

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA140024-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende, Oberrichter
Dr. H.A. Müller und Oberrichter lic. iur. M. Spahn sowie
Gerichtsschreiberin lic. iur. J. Freiburghaus

Beschluss und Urteil vom 22. Januar 2015

in Sachen

A._____ AG,

Beklagte, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____,

gegen

1. **B._____,**

2. **C._____,**

Klägerinnen, Berufungsbeklagte und Anschlussberufungsklägerinnen

1, 2 vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y._____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 1. Abteilung, vom
12. Juni 2014 (AN130010-L)**

Rechtsbegehren der Klägerin 1:

(act. 1 S. 2 ff. [im Verfahren AN130010-L] sowie act. 29 S. 2, sinngemäss)

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von Fr. 30'000.– brutto zuzüglich Zins von 5% seit 4. September 2012 zu bezahlen;
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von Fr. 40'000.– (netto) sowie Fr. 885.90 (netto) zuzüglich Zins von 5% seit 4. September 2012 zu bezahlen;
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin ein wohlwollendes und vollständiges Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

"Zeugnis

Frau B.____, geboren am tt.mm.1978, von ... [Staat in Europa], wohnhaft in Zürich, arbeitete von November 2006 bis Dezember 2012 in unserem Unternehmen als Senior Consultant, seit Mai 2009 als Partnerin.

A.____ AG ist spezialisiert auf die Beratung von akademischen Privatkunden und Firmenkunden in allen Versicherungsfragen und Vermögensanlagen. Unsere Firma unterstützt ihre Kunden ab dem Berufsstart in jeder Lebensphase und erarbeitet mit ihnen ganzheitliche Finanzkonzepte.

Während ihrer Tätigkeit bei uns war Frau B.____ für folgende Aufgaben verantwortlich:

Kundenbetreuung:

- Entwickeln und Umsetzen von strategischen und operativen Marketing-Konzepten
- Selbständiges Akquirieren von Kunden
- Halten von Fachseminaren
- Beraten von Privatkunden mit akademischer Ausrichtung und Firmenkunden
- Ausarbeiten und Realisieren von individuellen und ganzheitlichen Finanzkonzepten
- Betreuung bereits bestehender Kundenbeziehungen

Mitarbeiterführung:

- Einstellung und Ausbildung neuer Berater
- Aktive Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter im Bereich Kundenakquisition und Kundenberatung
- Weiterentwicklung von Verkaufsschulungen
- Vereinbarung von Jahreszielen und persönlichen Zielen
- Leistungsbeurteilung und Führen von Mitarbeitergesprächen

Strategische und operative Weiterentwicklung der Firma:

- Mitwirken bei periodischen Lagebeurteilungen und Strategieüberprüfungen
- Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Entwicklung, Festlegung und Anpassung der Unternehmensstrategie

- Mitarbeit bei der Festlegung der Jahresziele, der Budgetplanung, der Liquiditätsplanung sowie des Personaleinsatzes
- Mitwirken beim Entwickeln und Realisieren massgeschneiderter Finanz- und Versicherungsprodukte
- Akquisition und Pflege von Kooperationspartnern
- Akquisition und Pflege von Partnergesellschaften

Frau B. _____ verfügt über ein äusserst fundiertes und praxisorientiertes Fachwissen, das über ihren eigentlichen Fachbereich hinausgeht und für unseren Betrieb von grossem Nutzen war. Sie identifizierte sich sehr stark mit der Firma und ihrer Arbeit. Frau B. _____ war bei der Arbeit stets sehr motiviert, zeigte grosses Engagement und zeichnete sich insbesondere durch ihr hohes organisatorisches Geschick und durch ihre zügige und systematische Arbeitsweise aus. Sie arbeitete selbständig, zuverlässig, eigenverantwortlich und mit höchster Qualität.

Auch in Zeiten grosser Arbeitsbelastung erledigte Frau B. _____ die in ihrem Verantwortungsbereich anfallenden Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit. Durch ihre exzellenten Kommunikationsfähigkeiten und ihre freundliche Art fand sie leichten Zugang zu den Kunden, deren Vertrauen sie mit ihren Kompetenzen und ihrem Einfühlungsvermögen rasch für sich gewinnen konnte. Frau B. _____ verstand es, ihre Kunden professionell zu unterstützen und für sie individuelle Lösungen zu entwickeln.

Frau B. _____s Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war stets zuverlässig, freundlich, kompetent und korrekt. Frau B. _____ war ihren Kollegen gegenüber stets aufgeschlossen und kooperativ, verstand es aber dennoch, sich auch in schwierigen Situationen durchzusetzen und die Mitarbeiter zu optimalem Arbeitseinsatz zu führen. Frau B. _____ verstand es hervorragend, die Mitarbeiter zu motivieren und ihre Zusammenarbeit aktiv zu fördern und konnte dank ihren hervorragenden Fähigkeiten Kunden für sich gewinnen und auch ihren Kollegen vermitteln.

Aufgrund einer strategischen Neuausrichtung der Firma und einer damit verbundenen Reorganisation im Bereich der Partnerschaft verlässt uns Frau B. _____. Wir danken Frau B. _____ für ihre hervorragende Zusammenarbeit und wünschen ihr für ihren beruflichen und privaten Weg alles Gute.

Zürich, Dezember 2012

A. _____ AG

D. _____ "

4. Es sei der Beklagten unter Androhung geeigneter Zwangsvollstreckungsmittel zu befehlen, der Klägerin 1 das sie betreffende Personaldossier auf erstes Verlangen herauszugeben.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt) zulasten der Beklagten.

Rechtsbegehren der Klägerin 2:

(act. 1 S. 2 ff. [im Verfahren AN130016-L] sowie act. 29 S. 2, sinngemäss)

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von Fr. 32'758.65 brutto zuzüglich Zins von 5% seit 12. September 2012 zu bezahlen;
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von Fr. 40'000.– (netto) sowie Fr. 954.– (netto) zuzüglich Zins von 5% seit 12. September 2012 zu bezahlen;
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin folgendes Arbeitszeugnis auszustellen:

"Arbeitszeugnis

Frau C._____ geboren am tt.mm.1978, von Zürich, arbeitete von November 2006 bis Dezember 2012 unserem Unternehmen als Senior Consultant, seit Mai 2009 als Partnerin.

A._____ AG ist spezialisiert auf die Beratung von akademischen Privatkunden und Firmenkunden in allen Versicherungsfragen und Vermögensanlagen. Unsere Firma unterstützt ihre Kunden ab dem Berufsstart in jeder Lebensphase und erarbeitet mit Ihnen ganzheitliche Finanzkonzepte.

Während ihrer Tätigkeit bei uns war Frau C._____ für folgende Aufgaben verantwortlich:

Kundenbetreuung:

- Entwickeln und Umsetzen von Marketing-Konzepten
- Selbständiges Akquirieren von Kunden
- Halten von Fachseminaren
- Beraten von Privatkunden mit akademischer Ausrichtung und Firmenkunden
- Ausarbeiten und Realisierung von individuellen und ganzheitlichen Finanzkonzepten
- Betreuung eines eigenen Kundenstammes
- Betreuung bereits bestehender Kundenbeziehungen

Mitarbeiterführung:

- Einstellung und Ausbildung neuer Berater
- Aktive Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter im Bereich Kundenakquisition und Kundenbetreuung
- Vereinbarung von Jahreszielen und persönlichen Zielen
- Leistungsbeurteilung und Führen von Mitarbeitergesprächen

Strategische und operative Weiterentwicklung der Firma:

- Mitwirken bei periodischen Lagebeurteilungen und Strategieüberprüfungen
- Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Entwicklung, Festlegung und Anpassung der Unternehmensstrategie
- Mitarbeit bei der Festlegung der Jahresziele, der Budgetplanung, der Liquiditätsplanung sowie des Personaleinsatzes

- Mitwirken bei der Entwicklung und Realisierung neuer Produkte und Projekte
- Akquisition und Pflege von Kooperationspartnern und Partnergesellschaften

Frau C._____ verfügt über ein äusserst fundiertes und praxisorientiertes Fachwissen, das über ihren eigentlichen Fachbereich hinausgeht und für unseren Betrieb von grossem Nutzen war.

Sie identifizierte sich sehr stark mit der Firma und ihrer Arbeit. Frau C._____ war bei der Arbeit stets sehr motiviert, zeigte grosses Engagement und zeichnete sich insbesondere durch ihr hohes organisatorisches Geschick und durch ihre zügige und systematische Arbeitsweise aus. Sie arbeitete selbstständig, zuverlässig, eigenverantwortlich und mit höchster Qualität.

Auch in Zeiten grosser Arbeitsbelastung erledigte Frau C._____ die in ihrem Verantwortungsbereich anfallenden Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit. Durch ihre exzellenten Kommunikationsfähigkeiten und ihre freundliche Art fand sie leichten Zugang zu den Kunden, deren Vertrauen sie mit ihren Kompetenzen rasch für sich gewinnen konnte. Frau C._____ verstand es, ihre Kunden professionell zu unterstützen und für sie individuelle Lösungen zu entwickeln.

Frau C._____s Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war stets zuverlässig, freundlich, kompetent und korrekt. Frau C._____ war ihren Kollegen gegenüber stets aufgeschlossen und kooperativ, verstand es aber dennoch, sich auch in schwierigen Situationen durchzusetzen und die Mitarbeiter zu optimalem Arbeitseinsatz zu führen. Sie verstand es hervorragend, die Mitarbeiter zu motivieren und ihre Zusammenarbeit aktiv zu fördern. Aufgrund ihrer hohen Fachkenntnisse war sie ihren Kollegen ein Vorbild und verstand es auch, ihr Fachwissen motivierend zu vermitteln.

Auf Grund einer strategischen Neuausrichtung der Firma und einer damit verbundenen Reorganisation verlässt Frau C._____ unser Unternehmen. Wir danken Frau C._____ für ihre hervorragende Zusammenarbeit und wünschen ihr für ihren beruflichen und privaten Weg alles Gute.

Zürich, Dezember 2012

A._____ AG

D._____ "

4. Es sei der Beklagten unter Androhung geeigneter Zwangsvollstreckungsmittel zu befehlen, der Klägerin² das sie betreffende Personaldossier auf erstes Verlangen herauszugeben.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt) zulasten der Beklagten.

Urteil des Arbeitsgerichts Zürich (1. Abteilung) vom 12. Juni 2014 (Urk. 47):

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 1 Fr. 48'837.80 netto zu bezahlen. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 2 Fr. 51'476.25 netto zu bezahlen. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 1 ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

"Zeugnis

Frau B.____, geboren am tt.mm.1978, von ... [Staat in Europa], wohnhaft in Zürich, arbeitete von November 2006 bis Dezember 2012 in unserem Unternehmen als Senior Consultant, seit Mai 2009 als Partnerin.

A.____ AG ist spezialisiert auf die Beratung von akademischen Privatkunden und Firmenkunden in allen Versicherungsfragen und Vermögensanlagen. Unsere Firma unterstützt ihre Kunden ab dem Berufsstart in jeder Lebensphase und erarbeitet mit ihnen ganzheitliche Finanzkonzepte.

Während ihrer Tätigkeit bei uns war Frau B.____ für folgende Aufgaben verantwortlich:

Kundenbetreuung:

- Entwickeln und Umsetzen von strategischen und operativen Marketing-Konzepten
- Selbständiges Akquirieren von Kunden
- Halten von Fachseminaren
- Beraten von Privatkunden mit akademischer Ausrichtung und Firmenkunden
- Ausarbeiten und Realisieren von individuellen und ganzheitlichen Finanzkonzepten
- Betreuung bereits bestehender Kundenbeziehungen

Mitarbeiterführung:

- Einstellung und Ausbildung neuer Berater
- Aktive Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter im Bereich Kundenakquisition und Kundenberatung
- Weiterentwicklung von Verkaufsschulungen
- Vereinbarung von Jahreszielen und persönlichen Zielen
- Leistungsbeurteilung und Führen von Mitarbeitergesprächen

Strategische und operative Weiterentwicklung der Firma:

- Mitwirken bei periodischen Lagebeurteilungen und Strategieüberprüfungen
- Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Entwicklung, Festlegung und Anpassung der Unternehmensstrategie
- Mitarbeit bei der Festlegung der Jahresziele, der Budgetplanung, der Liquiditätsplanung sowie des Personaleinsatzes
- Mitwirken beim Entwickeln und Realisieren massgeschneiderter Finanz- und Versicherungsprodukte
- Akquisition und Pflege von Kooperationspartnern

- Akquisition und Pflege von Partnergesellschaften

Frau B. _____ verfügt über ein äusserst fundiertes und praxisorientiertes Fachwissen, das über ihren eigentlichen Fachbereich hinausgeht und für unseren Betrieb von grossem Nutzen war. Sie identifizierte sich sehr stark mit der Firma und ihrer Arbeit. Frau B. _____ war bei der Arbeit stets sehr motiviert, zeigte grosses Engagement und zeichnete sich insbesondere durch ihr hohes organisatorisches Geschick und durch ihre zügige und systematische Arbeitsweise aus. Sie arbeitete selbständig, zuverlässig, eigenverantwortlich und mit höchster Qualität.

Auch in Zeiten grosser Arbeitsbelastung erledigte Frau B. _____ die in ihrem Verantwortungsbereich anfallenden Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit. Durch ihre exzellenten Kommunikationsfähigkeiten und ihre freundliche Art fand sie leichten Zugang zu den Kunden, deren Vertrauen sie mit ihren Kompetenzen und ihrem Einfühlungsvermögen rasch für sich gewinnen konnte. Frau B. _____ verstand es, ihre Kunden professionell zu unterstützen und für sie individuelle Lösungen zu entwickeln.

Frau B. _____s Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war stets zuverlässig, freundlich, kompetent und korrekt. Frau B. _____ war ihren Kollegen gegenüber stets aufgeschlossen und kooperativ, verstand es aber dennoch, sich auch in schwierigen Situationen durchzusetzen und die Mitarbeiter zu optimalem Arbeitseinsatz zu führen. Frau B. _____ verstand es hervorragend, die Mitarbeiter zu motivieren und ihre Zusammenarbeit aktiv zu fördern und konnte dank ihren hervorragenden Fähigkeiten Kunden für sich gewinnen und auch ihren Kollegen vermitteln.

Aufgrund einer strategischen Neuausrichtung der Firma und einer damit verbundenen Reorganisation im Bereich der Partnerschaft verlässt uns Frau B. _____. Wir danken Frau B. _____ für ihre hervorragende Zusammenarbeit und wünschen ihr für ihren beruflichen und privaten Weg alles Gute.

Zürich, Dezember 2012

A. _____ AG

D. _____ "

4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 2 ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

"Arbeitszeugnis

Frau C. _____, geboren am tt.mm.1978, von Zürich, arbeitete von November 2006 bis Dezember 2012 unserem Unternehmen als Senior Consultant, seit Mai 2009 als Partnerin.

A. _____ AG ist spezialisiert auf die Beratung von akademischen Privatkunden und Firmenkunden in allen Versicherungsfragen und Vermögensanlagen. Unsere Firma unterstützt ihre Kunden ab dem Berufsstart in jeder Lebensphase und erarbeitet mit Ihnen ganzheitliche Finanzkonzepte.

Während ihrer Tätigkeit bei uns war Frau C._____ für folgende Aufgaben verantwortlich:

Kundenbetreuung:

- Entwickeln und Umsetzen von Marketing-Konzepten
- Selbständiges Akquirieren von Kunden
- Halten von Fachseminaren
- Beraten von Privatkunden mit akademischer Ausrichtung und Firmenkunden
- Ausarbeiten und Realisierung von individuellen und ganzheitlichen Finanzkonzepten
- Betreuung eines eigenen Kundenstammes
- Betreuung bereits bestehender Kundenbeziehungen

Mitarbeiterführung:

- Einstellung und Ausbildung neuer Berater
- Aktive Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter im Bereich Kundenakquisition und Kundenbetreuung
- Vereinbarung von Jahreszielen und persönlichen Zielen
- Leistungsbeurteilung und Führen von Mitarbeitergesprächen

Strategische und operative Weiterentwicklung der Firma:

- Mitwirken bei periodischen Lagebeurteilungen und Strategieüberprüfungen
- Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Entwicklung, Festlegung und Anpassung der Unternehmensstrategie
- Mitarbeit bei der Festlegung der Jahresziele, der Budgetplanung, der Liquiditätsplanung sowie des Personaleinsatzes
- Mitwirken bei der Entwicklung und Realisierung neuer Produkte und Projekte
- Akquisition und Pflege von Kooperationspartnern und Partnergesellschaften

Frau C._____ verfügt über ein äusserst fundiertes und praxisorientiertes Fachwissen, das über ihren eigentlichen Fachbereich hinausgeht und für unseren Betrieb von grossem Nutzen war.

Sie identifizierte sich sehr stark mit der Firma und ihrer Arbeit. Frau C._____ war bei der Arbeit stets sehr motiviert, zeigte grosses Engagement und zeichnete sich insbesondere durch ihr hohes organisatorisches Geschick und durch ihre zügige und systematische Arbeitsweise aus. Sie arbeitete selbständig, zuverlässig, eigenverantwortlich und mit höchster Qualität.

Auch in Zeiten grosser Arbeitsbelastung erledigte Frau C._____ die in ihrem Verantwortungsbereich anfallenden Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit. Durch ihre exzellenten Kommunikationsfähigkeiten und ihre freundliche Art fand sie leichten Zugang zu den Kunden, deren Vertrauen sie mit ihren Kompetenzen rasch für sich gewinnen konnte. Frau C._____ verstand es, ihre Kunden professionell zu unterstützen und für sie individuelle Lösungen zu entwickeln.

Frau C._____s Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war stets zuverlässig, freundlich, kompetent und korrekt. Frau C._____ war ihren Kollegen gegenüber stets aufgeschlossen und kooperativ, verstand es aber dennoch, sich auch in schwierigen Situationen durchzusetzen und die

Mitarbeiter zu optimalem Arbeitseinsatz zu führen. Sie verstand es hervorragend, die Mitarbeiter zu motivieren und ihre Zusammenarbeit aktiv zu fördern. Aufgrund ihrer hohen Fachkenntnisse war sie ihren Kollegen ein Vorbild und verstand es auch, ihr Fachwissen motivierend zu vermitteln.

Auf Grund einer strategischen Neuausrichtung der Firma und einer damit verbundenen Reorganisation verlässt Frau C._____ unser Unternehmen. Wir danken Frau C._____ für ihre hervorragende Zusammenarbeit und wünschen ihr für ihren beruflichen und privaten Weg alles Gute.

Zürich, Dezember 2012

A._____ AG

D._____ "

5. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 1 eine Kopie ihres Personaldossiers herauszugeben.
6. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 2 eine Kopie ihres Personaldossiers herauszugeben.
7. Die Gerichtsgebühr wird auf Fr. 14'500.– festgesetzt.
8. Die Gerichtskosten werden der Beklagten zu drei Vierteln, der Klägerin 1 zu einem Achtel und der Klägerin 2 zu einem Achtel auferlegt. Sie werden je zur Hälfte aus den von den Klägerinnen geleisteten Vorschüssen bezogen.

Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 1 und 2 je den aus dem Kostenvorschuss bezogenen Betrag zu ersetzen.

Im nicht beanspruchten Betrag werden die Kostenvorschüsse den Klägerinnen zurückerstattet.

9. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 1 und der Klägerin 2 eine reduzierte Parteientschädigung von je Fr. 6'640.- (zuzüglich 8% MwSt) zu bezahlen.

Berufungsanträge:

Der Beklagten:

a) Zur Berufung (Urk. 46 S. 2):

"Die Klagen der Klägerinnen seien vollumfänglich abzuweisen; eventualiter sei das Urteil der Vorinstanz vom 12. Juni 2014 aufzuheben und zur Vervollständigung des Sachverhalts im Sinne untenstehender prozessualer Anträge zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

je unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Klägerinnen."

b) Zur Anschlussberufung (Urk. 55 S. 2):

"Die Rechtsbegehren und Verfahrensanträge der Klägerinnen in der Berufungsantwort und Anschlussberufung seien vollumfänglich abzuweisen; statt dessen seien die Rechtsbegehren und gegebenenfalls die prozessualen Anträge der Beklagten gemäss Berufungsschrift vom 19. August 2014 gutzuheissen;

eventualiter sei der in der Anschlussberufung geforderte Verzugszins im Umfang der Gutheissung der Hauptbegehren ab Stellung des jeweiligen Schlichtungsbegehrens zuzusprechen;

je unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu lasten der Klägerinnen."

Der Klägerinnen:

a) Zur Berufung (Urk. 51 S. 2):

- "1. Es sei die Berufung vollumfänglich abzuweisen und das Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 1. Abteilung, vom 12. Juni 2014, Geschäfts-Nr. AN130010, unter Vorbehalt der Änderungen gemäss nachstehender Anschlussberufung vollumfänglich zu bestätigen;
2. unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten."

b) Zur Anschlussberufung (Urk. 51 S. 2):

- "1. Ziff. 1 des Dispositivs des Urteils des Arbeitsgerichtes Zürich, 1. Abteilung, vom 12. Juni 2014, Geschäfts-Nr. AN130010, sei durch folgende Fassung zu ersetzen (Ergänzung kursiv hervorgehoben):

"Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 1 Fr. 48'837.80 netto zuzüglich Zins zu 5% seit 4. September 2012 zu bezahlen."

2. Ziff. 2 des Dispositivs des Urteils des Arbeitsgerichtes Zürich, 1. Abteilung, vom 12. Juni 2014, Geschäfts-Nr. AN130010, sei durch folgende Fassung zu ersetzen (Ergänzung kursiv hervorgehoben):

"Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 2 Fr. 51'476.25 netto zuzüglich Zins zu 5% seit 12. September 2012 zu bezahlen."

3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten."

Erwägungen:

1. Sachverhalt

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).

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.

1.3. Im Mai 2009 kauften drei Arbeitnehmerinnen der Beklagten, nämlich die beiden Klägerinnen sowie F._____, von D._____ Aktien der Beklagten im Umfange 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.

23/17 Rz 7). Nach wie vor blieb aber D._____ einziger Verwaltungsrat der Gesellschaft.

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).

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.).

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).

1.7. Gemäss Arzzeugnis 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).

2. Prozessgeschichte

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.).

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.

3. Prozessuales

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 Vormerk zu nehmen ist.

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.

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 anfecht, 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: SZP 2013 S. 29 f.; BGer 5A_209/2014 vom 2.9.2014).

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.

4. Die fristlose Entlassung der Klägerinnen

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

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).

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).

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).

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). Insoweit sind diese Vorbringen prozessual beachtlich, nicht aber die

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.

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.

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 "Informationssphären vermischten", wie das die Beklagte im Prozess formuliert (Urk. 36 S. 8), hatte der Mehrheitsaktionär D._____ deswegen in Kauf zu nehmen, weil er mit

den Klägerinnen als seinen "Consultants auf der Stufe eines Partners" in ernsthafte 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 Aktenabschluss erfolgt, ist der von der Beklagten in diesem Zusammenhang mit ihrer Eingabe vom 16. Januar 2014 (Urk. 46 S. mit Hinweis auf Urk. 36 S. 7) gestellte Beweis Antrag 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 abzielt (Urk. 47 S. 17).

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.).

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 Gewinnausschüttungen den Steuerbehörden einen Wink" geben zu wollen und eine neue, die Beklagte 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 Entlassungen der beiden Klägerinnen schon aus zeitlichen Gründen nicht mit der angeblichen Drohung vom 22. Mai 2012 in Zusammenhang gebracht werden könnten. Die vorinstanzlichen Erwägungen sind richtig. Es kann darauf verwiesen werden (Urk. 47 S. 21-26).

4.3.2. Ein Nötigungsvorwurf an die Adresse der beiden Klägerinnen muss im Übrigen 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 überhaupt 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 Staatsanwaltschaft denn auch nicht an Hand genommen, und der dagegen beim Obergericht erhobenen Beschwerde der Beklagten blieb der Erfolg versagt (vgl. Beschluss 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 behauptet (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-

schäftsakten aufgefundene Flip-Chart, aus der hervorgehen soll, dass die Klägerinnen 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.

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).

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).

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 be-

troffene 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.

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.

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.

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

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 Mobbing 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-

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.

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" eingemischt habe (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-

sammenhang mit der Freistellung der beiden Mitarbeiterinnen K._____ und J._____ kein Vorwurf gemacht werden.

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).

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).

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

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.

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.

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-

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.

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).

7. Anschlussberufung

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).

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).

8. Kosten- und Entschädigungsfolgen

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

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-

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:

1. In Abweisung der Berufung und Guttheissung der Anschlussberufung werden:
 - a) Dispositiv-Ziff. 1 Satz 1 des angefochtenen Urteils durch folgende Fassung ersetzt:
"Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 1 Fr. 48'837.80 nebst Zins zu 5% seit dem 4. September 2012 (netto) zu bezahlen."
 - b) Dispositiv-Ziff. 2 Satz 1 des angefochtenen Urteils durch folgende Fassung ersetzt:
"Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 2 Fr. 51'476.25 nebst Zins zu 5% seit dem 12. September 2012 (netto) zu bezahlen."
 - c) Dispositiv-Ziff. 3 bis 9 des angefochtenen Urteils bestätigt.
2. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 10'000.00 festgesetzt und soweit möglich mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, den beiden Klägerinnen gemeinsam für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von Fr. 5'000.00 (inkl. Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an das Arbeitsgericht Zürich, 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. 130'314.05.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 22. Januar 2015

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Die Präsidentin:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. J. Freiburghaus

versandt am:
mc