

# Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



---

Geschäfts-Nr.: LA140035-O/U.doc

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende, Oberrichterin Dr. D. Scherrer und Oberrichter Dr. M. Kriech sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. J. Freiburghaus

## Urteil vom 7. April 2015

in Sachen

**A.** \_\_\_\_\_,

Klägerin und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwältin Dr. iur. X. \_\_\_\_\_

gegen

**B.** \_\_\_\_\_ SA,

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw UZH Y. \_\_\_\_\_

betreffend **Forderung / Zeugnisänderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 1. Abteilung, vom 11. März 2014 (AN130035-L)**

**Rückweisung: Urteil des Bundesgerichtes vom 9. Dezember 2014 (vormaliges Verfahren: LA140016)**

**Rechtsbegehren:**

(Urk. 1 S. 2)

"1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin gestützt auf Art. 336a OR eine Entschädigung im Umfang von sechs Monatslöhnen, d.h. CHF 120'000.00 zu bezahlen.

2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, das Arbeitszeugnis der Klägerin vom 30. September 2012 wie folgt zu ergänzen:

A.\_\_\_\_\_ verfügt zudem über ein aussergewöhnlich fein-facettiertes Qualitätsverständnis. Diese qualitative Sensibilität zieht sich durch ihre Arbeit im Allgemeinen und kommt im Speziellen im Degustieren und in ihrem Geschmack zum Ausdruck. Ihre natürliche Empfindung für das Schöne äussert sich auch im Gespür für Trends.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten (zuzüglich MWSt)."

**Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 1. Abteilung vom 11. März 2014:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 9'950.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten werden der Klägerin auferlegt und vorab aus dem von ihr geleisteten Vorschuss bezogen.
4. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 12'700.– zu bezahlen.
5. ... [Mitteilung].
6. ... [Rechtsmittel].

### **Berufungsanträge:**

der Klägerin und Berufungsklägerin (Urk. 30 S. 2):

- "1. Es sei Ziffer 1 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich vom 11. März 2014 aufzuheben, und es sei die Berufungsbeklagte zu verpflichten, der Berufungsklägerin eine Entschädigung im Umfang von CHF 120'000.00 zu bezahlen.
2. Es sei Ziffer 1 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich vom 11. März 2014 aufzuheben, und es sei die Berufungsbeklagte zu verpflichten, das Arbeitszeugnis der Berufungsklägerin vom 30. September 2012 wie folgt zu ergänzen:  
A. \_\_\_\_\_ verfügt zudem über ein aussergewöhnlich fein-facettiertes Qualitätsverständnis. Diese qualitative Sensibilität zieht sich durch ihre Arbeit im Allgemeinen und kommt im Speziellen im Degustieren und in ihrem Geschmack zum Ausdruck. Ihre natürliche Empfindung für das Schöne äussert sich auch im Gespür für Trends.
3. Es sei Ziffer 3 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich vom 11. März 2014 aufzuheben, und es seien die erstinstanzlichen Gerichtsgebühren der Berufungsbeklagten aufzuerlegen.
4. Es sei Ziffer 4 aufzuheben, und es sei die Berufungsbeklagte zu verpflichten, der Berufungsklägerin eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen.

alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Berufungsbeklagten (zuzüglich MWSt)."

der Beklagten und Berufungsbeklagten (Urk. 49 S. 1):

"Es sei die Berufung abzuweisen, eventualiter sei die Berufung abzuweisen und auf die Klage nicht einzutreten, alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Klägerin."

### **Erwägungen:**

#### I.

1. Die Beklagte (B. \_\_\_\_\_ SA) ist eine Aktiengesellschaft, welche Beteiligungen an Unternehmungen in den Branchen Weinbau, Weinhandel, Bauhandwerk und Gastronomie mit insgesamt 1'200 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hält

(Urk. 14 S. 2 f.). Die Klägerin ist die Ehefrau von C.\_\_\_\_\_, welcher Präsident des Verwaltungsrates und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Beklagten ist (Urk. 1 Rz. 5; Urk. 17/2; Urk. 14 S. 2). Seit Juni 2012 leben die Klägerin und C.\_\_\_\_\_ getrennt (Urk. 1 S. 4; Urk. 14 S. 2).

Die Klägerin war vom 1. Juli 2010 bis 30. September 2012 bei der Beklagten als Stellvertreterin der Unternehmensleitung angestellt (Urk. 1 S. 3; Urk. 14 S. 2; Urk. 4/3). Vereinbart war ein Arbeitspensum von 50% zu einem monatlichen Bruttolohn von Fr. 20'000.– (Urk. 4/3). Gleichzeitig war die Klägerin ab 1. Juli 2010 Mitglied der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates (Urk. 1 S. 3; Urk. 4/3). Daneben wies die Beklagte dem Beratungsunternehmen der Klägerin "D.\_\_\_\_\_" einzelne Aufträge im Rahmen eines Mandatsverhältnisses im Sinne von Art. 394 ff. OR zu (Urk. 22 S. 5 f.). Hauptsächlicher Arbeitsort der Klägerin waren die Büroräumlichkeiten ihres Beratungsunternehmens "D.\_\_\_\_\_" in ... (Urk. 1 S. 3; Urk. 22 S. 6 f.; Urk. 14 S. 4).

Mit Schreiben vom 21. Juni 2012 löste die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 30. September 2012 auf. Das Kündigungsschreiben wurde von C.\_\_\_\_\_ und einem Mitglied der Geschäftsleitung unterzeichnet (Urk. 1 S. 4; Urk. 4/4). Mit E-Mail vom 2. Juli 2012 ersuchte die Klägerin um eine schriftliche Begründung der Kündigung vom 21. Juni 2012 (Urk. 1 S. 4; Urk. 4/5). In der Folge erhob die Klägerin mit Schreiben vom 5. September 2012 fristgerecht Einsprache gegen die Kündigung (Urk. 1 S. 5; Urk. 4/6). In seiner E-Mail vom 6. September 2012 teilte C.\_\_\_\_\_ der Klägerin im Namen der Beklagten mit, dass ihre Einsprache haltlos und die Kündigung nicht missbräuchlich sei (Urk. 1 S. 5; Urk. 4/7).

2. Mit Urteil vom 11. März 2014 wies das Arbeitsgericht Zürich, 1. Abteilung, die Klage ab, unter Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Klägerin (Urk. 31). Mit Eingabe vom 19. Mai 2014 erhob die Klägerin gegen dieses Urteil Berufung, wobei sie diese beim Arbeitsgericht Zürich einreichte (Urk. 30 S. 1). Am 20. Mai 2014 brachte die Anwältin der Klägerin die Berufungsschrift bei der I. Zivilkammer des Obergerichtes persönlich vorbei (Urk. 30). In ihrem Begleitschreiben vom 20. Mai 2014 machte sie geltend, dass die Berufung zunächst

versehentlich bei der Vorinstanz eingereicht worden sei. Es handle sich dabei um ein blankes Versehen. Sie werde innerhalb der Frist von Art. 148 ZPO noch ein entsprechendes Gesuch um Wiederherstellung der Berufungsfrist stellen (Urk. 32). Mit Verfügung vom 21. Mai 2014 wurde der Klägerin Frist angesetzt, um für die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens einen Vorschuss von Fr. 9'950.-- zu leisten (Urk. 34). Dieser ging rechtzeitig bei der Obergerichtskasse ein (Urk. 39). Am 23. Mai 2014 reichte die Klägerin ein Gesuch mit dem Begehren ein, wonach festzustellen sei, dass die mit Urteil vom 11. März 2014 des Arbeitsgerichts Zürich ausgelöste Berufungsfrist mit Eingabe der Klägerin vom 19. Mai 2014 (an das Arbeitsgericht Zürich) gewahrt worden sei; eventualiter sei die mit Urteil vom 11. März 2014 des Arbeitsgerichts Zürich ausgelöste Berufungsfrist wiederherzustellen (Urk. 35). Mit Verfügung vom 26. Mai 2014 wurde der Gegenpartei Frist angesetzt, um zu diesem Fristwiederherstellungsgesuch Stellung zu nehmen (Urk. 38). Diese Eingabe erfolgte unter dem 6. Juni 2014 (Urk. 40). Mit Beschluss vom 24. Juni 2014 trat die Kammer auf die Berufung der Klägerin zufolge Verspätung nicht ein (Urk. 43). Dagegen wurde eine Minderheitsmeinung eines Richters im Sinne von § 124 GOG zu Protokoll gegeben (Prot. S. 6 im Verfahren LA140016; Urk. 42). Gegen den Beschluss der Kammer erhob die Klägerin in der Folge Beschwerde ans Bundesgericht. Die Beschwerde der Klägerin wurde mit Urteil des Bundesgerichtes vom 9. Dezember 2014 gutgeheissen und der Beschluss der Kammer vom 24. Juni 2014 aufgehoben. Die Angelegenheit wurde vom Bundesgericht zur Behandlung an das Obergericht zurückgewiesen (Urk. 45). Mit Verfügung vom 15. Januar 2015 wurde das Verfahren hier fortgesetzt und der Beklagten Frist zur Beantwortung der Berufung angesetzt (Urk. 47). Die Berufungsantwortschrift ging am 11. Februar 2014 rechtzeitig hierorts ein (Urk. 49). Sie wurde der Gegenpartei am 13. Februar 2014 zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 50). Mit Schreiben vom 23. Februar 2015 verlangte die Klägerin die Ansetzung einer Frist für eine allfällige Replik (Urk. 51). Am 24. Februar 2015 wurde der Klägerin eine einmalige zehntägige Frist zu diesem Zweck anberaumt (Urk. 52). Ihre Eingabe erfolgte am 9. März 2015 fristgerecht (Urk. 53). Diese Eingabe samt Beilage (Urk. 54) wurde umgehend der Gegenpartei zur Kenntnisnahme zuge-

stellt (Prot. II S. 5). Die Beklagte verzichtete in der Folge ausdrücklich auf eine Stellungnahme dazu (Urk. 56).

## II.

1. Wie bereits erwähnt, hob das Bundesgericht den Entscheid der Kammer betreffend Nichteintreten auf die Berufung zufolge Verspätung auf. Das Bundesgericht erwog zusammengefasst, dass eine rechtzeitige versehentliche Einreichung der Berufung beim iudex a quo dem Rechtsmittelkläger nicht schade. Vielmehr gelte in diesen Fällen die Rechtsmittelfrist als gewahrt und die Vorinstanz habe das Rechtsmittel unverzüglich an die zuständige Rechtsmittelinstanz weiterzuleiten. Die Berufung der Klägerin wurde daher als rechtzeitig qualifiziert (Urk. 46). Demgemäss ist ohne Weiterungen auf die Berufung einzutreten.

2.a) Die Berufungsschrift hat einerseits klare Anträge zu enthalten, die dahin lauten, wie das Berufungsgericht neu entscheiden soll. Kann das Berufungsgericht reformatorisch entscheiden, so genügt in der Regel ein Antrag auf Rückweisung an die Erstinstanz nicht. Vielmehr hat die Berufungsklägerin für den Fall eines materiellen Entscheids durch die Berufungsinstanz auch diesbezügliche Anträge zu stellen (Reetz/Theiler, in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., 2. A., Art. 311 N 34). Kann die Berufungsinstanz wegen fehlender Spruchreife nur kassatorisch entscheiden, kann aber ein Aufhebungsantrag, verbunden mit einem Rückweisungsantrag, im Einzelfall genügen (Ivo Hungerbühler, DIKE-Komm-ZPO Art. 311 N 17; vgl. auch BGer. 4A\_463/2012 vom 19.12.2012 mit weiteren Verweisen). Die Berufungsschrift muss andererseits eine klare Begründung enthalten. Dies bedeutet, dass sich die Berufungsklägerin substantiiert mit den angefochtenen Urteilsabwägungen auseinandersetzen und im Einzelnen aufzeigen muss, worin eine unrichtige Rechtsanwendung oder eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts liegt (Art. 310 ZPO). Es genügt nicht, wenn die Berufungsklägerin bloss den vor Vorinstanz eingenommenen Rechtsstandpunkt wiederholt oder pauschal auf die Rechtsschriften in den Vorakten verweist. Vielmehr muss sie die als fehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz zum Ausgangspunkt ihrer Kritik machen. Die Berufungsinstanz ist nicht verpflichtet, den angefochtenen Entscheid von sich aus auf denkbare Mängel zu untersuchen,

es sei denn, diese träten offen zu Tage. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die Berufungsbegründung mit den entsprechenden Rügen grundsätzlich den Umfang der Prüfungsbefugnis und der Prüfungspflicht der Berufungsinstanz umschreibt.

Die Berufungsinstanz kann die gerügten Mängel aber frei und unbeschränkt überprüfen und sie muss sie auch überprüfen. Die Berufungsinstanz wendet das Recht von Amtes wegen auf die Tatsachen, auf welche die Parteien ihre Begehren stützen (Art. 55 Abs. 1 ZPO), an (Art. 57 ZPO, Art. 110 BGG). Die Kognition der Berufungsinstanz ist umfassend. Daraus folgt die Zulässigkeit der sog. Motivsubstitution. Die Berufungsinstanz kann den angefochtenen Entscheid auch aus andern als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder den Entscheid mit einer Begründung bestätigen, die von jener der Vorinstanz abweicht (BGer 2C\_124/2013 E. 2.2.2; Reetz/Hilber, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO-Komm., N 21 zu Art. 318 ZPO; Seiler, Die Berufung nach ZPO, Zürich 2013, N 1507; für das Verfahren vor Bundesgericht: BGE 138 III 537 E. 2.2 S. 540; 137 III 385 E. 3 S. 386; BSK BGG-Meyer/Dormann, N 11 f. zu Art. 106 BGG).

b) Im Berufungsverfahren sind neue Vorbringen nur noch unter den Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO zulässig. Danach sind neue Tatsachen und Beweismittel nur noch zu berücksichtigen, 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). Das Berufungsverfahren soll zwar den erstinstanzlichen Entscheid umfassend überprüfen, nicht aber alle Sach- und Rechtsfragen völlig neu aufarbeiten und beurteilen. Das Berufungsverfahren steht gewissermassen auf den Schultern des erstinstanzlichen Entscheides und dient nicht dazu, dass die Parteien Versäumtes nachbessern können. Alles, was relevant ist, ist deshalb in das erstinstanzliche Verfahren einfliessen zu lassen (Reetz/Hilber, a.a.O., Art. 317 N 31; Volkart, a.a.O., Art. 317 N 3 f.). Jede Partei, welche neue Tatsachen und Beweismittel einreicht, hat zunächst zu behaupten und zu beweisen, dass dies ohne Verzug geschieht. Will eine Partei unechte Noven geltend machen, so trägt sie die Beweislast für die Zulässigkeit der Noven. Sie muss zusätzlich Behauptungen aufstellen und Beweise benennen, aus denen sich ergibt, dass sie umsichtig und

sorgfältig gehandelt hat, aber dennoch keine frühere Kenntnis von den neu vorgebrachten Tatsachen und Behauptungen oder Beweismitteln hatte. Der anderen Partei steht der Gegenbeweis offen (Volkart, a.a.O., Art. 317 N 14 f.; vgl. zum Ganzen auch BGer 5A\_330/2013 vom 24.9.2013 E. 3.5.1 m.w.H.).

3. Zwischen den Parteien ist umstritten, ob es sich bei dem am 6. August 2010 abgeschlossenen Vertrag um einen Arbeitsvertrag handelt. Die Vorinstanz ging aufgrund des Vertragstextes davon aus, dass die Klägerin der Unternehmensleitung unterstellt und dieser gegenüber weisungsgebunden gewesen sei. Die Klägerin sei zuvor hauptsächlich im Kommunikationsbereich tätig gewesen und somit als Quereinsteigerin bei der Beklagten angestellt worden. Allein daraus ergebe sich, dass die Klägerin auf Weisungen und Instruktionen angewiesen gewesen sei, um ihre Aufgabe erfüllen zu können. Zudem ergebe sich auch aus Ziff. 1.3 des Vertrages, dass der Klägerin jederzeit neue Aufgaben durch ihre Vorgesetzten zugewiesen werden konnten, was ebenfalls für eine Eingliederung in eine Arbeitsorganisation spreche. Dass die Klägerin ihren hauptsächlichigen Arbeitsort in ihrer Agentur gehabt habe, bedeute nicht, dass kein Subordinationsverhältnis bestanden habe. Es mache vorliegend Sinn, dass die Klägerin bei einem 50 % Pensum von ihrer Agentur aus für die Beklagte tätig gewesen sei und so auch die operative Realisierung von Projekten habe überwachen können. Schliesslich spreche auch der Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, wie er im Vertrag unter Ziffer 3.2. vereinbart worden sei, für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (Urk. 31 S. 10 f.).

Die Beklagte rügte diese Erwägungen der Vorinstanz als unzutreffend. Sie hielt dafür, die Klägerin sei als Verwaltungsrätin und Mitglied der Geschäftsleitung die rechte Hand des eine beherrschende Stellung bei der Beklagten innehabenden CEO, Verwaltungsratspräsidenten und Firmeninhabers C.\_\_\_\_\_ gewesen. Diese Funktion sei neu und einmalig für die Klägerin geschaffen worden. Sie habe über einen völlig freien Handlungsspielraum verfügt, sei in keine Hierarchie eingebunden gewesen, es habe keine Regelung ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs gegeben. Ihre operative Tätigkeit sei weitestgehend auf ihrem angestammten Berufsfeld über Mandate an ihre Marketingfirma "D.\_\_\_\_\_"

(D'.\_\_\_\_\_) in deren Büroräumlichkeiten ausserhalb des Firmensitzes der Beklagten abgelaufen (Urk. 49 S. 2). Dass die Klägerin gegenüber der Unternehmensleitung weisungsgebunden gewesen sei, wie dies die Vorinstanz annehme, sei nicht einmal von der Klägerin selbst behauptet worden. Dass sie zufolge ihres Quereinstiegs auf Weisungen angewiesen gewesen sei, sei ebenfalls nicht behauptet worden. Die autoritäre und diktatorische Haltung der Klägerin habe keine Widerrede zugelassen. Sogar der Patron und Ehemann habe seinem Kader im Konfliktfall nur den Ratschlag geben können, gute Miene zum bösen Spiel seiner Stellvertreterin zu machen (Urk. 49 S. 3).

Diese Ausführungen vermögen die überzeugenden Erwägungen der Vorinstanz nicht zu widerlegen. In Ziff. 1.2. des Arbeitsvertrages ist ausdrücklich festgehalten, dass die Klägerin der Unternehmensleitung unterstehe und kollektiv zu zweien zu zeichnen berechtigt sei (Urk. 4/3). Die Klägerin erklärte (Urk. 22 S. 6), dass sie nicht völlig freie Hand gehabt habe, sondern den Weisungen von C.\_\_\_\_\_ in seiner Eigenschaft als Verwaltungsratspräsident der Beklagten unterstanden sei und ihm regelmässig Rechenschaft über ihre Tätigkeit abgelegt habe. Dies hatte die Beklagte selbst auch nicht anders vorgebracht. Sie führte ausdrücklich aus, dass der Klägerin niemand ausser der Ehemann als Firmenpatron Weisungen erteilt habe (Urk. 14 S. 3). Dies spricht jedoch nicht gegen das Vorliegen eines Arbeitsvertrages, ist es doch üblich, dass auch die höchsten Kaderangestellten - die Klägerin war die rechte Hand des Patrons und damit gleich unter C.\_\_\_\_\_ auf der höchsten Hierarchiestufe angesiedelt - in der Regel nur von den obersten Chefs Weisungen entgegennehmen müssen. Im Übrigen nannte die Beklagte auch keinerlei Beweismittel für ihre Behauptungen, so dass diese beweislos geblieben sind. Zusammenfassend ist in Übereinstimmung mit der Vorinstanz und unter Verweis auf ihre Begründung vom Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses auszugehen.

4. 1. Die Vorinstanz führte aus, dass die Klägerin und C.\_\_\_\_\_ von 2007 bis 2012 ein Paar gewesen seien. Die Anstellung der Klägerin bei der Beklagten sei unbestritten zustande gekommen, weil C.\_\_\_\_\_ die Klägerin gefragt habe, ob sie bei der Beklagten offiziell als Mitglied der Geschäftsleitung und als Stellvertreten-

de CEO tätig sein wolle. Unbestritten habe die Motivation für diese Zusammenarbeit bei C.\_\_\_\_\_ darin bestanden, dass er die wunderschöne Vision angestrebt habe, zusammen zu arbeiten und sich zu lieben. Dies zeige auf, dass die Funktionen der Klägerin bei der Beklagten auf der starken Vertrauensbeziehung der Klägerin und C.\_\_\_\_\_ basiert habe. Diese Vertrauensbeziehung habe nur bestanden, weil die Klägerin zugleich die Ehefrau von C.\_\_\_\_\_ gewesen sei. Dabei sei ihre Ausbildung und Berufserfahrung sicherlich zu einem gewissen Teil massgebend gewesen. Jedoch sei sie im Tätigkeitsgebiet der Beklagten eine Quereinsteigerin gewesen. Auch ihr hoher Verdienst von monatlich Fr. 20'000.-- und ihre hohe Selbständigkeit bei den Ausführungen ihrer Arbeit seien eher unüblich gewesen und erklärten sich nur mit dem grossen Vertrauen, welches ihr C.\_\_\_\_\_ entgegengebracht habe. Da das Arbeitsverhältnis hauptsächlich aufgrund des starken Vertrauensverhältnisses zwischen der Klägerin und C.\_\_\_\_\_ zustande gekommen sei, bilde dieses eine wesentliche Voraussetzung für das Arbeitsverhältnis. Mit der Zerrüttung der Ehe sei auch das Vertrauen des Ehepaares dahingefallen. In dieser Hinsicht sei auch eine persönliche Eigenschaft der Klägerin, Vertrauensperson von C.\_\_\_\_\_ zu sein, nicht mehr gegeben gewesen. Diese Eigenschaft sei aber im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gestanden, weshalb die Kündigung unter diesen Gesichtspunkten gerechtfertigt gewesen sei (Urk. 31 S. 17).

Die Klägerin kritisierte diese Ausführungen der Vorinstanz im Berufungsverfahren und monierte eine falsche Sachverhaltsdarstellung. Sie machte geltend, dass ihre Eigenschaft als Ehefrau von C.\_\_\_\_\_ weder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gestanden noch die Zusammenarbeit im Betrieb beeinträchtigt habe. Die Klägerin rügte in diesem Zusammenhang die unrichtige Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz (Urk. 30 S. 3 ff.). Die Vorinstanz habe in unzulässiger Weise einseitig auf die verschiedenen Parteibehauptungen der Beklagten abgestellt, wonach der Status der Klägerin als Ehefrau von C.\_\_\_\_\_ als eigentliche "conditio sine qua non" für die Zusammenarbeit zwischen ihnen dargestellt worden sei. Durch das persönliche Zerwürfnis bzw. den damit einhergehenden Verlust des Vertrauensverhältnisses sei diese Voraussetzung weggefallen, weshalb die Kündigung zulässig gewesen sei. Sie habe diese Be-

hauptungen vor Vorinstanz nicht nur vollumfänglich bestritten, sondern sie habe zusätzlich auch diverse Beweismittel offeriert, welche diese Behauptungen aktenkundig widerlegen würden (Urk. 30 S. 3 ff.).

Diese Kritik der Klägerin ist weitgehend unberechtigt, da die Klägerin - wie nachfolgend zu zeigen sein wird - die meisten in diesem Zusammenhang vorgebrachten Behauptungen der Beklagten nicht bzw. nicht substantiiert bestritt, weshalb die Vorinstanz den Sachverhalt, wie sie ihn ihrer Rechtsanwendung zugrunde legte, so annehmen durfte: Vorab bestritt die Klägerin die Behauptung der Beklagten (Urk. 14 S. 2), dass es sich bei der Beklagten um ein klassisches Familienunternehmen handle (Urk. 22 S. 2 f.). Aus dem Handelsregisterauszug ergebe sich, dass die Führungsverantwortung seit vielen Jahren nicht allein bei C.\_\_\_\_\_ liege und er 2011 einen Teil der Aktien an seine Söhne aus erster Ehe abgetreten habe. Er sei zudem lediglich zeichnungsberechtigt zu zweien und teile sich die Verantwortung im Verwaltungsrat jeweils mit zwei weiteren Mitgliedern (Urk. 22 S. 2 f.). Die Beklagte führte dazu aus, dass die Abtretung eines Teils der Aktien an die Söhne zwar zutreffend sei, allerdings mit dem lebenslänglichen, vollumfänglichen und uneingeschränkten Nutznießungsrecht des Patrons. Damit habe C.\_\_\_\_\_ weiterhin eine umfassende Machtposition bei der Beklagten inne (Prot. I S. 7). Dies wurde von der Klägerin nicht widerlegt (Prot. I S. 11 ff.). Auch die Behauptung der Beklagten, wonach C.\_\_\_\_\_ in Personalunion von Unternehmer, Vorsitzendem der Geschäftsleitung und Präsident des Verwaltungsrates die Firma repräsentiere und praktisch das Unternehmen selbst sei (Urk. 14 S. 2), wurde von der Klägerin nicht explizit bestritten (Urk. 22 S. 2 f.). Ebenso wurde nicht dementiert (Urk. 22 S. 2 f.), dass C.\_\_\_\_\_ strategisch wie operativ den Geschäftsgang, die Unternehmenspolitik, das soziale Gewissen sowie den kulturellen Auftritt der Beklagten in umfassend prägender und gesamtheitlicher Art bestimme (Urk. 14 S. 2). Bezüglich der Stellung der Klägerin in der Unternehmung machte die Beklagte geltend, dass die Klägerin einzig ihrem Ehemann als Unternehmensleiter des Familienunternehmens Rechenschaft schuldig gewesen sei. Sie habe als rechte Hand des Patrons freie Hand gehabt. Eine Regelung ihrer Tätigkeit und Verantwortlichkeit in einem Stellenbeschrieb sei nie erfolgt. Im Sinne eines freien kreativen Wirkens auf strategischer Ebene habe die Klägerin vorwiegend am Standort

ihrer eigenen Firma gearbeitet. Der Kontakt mit dem Ehemann sei indessen alles andere als gering gewesen. Aufgrund der von ihrem Ehemann als Vision angestrebten Verschmelzung von persönlicher und unternehmerischer Welt habe zwischen ihm und der Klägerin ein permanenter geschäftlicher Diskurs stattgefunden, ob bei der Beklagten, mittels sämtlicher technischer Kommunikationsmittel oder im ehelichen Zuhause (Urk. 14 S. S. 2 ff.). Diese Ausführungen wurden von der Klägerin im Wesentlichen ebenfalls nicht bestritten. Die Klägerin betonte einzig (Urk. 22 S. 6), dass sie nicht völlig freie Hand gehabt habe, sondern den Weisungen von C.\_\_\_\_\_ in seiner Eigenschaft als Verwaltungsratspräsident der Beklagten unterstanden sei und ihm regelmässig Rechenschaft über ihre Tätigkeit abgelegt habe. Dies hatte jedoch die Beklagte auch nicht anders vorgebracht (Urk. 14 S. 3; Prot. I S. 11). Die Klägerin bestätigte, dass kein schriftlicher Stellenbeschrieb bestanden habe. Die einzelnen Aufgaben und Verantwortlichkeitsbereiche seien zwischen der Beklagten und ihr mündlich festgelegt worden (Urk. 22 S. 6). Insbesondere liess die Klägerin auch unbestritten, dass sie einen ständigen, intensiven Austausch mit ihrem Ehemann über geschäftliche Angelegenheiten geführt und der Ehemann dies aufgrund seiner Vision der Verschmelzung von persönlicher und unternehmerischer Welt auch angestrebt habe. Sie dementierte nirgends, dass C.\_\_\_\_\_ diese enge Verbindung der geschäftlichen und persönlichen Beziehung sehr wichtig gewesen sei. Die Klägerin negierte nicht, dass die enge Konnexität von persönlicher Beziehung und professioneller Zusammenarbeit offensichtlich gewesen sei. Sie bestritt in der vorinstanzlichen Replik auch nicht, explizit gewusst zu haben, dass für ihren Ehemann C.\_\_\_\_\_ die Vision einer symbiotischen Verschmelzung von Arbeit und Leben *conditio sine qua non* sowohl für Ehe wie auch die unternehmerische Zusammenarbeit mit ihr gewesen sei (Urk. 22 S. 14 f.), wie dies die Beklagte in ihrer Klageantwortschrift ausgeführt hatte (Urk. 14 S. 10). In ihrer Stellungnahme vom 9. März 2015 zur Berufungsantwort der Beklagten behauptete die Klägerin dann im Sinne eines Novums, dass C.\_\_\_\_\_ in einem mit der "E.\_\_\_\_\_" [Magazin] geführten Interview die von der Vorinstanz übernommene strittige Behauptung, dass er das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin im Sinne einer "*conditio sine qua non*" an ihre Eigenschaft als Ehefrau und die eheliche Beziehung geknüpft habe, widerlegt habe. Er habe schon relativ

bald nach seinem Auszug bei der ersten Ehefrau realisiert, dass dies ein Fehler gewesen sei. Indem er nun dartue, dass er zum Zeitpunkt der Anstellung der Klägerin gedanklich und mit dem Herzen schon längst wieder bei seiner ersten Ehefrau gewesen sei, bestätige er, dass nicht die intime Liebe zur Klägerin, sondern deren berufliche Qualitäten für die Anstellung kausal gewesen seien (Urk. 53 S. 7). Abgesehen davon, dass sich diese klägerische Interpretation der Antworten von C.\_\_\_\_\_ aufgrund der konkreten Aussagen im besagten Interview (Urk. 54 S. 4) nicht nachvollziehen lässt und somit nicht geeignet ist, die - wie oben ausgeführt nicht bestrittenen - diesbezüglichen Aussagen der Beklagten zu relativieren, ist dieses Novum als verspätet eingebracht zu qualifizieren. Gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO müssen neue Tatsachen und Beweismittel unverzüglich vorgebracht werden, d.h. möglichst sofort nach ihrem Bekanntwerden. Ohne Verzug heisst binnen einer oder zwei Wochen nach Bekanntgabe (BSK ZPO-Spühler, Art. 317 N 7). Das Interview wurde offenbar am tt. Dezember 2014 in der besagten Zeitschrift veröffentlicht (Urk. 54; Urk. 53 S. 7). Die Klägerin machte nicht geltend, erst später davon Kenntnis erlangt zu haben. Da zu jenem Zeitpunkt für die Klägerin weder eine gesetzlich noch richterlich angesetzte Frist anberaumt war und die Klägerin nicht mit einem formellen weiteren Schriftenwechsel im Berufungsverfahren rechnen konnte, wäre sie gehalten gewesen, dieses Novum viel früher einzubringen. Es ist daher auch unter diesem Aspekt unbeachtlich.

Auch weitere, unbestrittene Umstände belegen die Tatsache, dass die Klägerin primär aufgrund ihrer Stellung als Ehefrau von C.\_\_\_\_\_ diese Vertrauensposition bei der Beklagten innehatte: Die Behauptung der Beklagten, dass das Zusammenwirken gemäss Vertrag vom 6. August 2010 insbesondere den bewährten Einsatz von Ehefrauen im ehemännlichen Betrieb zwecks Partizipation am geschäftlichen Erfolg impliziere (Urk. 14 S. 7), wurde von ihr nicht kommentiert und somit nicht bestritten (Urk. 22 S. 11). Das Engagement der Klägerin in der Geschäftsleitung ist nach Ansicht der Beklagten im Kern darauf hinausgelaufen, dass die Klägerin dort ihre Mandate für ihre Firma D'.\_\_\_\_\_ habe akquirieren können, über welche sie dann diese Aufträge an ihrem eigenen Geschäftssitz operativ umsetzen bzw. erfüllen konnte. Dafür sei die Klägerin noch speziell honoriert worden - und zwar grosszügig und ohne jede Prüfung durch den Patron und

Ehemann. Gerade dadurch manifestiere sich auch die essentielle Bedeutung des durch Liebe geprägten bedingungslosen Vertrauens des Patrons in der professionellen Zusammenarbeit mit der Klägerin (Urk. 25 S. 3). Dies wurde von der Klägerin nicht dementiert (Prot. I S. 1 ff.). Diese enge und eherechtliche Verbundenheit zwischen der Klägerin und dem Patron und Vertreter der Beklagten hatte nach Darstellung der Beklagten gleichzeitig auch die nachvollziehbare, ja eigentlich natürliche Auswirkung gehabt, dass sowohl die Klägerin als auch ihr Ehemann als Inhaber und Vertreter der Beklagten in ihrer professionellen Kommunikation die beiden Identitäten Beklagte und Vertreter/Besitzer der Beklagten nie richtig auseinanderhielten, sondern miteinander verschmolzen (Urk. 25 S. 5). Dies blieb klägerischerseits ebenfalls unwidersprochen (Prot. I S. 11 ff.).

Aufgrund der angeführten, unbestritten gebliebenen Vorbringen der Beklagten ist somit in Übereinstimmung mit der Vorinstanz als erstellt zu erachten, dass die eheliche Liebesbeziehung und das damit einhergehende Vertrauensverhältnis zwischen der Klägerin und C.\_\_\_\_\_ das ausschlaggebende Motiv für die sehr intensive und von hohem Vertrauen geprägte Zusammenarbeit zwischen der Klägerin und der Beklagten und für deren Anstellung war und das Arbeitsverhältnis primär aus diesem Grund eingegangen wurde. Auch wenn die beruflichen Qualifikationen der Klägerin grundsätzlich unbestritten sind, hatte doch selbst die Klägerin nie explizit behauptet, dass sie ohne diese Beziehung zu C.\_\_\_\_\_ so ohne Weiteres in diese privilegierte Stellung gelangt wäre und ihr die Beklagte diese Stelle mit den erwähnten Konditionen angeboten hätte. Dies hatte sie primär nur dem ausgeprägten Vertrauensverhältnis aufgrund der persönlichen Beziehung zu C.\_\_\_\_\_ zu verdanken. Es ist in diesem Zusammenhang zu wiederholen, dass die Stelle nie ausgeschrieben wurde, die Klägerin sogleich Mitglied der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates wurde, von Anfang an einen sehr grossen, unabhängigen Aktionsradius erhielt und nur gegenüber C.\_\_\_\_\_ rechenschaftspflichtig war. Zudem wurde sie grosszügig entlohnt, indem sie ein monatliches Salär von Fr. 20'000.-- erhielt und überdies nach eigenen Angaben Agenturhonorare von rund Fr. 500'000.-- pro Jahr der Beklagten in Rechnung stellen konnte (Urk. 17/8). Es spielt daher eine Rolle, dass C.\_\_\_\_\_ als Organ der Beklagten dort massgeblichen Einfluss hatte und diese Stelle ganz auf die Person

der Klägerin zugeschnitten wurde. Da die juristische Person nur durch ihre Organe handeln kann, ist faktisch kein wesentlicher Unterschied zwischen dem Handeln des Patrons C.\_\_\_\_\_ und der Beklagten auszumachen. Auch die Klägerin selbst hatte eine solche Differenzierung nie vorgenommen. Sie hatte in dieser Sache ausschliesslich mit C.\_\_\_\_\_ korrespondiert und auch Forderungen aus der Auflösung des Arbeitsverhältnisses stets direkt an ihn gestellt (Urk. 4/5; Urk. 4/6; Urk. 4/8; Urk. 4/9; Urk. 4/10; Urk. 17/6; Urk. 17/8, Urk. 24/33; Urk. 27/3; Urk. 27/6; Urk. 27/12; Urk. 27/15), was klar darauf hinweist, dass auch für die Klägerin C.\_\_\_\_\_ die Verkörperung der Beklagten darstellte. Aus den von der Klägerin eingereichten E-Mails, welche aus dem Zeitraum 2011 bis Sommer 2012 stammen, geht hervor, welche Verbundenheit zwischen den Ehegatten in beruflicher Hinsicht damals herrschte. C.\_\_\_\_\_ lobte die Arbeit der Klägerin meist überschwänglich und zollte ihr grosse Anerkennung für die geleistete Arbeit (Urk. 24/3; Urk. 24/4; Urk. 24/5; Urk. 24/7; Urk. 24/8; Urk. 24/9; Urk. 24/11; Urk. 24/20; Urk. 24/21, Urk. 24/22; Urk. 24/23; Urk. 24/24; Urk. 24/25; Urk. 24/36; Urk. 24/28, Urk. 24/29; Urk. 24/31; Urk. 24/34). Diese E-Mails sprechen für sich selbst und belegen klar, dass C.\_\_\_\_\_ die Vision der Verschmelzung von beruflicher und privater Beziehung tatsächlich lebte. Es ist daher nicht nachvollziehbar, wie die Klägerin diese enge Verknüpfung ihrer Stellung als Ehefrau und dadurch besondere Geschäftspartnerin von C.\_\_\_\_\_ herunterzuspielen versucht und glauben machen will, dass sie wie eine andere Mitarbeiterin im Betrieb der Beklagten zu betrachten sei, bei welcher private Beziehungen keine Rolle gespielt hätten. Entgegen der Auffassung der Klägerin (Urk. 30 S. 4) ist aufgrund der obigen Ausführungen die Feststellung der Vorinstanz, wonach der Status der Klägerin als Ehefrau von C.\_\_\_\_\_ "conditio sine qua non" für das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten gewesen sei, somit keineswegs falsch, sondern zutreffend. Dass C.\_\_\_\_\_ der Klägerin auch wegen ihrer guten fachlichen Fähigkeiten diese Position bei der Beklagten verschaffte, erscheint eher selbstverständlich. Es wäre kaum plausibel, wenn ein erfahrener Unternehmer eine ihm noch so nahestehende Person mit so viel Kompetenzen und einem hohen Salär ausstatten würde, wenn sie nicht die erforderlichen Qualifikationen besässe und entsprechende Leistungen erbringen würde (Urk. 30 S. 4 mit Verweis auf Urk. 24/32). Angesichts dieser genannten

Umstände hat die Vorinstanz zu Recht auf die Durchführung eines Beweisverfahrens verzichtet, setzt ein solches doch rechtsgenügend bestrittene Tatsachen voraus (BK-Walter, N 58 zu Art. 8). Die Klägerin unterliess es zudem auch, näher auszuführen, welche Beweismittel von der Vorinstanz nicht berücksichtigt worden seien und zu welchen konkreten Tatsachenbehauptungen diese hätten abgenommen werden müssen.

4.2. Die Klägerin kritisierte eine unrichtige Rechtsanwendung von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR durch die Vorinstanz. Sie stellte sich auf den Standpunkt, dass der Umstand, dass ihre Eigenschaft als vormalige Ehefrau von C. \_\_\_\_\_ weggefallen sei, für sich allein kein Grund sei, der die Kündigung zu rechtfertigen vermöge (Urk. 30 S. 7).

Im schweizerischen Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Selbst eine grundlose Kündigung ist rechtmässig. Die Kündigungsfreiheit wird einzig beschränkt durch das Verbot des Handelns wider Treu und Glauben. Solche treuwidrigen und damit missbräuchlichen Kündigungsgründe sind in Art. 336 OR aufgeführt. Es handelt sich dabei um Tatbestände einer zweckwidrigen Ausübung des Kündigungsrechtes, also der Vornahme einer Kündigung aus einem Grund, der mit dem Arbeitsverhältnis in keinem Zusammenhang steht, oder die aus Rache für die Geltendmachung berechtigter Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag erfolgt. Hat die Kündigung einen sachlichen Anhaltspunkt im Arbeitsverhältnis, schliesst dies eine missbräuchliche Kündigung in der Regel aus. Der Arbeitgeber hat als Ausfluss des Prinzips der Kündigungsfreiheit die in der Kündigungsbegründung angeführten Gründe nicht zu beweisen. Die angeführten Gründe brauchen nicht vollständig zu sein. Kündigungsgründe können auch noch später, allenfalls erst im Anfechtungsprozess, nachgeschoben werden. Die nachträgliche Nennung oder Ergänzung belegt für sich noch keine Missbräuchlichkeit (Praxiskommentar, a.a.O. Art. 336 N 16). Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer einen Missbrauchstatbestand im Sinne des Gesetzes oder der Rechtsprechung zu behaupten und zu beweisen, und nicht der Arbeitgeber den legitimen Kündigungsgrund. Eine Ausnahme ist allenfalls dort zu machen, wo starke Indizien eine hohe Wahrscheinlichkeit begründen, dass der vom Arbeitgeber angeführte Kündi-

gungsgrund unrichtig ist und daher ein missbräuchlicher Grund im Sinne einer Tatsachenvermutung angenommen werden darf. Diesfalls trifft den Arbeitgeber eine Gegenbeweispflicht zur Bestätigung seines Kündigungsgrundes (BGE 130 III 699 Erw. 4.1.; BGer. 4A\_507/2013 Erw. 3; BSK OR I - W. Portmann, Art. 336 N 31).

Gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. a OR ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb. Die Vorinstanz erachtete es als gegeben, dass die Funktion der Klägerin bei der Beklagten auf der starken Vertrauensbeziehung der Klägerin und C.\_\_\_\_s basierte und diese eine wesentliche Voraussetzung für das Arbeitsverhältnis gebildet habe. Mit der Zerrüttung der Ehe sei dieses Vertrauen zwischen dem Ehepaar dahingefallen. In dieser Hinsicht sei auch eine persönliche Eigenschaft der Klägerin, Vertrauensperson von C.\_\_\_\_ zu sein, nicht mehr vorhanden gewesen. Diese Eigenschaft sei jedoch im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gestanden, weshalb die Kündigung unter diesen Gesichtspunkten gerechtfertigt gewesen sei (Urk. 31 S. 17). Entgegen der Auffassung der Klägerin (Urk. 30 S. 7) hat die Vorinstanz somit geprüft, ob ein Rechtfertigungsgrund für die Kündigung vorlag, und diesen zu Recht bejaht. Wie oben dargelegt, ist der Sachverhaltsdarstellung der Klägerin nicht zu folgen, weshalb auch ihre Überlegungen zur unrichtigen Rechtsanwendung durch die Vorinstanz nicht überzeugen können. Wie schon ausgeführt, ist entgegen der Darstellung der Klägerin davon auszugehen, dass die eheliche Liebesbeziehung und das damit einhergehende Vertrauensverhältnis zwischen der Klägerin und C.\_\_\_\_ das ausschlaggebende Motiv für die sehr intensive und von hohem Vertrauen geprägte Zusammenarbeit zwischen der Klägerin und der Beklagten und für deren Anstellung in der beschriebenen hohen Position bei der Beklagten war. Das Arbeitsverhältnis wurde vor allem aus diesem Grunde auf Wunsch von C.\_\_\_\_ eingegangen. Da C.\_\_\_\_ unbestrittenermassen die Verkörperung der Beklagten darstellt, war die Anstellung der Klägerin bei der Beklagten unmittelbar an die Vertrauensbeziehung zu C.\_\_\_\_ gekoppelt und in diesem Sinne conditio

sine qua non für das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Auch wenn die Ehe der Parteien formell noch nicht geschieden ist, ist die Ehe unbestrittenermassen unrettbar zerbrochen und damit die Grundlage für das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten weggebrochen, weil die persönliche Eigenschaft der Klägerin, Ehefrau und Vertrauensperson von C.\_\_\_\_\_ zu sein, der massgeblichen Person bei der Beklagten, faktisch nicht mehr vorhanden ist. Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt (Urk. 30 S. 17), ist die Kündigung daher gerechtfertigt.

Da gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. a OR nur ein Rechtfertigungsgrund gegeben sein muss, um die Kündigung nicht missbräuchlich erscheinen zu lassen, ist es unerheblich, ob die Spannungen zwischen der Klägerin und C.\_\_\_\_\_ Einfluss auf die Zusammenarbeit im Betrieb hatten. Die Kritik der Klägerin, dass die Beklagte nicht habe dartun können, dass eine solche Beeinträchtigung vorgelegen habe (Urk. 30 S. 8 ff.), ist daher nicht relevant. Die Klägerin hatte sich auf den Standpunkt gestellt, dass sich die privaten Spannungen zwischen ihr und C.\_\_\_\_\_ während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses nie negativ auf das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und C.\_\_\_\_\_ ausgewirkt hätten (Urk. 1 S. 4; Urk. 22 S. 7; Urk. 30 S. 5). Spannungen zwischen ihr und C.\_\_\_\_\_ hätten hin und wieder schon zwei Jahre vor der Kündigung bestanden. Während der Schwangerschaft der Klägerin im Jahre 2011 sei C.\_\_\_\_\_ in das Haus seiner ersten Ehefrau gezogen. Nach der Geburt des gemeinsamen Kindes sei er vor-übergehend wieder zur Klägerin zurückgekehrt. Seit Anfang Juni 2012 lebten sie (definitiv) getrennt (Urk. 1 S. 4; Urk. 14 S. 2, 4). Die Beklagte dementierte, dass diese Spannungen keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis gehabt hätten. Das Zusammenwirken auf der obersten Führungsebene habe sich zum Teil schwierig gestaltet (Urk. 14 S. 4; Urk. 25 S. 7 ff.). Im Verlaufe des Jahres 2012 sei das Zerwürfnis dann total geworden. Inzwischen tobe ein unerbittlich geführtes Eheschutzverfahren mit krass auseinanderliegenden Positionen (Urk. 14 S. 4).

Selbst wenn sich die Spannungen zwischen der Klägerin und C.\_\_\_\_\_ nicht oder nur wenig auf das Arbeitsverhältnis ausgewirkt haben sollten, steht doch fest, dass sich die Klägerin und C.\_\_\_\_\_ erst im Juni 2012 trennten und erst zu diesem Zeitpunkt klar wurde, dass die Ehe nicht mehr zu retten war. Bis dahin bestand of-

fenbar noch Hoffnung, und es fand nach der Geburt des Kindes im Jahre 2011 auch eine Wiedervereinigung statt. Jedenfalls geht aus den E-Mails von C. \_\_\_\_\_ an die Klägerin hervor, dass er sich ihr gegenüber auch im ersten Halbjahr 2012 noch positiv bezüglich der von ihr geleisteten Arbeit äusserte (Urk. 24/3; Urk. 24/4; Urk. 24/9; Urk. 24/20; Urk. 24/22; Urk. 24/31). Es scheint einleuchtend, dass die Klägerin und C. \_\_\_\_\_ bis zur definitiven Trennung die Zusammenarbeit nicht gefährden und die Professionalität so gut als möglich wahren wollten, weshalb es nicht zum totalen beruflichen Zerwürfnis kam. Ob sich die berufliche Beziehung bis Juni 2012 allerdings tatsächlich so problemlos gestaltete, wie die Klägerin dies glauben machen will, erscheint angesichts der namhaften ehelichen Turbulenzen und der inzwischen erfolgten Geburt des gemeinsamen Kindes fraglich. Dass sich solche Spannungen in der Paarbeziehung vollständig von der beruflichen Ebene trennen lassen, ist eher lebensfremd. Wie bereits erwähnt, braucht der diesbezügliche Sachverhalt jedoch nicht weiter abgeklärt zu werden, da er für die Beurteilung der sich stellenden Rechtsfragen nicht von Relevanz ist.

4.3. Auch die weiteren Vorbringen der Klägerin bezüglich ihrer stets vorzüglichen Arbeitsleistungen ist für die Frage, ob die Kündigung als rechtsmissbräuchlich zu qualifizieren sei, nicht entscheidend. Die Klägerin machte geltend, dass die Beklagte während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses mit ihren Leistungen ausserordentlich zufrieden gewesen sei und dies immer wieder durch grosses Lob ausgedrückt habe. Auch das von der Beklagten ausgestellte Arbeitszeugnis widerspiegle ihre überdurchschnittlich guten Leistungen. Die Tatsache, dass C. \_\_\_\_\_ der Klägerin im Namen der Beklagten nach ihrer Trennung eine weitere Zusammenarbeit angeboten habe, spreche ebenfalls gegen die von der Vorinstanz einfach übernommene Behauptung der Beklagten. Hätten für die Beklagte effektiv nicht die sehr guten Arbeitsleistungen der Klägerin im Vordergrund gestanden, hätte sie bzw. C. \_\_\_\_\_ ihr nach der Kündigung kein Angebot für eine weitere Zusammenarbeit unterbreitet (Urk. 30 S. 4). Eine solche Offerte wäre auch nicht erfolgt, wenn nicht nach wie vor ein Vertrauensverhältnis bestanden hätte (Urk. 30 S. 5; Urk. 53 S. 3). Dies wurde von der Beklagten bestritten. Die Zusammenarbeit sei - über die gesamte Dauer - nur beschränkt angenehm und erfolgreich gewesen (Urk. 49 S. 6; Urk. 14 S. 2). Mit dem Arbeitszeugnis sei es

C.\_\_\_\_\_ insbesondere darum gegangen, seiner Ehefrau möglichst optimale berufliche Aussichten für die Zeit nach Auflösung der Zusammenarbeit zu verschaffen (Urk. 25 S. 3). Den von der Klägerin eingereichten E-Mails (Urk. 24/1-35), welche mehrheitlich von C.\_\_\_\_\_ stammen, lässt sich jedoch nicht entnehmen, dass man mit den Leistungen der Klägerin nicht zufrieden gewesen wäre. Gegenteilig wird bis Sommer 2012 durchwegs ein sehr positives Feedback geäußert. Letztlich kann dies jedoch dahingestellt bleiben, da dieser Aspekt nicht von Bedeutung ist. Die Leistungen der Klägerin wurden von der Beklagten auch im vorliegenden Verfahren nie als Kündigungsgrund genannt, wobei zu bemerken ist, dass auch eine Kündigung trotz guter Leistungen ohne Weiteres möglich wäre. Es gibt keine gesetzliche Bestimmung, die eine Kündigung trotz guter Arbeitsleistungen grundsätzlich verbietet. Es ist im Weiteren zu diesen Vorbringen der Klägerin noch zu bemerken, dass den Schlussfolgerungen, welche die Klägerin aus dem Angebot der Beklagten, die Zusammenarbeit mit der Agentur der Klägerin auch nach deren Ausscheiden bei der Beklagten für eine bestimmte Zeit fortzusetzen, zieht (Urk. 1 S. 6; Urk. 22 S. 9 f.), nicht gefolgt werden kann. Aus einem (undatierten) Schreiben der Klägerin an C.\_\_\_\_\_ geht hervor, dass die Beklagte der Agentur der Klägerin die Mandate per Ende 2012 kündigte. Die Klägerin wandte sich in der Folge mit einem Schreiben an C.\_\_\_\_\_ und machte geltend, dass der Agentur wegen der Kündigung monatliche Honorare von Fr. 40'600.-- fehlen würden und die Klägerin deswegen Kündigungen aussprechen müsste. Sie ersuchte C.\_\_\_\_\_ daher um eine Einigung (Urk. 17/8). In seinem Mail vom 15. Januar 2013 (Urk. 17/8; Urk. 4/10) erklärte C.\_\_\_\_\_, dass er sich bewusst sei, dass die Agentur der Klägerin ihre Tätigkeit zu einem erheblichen Teil auf die Beklagte ausgerichtet habe, obwohl seit Ende 2010 absehbar gewesen sei, dass die ehelichen Auseinandersetzungen mittelfristig die Zusammenarbeit erschweren oder gar verunmöglichen würden. Die Beklagte wolle mit ihr deshalb unter dem Titel "Abgangsentschädigung" eine Zahlung vereinbaren, die der Klägerin bzw. ihrer Agentur ermöglichen solle, den vorübergehenden Mandatseinbruch finanziell zu überbrücken. Unpräjudiziell sei die Beklagte bereit, bis längstens Ende 2013 eine Monatspauschale von Fr. 20'000.-- zu entrichten (Urk. 17/8). Der Inhalt dieser E-Mail deckt sich auch mit den Vorbringen der Beklagten (Urk. 14 S. 6). Offensichtlich

wurde dieses Angebot der Klägerin unterbreitet, um ihr entgegenzukommen, damit sie keine Mitarbeiter entlassen musste, und nicht einfach, weil man die Zusammenarbeit fortsetzen wollte. Zudem sollte die weitere Zusammenarbeit auf höchstens ein Jahr begrenzt werden. Dies wurde von der Klägerin nicht explizit bestritten (Urk. 22 S. 10). Es geht deshalb nicht an, dass die Klägerin daraus ableitet, die Zusammenarbeit wäre praktisch unverändert und zeitlich unbegrenzt fortgeführt worden. Da der Klägerin ihre Tätigkeit bei der Beklagten gekündigt wurde, sie somit dort nicht mehr in der Firma präsent war und sie auch zuvor schon überwiegend in den Räumlichkeiten ihrer Agentur gearbeitet hatte (Urk. 1 S. 3), hätte auch die für eine begrenzte Zeit weitergeführte Zusammenarbeit mit der Agentur die ganze Situation wesentlich entflochten. Entgegen der Auffassung der Klägerin wäre nicht alles beim Alten geblieben (Urk. 22 S. 9). Die Klägerin kann daher aus diesem Umstand nichts zu ihren Gunsten ableiten.

4.4. Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass die Beklagte, sofern zwischen ihr und der Klägerin tatsächlich eine Konfliktsituation bestand, die Pflicht gehabt hätte, zumutbare Massnahmen zur Entschärfung dieser Spannungen vorzunehmen, was sie jedoch unterlassen habe (Urk. 1 S. 8; Urk. 22 S. 15). Die Beklagte stellte sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass alle Versuche zur konstruktiven Lösung der Ehekrise und damit auch alle Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts am Arbeitsplatz und somit gleichzeitig zur Rettung der professionellen Zusammenarbeit ins Leere gelaufen seien (Urk. 14 S. 10). Eine Versetzung der Klägerin sei nicht möglich gewesen, da ihr Status als Ehefrau des Patrons im Sinne einer *conditio sine qua non* dies nicht zugelassen habe, aber auch weil keine passende Funktion als freie rechte Hand des Patrons vorhanden gewesen sei, so dass mit dem Scheitern der Ehe die Voraussetzungen für ein weiteres professionelles Engagement der Kläger bei der Beklagten weggebrochen sei (Urk. 25 S. 10). Die Vorinstanz erwog, dass die Beklagte nicht habe substantiieren können, welche Massnahmen zur Entschärfung des Konflikts am Arbeitsplatz ergriffen worden seien. Der Beklagten könne dennoch nicht zum Vorwurf gemacht werden, keine entsprechenden Massnahmen ergriffen zu haben. Die einzige erfolgsversprechende Massnahme wäre die Kündigung von C.\_\_\_\_\_ gewesen. Dass die Beklagte aber ihrem Vorsitzenden der Geschäftsleitung und Präsidenten

des Verwaltungsrates nicht gekündigt habe, könne ihr nicht zum Vorwurf gereichen. Die Möglichkeit einer Versetzung habe nicht bestanden. So habe die Klägerin hauptsächlich in den Räumlichkeiten ihrer Agentur gearbeitet und ihr Aufgaben- und Funktionsbereich bei der Beklagten sei so allgemein formuliert gewesen, dass sie für diverse Bereiche eingesetzt worden sei (Urk. 31 S. 20 f.).

Was die rechtlichen Erwägungen anbelangt, kann vorab auf die Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 31 S. 19). Entgegen dem Vorbringen der Klägerin ist keine Verletzung der Dispositionsmaxime darin zu erblicken, dass die Vorinstanz erwog, dass es praktisch nur eine Lösung gegeben hätte, den Konflikt zu entschärfen, nämlich die Kündigung gegenüber C.\_\_\_\_\_ durch die Beklagte. Da sich die Klägerin auf die Unterlassung von geeigneten Massnahmen durch die Beklagte berief, hätte es an ihr gelegen zu behaupten, welche konkreten Massnahmen die Beklagte denn hätte ergreifen können und müssen. Da sie entsprechende Behauptungen unterliess, konnte die Vorinstanz im Rahmen der Prüfung der sich daraus ergebenden Rechtsfrage frei prüfen, welche Massnahmen bei dieser Konstellation überhaupt möglich und erfolgsversprechend hätten sein können. Es handelt sich vorliegend nicht einfach um einen Konflikt zwischen zwei beliebigen Angestellten eines Unternehmens, bei welchem durch Versetzung oder die Anordnung disziplinarischer oder anderer Führungsmassnahmen gegenüber Mitarbeitern der Konflikt beendet oder wenigstens entschärft werden kann, sondern um einen solchen zwischen dem Unternehmer selbst und seiner Ehefrau und Mitarbeiterin auf der persönlichen privaten Ebene. Es bestand demnach gar kein direkter Konflikt zwischen der Beklagten und der Klägerin, sondern die Beklagte war nur indirekt über die Person des Firmenpatrons, welcher die Beklagte verkörpert, involviert. Die Beklagte war deshalb auch nicht in der Lage, Massnahmen für die Konfliktbewältigung zu treffen und den persönlichen Konflikt zwischen C.\_\_\_\_\_ und der Klägerin zu beeinflussen. In diesem Sinne handelte es sich nicht um einen eigentlichen Konflikt aus dem Arbeitsverhältnis, weshalb der Beklagten nicht vorgeworfen werden kann, entsprechende Massnahmen unterlassen zu haben. Eine Trennung der Arbeits- und Privatsphäre war aufgrund der konkreten, oben ausgeführten Konstellation in dem Sinne, wie ihn die Klägerin verstanden haben möchte, nicht möglich. Die Klägerin selbst vermochte wie er-

wähnt auch keine tauglichen Massnahmen für die Lösung dieses Konflikts zu nennen. Die Weiterführung der Mandate im Auftragsverhältnis hätte die Auflösung des Arbeitsvertrages im Übrigen nicht verhindert. Die Kündigung erweist sich daher unter allen Aspekten nicht als rechtsmissbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR. Sie erfolgte aus einem sachlichen Grund, welcher in der konkreten Konstellation und Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses zu suchen ist.

4.5. Die Klägerin hatte weiter argumentiert, dass die Kündigung vom 21. Juni 2012 gegen die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (GIG) verstosse und als diskriminierend zu qualifizieren sei. Es sei Art. 3 GIG verletzt, da der Klägerin aufgrund ihrer familiären Situation bzw. infolge ihrer Partnerschaft zu C.\_\_\_\_\_ gekündigt worden sei (Urk. 1 S. 8 f.; Urk. 22 S. 15).

Die Vorinstanz erwog dazu, dass die Stellung der Klägerin als Lebensgefährtin und Vertrauensperson für C.\_\_\_\_\_ eine wesentliche Bedingung für das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gewesen sei. Dies habe sich mit dem Wegfall der genannten Rolle und den daraus entstandenen Schwierigkeiten geändert. Da von Seiten der Beklagten keine andere Lösung oder Massnahmen zur Entschärfung der Spannungen ersichtlich und zumutbar gewesen seien, sei die Kündigung gerechtfertigt. Die Kündigung sei daher nicht wegen des Geschlechts der Klägerin oder ihrer familiären Stellung erfolgt und deshalb auch im Sinne des GIG nicht diskriminierend (Urk. 31 S. 22).

Die Klägerin kritisierte diese Ausführungen der Vorinstanz und warf ihr auch in diesem Zusammenhang vor, den Sachverhalt unrichtig bzw. willkürlich gewürdigt zu haben. Sie habe glaubhaft gemacht, dass die Kündigung aufgrund ihrer persönlichen bzw. familiären Situation bzw. allein aufgrund ihrer Eigenschaft als Ehefrau von C.\_\_\_\_\_ ausgesprochen worden sei. Gleichzeitig habe sie nachgewiesen, dass der Umstand, dass sie die Ehefrau von C.\_\_\_\_\_ sei, keine "conditio sine qua non" für ihre Anstellung bei der Beklagten gewesen sei. Angesichts dieser Umstände wäre gestützt auf Art. 6 GIG die Missbräuchlichkeit der Kündigung zu vermuten gewesen (Urk. 30 S. 11).

Dieser Kritik kann nicht gefolgt werden. Wie oben bereits ausführlich dargestellt, ist der von der Vorinstanz angenommene Sachverhalt korrekt erstellt worden und konnte angesichts der massgeblich unbestritten gebliebenen Vorbringen der Beklagten auf ein Beweisverfahren verzichtet werden. Die Vorbringen der Klägerin zielen daher grundsätzlich ins Leere, weil von einem anderen Sachverhalt auszugehen ist: Da C.\_\_\_\_\_ unbestrittenermassen die Verkörperung der Beklagten darstellt, war die Anstellung der Klägerin bei der Beklagten unmittelbar an die Vertrauensbeziehung zu C.\_\_\_\_\_ gekoppelt und in diesem Sinne *conditio sine qua non* für das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Auch wenn die Ehe der Parteien formell noch nicht geschieden ist, ist die Ehe unbestrittenermassen unrettbar zerbrochen und damit die Grundlage für das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten weggebrochen, weil die persönliche Eigenschaft der Klägerin, Ehefrau und Vertrauensperson von C.\_\_\_\_\_, der massgeblichen Führungsperson bei der Beklagten, zu sein, faktisch nicht mehr vorhanden ist. Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, ist die Kündigung unter diesen Umständen keineswegs im Sinne einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgt. Solches konnte von der Klägerin in keiner Weise nachgewiesen werden. Die Kündigung erscheint auch im Lichte des GIG nicht als missbräuchlich.

5. Die Klägerin beantragte, das Arbeitszeugnis gemäss Rechtsbegehren abzuändern. Zur Begründung führte sie an, dass das sehr gute Arbeitszeugnis ihre Leistungen zwar völlig wahrheitsgetreu widerspiegele, aber unvollständig sei. Zwei wesentliche Fähigkeiten bzw. Eigenschaften, nämlich ihr Qualitätsverständnis und ihre Fähigkeit des Degustierens, seien im Arbeitszeugnis unerwähnt geblieben. Dies obwohl unter der Leitung der Klägerin wesentliche Teile des Betriebes neu gestaltet und konzipiert worden seien. Dabei seien die Neuausrichtung des Weinhandels sowie der Restaurants und das Degustieren (Wein und Tee) wesentliche Bestandteile. Wenn sich eine Arbeitnehmerin bei der Neukonzeption mit den derzeitigen Trends auskenne, bilde dies eine Eigenschaft, die besonders hervorzuheben sei (Urk. 22 S. 16). Dabei würde es sich auch um Umstände handeln, welche notwendigerweise erwähnt werden müssten, um sich ein korrektes und vollständiges Bild der Klägerin als Arbeitnehmerin und ihrer zukünftigen Ein-

satzmöglichkeiten machen zu können. Die Klägerin möchte das Arbeitszeugnis um folgende Passage ergänzt haben:

*"A.\_\_\_\_\_ verfügt zudem über ein aussergewöhnlich fein-facettiertes Qualitätsverständnis. Diese qualitative Sensibilität zieht sich durch ihre Arbeit im Allgemeinen und kommt im Speziellen beim Degustieren und bei ihrem Geschmack zum Ausdruck. Ihre natürliche Empfindung für das Schöne äussert sich auch im Gespür für Trends."* (Urk. 1 S. 10).

Die Vorinstanz wies dieses Ansinnen ab. Sie erwog, dass sich dem E-Mailverkehr zwischen der Klägerin und C.\_\_\_\_\_ entnehmen lasse, dass die Klägerin die Möglichkeit gehabt habe, bei der Abfassung des ausgestellten Arbeitszeugnisses ihre Änderungswünsche anzubringen, was sie auch gemacht habe (Urk. 17/6 und Urk. 17/7). Vor diesem Hintergrund stelle sich die Frage, weshalb sie die begehrten Ergänzungen nicht bereits früher verlangt habe, handle es sich ihrer Ansicht nach doch um wesentliche Eigenschaften und Fähigkeiten. Dies spreche vielmehr dafür, dass es sich eher um unbedeutende Details handle. Zudem seien die Anforderungen an ein gutes Zeugnis mehr als erfüllt, wie die Klägerin selber bestätige. Die Klägerin habe sodann nicht substantiiert vorbringen können, inwiefern die geltend gemachten Ergänzungen für ein korrektes und vollständiges Arbeitszeugnis notwendig seien. Trotz entsprechender Nachfrage durch das Gericht habe sie auch keine Beweismittel für die beantragten Ergänzungen offeriert, weshalb darüber kein Beweis zu erheben sei (Prot. S. 15). Das Zeugnisänderungsbegehren sei daher mangels Relevanz und Beweis der von der Klägerin geltend gemachten zusätzlichen Eigenschaften abzuweisen (Urk. 31 S. 25 f.).

Die Klägerin stellte sich auf den Standpunkt, dass die Vorinstanz bei dieser Argumentation übersehe, dass von der Beklagten nie konkret bestritten worden sei, dass sie über diese Eigenschaften verfüge. Die Beklagte führe lediglich ins Feld, dass es sich um ein Gefälligkeitszeugnis handle (Urk. 30 S. 19). Diese Behauptung ist unzutreffend. Die Beklagte gab deutlich zum Ausdruck, dass das ganze Zeugnis sehr wohlwollend formuliert sei und das neue Zusatz-Gesuch diesen Rahmen sprengen könnte, weil es den Tatsachen nicht entspreche. Welche spezifischen Talente, Ausbildungen, Erfahrungen und Leistungen die verlangten

Zusätze begründen sollten, sei nicht auszumachen. Die Klage erschöpfe sich unter diesem Titel in reinen Behauptungen, für welche sich nicht der geringste Tatbeweis finden lasse (Urk. 14 S. 11 f.). Das Zeugnis widerspiegeln die erbrachten Leistungen der Klägerin nicht wirklichkeitsgerecht. Mit den verlangten önologischen, olfaktorischen und ästhetischen Zusätzen, bei denen zudem auch ein ausgesprochen subjektiver Faktor mitspielt, würde dieser Eindruck noch verstärkt. Mit diesem Antrag überspanne die Klägerin definitiv den Bogen vertretbarer Qualifikationen im Spannungsfeld zwischen Fakten und Fiktion. Ein Tatbeweis sei nicht behauptet worden und liege auch nicht vor (Urk. 25 S. 13). Die Klägerin berief sich zum Beweis auf die E-Mail vom 10. Februar 2008 (Urk. 4/12), worin sich C.\_\_\_\_\_ gegenüber der Klägerin überschwänglich über ihre fein-facettierte Empfindung für das Schöne und ihren Geschmack äusserte. Diese Mail ist als Beweismittel untauglich. Es ist nicht ersichtlich, aufgrund welcher Umstände und in welchem Zusammenhang diese Äusserungen erfolgten. Die Klägerin unterliess jegliche Substantiierung. Zudem schrieb C.\_\_\_\_\_ diese Mail offenbar zu Beginn der Beziehung mit der Klägerin und in einem Zeitpunkt, als diese mit der Beklagten noch in keinem Arbeitsverhältnis stand. Dieses wurde erst mehr als zwei Jahre später eingegangen (Urk. 4/3). Aus dieser Mail lässt sich somit nichts zu Gunsten der Klägerin bezüglich der Beurteilung ihrer Leistungen während der Zeit ihrer Anstellung bei der Beklagten ableiten. Nur nebenbei sei erwähnt, dass dieses Argument der Klägerin deutlich zeigt, dass auch sie - was sie bei der Beklagten und der Vorinstanz kritisiert - keinerlei Unterschied zwischen C.\_\_\_\_\_ und der Beklagten macht, sondern alle Handlungen und Äusserungen direkt C.\_\_\_\_\_ zurechnet. Die Klägerin nannte als weiteres Beweismittel zu diesem Thema Urk. 4/3 (Urk. 30 S. 19). Dabei handelt es sich jedoch entgegen ihrer Behauptung nicht um eine E-Mail, sondern um den Arbeitsvertrag, welcher als Beweismittel für diese Behauptung ungeeignet ist. Sollte die Klägerin Urk. 4/13 gemeint haben (E-Mail vom 11. März 2008), so ist auf die obigen Ausführungen zur E-Mail vom 10. Februar 2008 (Urk. 4/12) zu verweisen. Weitere Beweismittel hat die Klägerin nicht genannt. Die genannten Eigenschaften blieben somit - wie die Vorinstanz zu Recht erkannte - unbewiesen. Sie können deshalb nicht berücksichtigt werden. Der Vorinstanz ist auch zuzustimmen (Urk. 31 S. 25 f.), dass aufgrund der geschilderten Umstände

diese Ergänzungen nicht relevant sind, weil das Zeugnis kaum besser hätte ausfallen können und die Klägerin dessen Inhalt massgeblich bestimmen konnte. Die angebehrten Ergänzungen würden das Zeugnis nicht verbessern. Das Zeugnisänderungsbegehren ist deshalb abzuweisen.

6. Um die effektiven Gründe und Motive einer Kündigung zu eruieren, statuiert Art. 335 Abs. 2 OR eine Pflicht zur Begründung einer Kündigung, wenn der Arbeitnehmer eine solche verlangt. Dabei handelt es sich zwar lediglich um eine Ordnungsvorschrift, die jedoch bei der Beurteilung der Missbräuchlichkeit einer Kündigung von Bedeutung ist. Eine fehlende Begründung ist ausserdem auch bei der Verteilung der Gerichtskosten zu berücksichtigen (BSK-Portmann, Art. 335 N 26). Es ist unbestritten, dass die Beklagte der Klägerin auf deren Ersuchen hin keine Begründung der Kündigung zukommen liess (Urk.). Die Vorinstanz führte dazu aus, dass dieser Umstand sich vorliegend nicht auf die Kostenverteilung auswirke, da die Klägerin aufgrund der privaten Spannungen zwischen ihr und dem Verwaltungsratspräsidenten C.\_\_\_\_\_ wusste bzw. wissen musste, worin der Kündigungsgrund bestand.

Die Klägerin führte dazu u.a. aus, selbst wenn die Berufungsinstanz wider Erwarten zum Schluss gelangen sollte, dass die Kündigung nicht missbräuchlich erfolgt sei, dürften ihr weder erst- noch zweitinstanzlich Prozesskosten überbunden noch dürfte sie zur Zahlung einer Parteientschädigung verpflichtet werden. Vielmehr habe die Beklagte die rechtlichen Folgen ihrer pflichtwidrigen Weigerung, die Kündigung zu begründen, allein zu tragen (Urk. 30 S. 12).

Die Klägerin setzt sich mit der vorinstanzlichen Begründung, weshalb sich der Umstand des Unterlassens der Kündigungsbegründung vorliegend nicht auf die Kostenverteilung auswirke, nicht auseinander. Sie dementierte somit auch nicht, dass sie wusste bzw. wissen musste, worin der Kündigungsgrund bestand. Unter diesen Umständen ist nicht davon auszugehen, dass die Klägerin einen erhöhten Prozessaufwand betreiben musste, weil sie bezüglich der Kündigungsgründe im Dunkeln tappte und daher mehr Eventualitäten berücksichtigen musste. Es geht schon aus der Klagebegründung der Klägerin hervor, dass sie den Kündigungsgrund kannte bzw. davon ausging, dass der effektive Kündigungs-

grund darin zu suchen sei, dass C.\_\_\_\_\_ zu seiner ersten Frau zurückkehrte und sich daher nach dem Scheitern der Ehe mit der Klägerin auch beruflich von dieser habe trennen wollen (Urk. 1 S. 5). Die Verletzung der Ordnungsvorschrift zur Begründung der Kündigung darf, muss aber nicht bei der Festsetzung der Kosten- und Entschädigungsfolgen berücksichtigt werden (BSK OR I-Portmann, Art. 335 N 26). Unter den geschilderten Umständen erscheint es nicht angebracht, vom Grundsatz der Auferlegung der Prozesskosten nach Obsiegen und Unterliegen abzuweichen.

### III.

1. Ausgangsgemäss bleibt es bei der vorinstanzlichen Festsetzung der Kosten- und Entschädigungsfolgen. Die Dispositivziffern 2 - 4 des vorinstanzlichen Urteils sind demnach zu bestätigen.

2. Da die Klägerin auch im Berufungsverfahren vollumfänglich unterliegt, sind ihr die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens im Betrag von Fr. 9'950.-- (§ 4 Abs. 1 und § 12 Abs. 1 GebVO) aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Die Klägerin hatte einen Kostenvorschuss von Fr. 9'950.-- (Urk. 39) geleistet. Dieser Vorschuss wird zur Tilgung der Entscheidgebühr verwendet werden.

Ausserdem schuldet die Klägerin der Beklagten für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung. Bei einem Streitwert von Fr. 130'000.-- ist diese auf Fr. 4'500.-- zu bemessen (§§ 4 Abs. 1 und 13 Abs. 1 und 2 AnwGebVO). Mangels Antrags (Urk. 49 S. 1) ist kein Zuschlag für die Mehrwertsteuer zuzusprechen.

### **Es wird erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Gerichtskosten für das erstinstanzliche Verfahren werden auf Fr. 9950.-- festgesetzt.
3. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 9'950.-- festgesetzt.

4. Die Gerichtskosten für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren werden der Klägerin auferlegt und mit ihren geleisteten Kostenvorschüssen verrechnet.
5. Die Klägerin wird verpflichtet, dem Beklagten für beide Verfahren eine Parteienschädigung von Fr. 17'200.-- zu bezahlen.
6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Klägerin unter Beilage eines Doppels von Urk. 56, sowie an das Arbeitsgericht Zürich, 1. Abteilung, je gegen Empfangsschein.

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

7. 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. 130'000.--.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 7. April 2015

Obergericht des Kantons Zürich  
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. J. Freiburghaus

versandt am: js