

EINE NICHT ALLTÄGLICHE GESCHICHTE

Susanne M. arbeitet seit März 2001 als EDV-Sachbearbeiterin in der Informatika AG, einem kleinen, sehr erfolgreichen Informatikunternehmen in Dietikon/ZH. Im Jahre 2005 schliesst Susanne M. ein berufsbegleitendes Nachdiplomstudium als Eidg. Diplomierte Organisatorin ab. Sie wird bald darauf zur Teamleiterin EDV-Prozesse befördert und leitet in dieser Funktion diverse Projekte erfolgreich. Das Entwicklungsteam wird seit 2006 von ihrem Kollegen Beat Z. geleitet, einem Elektroingenieur ETH. Susanne M. und Beat Z. kommen gut miteinander aus und gehen hie und da mit weiteren Kolleginnen und Kollegen essen.

Susanne M. und Beat Z. sind direkte Konkurrenten hinsichtlich der anstehenden Neubesetzung eines Postens in der 3-köpfigen Geschäftsleitung, weil der kinderlose Firmengründer Markus Knöpfli im Frühling 2008 in Pension geht. Beat Z. beginnt in dieser Phase ab Herbst 2007, Susanne M. mit anzüglichen Sprüchen zu verunsichern. Beim Mittagessen im Dezember 2007 mit einer Kollegin Myriam T. und einem seiner Mitarbeiter Jonas B. gibt Beat Z. Susanne M. einen Klaps auf den Po mit der Bemerkung, sie solle sich bitte schön nah neben ihn setzen. Susanne M. mag diesen Ton von ihm überhaupt nicht, ist ihm auch nie so nah gekommen und setzt sich mit den Worten, er solle das gefälligst lassen, an einen anderen Tisch. Zu einer Teamleitersitzung im Januar 2008, die Beat Z. organisiert, lädt er Susanne M. nicht ein. Die Sitzung eröffnet er, als sie bei Sitzungsbeginn nicht da ist, mit den Worten: „Sie ist eine schlecht vorbereitete Chaotin, die sicher wegen ihrer Schminkpause auf der Toilette einmal mehr zu spät kommt“. Die anderen Anwesenden reagieren belustigt und etwas überrascht, da Susanne M. eigentlich den Ruf einer guten Organisatorin genießt und eine sehr attraktive Frau ist. Ähnliche Ereignisse wiederholen sich in der Folge. Susanne M. fühlt sich beobachtet, bloss gestellt und wird immer unsicherer. Sie wird von Kolleginnen und Kollegen oft mit Fragen konfrontiert, ob sie alles schaffe. Sie sagt ihrem engeren Team und dann auch an einer Teamleitersitzung im Februar 2008, es gehe ihr sehr gut und es solle bitte niemand auf Beat Z. hören, der spinne halt ein bisschen. Dennoch fühlt sie sich von ihm unter Druck gesetzt, will aber kein Theater machen, da sie fürchtet, sie werde als konfliktunfähig wahrgenommen. Die Arbeit bereitet ihr Mühe, aber sie reisst sich zusammen, macht viele Überstunden.

Der Patron Knöpfli erklärt Susanne M. im Kreis der Geschäftsleitung zu seiner Favoritin, gibt aber gleichzeitig bekannt, dass er noch bis Ende 2008 bleibe, weil er noch nicht sicher sei, ob sie der Verantwortung gewachsen sei. Sie wirke sehr überlastet in letzter Zeit. Vielleicht müssten sie jemand anderen ins Auge fassen, es habe ja inhouse noch weitere valable Kandidaten.

Am 15. März 2008 kommt es zu einem Eklat im Lift: Beat Z. greift Susanne M. unvermittelt kräftig zwischen die Beine und droht ihr, wenn sie sich ihm in die Quere lege, werde er sie fertig machen. „Wenn du mit mir ins Bett gehst, sieht alles wieder ganz anders aus.“ Sie sind allein im Lift. Susanne M. reisst sich von ihm los, boxt ihn in den Bauch und verschwindet weinend auf der Toilette.

Susanne M. fühlte sich immer selbstbewusst, stark und fähig, sich selbst zu wehren. Nach dem Vorfall im Lift bricht sie zusammen, ist bis Ende April 2008 6 Wochen voll arbeitsunfähig und wird in der Firma als „Burnout“-Opfer behandelt. Sie kommt anfangs Mai 2008 zurück, bleibt aber weiterhin nur teilweise arbeitsfähig (Mai und Juni 30%) Susanne M. arbeitet nur zufriedenstellend und kann sich nicht mehr zurechtfinden. Sie benötigt die regelmässige Betreuung einer Psychotherapeutin.

Bei einem Gespräch Mitte Juni 2008 mit dem Personalverantwortlichen Paul Müller über ihre berufliche Zukunft berichtet Susanne M. erstmals von den Anfeindungen und dem Vorfall im Lift. Der Personalverantwortliche ist entsetzt und schaltet sogleich die Geschäftsleitung ein. Eigentlich kann er es kaum glauben, denn Beat Z. ist sehr beliebt und tüchtig. Das GL-Mitglied Gerd Peters fordert Susanne M. zu Strafanzeige gegen Beat Z. auf, sonst könne die Firma nichts gegen ihn unternehmen. Sie lässt sich wieder 100% krank schreiben.

Susanne M. fühlt sich zur Strafanzeige gedrängt, erwartet aber eigentlich, dass die Firma sich für sie einsetzt und empfindet dies nun als im Stiche lassen. Sie will Beat Z. nach dem Aufsuchen einer Beratungsstelle nicht anzeigen, weil sie – ohne klare Beweise gegen B - Angst vor einem Strafverfahren hat. Aber sie will Beat Z. das Feld auch nicht einfach so überlassen. Sie verlangt von der Geschäftsleitung Massnahmen gegen Beat Z. und erscheint am 25. Juni 2008 wieder zur Arbeit.

Das GL-Mitglied Gerd Peters bestellt Beat Z. am 30. Juni 2008 in sein Büro und konfrontiert ihn mit den Vorwürfen. Beat Z. bestreitet sämtliche Vorwürfe und beschuldigt seinerseits Susanne M. der Zudringlichkeiten. Susanne M. ist bestürzt und bestreitet dies vehement. Die Geschäftsleitung bietet Mitte Juli 2008 Susanne M. und Beat Z. zu einer Aussprache am runden Tisch auf, was Susanne M. mit Hinweis auf ihren Gesundheitszustand verweigert (sie ist gemäss Arzteugnis bis Mitte August nur 50% arbeitsfähig). Susanne M. verlangt, dass Beat Z. entlassen werde, vorher komme sie nicht mehr zur Arbeit, sie habe jetzt sowieso 4 Wochen Ferien. Gerd Peters stellt sich auf den Standpunkt, wenn Susanne M. Strafanzeige erstatten würde, entlasse er Beat Z. sogar fristlos, wenn nicht, erhalten beide wegen Beeinträchtigung des Betriebsklimas die Kündigung.

Susanne M. zeigt Beat Z. nicht an und fährt sehr enttäuscht in die Ferien. Beat Z. konsultiert einen Anwalt und bezieht ebenfalls Ferien. Ab Mitte August ist Susanne M. bis auf weiteres nur 70% arbeitsfähig. Beat Z. und Susanne M. machen Druck auf die Geschäftsleitung, den jeweils anderen zu entlassen.

Am 16. September 2008 erhalten Susanne M. und Beat Z. die Kündigung per Ende Dezember 2008 und werden per sofort freigestellt. Beide erhalten die gleiche Formulierung bezüglich Leistung und Verhalten gegenüber KollegInnen im Arbeitszeugnis: „...erfüllte seine/ihre Aufgaben gewissenhaft und erbrachte gute Leistungen. Sein/Ihr Verhalten gegenüber Mitarbeitenden gab gelegentlich Anlass zu Beanstandungen.“

Beat Z. strengt ein Ehrverletzungsverfahren gegen Susanne M. an. Susanne M. erhebt nun als Reaktion ebenfalls Strafanzeige. Die Anwälte handeln eine Vereinbarung unter Stillhaltung aus: Beat Z. verzichtet auf das Ehrverletzungsverfahren und Susanne M. erklärt ihr Desinteresse am Strafverfahren, was zur Einstellung der Strafverfahren führt. Die Strafakten geben etwas her zugunsten der Behauptungen von Susanne M. und sie gedenkt, sie im Zivilprozess zu verwenden.

Susanne M. klagt innert Kündigungsfrist gegen die Informatika AG bei Schlichtungsstelle auf Wiedereinstellung, ev. Verzicht mit Entschädigung und Genugtuung von insgesamt 55'000 Franken. Zudem verlangt sie die Berichtigung des Arbeitszeugnisses. Es gibt keine Einigung an der Schlichtungsverhandlung.

Susanne M. klagt innert 3 Monaten beim Bezirksgericht gegen die Informatika AG. Die Informatika AG lehnt die Forderungen vollumfänglich ab. Das Bezirksgericht heisst die Klage

wegen Nichtbeachtung der Fürsorgepflicht teilweise gut und verpflichtet die Beklagte zur Bezahlung von Entschädigung und Genugtuung von 24'000 Franken. Im weiteren verpflichtet es die Beklagte zur Ausstellung eines berechtigten Arbeitszeugnisses. Im übrigen weist es die Klage wegen Verwirkung ab. Die Parteien werden zur teilweisen Übernahme der Gerichtskosten nach Massgabe ihres Obsiegens und Unterliegens verpflichtet.

Sowohl Susanne M. als auch die Informatika AG ziehen das Urteil weiter ans Obergericht. Das Obergericht wendet das Urteil bezüglich verspäteter Klage und Kostenfolgen. Es führt ein ergänzendes Beweisverfahren durch und weist die Berufung der Arbeitgeberin ab. Das Dispositiv des Urteils (*vom 15. September 2009*) lautet:

1. In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, der Klägerin Fr. 36'000.- netto zu bezahlen. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
2. Die Berufung der Beklagten wird abgewiesen.
3. Das Verfahren ist kostenlos und das vorinstanzliche Urteil wird diesbezüglich aufgehoben.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine reduzierte Prozessentschädigung für das erstinstanzliche Verfahren von Fr. 4500.- und eine solche von Fr. 1950.- für das Berufungsverfahren (MwSt je eingeschlossen) zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie – unter Rücksendung der erstinstanzlichen Akten – an das Bezirksgericht, je gegen Empfangsschein.
6. Gegen diesen Entscheid kann
 - a) innert 30 Tagen nach dessen Empfang bei der II. Zivilkammer des Obergerichtes wegen Verletzung von Bundesrecht ... Beschwerde an das Schweizerische Bundesgericht erhoben werden.
 - b) innert 30 Tagen nach dessen Empfang beim Kassationsgericht des Kantons Zürich ... kantonale Nichtigkeitsbeschwerde... geführt werden.

Beide Parteien gelangen ans Bundesgericht. Verfassen Sie eine Beschwerdeschrift seitens der Arbeitnehmerin und eine Beschwerdeantwort seitens der Arbeitgeberin.