

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA130017-O/U.doc

Mitwirkend: Die Obergerichter Dr. R. Klopfer, Vorsitzender, lic. iur. M. Spahn und
Dr. M. Kriech sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. L. Stünzi

Urteil vom 30. September 2013

in Sachen

A._____ AG,

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch B._____

gegen

C._____,

Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____

betreffend **Forderung (Arbeitsrecht)**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 3. Abteilung, vom
12. Februar 2013 (AH120179-L)**

Rechtsbegehren:

(Urk. 1 S. 2)

- " 1. Die Beklagte sei zu verurteilen, dem Kläger Fr. 16'375.95 nebst Zins zu 5% seit 4.2.2012 zu bezahlen.
2. Unter o/e Kostenfolge."

**Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung,
vom 12. Februar 2013:**

1. In vollständiger Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 16'375.95 netto zuzüglich 5% Zins seit 9. März 2012 zu bezahlen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 3'360.– zu bezahlen.
4. (Mitteilung)
5. (Rechtsmittel)

Berufungsanträge:

Der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 31):

- " 1. Das Urteil des Bezirksgerichts Zürich vom 12. Februar 2013 im Verfahren Geschäfts-Nr. AH120179-L/U sei aufzuheben und wie folgt neu zu fassen:
1. Die Klage sei abzuweisen.
 2. Die Gerichtskosten werden der Klägerin auferlegt.
 3. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten die Kosten- und Parteientschädigung zu ersetzen.

2. Die Beschwerdeinstanz habe die Vollstreckung des vorinstanzlichen Urteils vom 12. Februar 2013 gemäss Art. 315 umgehend und ohne Anhörung der Gegenpartei aufzuschieben.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin (zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer)."

Erwägungen:

I.

1. Der Kläger und Berufungsbeklagte (fortan Kläger) stand seit dem 1. November 2006 als Assistent der Geschäftsleitung (resp. ab 1. Oktober 2008 als Assistent des CEO) in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten und Berufungsklägerin (fortan Beklagte); (Urk. 4/21 und 4/1/1 und 2). Zuletzt wurde die Tätigkeit des Klägers mit einem monatlichen Bruttogehalt von Fr. 9'200.– zuzüglich 13. Monatslohn und Pauschalspesen von Fr. 300.– pro Monat entschädigt (Urk. 4/1/2 und 4/2).
2. Mit Schreiben vom 4. Januar 2011 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis wegen ausstehender Lohnzahlung fristlos (Urk. 4/18). In einem ersten Verfahren forderte der Kläger den Lohn für die Zeitspanne vom 1. bis 5. Januar 2011 sowie ausstehende Ferien- und Überzeitentschädigung. Dieses Verfahren wurde vom Arbeitsgericht Zürich (fortan Vorinstanz) mit Urteil vom 29. August 2011 erledigt (vgl. Urk. 4/21). Mit Eingabe vom 29. August 2012 gelangte der Kläger erneut an die Vorinstanz und forderte von der Beklagten Schadenersatz im Umfang des anteilmässigen Nettolohns ab dem Zeitpunkt der Kündigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist von sechs Monaten sowie die Entrichtung der Arbeitgeberbeiträge für die Pensionskasse für die genannte Periode (Urk. 1). Nach durchgeführtem einfachem Schriftenwechsel sowie der Hauptverhandlung hiess die Vorinstanz die Klage mit Urteil vom 12. Februar 2013 gut (Urk. 32).
3. Hiergegen erhob die Beklagte innert Frist schriftlich und begründet Berufung und stellte die eingangs erwähnten Anträge (Urk. 31). Da sich die Berufung so-

gleich als unbegründet erweist, kann auf die Einholung einer Berufungsantwort verzichtet werden (Art. 312 Abs. 1 ZPO).

II.

1. Vorbemerkungen

1.1 Gegenstand des vorliegenden arbeitsrechtlichen Verfahrens bilden Schadenersatzforderungen des Arbeitnehmers zufolge gerechtfertigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 337b Abs. 1 OR). Gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO gilt in arbeitsrechtlichen Verfahren mit einem Streitwert von nicht mehr als Fr. 30'000.– der Untersuchungsgrundsatz, d.h. das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest.

1.2 Weiter ist in prozessualer Hinsicht zu beachten, dass neue Tatsachen und Beweismittel im Berufungsverfahren nur noch zu berücksichtigen sind, wenn sie - kumulativ - ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Die Tatsache, dass im vorliegenden arbeitsrechtlichen Verfahren mit einem Streitwert von nicht über Fr. 30'000.– gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO der Untersuchungsgrundsatz gilt, ändert daran nichts. Die entscheidende Kammer hat sich bereits mehrfach mit dieser Problematik auseinandergesetzt und entschieden, dass in zweiter Instanz Noven nur noch unter den Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO zulässig sind, dies auch dann, wenn der Sachverhalt wie im vorliegenden Fall im Sinne des sozialen Untersuchungsgrundsatzes von Amtes wegen festzustellen ist (vgl. dazu insb. ZR 110 Nr. 96, m.w.H., insb. den dortigen Hinweis auf BGE 107 II 233 Erw. 3 und BGE 118 II 50 Erw. 2a, sowie ZR 111 Nr. 35; BGE 138 III 625, E. 2.2).

1.3 Die Berufung hemmt die Rechtskraft und die Vollstreckbarkeit des angefochtenen Entscheides im Umfang der Anträge (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Auf den beklagischen Antrag um Aufschiebung der Vollstreckbarkeit ist vor diesem Hintergrund nicht weiter einzugehen.

1.4 Auf die Parteivorbringen ist im Folgenden insoweit einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist.

2. Prozesshintergrund

2.1 Der Kläger hat das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten fristlos aufgelöst, da Letztere ihrer Lohnzahlungspflicht nicht nachgekommen sei. Gemäss unbestrittenem Sachverhalt waren bereits die Löhne für die Monate März, Juli und August 2010 verspätet - und was den März- und Augustlohn anbelangt, erst nach Abmahnung - bezahlt worden. Der Lohn für den Monat November 2010 war gänzlich ausgeblieben, weshalb der Kläger mit Email vom 2. Dezember 2010 mit der Niederlegung seiner Arbeit ab dem 7. Dezember 2010 drohte, falls der Novemberlohn nicht bis 6. Dezember 2010 in voller Höhe auf sein Konto überwiesen würde (Urk. 4/12). Nachdem der Novemberlohn bis am 6. Dezember 2010 nicht ausbezahlt worden war, stellte der Kläger seine Arbeit androhungsgemäss ein. Mit Email vom 10. Dezember 2010 brachte der Kläger seinen grundsätzlichen Arbeitswillen zum Ausdruck und bat um Mitteilung des voraussichtlichen Termins der Lohnüberweisung (Urk. 4/14). Mit Einschreiben vom 22. Dezember 2010 mahnte der Kläger die Beklagte schliesslich zum wiederholten Mal für das Novembersalär, wies auf die baldige Fälligkeit des Dezember- und 13. Monatslohns hin und setzte ihr Frist zur Zahlung (oder Sicherstellung) des ausstehenden Gehalts bis am 31. Dezember 2010 unter Androhung der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Unterlassungsfall (Urk. 4/16). Die Beklagte zahlte daraufhin zwar den Dezember- und 13. Monatslohn fristgerecht aus, aber blieb mit Bezug auf das Novembersalär weiterhin säumig. Sie teilte dem Kläger mit Schreiben vom 31. Dezember 2010 hinsichtlich des Novemberlohns mit, dass man eine Verhandlung, zu der die Parteien im Rahmen eines Betreibungsverfahrens - welches der Kläger im Zusammenhang mit dem ausstehenden Novemberlohn eingeleitet hatte (vgl. Urk. 4/17) - vorgeladen worden seien, abwarten müsse (Urk. 4/17).

2.2 Die Vorinstanz wertete das beklagtische Verhalten als schwerwiegende Verletzung der Lohnzahlungspflicht (Urk. 32 S. 7). Es sei am 4. Januar 2011 festgestanden, dass sich die Beklagte trotz Mahnung, Aussetzen der Arbeitsleistung

und Androhung der fristlosen Kündigung weiterhin weigern würde, ihrer Lohnzahlungspflicht betreffend Novembersalär nachzukommen. Die fristlose Kündigung des Klägers sei daher gerechtfertigt, zumal keine mildere Massnahme ersichtlich gewesen sei, nachdem er bereits seine Arbeitsleistung eingestellt und die fristlose Kündigung angedroht und sogar ein Betreibungs- und Gerichtsverfahren eingeleitet habe (Urk. 33 S. 8). Entgegen der Darstellung der Beklagten vermöge der Umstand, dass der Kläger allenfalls eine höhere Stellung innerhalb des Unternehmens innegehabt habe, die Verletzung der Lohnzahlungspflicht nicht zu entschärfen, da auch höhere Angestellte eine Verletzung dieser vertraglichen Pflicht im erfolgten Ausmass nicht dulden müssten. Ohnehin sei indes bereits im ersten Verfahren zwischen den Parteien rechtskräftig festgestellt worden, dass der Kläger im Betrieb der Beklagten kein höherer leitender Angestellter im Sinne von Art. 3 lit. d ArG gewesen sei (Urk. 33 S. 8 mit Verweis auf Urk. 4/21 S. 11 f.).

2.3 Die Beklagte bestreitet auch im Berufungsverfahren den tatsächlichen Ablauf der Geschehnisse (Säumnis betreffend Novemberlohn, Mahnung, Aussetzen der Arbeit, Fristansetzung mit Androhung der fristlosen Kündigung, etc.) nicht. Sie kritisiert vielmehr, dass die Vorinstanz nicht sämtliche beklagtischen Argumente berücksichtigt oder angemessen gewürdigt habe. Zunächst sei darauf hinzuweisen, dass es sich bei den verspäteten Lohnzahlungen für die Monate März und Juli lediglich um kurze Verzögerungen gehandelt habe, welche überdies in Abstimmung und in Gutheissung mit dem Kläger erfolgt seien (Urk. 31 S. 4 Rz 9). Die verspäteten Lohnzahlungen seien sodann nicht auf den Unwillen der Beklagten zurückzuführen, sondern seien Folge einer Umstrukturierung gewesen, an welcher der Kläger als leitender Mitarbeiter einen wesentlichen Beitrag zu leisten gehabt hätte (Urk. 31 S. 4 Rz 11). Der Kläger hätte als Angestellter in hoher organisatorischer und leitender Stellung eine gewisse Kulanz in der Bezahlung der Saläre darlegen müssen, insbesondere da er einen aktiven Beitrag an der Eintreibung der Gelder gehabt habe. Es sei sozusagen dem Kläger obliegen, wann welche Gelder eingetrieben worden seien, weshalb er schwindende Geldflüsse frühzeitig hätte erkennen und bereits im Frühjahr 2010 hätte kündigen können (Urk. 31 S. 4 Rz 12). Vielmehr habe der Kläger aber seine fristlose Kündigung provo-

zieren wollen und habe im Wissen um die Auslandsabwesenheit des CEO am 2. Dezember 2010 ein Schreiben verfasst, bei welchem er aufgrund der Distanz und Zeitverschiebung unmöglich mit einer Reaktion habe rechnen können. Der Kläger habe in der Folge in schädigender und hintertriebener Weise seine eigene fristlose Kündigung geplant und provoziert, in dem er just an dem Tag, an welchem der CEO von seiner Nordamerika-Reise zurückgekehrt sei, das Betreibungsbegehren abgeschickt habe, ohne jegliche Nachsicht, Kulanz und Möglichkeiten zur Korrektur der nicht erfolgten Lohnüberweisung. Als Assistent des CEO, dessen verantwortungsvolle Arbeit mit einem hohen Salär honoriert werde - hätte der Kläger aber eine gewisse Absorptionsfähigkeit von Ungereimtheiten an den Tag legen müssen (Urk. 31 S. 4 f. Rz. 12 -15). Schliesslich habe die Beklagte das Dezembersalär inkl. 13. Monatslohn vertragskonform bezahlt und damit bewiesen, dass sie über die ungerechtfertigten Handlungen ihres Mitarbeiter (gemeint ist die Einleitung der Betreibung) hinwegsehen könne. Mit Bezug auf das Novembersalär sei die Beklagte aufgrund der Betreibungseinleitung aber zunächst erstarrt und habe die Entwicklung des Verfahrens abwarten wollen (Urk. 31 S. 5 Rz. 15).

3. Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses

3.1 Was die allgemeine Ausführung zu den Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer anbelangt, kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 32 S. 5 f.).

3.2 Die beklagtischen Vorbringen sind allesamt nicht zielführend.

a) Der Einwand, die verspätete Lohnzahlung für März 2010 sei lediglich mit kurzer Verzögerung und im Einverständnis des Klägers erfolgt, ist hinsichtlich des Einverständnisses neu bzw. verspätet und überdies aktenwidrig. Der Kläger hat den ausstehenden Lohn des Monats März mit Email vom 12. April 2010 gemahnt (Urk. 4/7), weshalb nicht von einem Einverständnis des Klägers ausgegangen werden kann. Das Gleiche gilt für den Augustlohn 2010 (Urk. 4/10). Für das vorliegende Verfahren ist indes in erster Linie das Ausbleiben des Novembersalärs

von Bedeutung. In diesem Zusammenhang macht die Beklagte keine Einwilligung des Klägers mehr geltend.

b) Die Tatsache, dass die verspäteten Lohnzahlungen nicht auf den Unwillen der Beklagten zurückzuführen seien, mag zutreffen, ist aber in rechtlicher Hinsicht irrelevant. Art. 337 OR setzt kein Verschulden voraus (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Art. 337 N 6). Die Finanzierung der Löhne gehört zur Risikosphäre des Arbeitgebers, weshalb es unbeachtlich ist, ob die Löhne aus Unwillen oder aufgrund eines finanziellen Engpases zufolge einer Umstrukturierung ausbleiben. Fakt ist, dass die Beklagte mit der Säumnis hinsichtlich des Novembersalärs ihre Lohnzahlungspflicht verletzt hat.

c) Was den Einwand anbelangt, der Kläger habe als höherer Angestellter eine gewisse Kulanz bei der Zahlung des Lohnes an den Tag zu legen, ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass selbst höhere Angestellte eine Verletzung der vertraglichen Lohnzahlungspflicht nicht dulden müssen. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern der "hohe" Lohn des Klägers etwas an seinem Anspruch auf fristgerechte Auszahlung desselbigen ändern sollte. Die Lohnzahlungspflicht ist die primäre Vertragspflicht des Arbeitgebers und gilt in ihrer absoluten Form gegenüber sämtlichen Mitarbeitern, weshalb auch von Mitarbeitern in einer höheren Stellung diesbezüglich keine Kulanz erwartet werden darf. Ferner ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass in Übereinstimmung mit den Erwägungen des Arbeitsgerichts Zürich im Urteil vom 29. August 2011 nicht davon auszugehen ist, dass der Kläger im Betrieb der Beklagten als Assistent des CEO ein höherer leitender Angestellter gewesen ist (vgl. Urk. 4/21 S. 11 f.).

Sofern die Beklagte geltend machen will, dass der Kläger aufgrund seines Einblickes in die Zahlungsflüsse der Beklagten und der massgeblichen Mitwirkung an der Eintreibung der Gelder die Zahlungsschwierigkeiten der Beklagten mitverschuldet habe, ist sie mit diesem Vorbringen aufgrund des beschränkten Novenrechts nicht zu hören. Es ist nicht ersichtlich, weshalb es der Beklagte nicht zumutbar gewesen sein soll, diesen Vorwurf bereits vor Vorinstanz zu erheben. Überdies würde auch die Berücksichtigung des neuen Vorbringens nichts daran

ändern, dass die Beklagte lohnzahlungspflichtig ist und Zahlungsschwierigkeiten wohl kaum einem Assistenten des CEO angelastet werden können.

Inwiefern der Kläger seine fristlose Kündigung provoziert haben soll, indem er seine Kenntnis über die Auslandsreise des CEO ausgenutzt und die Mahnung sowie die Betreibungseinleitung mit Bezug auf das Novembersalär so terminiert habe, dass eine angemessene Reaktion des CEO unmöglich gewesen sei, erschliesst sich nicht. Die Beklagte ist als Arbeitgeberin verpflichtet, den Lohn termingerecht am Ende des Monats auszubezahlen - unabhängig einer allfälligen Auslandsabwesenheit ihrer Organe. Die Reaktion des Klägers, die ausstehende Lohnzahlung abzumahnen und das Salär auf dem Betreibungsweg einzufordern, ist in rechtlicher Hinsicht nicht zu beanstanden, und dass dabei keine Rücksicht auf Auslandsaufenthalte der Organe der Beklagten genommen wurde, ist überdies nachvollziehbar.

d) Schliesslich zielt auch der letzte Einwand der Beklagten, sie habe mit der fristgerechten Überweisung des Dezember- und 13. Monatslohns ihren Zahlungswillen unter Beweis gestellt, ins Leere. Die Tatsache der fristgerechten Auszahlung des Dezember- und 13. Monatslohns ändert nichts daran, dass der Novemberlohn dem Kläger nicht überwiesen wurde. Die von der Beklagten angeführte Begründung, sie habe mit Bezug auf das Novembersalär die Entwicklung des vom Kläger eingeleiteten Betreibungsverfahrens abwarten müssen, verfängt nicht. Die Beklagte bestreitet nicht und hat nie bestritten, dass dem Kläger der Lohn für den Monat November 2010 zustand und von ihr trotzdem nicht überwiesen wurde. Welche Entwicklungen im Betreibungsverfahren die Beklagte für die geschuldete Überweisung des Lohnes hätte abwarten müssen, erschliesst sich vor diesem Hintergrund nicht.

3.3 Zusammenfassend kann vor dem Hintergrund der gemachten Ausführungen festgehalten werden, dass die Beklagte sich mit der Auszahlung des Novemberlohnes am 4. Januar 2011 seit mehr als einem Monat in Verzug befunden und damit ihre Lohnzahlungspflicht in schwerwiegender Weise verletzt hat. Nachdem der Kläger von sämtlichen mildereren Massnahmen (Arbeitsniederlegung, Einlei-

tung eines Betreibungsverfahrens, Fristansetzung unter Androhung der fristlosen Kündigung) bereits ohne Erfolg Gebrauch gemacht hatte, war die fristlose Kündigung am 4. Januar 2011 gerechtfertigt, da ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den gegebenen Umständen nicht mehr zumutbar war.

4. Folgen der rechtmässigen fristlosen Kündigung

4.1 Was die allgemeinen Ausführungen zu den Folgen einer rechtmässigen fristlosen Kündigung anbelangt, kann auf die ausführlichen und zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 32 S. 8 f.).

4.2 Die Vorinstanz hat dem Kläger als Schadenersatz den Lohn, welchen er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten sechsmonatigen Kündigungsfrist aufgelöst worden wäre, zugesprochen. Dies entspricht Fr. 66'313.80 (Lohn vom 6. Januar bis 31. Juli 2011) zuzüglich Fr. 5'489.90 für ausstehende Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse für die nämliche Zeit, abzüglich der von der Arbeitslosenkasse ausgerichteten Arbeitslosengelder in der Höhe von Fr. 48'923.95 (vgl. Urk. 32 S. 9 f.), mithin Fr. 20'749.77. In Nachachtung des Dispositionsgrundsatzes hat die Vorinstanz dem Kläger antragsgemäss Fr. 16'375.95 zuzüglich 5% Verzugszins ab 9. März 2012 zugesprochen.

All dies macht die Beklagte nicht zum Thema ihrer Berufung, weshalb es dabei sein Bewenden hat.

5. Zusammenfassung

Die Berufung der Beklagten erweist sich gesamthaft als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Die Beklagte ist daher in Bestätigung des erstinstanzlichen Entscheides zu verpflichten, dem Kläger Fr. 16'375.95 netto zuzüglich 5% Zins seit 9. März 2012 zu bezahlen.

III.

1. Abschliessend ist über die erst- und zweitinstanzlichen Kosten- und Entschädigungsfolgen zu befinden.
2. Vor Vorinstanz wie auch im Berufungsverfahren betrug der Streitwert Fr. 16'375.95. Beide Verfahren sind aufgrund des Fr. 30'000.– nicht übersteigenden Streitwertes kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).
3. Da die Berufung vollumfänglich abgewiesen wird, ist das vorinstanzliche Entschädigungsdispositiv (Dispositiv-Ziffer 3) zu bestätigen.
4. Im Berufungsverfahren ist dem Kläger mangels relevantem Aufwand keine Parteientschädigung zuzusprechen.

Es wird erkannt:

1. In Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 16'375.95 netto zuzüglich 5% Zins seit 9. März 2012 zu bezahlen.
2. Das erst- und zweitinstanzliche Verfahren ist kostenlos.
3. a) Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 3'360.– zu bezahlen.
b) Für das zweitinstanzliche Verfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an den Kläger unter Beilage des Doppels von Urk. 31, sowie an das Arbeitsgericht Zürich, 3. Abteilung, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

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

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

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 16'375.95.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 30. September 2013

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. R. Klopfer

lic. iur. L. Stünzi

versandt am:
mc