. 26). G._____ war Mitglied der Direktion, kollektivzeichnungsberechtigt mit Eintrag im Handelsregister der Beklagten per 10. November 2015 (Urk. 9/23 S. 7 i.V.m. S. 2). Die Löschung des Eintrags erfolgte per tt.mm.2018 (<https://zh.chregister.ch/cr-portal/auszug/auszug.xhtml?uid=CHE-...>, zuletzt besucht am 01.10.2019). Demnach war G._____ im Zeitpunkt des Kündigungsschreibens zeichnungsberechtigt. Eine offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts liegt nicht vor.

7. Anspruch auf Zwischenzeugnis

7.1 Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Sobald das Arbeitsverhältnis geendet hat, geht der Anspruch nur noch auf die Ausstellung eines Schluss-, nicht mehr aber eines Zwischenzeugnisses. Hingegen ist auch nach Vertragsende ein berechtigtes Interesse an der Berichtigung eines fehlerhaften Zwischenzeugnisses zu bejahen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 330a OR N 2a).

7.2 Die Vorinstanz erwog im Wesentlichen, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei per 30. Juni 2018 beendet und dem Kläger ein Schlusszeugnis (Urk. 3/8) ausgestellt worden. Grundsätzlich bestehe daher kein Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses mehr. Der Kläger verlange ein auf den

28. Februar 2018 datiertes Zwischenzeugnis. Ein solches Zwischenzeugnis und das Schlusszeugnis vom 30. Juni 2018 würden nur vier Monate auseinander liegen und sich nur darin unterscheiden, dass das Zwischenzeugnis über ein bestehendes und das Schlusszeugnis über ein beendetes Anstellungsverhältnis Auskunft geben würde. Der Kläger habe gegen das Schlusszeugnis vom 30. Juni 2018, welches inhaltlich gleichlautend wie das (beanstandete) Zwischenzeugnis vom 30. April 2018 sei, nicht opponiert. Gemäss Ausführungen des Klägers habe eine letzte Mitarbeiterbeurteilung im Februar 2018 stattgefunden, welche folglich Eingang in das kurz darauf ausgestellte Schlusszeugnis vom 30. Juni 2018 habe finden können. Ein weitergehendes Bedürfnis, für die Zeit bis Februar 2018 die Leistungen des Klägers in Form eines Zwischenzeugnisses festzustellen und damit allenfalls eine (weitere) Grundlage für ein Schlusszeugnis zu schaffen, sei damit nicht ersichtlich (Urk. 24 S. 7 f.).

7.3 Der Kläger moniert, das Bezirksgericht behaupte, dass er nicht gegen das Schlusszeugnis opponiert habe. Auch diese Sachverhaltsfeststellung sei offensichtlich unhaltbar und stehe zur tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch. Er habe nachweislich nicht erklärt, dass er nicht gegen das Zeugnis opponiert habe (Urk. 23 S. 9). Es ist richtig, dass im vorinstanzlichen Protokoll nicht von "opponieren" die Rede ist. Die Vorinstanz fragte den Kläger, ob das Schlusszeugnis Gegenstand von anderen Verfahren bilde. Das verneinte der Kläger (Prot. I S. 14). Aus dieser Antwort folgerte die Vorinstanz, dass der Kläger gegen das Schlusszeugnis nicht opponiert bzw. mit anderen Worten, dass er sich nicht zur Wehr gesetzt habe. Diese Schlussfolgerung ist vertretbar und jedenfalls nicht offensichtlich unhaltbar.

7.4 Der Kläger kritisiert die vorinstanzliche Erwägung, wonach kein weitergehendes Bedürfnis für ein Zwischenzeugnis bis Februar 2018 bestehe. Selbst wenn das Arbeitsverhältnis spätestens ab 1. Januar 2019 als beendet anzusehen wäre, würde ihm ein Zwischenzeugnis einen erheblichen Vorteil verschaffen, da ihm dieses unter Berücksichtigung seines Vorgehens bei der Meldung von Missständen seit spätestens Herbst 2017 als fachlich und

verhaltensmässig vorbildlichen Mitarbeiter bewerten müsste. Zudem hätte die Vorinstanz berücksichtigen müssen, dass selbst bei beendetem Arbeitsvertrag und gültigem Schlusszeugnis ein Zwischenzeugnis erhebliche Vorteile verschaffen würde, weil dies lediglich über die Zeit seit dem letzten Zwischenzeugnis vom 30. November 2015 Auskunft geben würde und nicht über die ganze, beinahe zehnjährige Anstellungsdauer wie das Schlusszeugnis (Urk. 23 S. 10 f.).

7.5 Das Zwischenzeugnis ist das auf Verlangen des Arbeitnehmers während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgestellte Arbeitszeugnis (vgl. Art. 330a Abs. 1 OR). Ein Arbeitszeugnis hat unter anderem die Grundsätze der Wahrheit, Klarheit und der Vollständigkeit zu beachten. Es hat namentlich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers Auskunft zu geben (BGE 129 III 177 E. 3.2). Das von der Beklagten mit Datum vom 30. April 2018 ausgestellte Zwischenzeugnis und dessen korrigierte Version beschlagen die Zeit ab 1. Mai 2016 (Urk. 3/7) bzw. 16. Juli 2008 (Urk. 3/10). Wie die Vorinstanz erwogen hat, ist das (beanstandete) Zwischenzeugnis (Urk. 3/10) gleichlautend wie das Schlusszeugnis (Urk. 24 S. 7), das nicht Gegenstand anderer Verfahren bildet (Prot. I S. 14). Sie umfassen somit bereits die vom Kläger angesprochene Phase mit der Meldung von Missständen im Herbst 2017, weshalb sich daraus kein Berichtigungsinteresse ableiten lässt. Im Weiteren ist diesem Zwischenzeugnis nichts von einer Freistellung zu entnehmen und es ist im Präsens formuliert. Dies entspricht der Praxis (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a OR N 3e; Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl., Basel 2014, Art. 330a N 7b), liegt also im Interesse des Klägers und spricht ebenso gegen ein Berichtigungsinteresse.

7.6 Die Vorinstanz erwog zudem zu Recht, dass das beantragte Zwischenzeugnis keine unbelastete Anstellungsperiode betreffen würde, da es im erfassten Zeitraum, nämlich bis zum 28. Februar 2018, gemäss den Ausführungen des Klägers bereits zu schweren Vorwürfen der Beklagten gegen den Kläger (Dezember 2017) und sogar zu einer Verwarnung (Januar 2018) gekommen sei. Sodann müsste der Kläger im Licht des Grundsatzes von Treu

und Glauben bei einer Stellenbewerbung offenlegen, dass das Anstellungsverhältnis mit der Beklagten beendet sei, weshalb ihm ein korrigiertes Zwischenzeugnis gegenüber dem Schlusszeugnis keinen zusätzlichen Nutzen verschaffen würde (Urk. 24 S. 8 m.H.). Mit diesen entscheiderelevanten Erwägungen setzt sich der Kläger nicht auseinander und kommt damit seiner Begründungspflicht nicht nach. Im Übrigen hat der Kläger mit E-Mail vom 17. Juli 2018 nicht um eine Berichtigung des Zwischenzeugnisses, sondern um ein Schlusszeugnis gebeten (Urk. 9/16), was ebenfalls gegen ein Berichtigungsinteresse des im April 2018 ausgestellten Zwischenzeugnisses spricht. Was insbesondere das mit der Klage verlangte Stich- bzw. Ausstellungsdatum des 28. Februar 2018 betrifft, ist dem Kläger zweierlei entgegenzuhalten: Erstens begehrte er in seiner "Mailnachricht" vom 18. November 2018 ein auf den 30. April 2018 datiertes (korrigiertes) Zwischenzeugnis (Urk. 2 S. 3, Urk. 3/11 S. 2). Und zweitens müssen Leistung und Verhalten für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses beurteilt werden (BK-Rehbinder/Stöckli, Art. 330a OR N 6) und hat – abgesehen von gewissen Ausnahmen – auch das Ausstellungsdatum eines Zeugnisses der Wahrheit zu entsprechen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N 5b). Es geht daher nicht an, dass der Arbeitnehmer den Beurteilungszeitraum nach seinem Belieben festlegt oder die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses auf ein bereits verflossenes Datum (vorliegend der 28. Februar 2018; Urk. 23 S. 11) hin verlangt, womit Dauer, Leistung und Verhalten nur unvollständig bescheinigt bzw. beurteilt werden könnten. Dafür besteht kein berechtigtes Interesse.

7.7 Weiter wendet der Kläger ein, dass er nicht nur einen Anspruch auf Berichtigung habe, sondern auch einen Anspruch auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses bei noch bis heute bestehendem Arbeitsvertrag und daher ungültigem Schlusszeugnis (Urk. 23 S. 12). Das Vorbringen ist neu und novenrechtlich unzulässig. Der Kläger äusserte schon vor Vorinstanz Zweifel an den ausgesprochenen Kündigungen (Urk. 24 S. 4 m.H.). Er zeigt jedoch nicht auf, wo er vor Vorinstanz abgeleitet haben will, es liege gleichzeitig ein ungültiges Schlusszeugnis vor.

7.8 Unbegründet ist nach dem Ausgeführten der Vorwurf an die Vorinstanz, sie habe seinen Anspruch auf Berichtigung des mehrmals verlangten, jedoch nie korrekt und nur mit gravierenden Mängeln in mehreren Versionen falsch ausgestellten Zwischenzeugnisses nicht geprüft (Urk. 23 S. 11).

8. Als Zwischenergebnis bleibt festzuhalten, dass der Kläger keinen Beschwerdegrund im Sinne von Art. 320 ZPO darzutun vermag.

9.1 Mit Eingabe vom 14. April 2019 an die Vorinstanz hatte der Kläger beantragt, dass die Beklagte aufzufordern sei, das ursprüngliche Zwischenzeugnis [vom 6. Februar 2018] herauszugeben (Urk. 13). Mit Schreiben vom 2. Mai 2018 teilte die Vorinstanz dem Kläger mit, dass den Parteien zum Schluss der Verhandlung vom 4. März 2019 mitgeteilt worden sei, dass das Verfahren in die Phase der Urteilsberatung trete (vgl. oben Erw. 4.4), weshalb die Eingabe prozessual verspätet und daher unbeachtlich sei (Urk. 15). Am 5. Mai 2019 wandte sich der Kläger erneut an die Vorinstanz und machte geltend, dass das Gericht am Schluss der Hauptverhandlung nichts von Urteilsberatung erklärt habe, weshalb seine Eingabe vom 14. April 2019 rechtzeitig erfolgt sei (Urk. 18). Die Vorinstanz antwortete mit Brief vom 14. Juni 2019 und hielt fest, dass die Vorbringen gemäss Eingabe vom 14. April 2019 für den Entscheid unbeachtlich seien, zumal selbst ohne Ankündigung die Urteilsberatung grundsätzlich nach der Hauptverhandlung beginne (Urk. 20 m.H.a. BGE 138 III 788).

9.2 Im Beschwerdeverfahren beantragt der Kläger erneut, das von der Beklagten ausgestellte Zwischenzeugnis vom 6. Februar 2018 sei bei der Beklagten einzuverlangen (Urk. 23 S. 2). Über die Zeugnisklage wird im vereinfachten Verfahren befunden (vgl. Art. 243 Abs. 1 ZPO). Ausserhalb des summarischen Verfahrens können sich die Parteien zweimal unbeschränkt äussern (BGE 144 III 117 E. 2.2 m.H.). Es sind daher je die beiden Parteivorträge (Klagebegründung, Klageantwort, Replik, Duplik) des vorinstanzlichen Verfahrens bezüglich der von den Parteien aufgestellten Behauptungen und der von ihnen gestellten Beweisanträge (vgl. Art. 219, Art. 221 Abs. 1 lit. d und lit. e und Art. 222 Abs. 2 ZPO) von Belang. Mit der Erstattung dieser Vorträge trat grundsätzlich der Aktenschluss ein. Selbst wenn man annehmen wollte, der Antrag sei vor

Vorinstanz rechtzeitig gestellt worden, hat der Kläger weder vor Vorinstanz noch im vorliegenden Beschwerdeverfahren hinreichend dargelegt, weshalb ihm im Rahmen der vorliegenden Zeugnisberichtigungsklage ein Anspruch auf Herausgabe dieser Zeugnisversion zustehen sollte. Denn wie bereits die Vorinstanz im Schreiben vom 14. Juni 2019 erläuterte (Urk. 20), handelte es sich offensichtlich um einen Entwurf, also um eine Arbeitsunterlage der Beklagten, die der internen Meinungsbildung dient, zumal die Adressatin in der E-Mail vom 6. Februar 2018, J._____, nach Erhalt diverse Einwände bzw. Gegenvorschläge anbrachte (Urk. 14/4 Blatt 8 und 9). Grundsätzlich besteht denn auch kein Anspruch auf Herausgabe von internen Arbeitspapieren (BGer 8C_466/2017 vom 9. November 2017, Erw. 4.1.2). Auf den Beschwerdeantrag Ziffer 7 ist daher nicht einzutreten.

10. Der Kläger ficht auch die vorinstanzliche Parteientschädigung an (Urk. 23 S. 1). Der Beschwerdeantrag Ziffer 3 ist nicht begründet, weshalb darauf nicht einzutreten ist.

11. Der Kläger beantragt, es sei ihm für das vorinstanzliche Verfahren eine angemessene Entschädigung zuzusprechen (Urk. 23 S. 2). Auch dieser Antrag (Ziffer 4) ist nicht begründet, weshalb darauf nicht einzutreten ist. Als unterliegende Partei hat der Kläger ohnehin keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

12. Eventualiter stellt der Kläger einen Sistierungsantrag. Er führt aus, er habe durch seine Rechtsanwälte am 24. Juni 2019 beim Bezirksgericht Bülach und am 28. Juni 2019 beim Friedensrichteramt D._____ zwei Rechtsbegehren i.S. Nichtigkeit der durch die Beklagte ausgesprochenen ersten und zweiten Kündigung eingereicht. Nachdem das Bezirksgericht den entsprechenden willkürlichen Entscheid getroffen habe, sei ihm nichts anderes übrig geblieben, als in einem neuen Verfahren die Nichtigkeit der Kündigungen nachzuweisen, um auf diesem Weg nicht nur den ihm zustehenden Lohnausfall geltend zu machen, sondern auch sein schutzwürdiges Interesse auf Ausstellung eines korrekten Zwischenzeugnisses aufzuzeigen (Urk. 23 S. 14 f.). Das Gericht kann das Verfahren sistieren, wenn die Zweckmässigkeit dies verlangt. Das Verfahren kann

namentlich sistiert werden, wenn der Entscheid vom Ausgang eines anderen Verfahrens abhängig ist (Art. 126 Abs. 1 ZPO). Das Beschwerdeverfahren stellt keine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens dar. Sein Zweck beschränkt sich vielmehr darauf, den erstinstanzlichen Entscheid auf bestimmte Mängel hin zu überprüfen. Aufgrund des absoluten Novenverbots können nicht nachträglich neue Vorbringen in den Prozess eingebracht werden, um einen Berichtigungsanspruch präziser zu begründen. Daher sind die Entscheide der Forderungsprozesse auch nicht abzuwarten. Der Sistierungsantrag ist deshalb abzuweisen.

13. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die vom Kläger gegen die vorinstanzliche Verfügung vom 14. Juni 2019 erhobenen Rügen offensichtlich unbegründet sind. Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

III.

1. Das Beschwerdeverfahren ist kostenlos.
2. Parteientschädigungen sind nicht zuzusprechen. Der Kläger hat als unterliegende Partei keinen Anspruch auf Entschädigung (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Der Beklagten ist kein entschädigungspflichtiger Aufwand entstanden.

Es wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Das Beschwerdeverfahren ist kostenlos.
3. Für das Beschwerdeverfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Beklagte unter Beilage je einer Kopie von Urk. 23, 25 und 26B/1-6, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Die erstinstanzlichen Akten gehen nach unbenütztem Ablauf der Rechtsmittelfrist an die Vorinstanz zurück.

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) Art. 82 ff. (Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten) 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. 5'000.-.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG

Zürich, 16. Oktober 2019

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. S. Notz

versandt am:
am