

En l'espèce, le licenciement **n'est pas abusif**. Le motif du licenciement était bien réel, et il ne constituait pas un congé-représailles, malgré le conflit interpersonnel ayant eu lieu entre le travailleur licencié et un autre collaborateur.

Le fait que le motif avancé par l'employeur pour justifier le licenciement ne soit pas le vrai motif (ou qu'il soit inexistant ou incomplet) n'implique pas, en soi, que le licenciement soit abusif (rappel de jurisprudence, cons. 5).

Besetzung

Bundesrichterin Jametti, Präsidentin,
Bundesrichterrinnen Kiss, May Canellas,
Gerichtsschreiber Kistler.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwältin Anna Neukom Chaney und Rechtsanwalt Julien Boulter,
Beschwerdeführer,

gegen

B. AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Denis G. Humbert,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Arbeitsvertrag; missbräuchliche Kündigung,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 1. Dezember 2022 (LA210043-O/U).

Sachverhalt:

A.

A. (Kläger, Beschwerdeführer) und die B. AG (Beklagte, Beschwerdegegnerin) schlossen am 18./20. April 2016 einen Arbeitsvertrag. Am 6. Juni 2016 nahm der Kläger seine Tätigkeit als Buy-Side Equity Analyst in der Position eines Direktors bei der Beklagten auf. Am 1. Januar 2018 übernahm er zusätzlich die Funktion eines Deputy Portfolio Managers, ohne dass der Arbeitsvertrag im Übrigen geändert wurde. Der vereinbarte Bruttojahreslohn betrug Fr. 180'000.--. Dazu kam eine jährliche Pauschalspesenentschädigung von Fr. 10'800.--.

Am 23. Oktober 2018 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis per 30. April 2019 und stellte den Kläger sogleich frei. Das Arbeitsverhältnis wurde schliesslich per 31. Juli 2019 beendet, nachdem sich die Kündigungsfrist zufolge Krankheit des Klägers verlängert hatte.

B.

Am 9. Januar 2020 erhob der Kläger beim Arbeitsgericht Zürich Klage und beantragte, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm Fr. 63'533.35 netto nebst Zins zu bezahlen. Ausserdem verlangte er, die Beklagte

habe ihm ein Arbeitszeugnis mit bestimmtem Wortlaut aus- und zuzustellen. Er hielt die Kündigung für missbräuchlich und verlangte mit seinem Forderungsbegehren eine Entschädigung nach Art. 336a OR im Umfang von - je nach Berechnung - vier bzw. drei Monatslöhnen.

Mit Urteil vom 19. Oktober 2021 verpflichtete das Arbeitsgericht die Beklagte, dem Kläger ein leicht geändertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen und wies die Klage im Übrigen ab. Es erkannte, ohne Beweisabnahme, die Kündigung sei weder unter der Annahme einer unwahren Kündigungsbegründung noch unter dem Aspekt einer Rache- oder Konfliktkündigung als missbräuchlich zu qualifizieren.

Gegen dieses Urteil erhob der Kläger Berufung an das Obergericht des Kantons Zürich, wobei er sich einzig gegen die Abweisung seines Entschädigungsbegehrens richtete. Mit Beschluss vom 1. Dezember 2022 nahm das Obergericht davon Vormerk, dass das Urteil des Arbeitsgerichts hinsichtlich Dispositivziffer 1 (Arbeitszeugnis) in Rechtskraft erwachsen ist. Mit Urteil gleichen Datums wies es die Klage ab. Wie das Arbeitsgericht, das zu Recht auf die Durchführung eines Beweisverfahrens verzichtet habe, erachtete es die Kündigung nicht als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR.

C.

Der Beschwerdeführer beantragt dem Bundesgericht mit Beschwerde in Zivilsachen, das Urteil des Obergerichts vom 1. Dezember 2022 aufzuheben und die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, ihm Fr. 63'533.35 netto nebst Zins zu bezahlen. Eventualiter sei die Sache zur Durchführung eines Beweisverfahrens und zur Neuurteilung an das Obergericht, subeventualiter an das Arbeitsgericht zurückzuweisen.

Es wurden keine Vernehmlassungen eingeholt.

Erwägungen:

1.

Das angefochtene Urteil des Obergerichts ist ein Endentscheid (Art. 90 BGG) einer Vorinstanz im Sinne von Art. 75 BGG. Der Streitwert erreicht die Grenze von Fr. 15'000.-- gemäss Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG. Auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen liegen vor und geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Beschwerde ist unter Vorbehalt einer hinreichenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG) einzutreten.

2.

2.1. Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen nach Art. 95 und 96 BGG gerügt werden. Die Beschwerde ist hinreichend zu begründen, ansonsten darauf nicht eingetreten werden kann (BGE 140 III 115 E. 2; 134 II 244 E. 2.1). In der Beschwerdeschrift ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG). Unerlässlich ist, dass auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingegangen und im Einzelnen aufgezeigt wird, worin eine vom Bundesgericht überprüfbare Rechtsverletzung liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerde an das Bundesgericht nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (BGE 140 III 115 E. 2, 86 E. 2).

Eine qualifizierte Rügepflicht gilt hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Macht die beschwerdeführende Partei beispielsweise eine Verletzung des Willkürverbots (Art. 9 BV) geltend, genügt es nicht, wenn sie einfach behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich; sie hat vielmehr im Einzelnen zu zeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist (BGE 141 III 564 E. 4.1 mit Hinweisen).

Die Begründung hat ferner in der Beschwerdeschrift selbst zu erfolgen und der blosser Verweis auf Ausführungen in anderen Rechtsschriften oder auf die Akten reicht nicht aus (BGE 143 II 283 E. 1.2.3; 140 III 115 E. 2).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht; zudem muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2; 135 III 397 E. 1.5).

Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt ebenfalls das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1).

3.

3.1. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Das schweizerische Arbeitsvertragsrecht geht mithin vom Grundsatz der Kündigungsfreiheit aus. Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe (BGE 136 III 513 E. 2.3; 132 III 115 E. 2.1; 131 III 535 E. 4.1; 127 III 86 E. 2a).

Die Kündigungsfreiheit findet aber ihre Grenzen am Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist die Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Es sind deshalb - neben den in Art. 336 OR aufgeführten - weitere Tatbestände denkbar und vom Bundesgericht auch schon mehrfach anerkannt worden (BGE 136 III 513 E. 2.3; 134 III 108 E. 7.1; 132 III 115 E. 2.1; Urteil 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.1.1.). Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 132 III 115 E. 2.1; 131 III 535 E. 4.2; zit. Urteil 4A_44/2021 E. 4.1.1.).

3.2. Gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. d OR ist eine Kündigung missbräuchlich, die erfolgt ist, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat. Diese Bestimmung bezweckt die Verhinderung sog. Rachekündigungen, das heisst von Kündigungen, die ausgesprochen werden, um den Arbeitnehmer dafür zu bestrafen, dass er in guten Treuen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat. Vorausgesetzt ist, dass er effektiv Ansprüche geltend machen wollte. Dabei ist nicht nur die Geltendmachung tatsächlich bestehender Ansprüche gemeint, sondern auch vermeintlicher Ansprüche. Diesfalls muss der Arbeitnehmer aber in guten Treuen daran geglaubt haben, dass seine Ansprüche bestehen. Der Arbeitnehmer kann also eine zulässige Kündigung nicht dadurch abwenden, dass er offensichtlich unberechtigte Ansprüche erhebt (BGE 136 III 513 E. 2.4; 123 III 246 E. 4d; Urteil 4A_19/2015 vom 20. Mai 2015 E. 4.1.).

Der Tatbestand von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR kann auch Ansprüche des Persönlichkeitsrechts umfassen (BGE 132 III 115 E. 5.2). Nach Art. 328 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten zu schützen. Eine Kündigung kann missbräuchlich sein, wenn der Arbeitgeber in einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz eine Kündigung ausspricht, ohne zuvor zumutbare Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts getroffen zu haben. Demgegenüber ist eine Kündigung rechtmässig, wenn wegen des schwierigen Charakters eines Arbeitnehmers eine konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz entstanden ist, die sich schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirkt, und wenn der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen (BGE 132 III 115 E. 2.2; 125 III 70 E. 2c). Umfang und Intensität der erfolgten Massnahmen sind einzelfallbezogen im Rahmen einer Gesamtwürdigung der jeweiligen Umstände zu prüfen (BGE 132 III 115 E. 2.5; Urteil 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2), wobei dem Arbeitgeber bei der Auswahl der Massnahmen zur Entschärfung eines Konflikts ein grosser Ermessensspielraum zusteht. Ob er die angemessenen Massnahmen ergriffen hat, ist eine Rechtsfrage (Urteil 4A_309/2010 vom 6. Oktober 2010 E. 2.5). Dabei darf von aufgrund der konkreten Situation voraussichtlich erfolglosen Massnahmen abgesehen werden (Urteil 4A_158/2010 vom 22. Juni 2010 E. 3.3). Für Arbeitnehmer fortgeschrittenen Alters mit langer Dienstzeit gilt eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (BGE 132 III 115 E. 5.4).

3.3. Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung setzt einen Kausalzusammenhang zwischen dem verpönten Motiv und der Kündigung voraus. Es ist mithin erforderlich, dass der als missbräuchlich angefochtene Kündigungsgrund bei der Entscheidung des Arbeitgebers, den Arbeitsvertrag aufzulösen, eine entscheidende Rolle gespielt hat (BGE 125 III 70 E. 2a; Urteil 4A_437/2015 vom 4. Dezember 2015 E. 2.2.3). Der Arbeitnehmer, der sich auf die Missbräuchlichkeit beruft, trägt hierfür die Beweislast. Dies gilt namentlich auch für den besagten Kausalzusammenhang zwischen dem angerufenen Kündigungsgrund und der Kündigung (Art. 8 ZGB; BGE 130 III 699 E. 4.1; 123 III 246 E. 4b; 121 III 60 E. 3b; Urteil 4A_293/2019 vom 22. Oktober 2019 E. 3.5.1).

4.

Der Beschwerdeführer begründete seinen Anspruch auf Entschädigung nach Art. 336b OR zunächst damit, dass der von der Beschwerdegegnerin angegebene Kündigungsgrund unwahr sei (dazu E. 5). Er warf der Beschwerdegegnerin eine Rache Kündigung (dazu E. 6) und eine Verletzung der Fürsorgepflicht vor, welche die Missbräuchlichkeit der Kündigung begründen würde (dazu E. 7). Die Vorinstanz schützte die Beurteilung des Arbeitsgerichts, dass die Kündigung weder unter der Annahme einer unwahren Kündigungsbegründung noch unter dem Aspekt einer Rache Kündigung oder einer Konfliktkündigung als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR zu qualifizieren sei.

Der Beschwerdeführer rügt, die Vorinstanz habe den Sachverhalt offensichtlich unrichtig und/oder durch eine Verletzung des Rechts i.S.v. Art. 95 BGG festgestellt, indem sie den Beschwerdeführer zu rechtserheblichen Vorbringen nicht zum Beweis zugelassen und damit sein rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) sowie Art. 8 ZGB, Art. 152 ZPO und Art. 6 Abs. 1 EMRK verletzt, den wesentlichen Sachverhalt aktenwidrig festgestellt und die im Recht liegenden Sachvorträge und Beweismittel einseitig zu Gunsten der Beschwerdegegnerin gewürdigt habe. Bei korrekter Anwendung des Bundesrechts und rechtskonformer Sachverhaltsfeststellung hätte auf Missbräuchlichkeit der Kündigung erkannt werden müssen. In der Begründung dieser Rügen vermischt er allerdings Tat- und Rechtsfragen, ohne einem strukturierten Duktus der behandelten Fragen zu folgen. Er greift einzelne Erwägungen der Vorinstanz heraus, zitiert sie auszugsweise, stellt ihnen (bestrittene) erstinstanzliche Vorbringen entgegen, um daraus zu folgern, die Vorinstanz hätte auf diese abstellen bzw. das Arbeitsgericht anweisen müssen, dazu Beweis abzunehmen. Er begnügt sich im Wesentlichen mit dem Beharren auf seinem Standpunkt, ohne die Sachverhaltsfeststellungen bzw. die rechtlichen Erwägungen der Vorinstanz rechtsgenügend als offensichtlich unrichtig bzw. bundesrechtswidrig auszuweisen. Darauf kann nicht eingetreten werden (E. 2). Die folgende Behandlung folgt dem Aufbau des angefochtenen Urteils.

5.

Das Arbeitsgericht verzichtete auf die Durchführung eines Beweisverfahrens und die Abnahme der von den Parteien offerierten Beweise zu den von der Beschwerdegegnerin genannten Kündigungsgründen. Dies mit der Begründung, die Missbräuchlichkeit der Kündigung werde auch dann nicht vermutet, wenn die Begründung der Kündigung unzutreffend sein sollte oder gewisse Indizien dafür vorliegen würden. Für die hier zu entscheidende Frage der Missbräuchlichkeit der Kündigung sei mithin nicht entscheidenderheblich, ob die von der Beschwerdegegnerin angegebenen Kündigungsgründe wahr oder unwahr seien.

Die Vorinstanz stimmte dem - zu Recht - zu. Aus dem im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht geltenden Prinzip der Kündigungsfreiheit folgt, dass es für die Rechtmässigkeit einer Kündigung keiner besonderen Gründe bedarf (dazu oben E. 3.1). Das Bundesgericht hat klargestellt, dass bei Vorliegen einer unwahren Begründung keine gesetzliche Vermutung für die Missbräuchlichkeit der Kündigung besteht; die unwahre Begründung als solche stellt keinen Rechtsmissbrauch dar (BGE 121 III 60 E. 3b, c und d).

Dem Beschwerdeführer, der für das Vorliegen eines Missbrauchstatbestands behauptungs- und beweispflichtig ist, hätte es somit mangels Vermutung der Missbräuchlichkeit nicht geholfen, wenn er die Unwahrheit der Kündigungsbegründung hätte nachweisen können. Selbst im Falle einer fehlenden, unwahren oder unvollständigen Kündigungsbegründung bleibt die Behauptungs- und Beweislast beim Arbeitnehmer, der sich auf die Missbräuchlichkeit der Kündigung beruft (vgl. BGE 121 III 60 E. 3c S. 63). Bei dieser Rechtslage erkannte die Vorinstanz zutreffend, dass das Arbeitsgericht - ohne Recht zu verletzen - auf die Beweisabnahme zur nicht entscheidewesentlichen Frage der Wahrheit der angegebenen Kündigungsgründe verzichten durfte. Die vom Beschwerdeführer in diesem Kontext gerügten Verletzungen von Art. 29 BV, Art. 8 ZGB, Art. 152 ZPO und Art. 6 Abs. 1 EMRK gehen daher ins Leere.

6.

Die geltend gemachte Rache Kündigung nach Art. 336 Abs. 1 lit. d OR (dazu oben E. 3.2) begründete der Beschwerdeführer im Wesentlichen damit, dass er gegenüber seinem Vorgesetzten C. und dessen Vorgesetzten D. Missstände im Zusammenhang mit dem Fonds angesprochen habe. Das sei Auslöser des Konflikts zwischen C. und ihm gewesen, in dessen Zuge er D. mehrmals um Hilfe gebeten habe. Der Beschwerdeführer trägt die Behauptungs- und Beweislast dafür, dass er tatsächliche oder vermeintliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat, und dass zwischen dem Geltendmachen des Anspruchs und der Kündigung ein Kausalzusammenhang besteht (BGE 123 III 246 E. 4b mit Hinweisen). Dass er in gutem Glauben war, wird vermutet; die Arbeitgeberin trägt die Behauptungs- und Beweislast für das Gegenteil (Art. 3 Abs. 1 ZGB).

Bereits das Arbeitsgericht vermochte keine hinreichende Substantiierung des geltend gemachten Missbrauchstatbestands zu erkennen. Dies beanstandete der Beschwerdeführer in seiner Berufung und verwies auf Passagen seiner Ausführungen zum "Konflikt" und auf seine Äusserungen zu den "vorgeschobenen Kündigungsgründen". Die Vorinstanz setzte sich eingehend mit den diesbezüglichen Vorbringen des Beschwerdeführers auseinander, vermochte aber ebenfalls keine hinreichende Substantiierung zu erkennen. Die allgemein gehaltenen Ausführungen genügten den Anforderungen an substantiierte Behauptungen nicht und liessen sich nicht zum Gegenstand eines Beweisverfahrens machen. Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, dass die Vorinstanz bundesrechtswidrige Anforderungen an eine genügende Substantiierung der tatsächlichen Grundlagen der geltend gemachten Rache Kündigung gestellt hätte. Er unterbreitet dem Bundesgericht diverse Passagen "zu den Missständen mit dem Fonds" und zum "Vorliegen eines Konflikts" aus seinen kantonalen Rechtsschriften, wobei er sie aus dem Zusammenhang reisst. Er meint, diese seien genügend präzise, während die Bestreitungen "weitgehend pauschal" und ohne prozesskonforme Beweisofferten erfolgt seien. Sein Schluss, "die Vorinstanz stelle den entscheiderelevanten Sachverhalt folglich aktenwidrig fest und lege die Beweismittel einseitig zu Gunsten der Beschwerdegegnerin aus, soweit sie nicht bereits in Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör des Beschwerdeführers darauf verzichtete,

die von ihm offerierten Beweise abzunehmen", entbehrt der Grundlage und wird nicht durch hinreichend begründete Sachverhaltsrügen gestützt. Ebenso wenig vermag er die Beurteilung der Vorinstanz zu widerlegen, dass er sich weitgehend wertend zum Ursprung und den Folgen des gemäss seiner Argumentation entscheidenden Zerwürfnisses mit C. äussere, ohne die Vorgänge im Einzelnen in einer Weise zu schildern, die dem Gericht erlauben würde, eine eigene Beurteilung der Geschehnisse vorzunehmen. Der Beschwerdeführer müsste aufzeigen, dass er die tatsächlichen Grundlagen des angerufenen Missbrauchstatbestands und die Kausalität zwischen Missbrauchstatbestand und Kündigung in objektiver, dem Beweis zugänglichen Weise im Einzelnen behauptet hätte. Das tut er aber nicht, zumindest nicht rechtsgenügend, wenn er erneut bloss seine - in der Tat - wertenden einseitigen Schilderungen der Umstände des Konflikts darlegt. Es bleibt daher bei der Beurteilung der Vorinstanz, dass es bereits an einer rechtsgenügenden Substantiierung fehlt. Ein Beweisverfahren war daher nicht durchzuführen und die diesbezüglichen Rügen gehen von vornherein fehl.

Intakt bleibt auch die Erwägung der Vorinstanz, der Beschwerdeführer habe nicht klar darlegt, worin er das für die Kündigung kausale Geltendmachen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis erblickt. Es trifft gerade nicht zu, wie der Beschwerdeführer behauptet, dass die Vorinstanz das Verhalten des Beschwerdeführers als "gutgläubig erfolgtes internes Whistleblowing" erkannt habe. Das Gegenteil trifft zu: Die Vorinstanz führte aus, soweit der Beschwerdeführer mit seiner Wortwahl das Ansprechen von Problemen im Zusammenhang mit der Neustrukturierung des Fonds-Portfolios sinngemäss in die Nähe eines gutgläubigen internen Whistleblowings rücke, sei festzuhalten, dass der Beschwerdegegnerin nicht bekannte Probleme mit dem Fonds, die der Beschwerdeführer hätte aufdecken müssen, nicht substantiiert behauptet seien. Eine Meldung von Misständen mit dem Fonds, die eine deshalb erfolgte Kündigung als missbräuchlich erscheinen lassen könnte, sei nicht dargelegt. Die Vorinstanz erkannte also keineswegs ein internes Whistleblowing, sondern erachtete auch ein solches - sofern es überhaupt angesprochen worden sei - nicht als substantiiert behauptet. Namentlich vermisste sie das konkrete Benennen von Problemen mit dem Fonds, die der Beschwerdegegnerin nicht bekannt gewesen seien und die der Beschwerdeführer hätte offenlegen müssen. Somit scheidet auch diesbezüglich ein für die Kündigung kausales Geltendmachen von Ansprüchen aus.

Die Vorinstanz verneinte zu Recht, dass die Kündigung als Rache Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR zu qualifizieren sei.

7.

Im Weiteren hält der Beschwerdeführer die Kündigung für missbräuchlich, weil die Beschwerdegegnerin der Konfliktsituation mit C. nicht Abhilfe geschaffen habe. Die Fürsorgepflicht hätte ein Einschreiten erfordert.

Die Vorinstanz folgte dieser Argumentation nicht. Wie das Arbeitsgericht ging sie zwar von gewissen Spannungen zwischen dem Beschwerdeführer und C. aus, erachtete aber das Vorliegen eines (persönlichen) Konflikts, der die Beschwerdegegnerin gestützt auf ihre Fürsorgepflicht allenfalls zu schlichtenden Massnahmen verpflichtet hätte, als bereits im Grundsatz nicht dargetan. Jedenfalls habe der Konflikt mit C., sofern von einem solchen überhaupt gesprochen werden könne, ausgehend von der Darstellung des Beschwerdeführers nicht eine Intensität erreicht, die spezifische Massnahmen zum Schutz des Beschwerdeführers erfordert hätte. Die Beschwerdegegnerin sei nicht verpflichtet gewesen, nach Möglichkeiten zu suchen, die allenfalls den Verbleib des Beschwerdeführers im Unternehmen ermöglicht hätten, zumal angesichts seines Alters (40 Jahre) und der Dauer seiner Unternehmenszugehörigkeit (2.5 Jahre) im Zeitpunkt der Kündigung keine erhöhte Pflicht zu einem schonenden Vorgehen bei der Kündigung bestanden habe. Hinsichtlich der Kenntnis der Beschwerdegegnerin vom behaupteten Konflikt stellte die Vorinstanz fest, der Beschwerdeführer habe die HR-Vertreterin E. mit E-Mail vom 18. Oktober 2018 nicht über einen persönlich motivierten Konflikt mit C. in Kenntnis gesetzt. Zusammenfassend erkannte die Vorinstanz, eine verpönte Konfliktkündigung sei nicht dargetan.

Auch mit den dagegen gerichteten Rügen verliert sich der Beschwerdeführer in der Schilderung der Umstände aus seiner subjektiven Sicht. Damit legt er aber weder eine hinreichend substantiierte

Sachverhaltsrüge vor, noch zeigt er rechtsgenügend auf, dass aufgrund der bindenden vorinstanzlichen Feststellungen von einer Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beschwerdegegnerin ihm gegenüber auszugehen wäre, welche die erfolgte Kündigung als missbräuchlich erscheinen lassen könnte. Das gilt namentlich, wenn er die Feststellung der Vorinstanz zu seinem E-Mail vom 18. Oktober 2018 an die HR-Vertreterin E. als unrichtig beanstandet, dies aber bloss mit seiner eigenen Interpretation des E-Mails begründet, ohne die Unhaltbarkeit der vorinstanzlichen Auslegung darzutun. Auf die Ausführungen, mit denen der Beschwerdeführer der sorgfältigen und zutreffenden Beurteilung der Vorinstanz lediglich seine eigene Sicht der Dinge gegenüberstellt, ist nicht weiter einzugehen.

Sodann verkennt der Beschwerdeführer mit seinen wiederholten Rügen, die Vorinstanz verletze Art. 29 BV, Art. 8 ZGB, Art. 152 ZPO und Art. 6 Abs. 1 EMRK in grundlegender Hinsicht zweierlei: Erstens kann ein Beweisverfahren nur zu hinreichend substantiierten Behauptungen durchgeführt werden. Zweitens müssten solche entscheidend sein. Vorliegend mangelte es an beidem. Schon das Arbeitsgericht vermisste hinreichend konkrete Behauptungen, über die Beweis abzunehmen wäre. Bereits die tatsächlichen Grundlagen eines eigentlichen Konflikts im Rechtssinne, der aufgrund der Fürsorgepflicht Massnahmen des Arbeitgebers hätte erforderlich machen können, waren nicht hinreichend konkret behauptet, ebenso wenig die Kausalität eines solchen Konflikts für die Kündigung. Die Vorinstanz bestätigte die Beurteilung des Arbeitsgerichts, nachdem sie sich eingehend mit den Rügen des Beschwerdeführers auseinandergesetzt hatte. Es ist nicht Sache des Bundesgerichts, dem Beschwerdeführer ein drittes Mal im Einzelnen darzulegen, dass und weshalb seine Vorbringen zur Konfliktkündigung den Substantiierungsanforderungen nicht genügten.

Ausgehend vom vorinstanzlichen Sachverhalt ist der Erwägung zu folgen, dass die Differenzen des Beschwerdeführers mit seinem Vorgesetzten C. jedenfalls nicht die Schwere erreichten, welche die Beschwerdegegnerin - wenn sie denn überhaupt davon in Kenntnis gesetzt worden wäre - unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht zu Schlichtungsmassnahmen verpflichtet hätte. Die Vorinstanz erwog, die vom Beschwerdeführer genannten Vorkommnisse gingen weder einzeln noch in ihrer Gesamtheit objektiv über das hinaus, was im Arbeitsalltag zu tolerieren sei und erlaubten die Annahme nicht, dass C. mit dem Beschwerdeführer (aus Missgunst) über ein halbes Jahr auf Konfrontation oder dergleichen gegangen sei. Der Beschwerdeführer sei im Übrigen auch nicht isoliert gewesen, sondern habe nach seiner Darstellung stets ungehinderten Zugang zu D., dem Vorgesetzten von C., gehabt. Diese zutreffende Beurteilung vermag der Beschwerdeführer nicht zu entkräften. Indem er insistiert, dass ihn der Konflikt sehr belastet habe und u.a. auf die ärztliche Zuweisung vom 22. November 2018 verweist, in welcher von "Schlafstörungen" und "tiefe emotionale Verletzung erlitten" die Rede ist, zeigt er nicht auf, dass die Feststellung der Vorinstanz, der Beschwerdeführer habe lediglich behauptet, dass die Zeit zwischen der Anordnung der Mitarbeiterbeurteilung und der Kündigung für ihn extrem belastend gewesen sei, aktenwidrig ist. Dass die Spannungen mit C. für den Beschwerdeführer belastend gewesen sein mögen, wird auch von der Vorinstanz nicht in Abrede gestellt. Aus dem subjektiven Erleben des Beschwerdeführers ergibt sich aber noch nicht die objektive Schwere eines vorliegenden Konflikts, welche die Beschwerdegegnerin zu Abhilfemassnahmen verpflichtet hätte und auch nichts zur Kausalität zwischen dem angeblichen Konflikt und der Kündigung. Ebenso ist der Vorinstanz darin zu folgen, dass gegenüber dem 40-jährigen Beschwerdeführer, der erst seit knapp 2.5 Jahren im Betrieb der Beschwerdegegnerin tätig war, keine erhöhte Fürsorgepflicht bestand.

Demnach ist bundesrechtlich nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz auch das Vorliegen einer Konfliktkündigung verneinte.

8.

Der Beschwerdeführer macht nicht geltend, dass die Vorinstanz bei Zugrundelegung des von ihr festgestellten Sachverhalts Art. 336 OR verletzt hätte. Seine Argumentation basiert durchwegs auf seiner eigenen abweichenden Sachverhaltsdarstellung. Nachdem darauf nicht abgestellt werden kann, bleibt es bei der vorinstanzlichen Beurteilung, dass die Kündigung nicht missbräuchlich ist. Eine Entschädigung nach Art. 336a OR ist daher nicht geschuldet, womit die Klage insoweit zu Recht abgewiesen wurde.

9.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig (Art. 66 Abs. 1 BGG). Eine Parteientschädigung ist nicht zu sprechen, da der Beschwerdegegnerin mangels Einholung einer Beschwerdeantwort kein entschädigungspflichtiger Aufwand erwachsen ist.

Das Bundesgericht erkennt:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'500.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 14. Februar 2023

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Jametti

Der Gerichtsschreiber: Kistler