

# ZH\_OBERGERICHT LA140024 vom 22. Januar 2015

ZH Obergericht, 2015-01-22, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_obergericht\\_LA140024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA140024)

FR: ZH\_OBERGERICHT LA140024 du 22 janvier 2015

IT: ZH\_OBERGERICHT LA140024 del 22 gennaio 2015

## Erwägungen

### E. 1

Sachverhalt

#### E. 1.1

Die Beklagte ist eine seit dem 22. März 2006 im Handelsregister des Kantons Zürich eingetragene und in Zürich domizilierte Aktiengesellschaft. Sie bezweckt unter anderem "die Beratung betreffend Vermögensanlagen und Finanzierungen aller Art". Seit Gründung der Gesellschaft ist D.\_\_\_\_\_ einziger Verwaltungsrat der Gesellschaft. Das Aktienkapital der Beklagten beträgt Fr. 100'000.00 und ist voll liberiert. Bis Anfang 2009 war D.\_\_\_\_\_ Alleinaktionär der Beklagten (Urk. 1 S. 5, Urk. 17 Rz 3-4; Urk. 23/1 S. 5, Urk. 23/17 Rz 3-4).

#### E. 1.2

D.\_\_\_\_\_ sowie die beiden Klägerinnen waren früher bei der "E.\_\_\_\_\_ AG" tätig, welche auf die Finanzberatung von Akademikern spezialisiert war. Per 1. November 2006 stellte die Beklagte, handelnd durch D.\_\_\_\_\_, die beiden Klägerinnen als "Consultants auf der Stufe eines Partners" an (Urk. 1 S. 5 f, 23/1 S. 6; Urk. 23/5/4). Per 1. Mai 2008 wurden die bisherigen Arbeitsverträge durch neue Arbeitsverträge ersetzt. Wiederum wurden die Klägerinnen als "Consultants auf der Stufe eines Partners" bezeichnet (Urk. 5/4 und Urk. 23/5/5). Per 1. Januar 2009 wurden Nachträge zu diesen Arbeitsverträgen unterzeichnet (Urk. 5/5, Urk. 23/5/6). Vereinbart wurden mit diesen Nachträgen Monatslöhne für beide Klägerinnen von je Fr. 10'000.00.

#### E. 1.3

Im Mai 2009 kauften drei Arbeitnehmerinnen der Beklagten, nämlich die beiden Klägerinnen sowie F.\_\_\_\_\_, von D.\_\_\_\_\_ Aktien der Beklagten im Umfang von je 10% des Aktienkapitals zum Preis von je Fr. 10'000.00, entsprechend dem Nennwert der Aktien. Gleichzeitig wurden die drei Arbeitnehmerinnen der Beklagten als Direktorinnen im Handelsregister eingetragen. Fürderhin verfügte D.\_\_\_\_\_ mithin über ein Aktienkapital von 70% der Beklagten und die beiden Klägerinnen sowie ihre Kollegin über ein solches von je 10%. Am 6. Juli 2009 unterzeichneten die vier Aktionäre einen Aktionärsbindungsvertrag (Urk. 5/7 und Urk. 23/5/8). Die beiden Klägerinnen sowie F.\_\_\_\_\_ hatten in der Folge "ähnliche Stellungen und Verantwortlichkeiten" (Urk. 1 S. 9, Urk. 23/1 S. 10; Urk. 17 Rz 8, Urk.

- 12 - 23/17 Rz 7). Nach wie vor blieb aber D.\_\_\_\_\_ einziger Verwaltungsrat der Gesellschaft.

#### E. 1.4

Fest steht, dass D.\_\_\_\_\_ im Jahre 2010 sein Pensum bei der Beklagten von 100% auf 50% reduzierte, weil er mit dem Aufbau einer Firma in Holland beschäftigt war und die Absicht hatte, sich mittelfristig aus dem operativen Geschäft zurückzuziehen (Urk. 1 S. 8, Urk. 23/1 S. 9; Urk. 17 Rz 7, Urk. 23/17 Rz 6).

### **E. 1.5**

Zwischen Ende 2010 und dem Frühjahr 2011 kam es zwischen D.\_\_\_\_\_ und den drei andern Aktionärinnen zu ersten Gesprächen, welche mögliche weitere Aktienverkäufe D.\_\_\_\_\_s an die andern Aktionärinnen betrafen. Diese Vertragsverhandlungen belasteten das Verhältnis zwischen den beiden Klägerinnen und D.\_\_\_\_\_ (Urk. 1 S. 11, Urk. 23/1 S. 12; Urk. 23 S. 8, Urk. 23/17 S. 8). Für diese Vertragsverhandlungen liessen sich die Klägerinnen unter anderem durch den damaligen Lebenspartner und heutigen Ehemann der Klägerin 1, Fürsprecher G.\_\_\_\_\_, beraten, wobei sich auch D.\_\_\_\_\_ im Hinblick auf diese Vertragsverhandlungen auf anwaltlichen Beistand stützte (vgl. Urk. 17 S. 9, Urk. 23/17 S. 9). Schliesslich scheiterten die Vertragsverhandlungen. Eine von D.\_\_\_\_\_ im Juli 2012 bis Ende August 2012 befristete Verkaufsofferte lehnten die Klägerinnen sowie F.\_\_\_\_\_ ab (Urk. 1 S. 11 f., Urk. 23/1 S. 12; Urk. 17 S. 8 f., Urk. 23/17 S. 8 f.).

### **E. 1.6**

Im August 2012 weilte die Klägerin 1 in den Ferien. Anlässlich ihres ersten Arbeitstages nach den Ferien, am 3. September 2012, eröffnete ihr D.\_\_\_\_\_ in Anwesenheit von H.\_\_\_\_\_, einem Kunden der Beklagten, mündlich die fristlose Entlassung (Urk. 1 S. 12, Urk. 17 S. 12).

### **E. 1.7**

Gemäss Arztzeugnis vom 5. September 2012 war die Klägerin 2 ab 5. September 2012 für zwei Wochen krank. Mit Schreiben vom 10. September 2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin 2 – ohne nähere Begründung – ebenfalls fristlos (Urk. 23/1 S. 13, Urk. 23/17 S. 17; Urk. 23/5/9-10).

- 13 -

## **E. 2**

Prozessgeschichte

### **E. 2.1**

Die Klägerin 1 reichte die Klagebewilligung vom 6. November 2012 mit Klageschrift vom 20. Februar 2013 bei der Vorinstanz ein (Urk. 1. und 3), wogegen die Klägerin 2 die Klagebewilligung vom 21. Januar 2013 mit Klageschrift vom 22. März 2014 bei der Vorinstanz einreichte (Urk. 23/1 und 23/3). Die beiden im ordentlichen Verfahren zu beurteilenden Klagen wurden in der Folge gemäss Art. 125 lit. c ZPO vereinigt. Verwiesen sei dazu auf die Erörterungen im angefochtenen Urteil (Urk. 47 S. 8 f.).

### **E. 2.2**

Gegen das am 19. Juni 2014 zugestellte vorinstanzliche Urteil vom 12. Juni 2014 erhob die Beklagte mit Schriftsatz vom 19. August 2014 rechtzeitig Berufung (Urk. 46). Die Klägerinnen erstatteten in der Folge unterm 10. November 2014 die Berufungsantwort (Urk. 51), mit der sie Anschlussberufung erhoben. Die Anschlussberufung wurde von der Beklagten mit Rechtsschrift vom 11. Dezember 2014 beantwortet (Urk. 55). Dazu replizierten die Klägerin aus eigener Veranlassung mit Eingabe vom 19. Dezember 2014

(Urk. 57), welche der Beklagten mit Verfügung vom 5. Januar 2015 zugestellt wurde (Urk. 58). Während des Berufungsverfahrens nahm die Klägerin 1 infolge Verheiratung den Familiennamen "B.\_\_\_\_\_" an.

### **E. 3**

Prozessuales

#### **E. 3.1**

Bezüglich der Verzugszinsforderungen wurden die Dispositiv-Ziff. 1 und 2 des angefochtenen Urteils von den beiden Klägerinnen mit der Anschlussberufung angefochten. Im Übrigen wurde das vorinstanzliche Urteil insoweit nicht angefochten, als die Klagen abgewiesen wurden. In dieser Hinsicht ist das angefochtene Urteil in Rechtskraft erwachsen, wovon Vorwerk zu nehmen ist.

#### **E. 3.2**

Nach Art. 311 Abs. 1 ZPO muss die Berufung eine Begründung enthalten. Begründen im Sinne der genannten Vorschrift bedeutet aufzeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid als fehlerhaft erachtet wird. Dieser Anforderung genügt ein Berufungskläger nicht, wenn er lediglich auf seine vor erster Instanz vorgetragenen Vorbringen verweist, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshandlungen zufriedengibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert.

- 14 - Die Begründung muss hinreichend genau und eindeutig sein, um von der Berufungsinstanz mühelos verstanden werden zu können. Dies setzt voraus, dass der Berufungskläger im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anfechtet, und die Aktenstücke nennt, auf denen seine Kritik beruht (BGE 138 III 374 E. 4.3.1 S. 375; BGer 4A\_659/2011 vom 7. Dezember 2011 E. 3, in: SJ 134/2012 I S. 232). Die Begründung ist eine gesetzliche, von Amtes wegen zu prüfende Zulässigkeitsvoraussetzung für die Berufung. Fehlt sie, so tritt das obere kantonale Gericht nicht auf die Berufung ein (BGer 4A\_659/2011 vom 7. Dezember 2011 E. 3). Gleiches muss gelten, wenn ein Berufungskläger lediglich auf Vorakten verweist oder wenn die Berufung den umschriebenen Anforderungen in anderweitiger Hinsicht nicht genügt (BGer 5A\_438/2012 vom 27. August 2012 E. 2.2, in: SZ 2013 S. 29 f.; BGer 5A\_209/2014 vom 2.9.2014).

#### **E. 3.3**

Die Parteien können sich im Prozess zweimal – und nur zweimal – unbeschränkt äussern. Im vorliegenden Fall haben die Parteien ihre zweiten Vorträge anlässlich der Hauptverhandlung erstattet. Der Aktenschluss trat damit nach den ersten Vorträgen in der Hauptverhandlung ein; diese ersten Vorträge gemäss Art. 228 Abs. 1 ZPO sind im vorinstanzlichen Protokoll mit "Replik" bzw. "Duplik" bezeichnet (Prot. I S. 13 bzw. S. 16). Nach diesen beiden Vorträgen konnten die Parteien neue Tatsachenbehauptungen und Beweisanträge nur noch in dem von Art. 229 Abs. 1 ZPO gegebenen Rahmen in den Prozess einführen, weil mit diesen beiden Vorträgen der Aktenschluss hergestellt worden war (vgl. BGE 140 III 312). Die Beklagte hat anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung im Sinne eines zweiten Parteivortrages ihre an die Staatsanwaltschaft Zürich-Limmat gerichtete Strafanzeige vom 4. Dezember 2012 zu grossen Teilen verlesen (Prot. I S. 16 mit Hinweis auf Urk. 31). Diese für strafrechtliche Belange erstellte Rechtschrift der Beklagten wird gleichwohl an den Kriterien von Art. 221 ZPO zu messen sein, der Richtschnur für alle Parteivorträge vor dem Aktenschluss ist.

## **E. 4**

Die fristlose Entlassung der Klägerinnen

### **E. 4.1**

Rechtliches. Die Vorinstanz hat mit dem angefochtenen Urteil die Voraussetzungen einer fristlosen Entlassung richtig umschrieben; es ist darauf zu verweisen (Urk. 47 S. 11-13). Kündigungsgründe lassen sich im Prozess allerdings

- 15 - auch nachschieben: In diesem Sinne kommt als wichtiger Grund im Sinne von Art. 337 OR allerdings nur ein Ereignis in Frage, welches sich vor der fristlosen Entlassung abgespielt hat. Nicht erforderlich ist, dass dieses Vorkommnis der kündigenden Partei im Zeitpunkt der Kündigungserklärung bekannt war. Insofern ist das Nachschieben von Kündigungsgründen nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zulässig. Sind das Verhalten oder die Umstände, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen würden, hingegen erst nach der Kündigung eingetreten, rechtfertigen sie die – schon vorher ausgesprochene – fristlose Kündigung nicht (BGE 127 III 310 E. 4a, 124 III 25 E. 3c; BGer 4A\_559/2012 vom 18.3.2013 E. 5.1.2 und BGer 4A\_169/2013 vom 18.6.2013 E. 4.3.2).

### **E. 4.2**

Geschäftsgeheimnisverletzung als wichtiger Grund? (Urk. 47 S. 13-19, E. IV/B/2; Urk. 46 S. 5-8 und 20 f.; Urk. 51 S. 6-9).

#### **E. 4.2.1**

Die Beklagte wirft den Klägerinnen vor, sie hätten im Hinblick auf den möglichen Aktienkauf Berater beigezogen. Dass den Klägerinnen das Recht dazu zustand, anerkennt die Beklagte zwar ausdrücklich (Prot. I S. 21). Es sei aber abgesprochen gewesen, dass die Klägerinnen sich von ihren Lebenspartnern beraten liessen. Von dem von den Klägerinnen beigezogenen Berater I.\_\_\_\_\_ sei aber nie die Rede gewesen. Diesem müssen nach der Darstellung der Beklagten im Rahmen seines Beratungsmandates Geschäftsgeheimnisse der Beklagten zugekommen sein (Prot. I S. 21). Die Beklagte stützt sich in diesem Zusammenhang namentlich auf zwei E-Mails (vgl. Urk. 19/3/20 und 19/3/22). Die Vorinstanz hält dazu fest, diese E-Mails seien ohne Belang, weil die Beklagte – prozessual verspätet – erst mit ihrer Stellungnahme zum dritten Parteivortrag der Klägerinnen (vgl. Urk. 36 S. 6 ff.) auf diese E-Mails Bezug genommen habe (Urk. 47 S. 17). Die Beklagte beanstandet das vor Obergericht (Urk. 46 S. 5).

##### **E. 4.2.1.1**

Die fraglichen E-Mails finden sich in einem Konvolut, das von der Beklagten mit Urk. 19/3 (Strafanzeige und Beilagen) eingereicht worden ist. Diese Strafanzeige liess die Beklagte anlässlich der Hauptverhandlung als "Duplik" verlesen (Prot. I S. 16 f. mit Hinweis auf Urk. 19/3 und Urk. 31). In der Tat nahm die Beklagte dort auf die beiden E-Mails Bezug und schilderte ihren Inhalt (Urk. 31 Rz 25 und 27). Insofern sind diese Vorbringen prozessual beachtlich, nicht aber die

- 16 - weiteren Vorbringen in der sog. Noveneingabe. In der "Duplik" (Urk. 31 Rz 25) wird ein "Business Angel" erwähnt. Auf ausdrückliche Nachfrage der Vorinstanz (Prot. I S. 15 f.) legte die Beklagte offen, dass sie mit dieser kryptischen Bezeichnung "in der Tat" I.\_\_\_\_\_ meine (Prot. I S. 16). Weder mit Rz 25 und Rz 27 der "Duplik" wurden indessen konkrete Tatsachenbehauptungen in den Prozess eingeführt, aus denen sich irgendwelche Verletzungen von Geschäftsgeheimnissen seitens der Klägerinnen I.\_\_\_\_\_ gegenüber

ergeben könnten. Dessen Einbezug und seine Beurteilung der damaligen Lage sowie seine Beratung bezüglich des geplanten Aktienkaufvertrages (vgl. dazu insbesondere Urk. 31 Rz 27) allein stellen jedenfalls keine solchen Verletzungen dar.

#### **E. 4.2.1.2**

Die Klägerinnen führen in diesem Zusammenhang vor Obergericht zu Recht aus, dass sich in der zum Parteivortrag gemachten Strafanzeige keine Parteibehauptungen fänden, denen die fraglichen E-Mails als Beweismittel zugeordnet würden (Urk. 55 Rz 14 und 15). In der Tat hätte das im erstinstanzlichen Verfahren vor Aktenschluss geschehen müssen (Art. 221 Abs. 1 lit. d und e ZPO in Verbindung mit Art. 222 ZPO). Die Beklagte durfte angesichts der dieses Verfahren beherrschenden Verhandlungsmaxime namentlich nicht erwarten, dass das Gericht das vorgelegte Konvolut von E-Mail Korrespondenzen gemäss Urk. 19/3 im Hinblick darauf durchforsten werde, ob sich daraus Hinweise ergeben könnten, welche geeignet wären, ihre Thesen zu unterstützen.

#### **E. 4.2.2**

Auf der Hand liegt, dass die Klägerinnen, welche während Monaten in ernsthaften Kaufverhandlungen mit D. \_\_\_\_\_ standen, sich Gedanken darüber machten, ob das geplante Geschäft wirtschaftlich sinnvoll sei oder nicht. Dass sie sich in dieser Hinsicht beraten liessen, kann ihnen jedenfalls nicht zum Vorwurf gereichen. Dieses Recht spricht ihnen, wie bereits erwähnt, denn auch selbst die Beklagte nicht ab; D. \_\_\_\_\_ tat im Übrigen ein Gleiches, indem er seinerseits anwaltlichen Rat suchte. Dass in dieser Situation sich die Interessen, welche die Klägerinnen in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmerinnen für die Beklagte wahrzunehmen hatten, mit ihren eigenen vermengen konnten bzw. sich die "Informationsphären vermischten", wie das die Beklagte im Prozess formuliert (Urk. 36 S. 8), hatte der Mehrheitsaktionär D. \_\_\_\_\_ deswegen in Kauf zu nehmen, weil er mit

- 17 - den Klägerinnen als seinen "Consultants auf der Stufe eines Partners" in ernsthaften Verkaufsverhandlungen trat. Die Vorinstanz hat die dadurch entstandene Sach- und Rechtslage richtig beurteilt; es ist auf ihre zutreffenden Erwägungen zu verweisen (Urk. 47 S. 17-19). Vor Obergericht verweist die Beklagte demgegenüber auf ihre Vorbringen in der Klageantwort, wo ausgeführt wurde, dass Hinweise dafür bestünden, dass die Klägerinnen I. \_\_\_\_\_ "weit detailliertere Informationen" hätten zukommen lassen, als sie ihnen als Aktionärinnen zur Verfügung gestanden seien (Urk. 46 S. 5 f. mit Hinweis auf Urk. 17 Rz 15a). Das sind indessen lediglich pauschale Vermutungen, die nicht weiterhelfen. Was die Beklagte in diesem Zusammenhang konkret gemeint haben mochte, ist nicht ersichtlich. Richtig ist zwar, dass die Beklagte vor Vorinstanz geltend machte, die Klägerinnen hätten ihrem Berater I. \_\_\_\_\_ die Liquiditätsplanung zugänglich gemacht. Das war indessen von der Beklagten auf Grund der vom Mehrheitsaktionär mit den Klägerinnen geführten Verkaufsverhandlungen in Kauf zu nehmen, denn die Liquiditätsplanung einer zu erwerbenden Gesellschaft spielt aus der Sicht des Käufers eine entscheidende Rolle. Schliesslich hat schon die Vorinstanz festgehalten, dass die Beklagte keine Behauptungen zum Inhalt der sog. Liquiditätsplanung aufgestellt habe (Urk. 47 S. 17 E. 2.2.4). Inwieweit damit Geschäftsgeheimnisse der Beklagten verraten worden sein sollten, bleibt damit ihr Geheimnis. Wenn die Beklagte vor Obergericht dem entgegenhält, dass die sog. Liquiditätsplanung "durchaus auch geheimnisrelevante Daten" enthalte (Urk. 46 Rz 9), ohne gleichzeitig darzutun, wo entsprechende konkrete Behauptungen vor Vorinstanz aufgestellt worden sein sollen, hilft das nichts. Von vornherein unzulässig, weil erst nach

Akten- schluss erfolgt, ist der von der Beklagten in diesem Zusammenhang mit ihrer Ein- gabe vom 16. Januar 2014 (Urk. 46 S. mit Hinweis auf Urk. 36 S. 7) gestellte Be- weisantrag auf Edition der gesamten Korrespondenz zwischen I.\_\_\_\_\_ und den Klägerinnen. Zu Recht qualifizierte die Vorinstanz diesen Antrag überdies auch deshalb als unzulässig, weil er auf einen unstatthaften Ausforschungsbeweis ab- zielt (Urk. 47 S. 17).

#### **E. 4.3**

Drohung und Nötigung als wichtiger Grund?; Flip-Chart (Urk. 47 S. 20-26, E. IV/B/3; Urk. 46 S. 8-9, 15-17 und 21-22; Urk. 51 S. 10 f. und S. 16 f.).

- 18 -

##### **E. 4.3.1**

Die Beklagte wirft den Klägerinnen Drohung und Nötigung vor. So sollen die Klägerinnen anlässlich der Vertragsverhandlungen vom 22. Mai 2012 durch ihren damaligen Rechtsbeistand G.\_\_\_\_\_ für den Fall einer Nichteinigung über die Modalitäten bezüglich des geplanten Aktienerwerbs in Aussicht gestellt haben, "wegen angeblicher und nie näher dargestellter verdeckter Gewinnausschüttun- gen den Steuerbehörden einen Wink" geben zu wollen und eine neue, die Beklag- te konkurrenzierende Firma, nämlich die G.\_\_\_\_\_ Finanzberatungs AG, gründen zu wollen (act. 17 S. 16 f., act. 23/17 S. 15). Die Vorinstanz hält diesen Vorgang im Zusammenhang mit den hier interessierenden fristlosen Entlassungen schon deshalb als nicht relevant, weil die erst Monate später erfolgten fristlosen Entlas- sungen der beiden Klägerinnen schon aus zeitlichen Gründen nicht mit der an- geblichen Drohung vom 22. Mai 2012 in Zusammenhang gebracht werden könn- ten. Die vorinstanzlichen Erwägungen sind richtig. Es kann darauf verwiesen wer- den (Urk. 47 S. 21-26).

##### **E. 4.3.2**

Ein Nötigungsvorwurf an die Adresse der beiden Klägerinnen muss im Üb- rigen auch deshalb entfallen, weil die Steuerbehörden nach der Darstellung der Beklagten gemäss den angeblichen Auslassungen der Klägerinnen lediglich über eine "nie näher spezifizierte verdeckte Gewinnausschüttung" hätten informiert werden sollen (vgl. Urk. 46 Rz 12). Das ist ein zu vager Vorwurf, als dass er über- haupt ernst genommen werden könnte. Dazu kommt, dass die Beklagte selber vor Obergericht die in Frage stehenden Vorgänge als "steuertechnisch ohnehin unproblematisch" bezeichnet (Urk. 46 Rz 12). Die von der Beklagten in diesem Zusammenhang erhobene Strafanzeige wurde von der zuständigen Staatsan- waltschaft denn auch nicht an Hand genommen, und der dagegen beim Oberge- richt erhobenen Beschwerde der Beklagten blieb der Erfolg versagt (vgl. Be- schluss des Obergerichts vom 23. Oktober 2013, Proz.-Nr. UE130094; Urk. 30/1). Die Beklagte macht im Berufungsverfahren zwar geltend, erst mit Auffinden der sog. Flip-Chart habe sie bzw. D.\_\_\_\_\_ realisiert, "dass die Nötigungsdrohung Teil eines abgesprochenen Handlungsplans der Klägerinnen" gewesen sei (Urk. 46 Rz 11). Entgegen ihrer Darstellung hat sie solches nicht schon vor Vorinstanz be- hauptet (Urk. 46 Rz 11 mit Hinweis auf Urk 17 Rz 13b). Ganz abgesehen davon vermöchte die von D.\_\_\_\_\_ in der Nacht vom 6./7. September 2012 bei den Ge-

- 19 - schäftsakten aufgefundene Flip-Chart, aus der hervorgehen soll, dass die Kläge- rinnen mit ihrem Berater über allfällige "Eskalationsstufen" gesprochen haben (Urk. 19/9), die These der Beklagten ohnehin nicht zu stützen. Flip-Charts werden im Rahmen von

Brainstormings erstellt, anlässlich welcher über alle denkbaren Varianten möglicher Problemlösungen gesprochen wird. Ob dabei die eine oder die andere Variante zum Zuge kommen wird, bleibt dabei völlig offen. Mehr lässt sich aus Urk. 19/9 jedenfalls nicht herauslesen. Dass dort unter dem Titel "verdeckte Gewinnausschüttung" die Information der Steuerbehörden erwähnt wird, hilft der Beklagten daher von vornherein nichts.

#### **E. 4.4**

Mobbing und Freistellung von J.\_\_\_\_\_ und K.\_\_\_\_\_ als wichtiger Grund? (Urk. 47 S. 29-38, E. IV/B/5-6; Urk. 46 S. 10-15, 17, 21-22; Urk. 51 S. 13-16).

##### **E. 4.4.1**

Die Beklagte warf den beiden Klägerinnen vor Vorinstanz vor, sie hätten die Mitarbeiterinnen J.\_\_\_\_\_ und K.\_\_\_\_\_ gemobbt, worauf diese das Unternehmen verlassen hätten. Die Vorinstanz sieht kein Verhalten, der Klägerinnen, das im Sinne eines wichtigen Grundes die fristlose Entlassung der Klägerinnen rechtfertigen könnte. Die Beklagte beanstandet das vor Obergericht (Urk. 46 S. 9 ff.). Unzulässig ist es von vornherein, wenn sie dabei auf ihre erst nach Aktenschluss eingereichte Stellungnahme vom 16. Januar 2014 verweist (Urk. 46 Rz 15, Urk. 36).

##### **E. 4.4.2**

Mobbing stellt ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten dar, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Es können dabei unter Umständen Einzelhandlungen in Betracht fallen, die isoliert betrachtet durchaus als zulässig zu beurteilen sind, jedoch in ihrer Gesamtheit zu einer Destabilisierung des Opfers führen können. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – auch auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinarmaßnahmen oder einer Entlassung – ihren Arbeitspflichten nachzukommen. Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur durch Würdigung einer Vielzahl von Indizien gelingen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft (BGer 8C\_446/2010 vom 25.1.2011, E. 4.1; BGer 8C\_900/2013 vom 5.5.2014 E. 4.2). Weil die Beurteilung auf einer Gesamtwürdigung der Umstände beruht, insbesondere der Indizien, welche das Mobbing ausmachen, ist unter Umständen an eine Reduktion des erforderlichen Beweismasses zu denken.

##### **E. 4.4.3**

Als Direktorinnen der Beklagten hatten die beiden Klägerinnen gegenüber J.\_\_\_\_\_ und K.\_\_\_\_\_ für die Beklagte Vorgesetzten- und auch die Arbeitgeberfunktion inne. Sollte es sich erweisen, dass die Klägerinnen ihnen anvertraute Mitarbeitende in sehr schwerer Weise gemobbt haben, dann könnte dies – in aller Regel zwar erst nach einer Verwarnung – einen Grund für eine fristlose Entlassung darstellen, weil darin eine schwere Pflichtverletzung liegen könnte, welche dazu geeignet ist, das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und dem mobbenden Arbeitnehmer auf Dauer zu unterminieren. Voraussetzung dafür wäre allerdings, dass sich die vom Mobbing betroffene Person auch wirklich gemobbt fühlt.

##### **E. 4.4.4**

Was die Mitarbeiterin K.\_\_\_\_\_ anbelangt, welche am 23. Juli 2012 gekündigt hat, hält die Vorinstanz mit dem angefochtenen Urteil fest, dass die Beklagte gegenüber den Klägerinnen keine konkreten Mobbingvorwürfe erhoben habe (Urk. 47 S. 32 E. 5.2.2.). Dem hält die Beklagte mit ihrer Berufung nichts entgegen, weshalb es bezüglich K.\_\_\_\_\_ bei der vorinstanzlichen Beurteilung sein Bewenden haben muss.

#### **E. 4.4.5**

Zu prüfen sind daher noch die von der Beklagten formulierten Mobbingvorwürfe betreffend J.\_\_\_\_\_: Die Vorinstanz hält dafür, dass die Beklagte bzw. D.\_\_\_\_\_ bereits Mitte August 2012 vom inkriminierten Verhalten der Klägerinnen gegenüber J.\_\_\_\_\_ erfahren habe, weshalb die gestützt darauf erst im September ausgesprochenen fristlosen Entlassungen verspätet seien (Urk. 47 S. 30 und 32). Aus dem Wesen des wichtigen Grundes leitet die bundesgerichtliche Rechtsprechung zu Art. 337 OR ab, dass der Kündigungsberechtigte sich mit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht ungebührlich lange Zeit lassen darf. Ist ein wichtiger Grund gegeben, so ist die fristlose Kündigung sofort auszusprechen. Andernfalls ist anzunehmen, dem Kündigenden sei es subjektiv zumutbar, die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten; diesfalls ist das Recht auf eine sofortige

- 21 - Vertragsauflösung verwirkt. Dabei ist nach den Umständen des konkreten Falles zu entscheiden, innert welcher Frist dem Berechtigten billigerweise ein Entschluss darüber zuzumuten ist, ob er von seinem Recht zur fristlosen Aufhebung des Vertrags Gebrauch machen will. In der Regel wird eine Überlegungsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften als angemessen angesehen. Ein Hinauszögern über diese Zeitspanne hinaus ist nur zulässig, wenn es mit Rücksicht auf die praktischen Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens als verständlich und berechtigt erscheint (BGE 138 I 113 E. 6.3, 130 III 28 E. 4.4). Den rechtlich korrekten vorinstanzlichen Erwägungen hält die Beklagte vor Obergericht entgegen, D.\_\_\_\_\_ habe die belastenden Aussagen J.\_\_\_\_\_s "aufgrund diverser Ferienabwesenheiten erst Ende August mit den andern Mitarbeitern verifizieren und diesbezüglich zu einem stimmigen Gesamtbild zusammenfügen können" (Urk. 46 Rz 15). Entscheidend ist auch in diesem Zusammenhang, welche Behauptungen die Beklagte vor Aktenschluss in den Prozess eingeführt hat: In ihrer Klageantwort führte die Beklagte aus, dass die Kündigungen der beiden Mitarbeiterinnen K.\_\_\_\_\_ und J.\_\_\_\_\_ vom 23. und 31. Juli 2012 für D.\_\_\_\_\_ überraschend gekommen seien. Deshalb habe er mit beiden Mitarbeiterinnen das Gespräch gesucht. Das Gespräch mit J.\_\_\_\_\_ habe Mitte August stattgefunden. Weitere Gespräche mit anderen Mitarbeitern "Ende August" hätten zu Tage gefördert, dass J.\_\_\_\_\_ von der Klägerin 1 massivst unter Druck gesetzt und diskriminiert worden sei (Urk. 17 Rz 10a). Mit wem D.\_\_\_\_\_ Ende August gesprochen haben will und was er von diesen Mitarbeitern erfahren haben soll, lässt die Beklagte allerdings offen. Mit der Vorinstanz ist unter diesen Umständen davon auszugehen, dass D.\_\_\_\_\_ Mitte August 2012 von J.\_\_\_\_\_ die entscheidenden Fakten erfuhr. Wenn die Beklagte in der Folge bis zum 3. September 2012 mit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin 1 zuwartete, dann verwirkte sie unter dem Gesichtspunkt des Mobblings ihr Recht auf eine fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages. Die von der Beklagten in diesem Zusammenhang an die Adresse der Klägerinnen gerichteten Vorwürfe vermögen daher eine fristlose Entlassung von vornherein nicht zu stützen. Im Übrigen weist die Beklagte auf kein konkretes qualifiziert unkorrektes Verhalten der Klägerinnen hin, das oh-

- 22 - ne Verwarnung zu ihrer fristlosen Entlassung hätte Anlass geben können. Die Beklagte wirft den Klägerinnen unkorrektes Verhalten, namentlich despektierliche Äusserungen gegenüber J.\_\_\_\_\_ vor. Die Vorinstanz hält die von der Beklagten vor Aktenschluss aufgestellten Behauptungen zu Recht als zu vage (Urk. 47 S. 33). Dazu kommt, dass solche Unkorrektheiten, die insbesondere durch ständige Wiederholungen Gewicht erhalten, nur dann Anlass zu einer fristlosen Entlassung geben können, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt vorkommen (BGE 129 III 380). Auf derartige Verwarnungen hat die Beklagte im Prozess nie hingewiesen.

#### **E. 4.4.6**

Die Beklagte wirft den beiden Klägerinnen vor, dass sie die Mitarbeiterinnen K.\_\_\_\_\_ und J.\_\_\_\_\_ nach deren Kündigungen freigestellt hätten. Derartige Massnahmen stünden gemäss Art. 716b OR allein dem Verwaltungsrat, d.h. D.\_\_\_\_\_, zu (Urk. 46 Rz 24 mit Hinweis auf Urk. 17 Rz 15g). Die Klägerinnen halten mit der Vorinstanz dafür, dass sie zur Freistellung befugt gewesen seien (Urk. 51 Rz 61 mit Hinweis auf Urk. 47 S. 31 f.). Die Freistellung von Mitarbeitern nach einer Kündigung ist eine gängige Massnahme und hat operative und nicht strategische Bedeutung. Die beiden Klägerinnen waren als Direktorinnen tätig und als solche auch im Handelsregister eingetragen. Die Beklagte anerkannte sodann vor Vorinstanz ausdrücklich, dass die Klägerinnen "im Aussenverhältnis" zu den Freistellungen befugt gewesen seien. Sie macht lediglich geltend, Freistellungen seien bei der Beklagten "für ordentlich gekündigte Mitarbeiter" nicht "Usus" gewesen (Prot. I S. 25). Angesichts der Stellung, welche die beiden Klägerinnen im Betrieb der Beklagten innehatten, kann unter diesen Umständen von einem Fehlverhalten, das zu einer fristlosen Entlassung Anlass geben könnte, keine Rede sein. Zu Recht weisen die Klägerinnen auch daraufhin, dass die Beklagte mit ihren Klageantworten vortrug, dass sich D.\_\_\_\_\_ "praktisch nicht in operative Dinge" einmische (Urk. 17 Rz 10; Urk. 23/17 Rz 9). In der Tat befassten sich nach der Darstellung der Beklagten selber die Klägerinnen "mit operativen Themen", wogegen die "strategische Führung" von D.\_\_\_\_\_ wahrgenommen wurde (Urk. 17 Rz 5; Urk. 23/17 Rz 4). Dazu kommt, dass D.\_\_\_\_\_ auch in Holland beruflich tätig war, so dass er sein Pensum bei der Beklagten auf 50% reduziert hatte (Urk. 17 Rz 7; Urk. 23/17 Rz 6). Unter diesen Umständen kann den Klägerinnen im Zu-

- 23 - sammenhang mit der Freistellung der beiden Mitarbeiterinnen K.\_\_\_\_\_ und J.\_\_\_\_\_ kein Vorwurf gemacht werden.

#### **E. 4.5**

Mobbing von D.\_\_\_\_\_ als wichtiger Grund? (Urk. 47 S. 35-38, E. IV/B/6; Urk. 46 Rz 13, 14, 22; Urk. 51 Rz 37-46).

##### **E. 4.5.1**

Die Beklagte sieht einen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung auch im Umstand, dass die Klägerin ihren Vorgesetzten sowie Hauptaktionär und einzigen Verwaltungsrat der Beklagten, D.\_\_\_\_\_, gemobbt haben sollen. Die Vorinstanz hat sich mit diesem Vorwurf einlässlich auseinandergesetzt (Urk. 47 S. 35-38). Vor Obergericht hält die Beklagte an ihrem Vorwurf fest (Urk. 46 Rz, 13, 14, 22). Sie trägt vor, ihre Ausführungen in der Klageantwort dazu könnten "kaum substantiierter" sein (Urk. 46 Rz 22 mit Hinweis auf Urk. 17 Rz 15e).

#### **E. 4.5.2**

Wenn wie hier, das Mobbing eines Vorgesetzten zur Debatte steht, dann müssen ganz ernsthafte Vorfälle gegeben sein, damit von einem wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung gesprochen werden kann. Wird ein Vorgesetzter anhaltend zum Objekt von Mobbinghandlungen seiner Untergebenen, dann liegen in aller Regel Führungsmängel vor. In erster Linie ist es nämlich Sache des Vorgesetzten, für ein Arbeitsklima zu sorgen, das derartige Vorfälle verunmöglicht. Und geschehen sie trotzdem, dann hat der Vorgesetzte mit geeigneten Führungsmassnahmen zu intervenieren, wozu durchaus eine Verwarnung als Vorstufe einer fristlosen Entlassung gehören kann. Das hätte auch hier geschehen müssen: So legte die Beklagte vor Vorinstanz dar, "bisweilen" hätten die Klägerinnen ihren Vorgesetzten D.\_\_\_\_\_ "in der Gegenwart von Kundschaft und Kooperationspartnern angeherrscht" und ihm bedeutet, "er solle schweigen". Auch hätten ihn die Klägerinnen "systematisch ausgegrenzt, in dem sie ihm Informationen bewusst nicht zukommen liessen" und die anderen Angestellten angewiesen hätten, nicht auf D.\_\_\_\_\_ zuzugehen. Wenn D.\_\_\_\_\_ dennoch auf einen solchen Arbeitnehmer zugegangen sei, habe er sich unmittelbar danach bei den Klägerinnen dafür rechtfertigen müssen. Seine geschäftlichen Ideen seien von den Klägerinnen konsequent abgeblockt und nicht umgesetzt worden (Urk. 17 Rz 15e und Urk. 23/17 Rz 14e). All das vermag indessen eine fristlose Entlassung nicht zu rechtfertigen: Wenn D.\_\_\_\_\_ solchem unsäglichen Treiben zugesehen hat, ohne die

- 24 - Klägerinnen dafür zu verwarnen, dann kann die Beklagte solche Vorfälle, wenn es dann zum vor Gericht ausgetragenen Konfliktfall kommt, nachträglich nicht zum Anlass einer fristlosen Entlassung machen. Angebliche Persönlichkeitsverletzungen seitens der Klägerinnen, die z.B. in der Äusserung der Klägerinnen liegen sollen, D.\_\_\_\_\_ habe "für sein Salär keine Arbeit geleistet" (Urk. 46 Rz 30), haben bei dieser Ausgangslage keine selbständige Bedeutung.

#### **E. 4.6**

Zusammenfassende Würdigung und finanzielle Folgen: Zusammenfassend ergibt sich, dass keine wichtigen Gründe für eine fristlose Entlassung der Klägerinnen vorliegen. Soweit die Beklagte am Vorwurf festhält, die Klägerin 2 habe Abwerbeversuche gegenüber einer Mitarbeiterin der Beklagten unternommen (Urk. 46 Rz 31), setzt sie sich mit den vorinstanzlichen Erwägungen nicht auseinander. Zu Recht stellte sich die Vorinstanz dort auf den Standpunkt, dass die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemachten Abwerbeversuche die Treuepflicht nicht mehr beschlagen. Das in der Folge von der Vorinstanz gezogene Gesamtfazit (Urk. 47 S. 39) ist jedenfalls richtig. Richtig sind auch die von der Vorinstanz gezogenen finanziellen Konsequenzen (Urk. 47 S. 39-41, E. C, D, E und F). Mit diesen vorinstanzlichen Erwägungen setzt sich die Berufung nicht auseinander. Die Vorinstanz begründete in nachvollziehbarer Weise, warum sie die Pönalentschädigung auf je zwei und nicht je drei Monatslöhne pro Klägerin bemisst (Urk. 47 S. 40 f.). Die Beklagte hält zwar dafür, dass die Pönalentschädigung ganz zu streichen sei, ohne sich auch hier mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinanderzusetzen (Urk. 46 Rz 48 f.). Der vorinstanzliche Entscheid ist daher in diesen Punkten ohne weiteres zu bestätigen.

#### **E. 5**

Personaldossiers Mit zutreffenden Erwägungen verpflichtete die Vorinstanz die Beklagte sodann, den beiden Klägerinnen je eine Kopie ihres Personaldossiers herauszugeben

(Urk. 47 S. 41-43). Die Berufung bestreitet zwar die vorinstanzliche Argumentation (Urk. 46 Rz 50). Soweit die Beklagte sich auf ein bei den Akten liegendes Schreiben ihres Anwaltes verweist, genügt sie aber den gesetzlichen Begrün-

- 25 - dungsansprüchen von vornherein nicht. Art. 2 Abs. 2 lit. c DSG betrifft sodann nicht Datensammlungen von Arbeitgebern, sondern die bei den zuständigen Behörden hängigen Verfahren. Auch Art. 9 DSG gibt keinen Anlass zur Beschränkung des Auskunftsrechts. Im Zentrum der Auseinandersetzung der Parteien steht der vorliegende Zivilprozess. Dieser kann nicht Anlass geben, den Klägerinnen Ansprüche gemäss DSG zu verweigern. Und sollte die Beklagte den Beschluss des Obergerichts vom 23. Oktober 2013 betreffend Nichtanhandnahme ihrer Strafanzeige (Proz.-Nr. UE130094; Urk. 30/1) an das Bundesgericht weitergezogen haben, dann wäre ihr entgegenzuhalten, dass sie nie einen Entscheid des Bundesgerichts vorgelegt hat, mit der einer solchen Beschwerde die aufschiebende Wirkung zuerkannt worden wäre. Damit kann auch das von der Beklagten anvisierte Strafverfahren nicht Anlass dazu sein, den Klägerinnen die Herausgabe der sie betreffenden Daten zu verweigern. Schliesslich ist nicht einzusehen, weshalb der Herausgabe von Kopien der Personalakten ein "materiell-rechtlicher Retentionsanspruch" entgegenstehen soll. Entscheidend ist demgegenüber, dass Eintragungen im Personaldossier die Persönlichkeit der Arbeitnehmer beschlagen. Gemäss Art. 8 DSG stehen den Klägerinnen solche Auskünfte zu. Die Dispositiv-Ziff. 5 und 6 des angefochtenen Urteils sind daher ohne weiteres zu bestätigen.

## **E. 6**

Arbeitszeugnisse Die Vorinstanz hat auch über die Anträge der Klägerinnen betreffend Ausstellung von Arbeitszeugnissen befunden. Auch diese Begründung des vorinstanzlichen Urteils ist nachvollziehbar (Urk. 47 S. 43 f.). Die Beklagte hält vor Obergericht der Sichtweise der Vorinstanz ihre eigene entgegen, wofür sie auf ihre vorinstanzlichen Ausführungen verweist. Mit der Argumentation der Vorinstanz setzt sie sich nicht auseinander. Auch das genügt den Anforderungen an die Begründung einer Berufung nicht. Der vorinstanzliche Entscheid ist auch in diesem Punkte zu bestätigen (Dispositiv-Ziff. 3 und 4).

- 26 -

## **E. 7**

Anschlussberufung

### **E. 7.1**

Die Klägerinnen haben vor Vorinstanz für die von ihnen geltend gemachten Geldforderungen Zins zu 5% seit dem 4. September 2012 verlangt (vgl. obige Rechtsbegehren). Über diese Zinsforderungen ist die Vorinstanz wortlos hinweggegangen. Entgegen der Meinung der Klägerinnen ist kein Schadenszins, sondern ein Verzugszins zuzusprechen. Einen Verzugszins im gesetzlichen Umfange von 5% anerkennt die Beklagte mit der Anschlussberufungsantwort für den Fall, "dass die urteilende Instanz die Hauptforderungen wider Erwarten ganz oder teilweise gutheissen sollte" (Urk. 55 Rz 66), und zwar "ab Stellung des Schlichtungsgesuchs" (Urk. 55 Rz 68).

### **E. 7.2**

Der Klägerin 1 ist ein Zins zu 5% seit dem 4. September 2012 zuzusprechen und der Klägerin 2 ein solcher seit dem 12. September 2012. Sowohl der Schadenersatzanspruch

nach Art. 337c Abs. 1 OR als auch die Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR sind ab Schadenseintritt bzw. Entlassung zu verzinsen (BGer 4A\_474/2010 E. 2.2.2 = ARV 2011, 113 f.; BK-Rehbinder N 5 zu Art. 337c OR; Kaenel, Die Entschädigung aus ungerechtfertigter fristloser Entlassung nach Art. 337c Abs. 3 OR, Bern 1996, S. 172; BSK OR I-Portmann, N 1 zu Art. 339 OR; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, N 2 zu Art. 339 OR).

## **E. 8**

Kosten- und Entschädigungsfolgen

### **E. 8.1**

Bei diesem Verfahrensausgang sind die Kosten- und Entschädigungsfolgen gemäss angefochtenem Urteil ohne weiteres zu bestätigen (Dispositiv-Ziff. 7 bis 9).

### **E. 8.2**

Für das Berufungsverfahren ist von folgendem Streitwert auszugehen: Fr. 100'314.05 für die Geldforderungen, Fr. 20'000.00 für die Arbeitszeugnisse (entsprechend je einem Monatslohn) und Fr. 10'000.00 für die Herausgabe der Kopien des Personaldossiers (je Fr. 5'000, entsprechend je einem halben Monatslohn). Damit ergibt sich für das Berufungsverfahren ein Streitwert von Fr. 130'314.05. Auf dieser Basis wird die Beklagte auch für das Berufungsverfahren kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Die unverlangte Ein-

- 27 - gabe der Klägerinnen vom 19. Dezember 2014 (Urk. 57) fällt für die Bemessung der Parteientschädigung ausser Betracht. Es wird beschlossen: Es wird vorgemerkt, dass das angefochtene Urteil insoweit in Rechtskraft erwachsen ist, als die Klagen abgewiesen wurden. Ausgenommen davon sind die Verzugszinsforderungen gemäss den Rechtsbegehren Ziff. 1 und 2 der Klägerin 1 bzw. der Klägerin 2. Und sodann wird erkannt:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.