

En l'espèce, **n'est pas abusif** le licenciement d'un travailleur atteint d'un **syndrome d'hypersensibilité électromagnétique**, qui a occupé l'esprit de ses supérieurs durant plusieurs années avec sa maladie et a demandé plusieurs adaptations de l'entreprise à ses besoins personnels.

Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterinnen Niquille, May Canellas,
Gerichtsschreiber Gross.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Thomas A. Müller,
Beschwerdeführer,

gegen

B. AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Werner Schib,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Arbeitsvertrag, missbräuchliche Kündigung,

Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts des Kantons Aargau, Zivilgericht, 1. Kammer,
vom 30. Oktober 2018 (ZVE.2018.38).

Sachverhalt:

A.

A. (Arbeitnehmer, Kläger, Beschwerdeführer) war gestützt auf einen am 13. Dezember 2010 geschlossenen Arbeitsvertrag ab dem 3. Januar 2011 bei der Stiftung C., Aarau, in einem geschützten Arbeitsplatz (GAP) angestellt. Im Jahre 2011 fusionierte die Stiftung C. mit andern sozialen Einrichtungen zur B. AG (Arbeitgeberin, Beklagte, Beschwerdegegnerin). Mit Schreiben vom 14. November 2016 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer per Ende Januar 2017. Am 16. November 2016 verlangte der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin eine schriftliche Kündigungsbegründung, welche am 21. November 2016 erfolgte.

B.

B.a. Mit Klage vom 27. Mai 2017 beim Bezirksgericht (Arbeitsgericht) Aarau beantragte der Arbeitnehmer, die Beklagte sei kostenfällig zu verpflichten, ihm Fr. 10'000.-- netto zu bezahlen. Das Arbeitsgericht befragte an der Hauptverhandlung D., E., F., G. und H. als Zeugen sowie die Parteien (für die Beklagte I.). Mit Urteil vom 18. August 2017 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Die Gerichtskosten wurden auf die Staatskasse genommen und es wurde keine Parteientschädigung zugesprochen.

B.b. Der Kläger erhob am 28. Mai 2018 Berufung beim Obergericht des Kantons Aargau und verlangte, die Beklagte sei kostenfällig zu verpflichten, ihm Fr. 20'000.-- netto nebst Zins zu 5 % seit wann rechtens zu bezahlen. Eventualiter sei die Sache zur Vervollständigung des Sachverhalts an die erste Instanz zurückzuweisen. Mit Entscheid vom 30. Oktober 2018 wies das Obergericht die Berufung ab, soweit es darauf eintrat. Die Gerichtskosten wurden auf die Staatskasse genommen und die Parteikosten wettgeschlagen. Es erwog, bei der Erhöhung des Klagebegehrens in der Berufung handle es sich um eine unzulässige Klageänderung, auf die nicht einzutreten sei. Der Kläger mache geltend, bei ihm bestehe eine ärztlich attestierte EMF- (Elektromagnetische Felder-) Symptomatik. Er sei mit seiner neuartigen Krankheit eher stigmatisiert denn respektiert worden. Die Beklagte habe einfache Massnahmen betreffend das WLAN (Abschalten, Reichweitenbeschränkung und belastungsoptimierte WLAN-Installation) nicht getroffen. Die von der Beklagten geltend gemachten regelmässigen Belehrungen und Forderungen des Klägers gegenüber Mitarbeitenden und die Beeinträchtigung des Betriebsklimas durch zahlreiche Konflikte aufgrund des EMF-Syndroms bestreite der Kläger und beantrage hierzu die Abnahme weiterer Beweismittel (insbesondere die Befragung einer Vielzahl von vor Erstinstanz noch nicht angerufener Zeugen). Nicht missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR sei u.a. die Kündigung in einem Fall, in dem ein Arbeitnehmer mit seinem schwierigen Charakter das Betriebsklima beeinträchtige, wenn der Arbeitgeber zuerst die für die Entschärfung des Problems zumutbaren Massnahmen getroffen habe. Die Beklagte habe verschiedene Massnahmen ergriffen und es sei nicht ersichtlich, inwieweit sie ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen sei. Die allgemeinen Auswirkungen der EMF-Problematik auf das Arbeitsklima seien nicht leicht fassbar. Beweisrechtlich erstellt sei jedenfalls, dass der Kläger seine Vorgesetzten während Jahren mit seiner EMF-Symptomatik beschäftigt und auf entsprechenden betrieblichen Anpassungen insistiert habe, auf welche die Beklagte nicht mehr weiter gehen können. Die Voraussetzungen gemäss BGE 136 III 513 E. 2.6 S. 516 f., um einem "schwierigen" Arbeitnehmer zu kündigen, seien demnach erfüllt gewesen.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen vom 8. Januar 2019 beantragt der Kläger dem Bundesgericht, das Urteil des Obergerichts des Kantons Aargau vom 30. Oktober 2018 sei kostenfällig aufzuheben und die Beklagte sei zu verpflichten, ihm Fr. 20'000.-- netto nebst Zins zu 5 % seit wann rechtens zu bezahlen. Eventualiter sei die Sache zur Vervollständigung des Sachverhalts an das Obergericht zurückzuweisen. Die Beschwerdegegnerin verlangt die kostenfällige Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten ist. Die Vorinstanz beantragt ebenfalls die Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es prüft aber unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 140 III 86 E. 2 S. 88 f., 115 E. 2 S. 116).

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 S. 17 f. 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 (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt 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 S. 18 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 S. 90). 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 S. 18).

3.

Der Beschwerdeführer erhöhte in der Berufung seine Anträge. Die Vorinstanz qualifizierte dies als unzulässige Klageänderung und trat auf die erhöhten Anträge nicht ein. Soweit seine Rügen die Klageänderung als solche betreffen, muss darauf nicht weiter eingegangen werden, da die Beschwerde und damit auch die Klage ohnehin abzuweisen ist.

4.

Was der Beschwerdeführer unter dem Titel "Klageänderung und Zulassung von Noven" vorbringt, betrifft allerdings ohnehin vor allem die (im Zusammenhang mit den Ausführungen zur Klageänderung getroffene) Feststellung der Vorinstanz, die Novenschranke gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO gelte nach BGE 138 III 625 auch im von der sozialen Untersuchungsmaxime beherrschten Verfahren. Damit könne der Beschwerdeführer die von ihm in seiner Klage im erstinstanzlichen Verfahren vorbehaltenen (anlässlich der Hauptverhandlung aber nicht benannten) Zeugen nicht mehr als (zulässige) neue Beweismittel anrufen. Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung von Art. 317 Abs. 1 ZPO, Art. 55 ZPO und Art. 52 ZPO. Er macht insbesondere geltend, die Erstinstanz hätte ihn im Rahmen ihrer Fragepflicht darauf hinweisen müssen, dass diese Zeugen bereits im erstinstanzlichen Verfahren zu benennen seien.

4.1. Die Berufungsinstanz kann die Abnahme neu vorgebrachter Beweise ablehnen, wenn das erstinstanzliche Gericht ohne Verletzung der sozialen Untersuchungsmaxime diese Beweise nicht abgenommen hat (BGE 141 III 569 E. 2.3.3 S. 577; 138 III 374 E. 4.3.2 S. 376 f.). Sie kann ebenfalls gestützt auf eine antizipierte Beweismittelwürdigung darauf verzichten, wenn sie zum Schluss gelangt, der angebotene Beweis vermöge ihre aufgrund der bereits abgenommenen Beweise gewonnene Überzeugung von der Wahrheit oder Unwahrheit einer behaupteten und bestrittenen Tatsache nicht zu erschüttern (BGE 138 III 374 E. 4.3.2 S. 376). Sie kann aber auch darauf verzichten, wenn die beantragten Beweismittel keine rechtserhebliche Tatsache betreffen. Denn das in Art. 152 ZPO gesetzlich vorgesehene, früher aus Art. 8 ZGB abgeleitete (Urteil 5A_641/2013 vom 25. Februar 2014 E. 1) und auch vom in Art. 29 Abs. 2 BV gewährleisteten Anspruch auf rechtliches Gehör umfasste (BGE 131 I 153 E. 3 S. 157 mit Hinweisen) Recht auf Beweis gewährt einen bundesrechtlichen Anspruch darauf, für rechtserhebliche bestrittene Vorbringen zum Beweis zugelassen zu werden, wenn der Beweisantrag nach Form und Inhalt den Vorschriften des anwendbaren Prozessrechts entspricht (vgl. BGE 133 III 295 E. 7.1 S. 299; 114 II 289 E. 2a S. 290; Urteil 5A_330/2013 vom 24. September 2013 E. 3.5.2).

4.2. Die Beschwerdegegnerin hatte geltend gemacht, die vom Beschwerdeführer (wegen des EMF-Syndroms) regelmässig gemachten Belehrungen und Forderungen gegenüber Mitarbeitenden hätten zu einer Beeinträchtigung des Betriebsklimas geführt. Die Vorinstanz hat indessen insgesamt auf die Befragung weiterer Zeugen zum Thema "Arbeitsklima bei der Beklagten" verzichtet, und zwar nicht

nur auf die erst im Berufungsverfahren neu benannten, sondern auch auf die form- und fristgerecht angebotenen Zeugen J., K. und L., weil sich solche weiteren Abklärungen erübrigt hätten. Denn unabhängig von den Auswirkungen des Verhaltens des Beschwerdeführers auf das generelle Arbeitsklima, erachtete es die Vorinstanz aufgrund der vom Beschwerdeführer selbst beschriebenen fortgesetzten Involvierung seiner Vorgesetzten in seine EMF-Problematik und der von ihm selber zugestandenem Vorkommnisse im März 2016 als beweismässig erstellt, dass der Beschwerdeführer ein Arbeitnehmer gewesen sei, der seine Vorgesetzten während Jahren mit seiner EMF-Symptomatik beschäftigt habe. Gestützt auf dieses Beweisergebnis bezeichnete sie den Beschwerdeführer als "schwierig" im Sinne eines "übermässig empfindlichen" Arbeitnehmers, was gemäss BGE 136 III 513 eine Kündigung rechtfertigen könne. Darauf verweist sie auch im Rahmen ihrer Vernehmlassung.

4.3. Die Vorinstanz hat somit auf die Einvernahme weiterer Zeugen verzichtet - darunter auch auf die sechzehn erst im Berufungsverfahren benannten - weil sie davon ausging, die von der Beschwerdegegnerin behaupteten Auswirkungen des Verhaltens des Beschwerdeführers auf das Arbeitsklima im Betrieb seien nicht entscheidend im Hinblick auf die Zulässigkeit der Kündigung.

Damit stösst auch der weitere Vorwurf des Beschwerdeführers - durch die unterbliebene Einvernahme der drei form- und fristgerecht angebotenen Zeugen J., K. und L. habe die Vorinstanz das rechtliche Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) verletzt - ins Leere. Dass die Vorinstanz zu Recht davon ausgehen konnte, die Auswirkungen des Verhaltens des Beschwerdeführers auf das Arbeitsklima könnten offenbleiben, wird nachfolgend (E. 7) dargelegt.

Es kann daher offengelassen werden, ob das Arbeitsgericht (und mit ihm die Vorinstanz) die soziale Untersuchungsmaxime verletzt, weil der Beschwerdeführer auch als ehemaliger Gerichtsschreiber nicht über genügend Kenntnisse der Schweizerischen Zivilprozessordnung verfügte und deshalb vom Arbeitsgericht hätte spezifisch darauf hingewiesen werden müssen, die vorbehaltenen Zeugen bereits erstinstanzlich zu benennen.

5.

Die Vorinstanz hat im Zusammenhang mit ihren Ausführungen zum Novenrecht festgestellt, bei den im Berufungsverfahren neu eingereichten Aktenstücken (Nr. 6,7,9,10) handle es sich ausnahmslos um allgemein zugängliche Dokumente zu den gesundheitlichen Auswirkungen elektromagnetischer Felder (EMF).

Der Beschwerdeführer rügt (unter dem Titel "Offensichtlich unrichtige Feststellung bzw. willkürliche Würdigung des Sachverhalts"), es sei widersprüchlich, dass die Vorinstanz diese echten Noven nicht zulassen wolle. Damit verkennt er offensichtlich die vorinstanzliche Feststellung. Allgemein zugängliche Dokumente (z.B. auch Fachliteratur) wie auch allgemein bekannte Tatsachen sind keine Noven (Urteile 9C_647/2018 vom 1. Februar 2019 E. 2; 1C_183/2017 vom 31. Oktober 2017 E. 2; 1C_323/2008 vom 27. März 2009 E. 2.3; alle bezogen auf den insofern vergleichbaren Art. 99 Abs. 1 BGG; vgl. BGE 135 III 88 E. 4.1 S. 89 f.). Nichts anderes hat die Vorinstanz offenbar mit ihrem Hinweis gemeint. Dass die Vorinstanz diese Dokumente nicht speziell gewürdigt hat, ist demgegenüber eine Frage der Beweiswürdigung.

6.

Eine Verletzung von Art. 6 Ziff. 1 EMRK, Art. 29 Abs. 2 BV, Art. 316 Abs. 1 und Art. 52 ZPO sieht der Beschwerdeführer sodann darin, dass die Vorinstanz keine öffentliche Verhandlung durchführte.

6.1. Es steht grundsätzlich im Ermessen des Berufungsgerichts, ob es eine Parteiverhandlung ansetzen (Art. 316 Abs. 1 ZPO) und Beweise abnehmen will (Art. 316 Abs. 3 ZPO) (BGE 144 III 394 E. 4.1.3 S. 397 und 142 III 413 E. 2.2.1 S. 414; je mit Hinweisen). In aller Regel wird das Berufungsverfahren als reiner Aktenprozess geführt ohne Durchführung einer Parteiverhandlung und Abnahme von Beweisen (BGE 142 III 413 E. 2.2.1 S. 414). Vorbehalten bleibt jedoch in jedem Fall der

Anspruch der Parteien auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV bzw. Art. 53 ZPO (BGE 144 III 394 E. 4.1.3 S. 397 mit Hinweisen) und die Garantien gemäss Art. 6 Abs. 1 EMRK.

6.2. Der Beschwerdeführer beruft sich zwar auf Art. 316 ZPO; eine Ermessensüberschreitung, welche das Bundesgericht korrigieren könnte, behauptet er aber selber nicht.

6.3. Vielmehr zielt seine Kritik auf eine Verletzung von Art. 6 Ziff. 1 EMRK. Diese Bestimmung räumt das Recht ein, dass über zivilrechtliche Ansprüche " öffentlich [...] verhandelt wird ", wozu insbesondere das Recht auf eine mündliche Verhandlung gehört.

6.3.1. Ob vorliegend überhaupt ein Anspruch auf eine mündliche Verhandlung im Rechtsmittelverfahren bestünde, da bereits vor Arbeitsgericht eine mündliche Verhandlung stattfand (dazu vgl. GRABENWARTER / PABEL, Europäische Menschenrechtskonvention, 6. Aufl. 2016, § 24 Rz. 107 ff.; FRANK MEYER, in: Karpenstein/Mayer [Hrsg.], EMRK-Kommentar, 2. Aufl. 2015, N. 61 zu Art. 6 EMRK), kann offenbleiben.

6.3.2. Die Parteien können stillschweigend auf ihren Anspruch auf eine mündliche öffentliche Verhandlung verzichten. Sie haben daher in Verfahren, in denen das anwendbare Prozessrecht eine solche nicht zwingend vorschreibt, einen dahingehenden Verfahrensantrag zu stellen; unterlassen sie dies, wird angenommen, sie hätten auf ihren Anspruch aus Art. 6 Ziff. 1 EMRK verzichtet. Im blossen Antrag auf Zeugen- bzw. Parteibefragungen liegt kein Antrag auf konventionskonforme mündliche und öffentliche Parteiverhandlung (BGE 134 I 331 E. 2.3 und 2.3.2 S. 333 f.; 130 II 425 E. 2.4 S. 431; Urteil 4A_66/2014 vom 2. Juni 2014 E. 4.1 und 4.2).

Der Beschwerdeführer hat im Sinn dieser Rechtsprechung nur einen Antrag auf Zeugen- und Parteibefragung gestellt - nichts mehr. Dass es ihm letztlich immer (nur) um die Beweisabnahme gegangen ist, bestätigen im Übrigen seine weiteren Ausführungen, wonach ihn das Gericht hätte darauf hinweisen müssen, dass es auch nicht beabsichtige, die Zeugin J. einzuvernehmen, die vom Arbeitsgericht aufgeboten, aber krankheitshalber nicht befragt worden sei.

6.4. Mangels hinreichenden Antrags auf Durchführung einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung bestand für die Vorinstanz auch kein Anlass, den Verzicht auf eine solche Verhandlung ausführlich zu begründen. Der Vorwurf geht fehl, die Vorinstanz habe insoweit ihre aus dem verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör folgende Pflicht verletzt, ihren Entscheid zu begründen.

Unter den gegebenen Umständen begründete die Vorinstanz ihren Entscheid, keine Verhandlung durchzuführen, jedenfalls genügend, wenn sie auf Art. 316 Abs. 1 ZPO verwies und begründete, weshalb sie weitere Partei- und Zeugenbefragungen für nicht erforderlich erachte. Damit war dem Beschwerdeführer eine sachgerechte Anfechtung des Entscheids möglich (vgl. auch zit. Urteil 4A_66/2014 E. 4.3).

7.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Es bedarf grundsätzlich keiner besonderen Gründe, um kündigen zu können. Die Kündigungsfreiheit findet aber ihre Grenzen am Missbrauchsverbot.

7.1. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist (BGE 136 III 513 E. 2.3 S. 514 f.; 134 III 108 E. 7.1 S. 110; 131 III 535 E. 4.2 S. 538; 125 III 70 E. 2a S. 72). Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot und gestaltet dieses mit für den Arbeitsvertrag geeigneten Rechtsfolgen aus (BGE 125 III 70 E. 2a S. 72). Das Bundesgericht hat bis anhin offengelassen, ob individuelle Charakterzüge und Verhaltensmuster

eines Arbeitnehmers überhaupt von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR erfasst sind (BGE 136 III 513 E. 2.5 S. 515 f.; 127 III 86 E. 2b S. 88; 125 III 70 E. 2c S. 74; je mit Hinweisen). Die Frage muss auch vorliegend nicht entschieden werden, denn Art. 336 Abs. 1 lit. a OR lässt die Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft des Arbeitnehmers zu, wenn diese in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht oder die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt, sofern der Arbeitgeber zuvor die zumutbaren Massnahmen ergriffen hat, um die Lage zu entspannen (BGE 136 III 513 E. 2.5 S. 515 f.; 132 III 115 E. 2.2 S. 117; 125 III 70 E. 2c S. 74). Ergreift der Arbeitgeber die zumutbaren Massnahmen nicht, verstösst er gleichzeitig gegen seine Fürsorgepflicht gemäss Art. 328 Abs. 1 OR (BGE 125 III 70 E. 2c S. 74).

7.2. Die Vorinstanz erachtete die Kündigung - wie erwähnt - als gültig, weil der Beschwerdeführer während Jahren seine Vorgesetzten mit seiner EMF-Problematik beschäftigt und auf weiteren - über die bereits getroffenen - betrieblichen Anpassungen an seine Bedürfnisse insistiert habe. Erwiesen - weil zugestanden - seien auch zwei spezifische Vorkommnisse im März 2016. Im Übrigen klärte sie die Auswirkungen auf das allgemeine Arbeitsklima bei der Beschwerdegegnerin nicht weiter ab (vgl. E. 4.2 hiavor).

7.2.1. Der Beschwerdeführer rügt, die Vorinstanz verfallte in Willkür, wenn sie aus einer länger dauernden Auseinandersetzung zum Thema EMF, dem Insistieren des Arbeitnehmers auf Unterstützung und einzelnen daraus resultierenden Vorkommnissen allein auf einen schwierigen Charakter des Beschwerdeführers schliesse. Damit werde verkannt, dass die Kündigung vorliegend weder mit ungenügenden Arbeitsleistungen noch mit einem schwierigen Charakter begründet worden sei, sondern allein mit der Auseinandersetzung betreffend das Thema EMF, welche die Beschwerdegegnerin offenbar nicht mehr habe weiterführen wollen.

7.2.2. Damit verkennt der Beschwerdeführer die Begründung der Vorinstanz. **Sie hat vielmehr gerade im Sinn seiner Ausführungen darauf abgestellt, dass die andauernde Auseinandersetzung mit dem Beschwerdeführer betreffend die EMF-Problematik für diese nicht mehr länger zumutbar war. Dass der Beschwerdeführer diesbezüglich immer weitere Forderungen stellte, qualifizierte sie als "schwierig".** Der Beschwerdeführer bestätigt die Problematik dieser Situation im Übrigen mit seinen Ausführungen in der Beschwerde, wenn er darlegt, es könne ihm nicht zum Vorwurf gereichen, dass er vom Verwaltungsrat der Beschwerdegegnerin "einen strategischen Entscheid betreffend Unterstützung von Menschen mit neuartigen (noch nicht offiziell anerkannten) Krankheiten zu treffen (...) " erbeten habe. Dabei handelt es sich um eine dieser weiteren Massnahmen, welche die Vorinstanz meinte.

Grundsätzlich liegt somit kein rechtsmissbräuchliches Verhalten vor, wenn die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer wegen dessen Verhalten im Zusammenhang mit der EMF-Problematik kündigte (zur Zumutbarkeit weiterer Massnahmen sogleich). In welchem Ausmass davon nicht nur die Beschwerdegegnerin belastet war, sondern auch deren Mitarbeiter betroffen waren, konnte die Vorinstanz offenlassen. Auf die Rügen des Beschwerdeführers, wonach das Arbeitsklima im Betrieb der Beschwerdegegnerin nicht zureichend abgeklärt und damit sein Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden sei, braucht nicht weiter eingegangen zu werden.

7.3. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die Kündigung verstosse auch deshalb gegen Art. 336 Abs. 1 lit. a OR, weil die Beschwerdegegnerin ihre Fürsorgepflicht verletzt und die ihr zumutbaren Massnahmen im Zusammenhang mit der EMF-Problematik nicht getroffen habe.

7.3.1. Die Vorinstanz stellte fest, **es sei weder ersichtlich noch werde behauptet, dass im Betrieb der Beschwerdegegnerin gesetzliche Elektrosmog-Grenzwerte überschritten bzw. öffentlich-rechtliche Vorschriften verletzt worden wären.** Die einzige vom Beschwerdeführer im erstinstanzlichen Verfahren konkret genannte Massnahme - die Reichweitenreduktion des WLAN - sei sodann im Rahmen des Möglichen realisiert worden. Eine weitere Massnahme - Abschaltung des WLAN bei

Nichtgebrauch - sei nicht realisierbar gewesen, weil im KV-Bereich mit Multimediaabteilung, in welchem der Beschwerdeführer tätig gewesen sei, ein Arbeiten ohne WLAN nicht möglich sei. Zudem seien im GAP-Bereich auch Massnahme-Teilnehmer anwesend, die jederzeit erreichbar sein müssten, weil die meisten von ihnen andauernd im Bewerbungsprozess für eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt stünden. Der Beschwerdeführer habe aber nicht erwarten können, dass die Beschwerdegegnerin mit Rücksicht auf ihn ihren Betrieb in einer Weise umstelle, die für andere Mitarbeitende nachteilig sei. Ebenso habe der Beschwerdeführer nicht verlangen können, die von ihm zusammen mit einem anderen GAP-Mitarbeiter betreute Bibliothek in einen EMF-freien Raum zu verlegen bzw. für ihn ein EMF-freies Büro einzurichten, wie dieser rechtsgenügend substantiiert erstmals in der Berufung und damit ohnehin verspätet geltend mache. Die Beschwerdegegnerin habe damit die zumutbaren Massnahmen getroffen. Die Beschwerdegegnerin habe zugestanden, dass der Beschwerdeführer an einem EMF-Syndrom leide. **In Anbetracht dessen, dass sie das EMF-Syndrom als Krankheit bestreite, sei dies so zu verstehen, dass sie dem offenbar aus psychischen Gründen (gemäss seiner eigenen Darstellung wegen einer schweren Erschöpfungsdepression) berenteten Beschwerdeführer zugestehe, er glaube, an einem EMF-Syndrom zu leiden.** Es sei aufgrund der Zeugenaussagen von D. und E., die bei der Beschwerdegegnerin als seine Bezugspersonen fungiert hätten, erstellt, dass die Beschwerdegegnerin auf die entsprechenden Anliegen des Beschwerdeführers eingegangen sei. Gekündigt habe sie erst, als das Insistieren des Beschwerdeführers auf weiteren, ihr nicht zumutbaren Massnahmen nicht nachgelassen habe und es zu einzelnen auch vom Beschwerdeführer zugestandenen Vorkommnissen im März 2016 gekommen sei. Die Beschwerdegegnerin habe daher ihre Fürsorgepflicht nicht verletzt.

7.3.2. Der Beschwerdeführer rügt eine willkürliche Tatsachenfeststellung, weil die Vorinstanz festgestellt habe, die Reichweitenreduktion des WLAN sei realisiert worden. Er habe das in der Berufung bestritten. Der Vorwurf ist berechtigt. An der angegebenen Stelle anerkannte der Beschwerdeführer, dass die Beschwerdegegnerin im Niederfrequenzbereich (Beleuchtung, Schalter, Steckerleiste) Anpassungen vorgenommen hatte. Im Hochfrequenzbereich (Multimedia-WLAN und Smartphones von Mitarbeitern) seien jedoch keine Verbesserungen realisiert worden. Bei seinen Ausführungen bezog er sich auf die E. 3.4.2.4 des Urteils des Arbeitsgerichts. Dort wird nichts anderes festgestellt. Vielmehr wird dort der Zeuge F., Gruppenleiter Multimedia bei der Beschwerdegegnerin, mit der Aussage zitiert, die Reichweite als solche könne nicht beschränkt werden; nur die Leistung eines Geräts könne zurückgenommen werden. Dies würde jedoch gleichzeitig zu einer Beeinträchtigung der übrigen Mitarbeiter führen. Gleichzeitig bestätigte die Zeugin G. dort, im Büro des Beschwerdeführers seien Lichtveränderungen und Änderungen mit Stromleitungen, Schaltern etc. vorgenommen worden. Die Beschwerdegegnerin hatte aber stets geltend gemacht - und davon ging auch die Vorinstanz aus - es seien keine Massnahmen realisiert worden, die zu einer Einschränkung des Mobiltelefongebrauchs der Mitarbeitenden geführt hätten. Es ist daher nicht ersichtlich, wie die Vorinstanz zur Feststellung gelangte, die Reichweiten des WLAN seien reduziert worden. Dass eine einzelne Feststellung willkürlich ist, genügt jedoch nicht. Es muss auch Willkür im Ergebnis vorliegen. Entscheidend ist daher, dass der Beschwerdegegnerin eine Reduktion der Leistung im Hochfrequenzbereich nicht zumutbar war, wenn dadurch - wie vom Zeugen F. bestätigt - der Betrieb bzw. die andern Mitarbeiter unzumutbar eingeschränkt worden wären. Wenn der Beschwerdeführer diesbezüglich geltend macht, es sei unzulässig, ohne konkrete Überprüfung von Optimierungsmassnahmen bezüglich WLAN auf eine Beeinträchtigung der übrigen Angestellten zu schliessen, verkennt er, dass Letzteres durch den Zeugen F. bestätigt wurde und sich die Beschwerdegegnerin diesbezüglich auch bei ihrer internen Beurteilung auf die Fachkenntnisse ihres Gruppenleiters Multimedia verlassen durfte und nicht verpflichtet war, weitere Abklärungen zu treffen. Das Gleiche gilt hinsichtlich des vom Beschwerdeführer offenbar unterbreiteten Vorschlags, einen "Elektrosmog-Fachmann" beizuziehen oder ein Gespräch mit der betriebsinternen Fachgruppe Gesundheitszirkel durchzuführen.

7.3.3. Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz an verschiedenen Stellen Willkür vor, weil sie gewisse seiner Rügen nicht (explizit) berücksichtigt habe. Bei diesem Vorwurf geht es nicht um Willkür in der Beweiswürdigung - und der Beschwerdeführer vermöchte mit seiner appellatorischen Kritik eine solche auch nicht aufzuzeigen -, sondern um eine Verletzung des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 BV) infolge ungenügender Begründung. Art. 29 Abs. 2 BV verlangt aber nicht, dass sich ein Gericht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt; vielmehr genügt es, wenn der Entscheid gegebenenfalls sachgerecht angefochten werden kann (BGE 142 III 433 E. 4.3.2 S. 436 mit Hinweisen). Diesen Anforderungen kam die Vorinstanz nach.

7.4. Die Vorinstanz gelangte somit zu Recht zum Schluss, die Kündigung sei nicht missbräuchlich im Sinn von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR und die Beschwerdegegnerin habe auch nicht gegen die Fürsorgepflicht verstossen.

8.

Dass Art. 336 Abs. 1 lit. d OR (Rachekündigung) verletzt sein könnte, wie der Beschwerdeführer abschliessend noch rügt, bedarf keiner weiteren Ausführungen. Das ist offensichtlich nicht der Fall.

Im Übrigen ist nicht ersichtlich und der Beschwerdeführer legt nicht dar, dass er diese Rüge schon im vorinstanzlichen Verfahren erhoben hätte. Damit das Bundesgericht auf die Rüge eintreten kann, ist aber nicht nur erforderlich, dass der kantonale Instanzenzug formell durchlaufen wurde, sondern auch dass die Rügen, die dem Bundesgericht unterbreitet werden, soweit möglich schon vor Vorinstanz vorgebracht wurden (sog. materielle Erschöpfung des Instanzenzugs; BGE 143 III 290 E. 1.1 S. 292 f. mit Hinweisen).

9.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Der Beschwerdeführer wird kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG)

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 600.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Der Beschwerdeführer hat die Beschwerdegegnerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'500.-- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Aargau, Zivilgericht, 1. Kammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 9. August 2019

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Gross