



3. Abteilung

Geschäft Nr. AN060634/U

Mitwirkende: Bezirksrichter lic.iur. H. Jucker als Vorsitzender, der Arbeitsrichter Dr. iur. A. Müller und die Arbeitsrichterin E. Bühler sowie der juristische Sekretär lic. iur. S. Ammann

Beschluss und Urteil vom 28. Januar 2009

in Sachen

M.B.,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwältin

gegen

X AG,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt

betreffend **Forderung (GIG) / Zeugnisänderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1)

"Anträge im Sinne einer Stufenklage:

Prozessual:

- a. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin innert 5 Tagen nach Gutheissung dieses prozessualen Antrages und unter Strafandrohung gemäss Art. 292 StGB gegenüber ihren Organen im Unterlassungsfall Kopien sämtlicher monatlicher Lohnabrechnungen ihres Prokuristen A.G. von Ende November 2001 bis Ende August 2005 lückenlos herauszugeben.
- b. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin innert 5 Tagen nach Gutheissung dieses prozessualen Antrages und unter Strafandrohung gemäss Art. 292 StGB gegenüber ihren Organen im Unterlassungsfall die Kopien der Bonuszahlungen an ihren Prokuristen A.G. für die Jahre 2002 bis 2005 lückenlos herauszugeben.
- c. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin innert 5 Tagen nach Gutheissung dieses prozessualen Antrages und unter Strafandrohung gemäss Art. 292 StGB gegenüber ihren Organen im Unterlassungsfall Kopien der Umsatzzahlen für die Jahre 2002 bis 2005 des von A.G. verwalteten Liegenschaftenportfolios sowie desjenigen der Klägerin für die Jahre 2002 bis 2004 herauszugeben.
- d. Unter Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten.

Materiell:

- e. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin aus Lohndiskriminierung eine Lohnnachzahlung für die Zeit von November 2001 bis August 2005 von mindestens brutto CHF 1'500 pro Monat, somit insgesamt mindestens CHF 69'000 zuzüglich Zins zu 5% ab jeweils dem ersten eines jeden Lohnmonates zu bezahlen, unter Vorbehalt der Berichtigung des geforderten Betrags nach Durchsicht der vorzulegenden Unterlagen gemäss prozessualen Antrag lit. a vorstehend.
- f. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin aus Lohndiskriminierung eine Bonusnachzahlung für die Jahre 2002 bis 2005 im Betrag von mindestens CHF 20'000 zuzüglich Zins zu 5% seit dem 1. Januar des Folgejahres zu bezahlen, unter Vorbehalt der Berichtigung des geforderten Betrags nach Durchsicht der vorzulegenden Unterlagen gemäss den prozessualen Anträgen lit. b und c vorstehend.
- g. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin aus sexueller Belästigung eine Entschädigung von CHF 48'300 zu bezahlen, zuzüglich Zins zu 5% seit dem 1. Januar 2002.

- h. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin für geleistete zusätzliche 15 Arbeitstage insgesamt CHF 1'359.15 zuzüglich Zins zu 5% seit dem 1. September 2005 bestehend aus folgenden Teilforderungen zu bezahlen:
- CHF 551.70 Anteil Pauschalspesen
 - CHF 462.65 Anteil 13. Monatslohn
 - CHF 344.80 Anteil Bonus.
- i. Es sei die Beklagte zu verpflichten, den ersten Absatz des Arbeitszeugnisses der Klägerin vom 17. August 2005 hinsichtlich Beförderungsdatum wie folgt zu berichtigen:
- Als Zeichen unseres Vertrauens wurde Frau M.B. per 16. Mai 2003 zur Prokuristin in unserem Unternehmen und am 4. Mai 2005 zur Prokuristin in unserem Partnerunternehmen Y AG befördert.*
- k. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Anlässlich der Forts. der Hauptverhandlung reduziertes Rechtsbegehren:
(act. 17 S. 3 sinngemäss)

- a.-f. ...
- g. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin aus sexueller Belästigung eine Entschädigung von CHF 32'200 zu bezahlen, zuzüglich Zins zu 5% seit dem 1. Januar 2002.
- h. ...
- i. (gegenstandslos)
- k. ...

Das Gericht zieht in Betracht:

I.

1. Die Klägerin trat ihre Stelle als Liegenschaftenverwalterin bei der Beklagten am 1. November 2001 an, wobei man sich bezüglich der dreimonatigen Probezeit auf einen Bruttomonatslohn von Fr. 7'600.–, nach deren Ablauf auf ein monatliches Gehalt von Fr. 7'900.– einigte. Im Weiteren wurde ein 13. Monatslohn vereinbart (act. 4/4). Nach zwei Lohnerhöhungen in den Jahren 2003 bzw. 2004 betrug der Bruttolohn der Klägerin zuletzt Fr. 8'050.– brutto. Am 20. Mai 2005 kün-

digte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mündlich per 31. August 2005, unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist. Diese Kündigung liess sie sich am 6. Juni 2005 von der Beklagten schriftlich bestätigen (act. 4/6). Unter Berücksichtigung der noch verbleibenden Ferientage und Überzeitanprüche der Klägerin errechneten die Parteien als ihren letzten Arbeitstag den 27. Juli 2005. Damit ihr Liegenschaftensportefeuille ohne Unterbruch an ihre Nachfolge übergeben werden konnte, einigte man sich darauf, das Arbeitsverhältnis um fünfzehn Arbeitstage zu verlängern. Demgemäss wurde die Klägerin letztmals am 17. August 2005 für die Beklagte tätig (act. 1, 6).

2. Mit Eingabe vom 28. Juli 2006 machte die Klägerin die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren hierorts anhängig (act. 1). Die Hauptverhandlung wurde auf den 20. November 2006 angesetzt (act. 5), ihre Fortsetzung mit Replik und Duplik auf den 24. Januar 2007 (Prot. S. 8 ff.). Da sich anlässlich dieser Verhandlung eine Einigung zwischen den Parteien nicht erzielen liess, erging am 13. September 2007 der direkte Beweisabnahmebeschluss im Sinne von § 141 ZPO (Prot. S. 41 ff.). Zeugeneinvernahmen fanden am 18. und am 19. März 2008 statt (Prot. S. 59 ff.). Innert beidseits erstreckter Frist nahmen die Parteien am 9. bzw. 17. Mai 2008 zum Beweisergebnis Stellung (act. 56, act. 58, act. 59 und act. 60).

Der Prozess ist damit spruchreif.

II.

1. Die Klägerin stellt sich auf den Standpunkt, ihr sei im Jahre 2002 – entgegen einer entsprechenden mündlichen Abmachung zwischen den Parteien – kein Bonus ausbezahlt worden. Demgegenüber habe ihr ehemaliger Arbeitskollege, A.G., trotz schlechterer Leistung vorbehaltlos einen Bonus erhalten. Zudem vermute sie, dass auch die in den Jahren 2003 und 2004 an ihn ausgerichteten Bonuszahlungen ungerechtfertigterweise höher ausgefallen seien. Im Jahre 2005 sei ihr – im Gegensatz zu allen anderen Mitarbeitenden – aufgrund ihres Austritts wiederum kein Bonus ausbezahlt worden. Es liege diesbezüglich eine Diskriminierung im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau vor.

Auch bezüglich Lohn wirft die Klägerin der Beklagten vor, sie sei gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitskollegen A.G. in ungerechtfertigter Weise benachteiligt worden und verlangt die Herausgabe der entsprechenden Buchhaltungsbelege betreffend ihre gesamte Anstellungszeit vom 1. November 2001 bis 31. August 2005. Die seitens der Beklagten geschuldete Bonusnachzahlung betrage mindestens Fr. 20'000.–, die Lohnnachzahlung mindestens Fr. 1'500.– pro Monat, insgesamt mindestens Fr. 69'000.–.

Sodann macht die Klägerin geltend, A.M., der Verwaltungsratspräsident der Beklagten, habe sie verschiedentlich sexuell belästigt. Aufgrund dieser Vorkommnisse stehe ihr eine Entschädigung im Betrag von vier Bruttomonatslöhnen, konkret von Fr. 32'200.– nebst Verzugszins, zu.

Überdies fordert die Klägerin für den Zeitraum vom 28. Juli bis und mit 17. August 2005 die darauf fallenden Pro-rata-Ansprüche auf 13. Monatslohn (Fr. 462.65), Pauschalspesen (Fr. 551.70) sowie Bonus (Fr. 344.80), insgesamt Fr. 1'359.15.

Schliesslich verlangte die Klägerin, dass das ihr ausgestellte Arbeitszeugnis (act. 4/14) gemäss dem eingangs erwähnten Rechtsbegehren abzuändern sei, führte aber replicando auch gleich aus, dass die Beklagte ein ihr nach ihrem Wunsch berichtigtes Arbeitszeugnis ausgestellt habe, weshalb ihr diesbezüglicher Antrag hinfällig geworden sei (act. 1 S. 2 ff.; act. 17 S. 1 ff.; Prot. 8 ff.).

2. Die Beklagte entgegnet im Wesentlichen, dass zwischen den Parteien nie ein Bonus, sondern lediglich ein 13. Monatslohn vereinbart worden sei. Die in den Jahren 2003 und 2004 erfolgten Zahlungen seien als freiwillige Gratifikationen und nicht als feste Lohnbestandteile zu qualifizieren. Ein anteilmässiger Anspruch für das Jahr 2005 wäre nur geschuldet, wenn er schriftlich vereinbart worden wäre. Überdies liege bezüglich Bonus gegenüber A.G. keine Ungleichbehandlung vor. Dagegen sei die Lohndifferenz zwischen der Klägerin und A.G. gerechtfertigt; den von der Klägerin geltend gemachte Unterschied von Fr. 1'500.--/Mt. bestreitet die Beklagte dagegen.

Auch die Vorwürfe betreffend sexuelle Belästigung weist die Beklagte von sich. Einzig in Bezug auf eine angebliche Äusserung A.M.'s räumt sie als möglich ein, dass er den fraglichen Spruch anlässlich eines Büroapéros spasseshalber fallen gelassen habe; dieser sei aber nicht als sexuelle Belästigung im Rechtssinne zu qualifizieren.

Schliesslich erachtet die Beklagte auch den Einbezug von 13. Monatslohn, Bonus und Spesen bei der Berechnung der Ferienentschädigung als nicht gerechtfertigt. Unbestritten blieb lediglich die Zeugnisänderungsklage der Klägerin, welchem Anspruch die Beklagte noch vor Fortsetzung der Hauptverhandlung nachkam (act. 6 S. 2 ff.; Prot. S. 4 ff.; act. 17 S. 2 f.).

3. Auf die weitere Sachdarstellung der Parteien ist im Einzelnen, soweit entscheiderelevant, in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

Lohndiskriminierung

1. Insoweit hat die Klägerin eine Stufenklage erhoben, um dann gleichwohl bloss "prozessuale Anträge" (auf Urkundenedition) zu stellen (act. 1 S. 2 5).

"Eine Prozessvorschrift, wonach Rechtsbegehren der Parteien klar und deutlich zu formulieren sind und hinreichend bestimmt lauten müssen, ist grundsätzlich nicht zu beanstanden....Dieser Grundsatz gilt indessen nicht schrankenlos.....Wird auf Rechnungslegung geklagt, braucht nicht angegeben zu werden, wie die Rechnung zu lauten habe, soll doch die Rechnungslegung dem Kläger erst Kenntnis von den Abrechnungsverhältnissen verschaffen. Gleiches gilt für die sogenannte Stufenklage.....Hauptanspruch ist hier die angebehrte Leistung, Hilfsanspruch deren Bezifferung durch Rechnungslegung. Da es dem Kläger diesfalls in der Regel nicht möglich ist, seine Forderung ohne Erfüllung des Hilfsanspruches inhaltsmässig genau zu bestimmen, ist die unbezifferte Forderungsklage zunächst zuzulassen.....Vom Kläger zu fordern, in einem ersten Prozess bloss auf Rechnungslegung zu klären, um sich Klarheit über die Bezifferung des Hauptanspruches zu verschaffen, und danach eine zweite (Leistungs-)klage anzuheben,

widersprüche den Anliegen der Prozessökonomie und dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit (BGE 116 II 215, S. 219 f.; 123 III 142).

Mit einer Stufenklage werden mithin zwei getrennt führbare Prozesse in einen einzigen eingebracht: Ein erster Prozess über Hilfsbegehren, über welches zunächst ein Sachentscheid zu fällen wäre, und ein zweiter Prozess über das Hauptbegehren (in der Regel eine Leistungsklage), dessen Grundlage der Erstentscheid darstellt und über welches ebenfalls ein Sachentscheid zu ergehen hat. Mit Sachentscheid kann über einen Hilfsanspruch aber überhaupt nur dann befunden werden, wenn dieser Hilfsanspruch auf einer materiell-rechtlichen Grundlage beruht. Für den in der bundesgerichtlichen Praxis im Vordergrund stehenden Anspruch auf Rechnungslegung finden sich dementsprechend verschiedenenorts materiell-rechtliche Grundlagen (vgl. z.B. Art. 400 OR, im Arbeitsvertragsrecht Art. 322a und b OR). Auch Auskunftspflichten sind gelegentlich materiell-rechtlich fundiert (vgl. etwa Art. 330b OR). Fehlt dagegen eine materiell-rechtliche Grundlage, kann über Hilfsbegehren auch kein Sachentscheid getroffen werden und diese Hilfsbegehren lassen sich nicht in der Gestalt einer Stufenklage in den Prozess einbringen.

Ungeachtet des gegenteiligen - nicht näher begründeten - Standpunktes der Klägerin (act. 17 S. 4) findet sich eine materiell-rechtliche Grundlage für die von ihr formulierten Urkundeeditonsbegehren oder für eine Auskunftspflicht der Beklagten gegenüber der Klägerin hinsichtlich der Löhne ihrer Angestellten weder im GIG noch andernorts im Bundeszivilrecht. Es kann daher nicht mit Sachentscheid über diese Anträge der Klägerin befunden werden; vielmehr ist anhand der prozessualen Vorschriften zu befinden, ob, wann und in welcher Form den Begehren der Klägerin zu entsprechen ist. Mangels materiellrechtlicher Grundlage ist auf die Anträge lit. a - d daher nicht einzutreten. Ob und inwieweit ihnen aus prozessualen Überlegungen zu entsprechen ist, bleibt zu prüfen.

2. Gemäss Art. 3 GIG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechtes weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, wobei dieses Verbot insbesondere (auch) für die Entlohnung gilt. Eine Diskriminierung bezüg-

lich Entlohnung wird vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird (Art. 6 GIG).

Die Klägerin macht geltend, ihr Kollege A.G. habe monatlich Fr. 1'500.-- mehr verdient als sie selbst, welche Differenz ihr auszugleichen sei (act. 1 S. 5, 12), zumal sie besser qualifiziert und leistungsstärker gewesen sei. Die Beklagte bestreitet jedwelche Diskriminierung.

3.1. Die Klägerin geht von einer Beweislastumkehr aus, wofür sie sich auf BGE 125 III 373 beruft (act. 1 S. 12). Dort erachtete das Bundesgericht aufgrund einer Lohndifferenz von 15 - 25 % eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes als glaubhaft gemacht. Mit der Klageantwort legte die Beklagte folgenden Lohnvergleich (Basismonatslöhne) vor (act. 8/2):

Zeitraum	Klägerin	A.G.	Differenz in Fr.	Differenz in %
01.11.-31.12.2001	7'600.--	8'333.30	733.30	9,65
01.01.-31.01.2002	7'600.--	8'400.--	800.--	10,52
01.02.-31.12.2002	7'900.--	8'400.--	500.--	6,33
01.01.-31.12.2003	8'000.--	8'500.--	500.--	6,25
01.01.-31.12.2004	8'050.--	8'600.--	550.--	6,83
01.01.-31.08.2005	8'050.--	8'600.--	550.--	6,83

a) Zur Glaubhaftmachung einer Lohndiskriminierung untauglich ist zum Vornherein ein Vergleich des Probezeitlohnes der Klägerin (November 2001 bis Februar 2002) mit dem Normallohn von A.G., da sich eine Lohndifferenz mit der Bewährungszeit der neu eingetretenen Arbeitnehmerin rechtfertigen lässt.

b) Ebenfalls nichts zugunsten der Klägerin lässt sich aus dem Umstand herleiten, dass A.G. für das Jahr 2001 zusätzlich ein Bonus ausgerichtet wurde, nachdem die Klägerin erst am 1. November 2001 eingetreten ist (zum Charakter des Bonus einlässlich unten sub. Ziff. IV).

c) In den Lohnvergleich einzubeziehen sind sodann weder für das Jahr 2001 noch für die Folgejahre die Kinderzulagen und die Spesenentschädigung. Die Ausrichtung von Kinderzulagen liegt nicht im freien Ermessen des Arbeitgebers, sondern ist gesetzlich verankert. Die entsprechende Ungleichbehandlung eines Arbeitnehmers mit Kindern gegenüber einer Arbeitnehmerin ohne Kinder ist mithin vom Gesetzgeber aus naheliegenden Gründen gewollt.

Die Erhöhung der Spesen der Klägerin erfolgte erklärtermassen, weil sie eine Spesenanpassung mit den effektiv höheren, von ihr verursachten Spesen begründen konnte (act. 17 S. 40). Die an die Klägerin zuletzt ausgerichtete Spesenentschädigung von Fr. 800.-- entsprach damit den ihr effektiv angefallenen Auslagen. Dass für A.G. etwas anderes zu gelten hätte, lässt sich dem Vorbringen der Klägerin nicht entnehmen.

d) Gemäss dem von der Beklagten eingereichten Lohnvergleich ist weder der Klägerin noch A.G. für das Jahr 2002 ein Bonus ausgerichtet worden. Für das Jahr 2003 belief sich der Bonus für beide Mitarbeitenden auf Fr. 4'000.-- und für das Jahr 2004 erhielt die Klägerin mit Fr. 6'000.-- einen um Fr. 2'000.-- höheren Bonus als A.G..

e) Ergänzend weist die Beklagte im Zusammenhang mit dem Lohnvergleich darauf hin, dass per Januar 2004 zufolge einer verbesserten beruflichen Vorsorge der Prämienanteil der Beklagten für die Klägerin sich im Gegensatz zu jenem für A.G. um Fr. 208.80 pro Monat erhöht hat (act. 6 S. 24), was sie für die Klägerin mit den BVG-Ausweisen belegt hat (Erhöhung des versicherten Lohnes von rund Fr. 50'000.-- auf rund Fr. 80'000.-- verbunden mit einer beidseitigen Beitragserhöhung um je gut Fr. 200.--: act. 8/17 und 18).

3.2. Ebenfalls mit der Klageantwort reichte die Beklagte für ihr Personal die Jahresabrechnungen mit der SVA für die Jahre 2000 bis 2005 vor, ausweisend folgende Jahres-Bruttolohnsummen (act. 8/16):

	Klägerin	A.G.	Differenz in Fr.	Differenz in %
1.11.-31.12.2001	16'466.65	19'472.15 1)	3'005.50	18,25
2002	102'375.--	109'200.--	6'825.--	6,67
2003	108'000.--	114'500.--	6'500.--	6,02
2004	110'650.--	115'800.--	5'150.--	4,65
1.1.-31.08.2005	69'766.65 2)	77'600.-- 1)	7'833.35	11,23

1) pro rata Anteile des gemeldeten Jahreslohnes

2) Abzüglich der Ferienentschädigung von Fr. 5'551.70 gemäss act. 8/30

Nicht entscheidend kann auf die Jahre 2001 und 2005 abgestellt werden, da in den Lohnsummen von A.G. auch nach Sachdarstellung der Klägerin ein Bonus mitenthalten sein müsste (vgl. sub act. 27/2), der der Klägerin für ihr Ein- bzw. Austrittsjahr nicht ausgerichtet wurde. Zudem befand sich die Klägerin in den beiden Anstellungsmonaten des Jahres 2001 in der Probezeit.

3.3. Zwar bestreitet die Klägerin die Richtigkeit des Lohnvergleiches der Beklagten. Ihrerseits liegt allerdings, abgesehen von ihrer blossen Parteibehauptung, für eine Lohndifferenz der Vergleichspersonen in der Höhe von Fr. 1'500.-- pro Monat nichts vor. Kommt auch der Lohntabelle der Beklagten lediglich der Stellenwert einer Parteibehauptung zu, haben die Bescheinigungen zuhanden der SVA immerhin Urkundencharakter und ihre Richtigkeit war von der Arbeitgeberin zu bestätigen. Für die vorab ausschlaggebenden Löhne nach der Probezeit in den Jahren 2002 - 2004 ist von einer Differenz von knapp 5 bis knapp 7 % auszugehen, mit welcher eine Diskriminierung alleine noch nicht glaubhaft gemacht ist.

Nachdem zur Arbeitsqualität und -quantität der beiden Vergleichspersonen in allen Teilen unterschiedliche, kaum belegte Sachdarstellungen vorliegen, lässt sich daraus nichts zugunsten der Klägerin gewinnen, wogegen die Personendaten - auf welche zurückzukommen sein wird - die Lohndifferenz durchaus zu erklären vermögen.

Zusammenfassend bleibt damit zunächst festzuhalten, dass eine Lohndiskriminierung nicht glaubhaft gemacht ist, weshalb keine Beweislastumkehr erfolgen kann.

4. Folgerichtig oblag es daher der Klägerin, vorab die von ihr behaupteten Lohndifferenzen nachzuweisen.

4.1. Die Vorsorgeeinrichtung hat folgende Löhne für A.G. bestätigt: Für 2002 Fr. 109'200.-- (entsprechend Fr. 8'400.--/Mt. bei 13 Monatslöhnen), für 2003 Fr. 110'500.-- (entsprechend Fr. 8'500.--/Mt.), für 2004 und 2005 Fr. 111'800.-- (entsprechend Fr. 8'600.--/Mt.). Die BVG-Ausweise (sub act. 27/2) stehen damit hinsichtlich der Löhne von A.G. in Einklang mit dem Lohnvergleich der Beklagten (Basis-Monatslohn). Entsprechendes gilt für die von der Beklagten eingereichten Lohnkonti 2002 - 2005 (sub act. 27/3).

Nichts Weitergehendes ergaben die Einvernahmen der Zeugen A.M. (Prot. S. 59 ff.), H.S. (Prot. S. 65 ff.), B.G. (Prot. S. 71 ff.), A.G. (Prot. S. 75 ff.), C.U. (Prot. S. 80 ff.) und M.G. (Prot. S. 84 ff.).

Bedeutungslos ist, welche Angaben C.F. ehemals der Klägerin gemacht hat, zumal insoweit nur die nicht beweisbildenden Angaben der Klägerin selbst vorliegen, wogegen C.F. zu den Lohndifferenzen nicht als Zeugin angerufen worden ist. Gleichermassen mag zwar sein, dass A.G. ehemals der Klägerin einen Bären aufgebunden hat, nach seinen Angaben allerdings, weil die Klägerin umgekehrt ihm die Würmer aus der Nase ziehen wollte (Prot. S. 77, 122 f.). Jedenfalls kann die Beklagte für allfällige Fehlinformationen dieser Mitarbeitenden nicht verantwortlich gemacht werden.

4.2. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass das Beweisverfahren kein höheres Einkommen von A.G. - jenes der Klägerin war unumstritten - ergeben hat, als bereits im Lohnvergleich der Beklagten ausgewiesen ist. Im einzelnen liegt nichts dafür vor, dass A.G. monatlich Fr. 1'500.-- mehr verdient hätte als die Klägerin, ihm regelmässig ein deutlich höherer Bonus ausbezahlt worden wäre als der Klägerin und er über die Y AG zusätzliche Einkünfte bezogen hätte.

Dagegen steht fest, dass sich der versicherte Lohn von A.G. im Gegensatz zu jenem der Klägerin per 2004 gegenüber 2003 lediglich um rund Fr. 4'000.-- auf Fr. 54'825.-- erhöhte, wobei sich die paritätischen Beiträge leicht reduzierten (sub act. 27/2).

Für die Zeit nach der Probezeit (vgl. dazu Ziff. 3.1. lit. a oben) ergibt sich damit folgender Lohnvergleich:

Zeitraum	Klägerin	A.G.	Differenz in Fr.	Differenz in %
1.2.-13.12.2002 (exkl. Bonuszlg.)	7'900.--	8'400.--	500.--	6,33
1.1.-31.12.2003	8'000.--	8'500.--	500.--	6,25
inkl. 13. + Bonus	9'000.--	9'541.66	541.66	6,02
1.1.-31.12.2004	8'050.--	8'600.--	550.--	6,83
inkl. 13. + Bonus	9'220.83	9'650.--	429.17	4,65
1.1.-31.08.2005 (exkl. Bonuszlg)	8'050.--	8'600.--	550.--	6,83

Weshalb die höheren BVG-Leistungen der Beklagten zu ihren Gunsten im Lohnvergleich keine Berücksichtigung finden sollten, erläutert die Klägerin nicht weiter. Es kann nicht als sachwidrig im Sinne des Gleichstellungsgesetzes erachtet werden, wenn die Arbeitgeberin dem männlichen Mitarbeitenden, für welchen sie einen tieferen BVG-Lohn versichert hat (mit der Folge, dass der Prämienanteil tiefer gehalten werden kann) als für die weibliche Mitarbeitende, einen höheren Lohn ausrichtet und ihm damit ermöglicht, durch eigene Ersparnisse die dereinstigen Leistungen des BVG zu ergänzen. Die Besserversicherung der Klägerin und die damit einhergehende Prämienhöhung für die Beklagte ist daher als implizite Lohnaufbesserung gegenüber A.G. zu berücksichtigen. Die Leistungen der Beklagten an die Klägerin erhöhen sich daher ab 2004 um rund Fr. 200.-- wie folgt:

Zeitraum	Klägerin	A.G.	Differenz in Fr.	Differenz in %
1.1.-31.12.2004	8'250.--	8'600.--	350.--	4,24
inkl. 13. + Bonus	9'420.83	9'650.--	229.17	2,43
1.1.-31.08.2005	8'250.--	8'600.--	350.--	4,24

Zusammenfassend bleibt damit einstweilen festzuhalten, dass sich die massgebende maximale Lohndifferenz zwischen der Klägerin von Fr. 500.-- oder 6,33% nach der Probezeit in den Folgejahren auf Fr. 350.-- oder 4,24% reduziert hat. Im gesamten Zeitraum vom 1. Februar 2002 bis 31. August 2005 ist A.G. damit ein um insgesamt rund Fr. 20'000.-- höherer Lohn ausgerichtet worden als der Klägerin (inkl. 13. Monatsgehälter). Eine der Sachdarstellung der Klägerin entsprechende weitergehende Differenz von insgesamt Fr. 69'000.-- Lohn und Fr. 20'000.-- Bonus ist dagegen nicht erstellt.

5. Zu prüfen bleibt, ob in dieser Lohndifferenz eine Diskriminierung der Klägerin zu sehen ist. Dabei ist es wiederum Aufgabe der Klägerin, Anhaltspunkte dafür darzulegen (und soweit erforderlich zu beweisen), dass die Lohndifferenz zwischen ihr und A.G. auf die unterschiedliche Geschlechtszugehörigkeit zurück zu führen ist.

Nach fester bundesgerichtlicher Rechtsprechung sind Lohnunterschiede in der Regel nicht diskriminierend, die auf objektiven Gründen beruhen. Dazu gehören zunächst Gründe, die den Wert der Arbeit selbst beeinflussen können wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung oder Risiken. Darüber hinaus können Lohnunterschiede aber auch aus Gründen gerechtfertigt sein, die nicht unmittelbar die Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers berühren, sondern sich - wie etwa familiäre Belastungen und das Alter - aus sozialen Rücksichten ergeben (BGE 125 III 373).

5.1. Die Klägerin ist knapp 40-jährig, der verheiratete A.G. erreicht schon bald das Pensionsalter; die Altersdifferenz beträgt nicht weniger als 23 Jahre. A.G. hat zwei Kinder, die bis Mai 2001 bzw. August 2004 in Ausbildung standen. Schliess-

lich trat er ein Jahr vor der Klägerin in die Dienste der Beklagten. Alleine mit dem beachtlichen Altersunterschied und mit den bis ins Jahre 2004 andauernden familiären Belastungen liesse sich auch eine Lohndifferenz von mehr als zunächst gut sechs und zuletzt vier Prozent rechtfertigen (anders die Klägerin in act. 17 S. 28), sodass keine geschlechtsbedingte Lohndiskriminierung vorliegt.

5.2. Damit erübrigt es sich an sich, auf die Leistungen der beiden Personen weiter einzugehen. Gleichwohl lässt sich dazu - ohne Beweisverfahren - Folgendes festhalten:

a) In diametralem Widerspruch zu dem von ihr ausgestellten Zwischenzeugnis vom 13. Januar 2005, das in eine "vollste Zufriedenheit" und in ein "jederzeit freundliches, zuvorkommendes und korrektes Verhalten" gegenüber jedwelchen Dritten mündet und immerhin von den beiden Herren B.G. und H.S. unterzeichnet ist (act. 19/10; vgl. auch act. 19/11), steht die in den Rechtsschriften der Beklagten erfolgende Qualifikation, wonach die Klägerin eine durchschnittliche bis unterdurchschnittliche Immobilienverwalterin gewesen sein soll, die gleichsam ringsum nur angeeckt und ein Problemfall für die Beklagte gewesen sei (act. 6 S. 3 f.).

Allein mit dem Grundsatz des "Wohlwollens", welcher für die Ausstellung eines Zeugnisses gilt, lässt sich dieser Widerspruch entgegen den Erklärungsversuchen der Beklagten nicht bereinigen (Prot. S. 16). Unter dem Blickwinkel des Zeugnisinhaltes sind die von der Beklagten thematisierten, angeblichen Unzulänglichkeiten der Klägerin ganz grundsätzlich zu relativieren.

b) A.G. ist ein Jahr vor der Klägerin in die Dienste der Beklagten eingetreten. Die Klägerin war bis zu ihrem Eintritt während insgesamt ca. acht Jahren als Immobilienverwalterin tätig (act. 1 S. 8), A.G. konnte dagegen im Zeitpunkt seines Eintrittes bei der Beklagten rund 20 Jahre Erfahrung als Immobilienverwalter nachweisen, teilweise in leitender Position. Diese längere Erfahrung lässt sich jedenfalls mit der besseren Ausbildung der Klägerin, einschliesslich ihrer sprachlichen Fähigkeiten, aufwiegen (vgl. act. 17 S. 7 ff.), zumal beispielsweise der fachspezifische Gewinn des höheren Wirtschaftsdiplomes der Klägerin (act. 4/10) für die Tätigkeit bei der Beklagten nicht ohne weiteres ersichtlich ist.

c) Über den Inhalt der für die Vergleichspersonen ausgestellten Zeugnisse früherer Arbeitgeber lässt sich trefflich streiten. Zuverlässige Rückschlüsse auf eindeutig bessere Eignungen und Fähigkeiten der einen gegenüber der anderen Person erlauben sie nicht. Zwar hat die Klägerin in ihren Zeugnissen in der Regel eine zusammenfassende Leistungsbeurteilung "stets zu unserer vollen Zufriedenheit", A.G. dagegen (nur) eine solche "zu unserer vollen Zufriedenheit" erfahren. Immerhin spricht aber das Zeugnis der Z AG für A.G. von der Betreuung von Wohn- und Geschäftshäusern und Stockwerkeigentümer-Gemeinschaften, schriftlichem und mündlichem Verkehr mit Eigentümern, Mietern, Hauswarten und Handwerkern. Mit Erfolg habe A.G. die jährlichen Stockwerkeigentümer-Versammlungen durchgeführt. A.G. werden ausgezeichnete, fundierte Fachkenntnisse und Diplomatie attestiert.

Wenn die Klägerin sodann im Zusammenhang mit der Teamfähigkeit von A.G. aus einer Qualifikation bei der K Bank "temperamentvoll" zitiert, um daraus auf aufbrausendes Verhalten zu schliessen (act. 17 S. 26), ist das Zitat mit der Beurteilung seines Verhaltens im Team wie folgt zu vervollständigen: "Seine Kontaktfähigkeit ist ausgesprochen gut, er ist kollegial, Verhalten gegenüber Vorgesetzten tadellos, immer bereit, anderen zu helfen" (sub act. 8/7). Im Übrigen lässt sich auch die der Klägerin bescheinigte "Selbstsicherheit" (Zeugnis der T AG sub act. 19/12) durchaus unterschiedliche interpretieren.

d) Bei der Beklagten selbst erhielten sowohl die Klägerin als auch A.G. die Kollektivprokura, die Klägerin per Ende Mai 2003, d.h. rund anderthalb Jahre nach ihrem Eintritt, A.G. rascher, nämlich bereits rund ein halbes Jahr nach seinem Eintritt per Ende Mai 2001. Die Y AG erteilte per Mai 2005 neu einer Gruppe von insgesamt fünf Personen Kollektivprokura, darunter auch der Klägerin und A.G.. Aus der Art der Zeichnungsberechtigung oder dem Zeitpunkt ihrer Erteilung etwas zugunsten der besseren Fähigkeiten der Klägerin (im Vergleich zu A.G.) herleiten zu wollen, ist damit nicht angängig.

e) Die Klägerin hebt immer wieder hervor, sie habe ein Honorarvolumen von Fr. 550'000.-- erwirtschaftet, A.G. dagegen nur ein solches von Fr. 350'000.-- (act. 1 S. 8, act. 17 S. 20 und S. 29). Die Beklagte hat dazu eine Mandatsliste einge-

reicht, die die Sachdarstellung der Klägerin hinsichtlich ihres eigenen Volumens jedenfalls bestätigt, macht allerdings ergänzend geltend, die Klägerin habe gleichsam allseitige Unterstützung benötigt, um ihre Aufgabe erfüllen zu können (act. 6 S. 5 ff., 8/6). Im Rahmen der Replik sah sich die Klägerin veranlasst, die Differenzen für die Zeit nach 2002 ganz erheblich zu relativieren (act. 17 S. 29). Aus der von der Beklagten vorgelegten Mandatsliste, auf welche sich die Klägerin angelegentlich selbst beruft (act. 17 S. 29), ergibt sich, dass jedenfalls bis 2004 keine volumenmässige Aufstockung ihrer Mandate erfolgt ist (vgl. dagegen die Klägerin in act. 17 S. 21). Auf die Aufstockung um gut 5% per 2005 ist noch einzugehen.

Ebenso wenig wie in den von einem Richter "generierten" Gerichtsgebühren kann vorliegend im Honorarvolumen ein tauglicher Ansatz für eine Leistungsbeurteilung gefunden werden: Hat ein Richter das Glück, in einem Jahr ohne erheblichen Aufwand einen streitwertträchtigen Prozess erledigen zu können, kann er weit mehr an Gerichtsgebühren "generieren" als ein Richter, der im gleichen Zeitraum nur Prozesse mit niedrigen Streitwerten zu ihrem Ende bringt. Über die Fähigkeiten des einen oder anderen Richters, über den dahinter stehenden Aufwand besagen die Gerichtsgebühr-Volumen nicht das Geringste. Es erübrigt sich daher, der Frage nachzugehen, welches Honorarvolumen die Klägerin und A.G. generiert haben.

f) Einig sind sich die Parteien, dass sich im Portefeuille der Klägerin weit mehr Geschäftsliegenschaften befunden haben als in jenem von A.G. (act. 10 S. 20; act. 6 S. 13).

Keineswegs zwingend ist jedoch der Schluss, den die Klägerin daraus zu ziehen versucht, dass nämlich die Betreuung ihres Portefeuilles aufwändiger gewesen sein muss. Es entspricht einer Erfahrungstatsache, dass Geschäftsliegenschaften langfristig ausgemietet werden (so auch die Klägerin in Prot. S. 38), was naturgemäss einen tieferen Mieterwechsel und damit einen geringeren Aufwand impliziert. Über die erforderliche höhere Fachkompetenz für die Betreuung von Geschäftsliegenschaften, die nicht ohne weiteres einsichtig ist, schweigt sich die Klägerin dagegen aus (act. 17 S. 20). Richtig ist, dass es auf dem Platz Zürich

etwas schwieriger sein dürfte, Geschäftsliegenschaften neu auszumieten, wobei allerdings Lage und Mietzins mitunter nicht zu vernachlässigende Faktoren sind. Die Klägerin konkretisiert in ihrem Vorbringen aber nicht eine einzige problembehaftete Geschäftsliegenschaft, die sie erfolgreich neu ausgemietet hätte.

Eher überheblich erscheint es, wenn die Klägerin eine höhere Sozialkompetenz beansprucht, weil sie in den gehobenen Kreisen der Vermieter von Geschäftsliegenschaften zu verkehren gehabt habe, A.G. dagegen in den Niederungen der Kreise vier und fünf (act. 17 S. 31). Beipflichten mag man der Klägerin, dass im einen und im anderen Umfeld nicht dieselben Sozialkompetenzen gefragt und zielführend sind. Hingegen bedarf auch der Umgang mit den quartiertypischen Stadtbewohnern in den Kreisen vier und fünf Fingerspitzengefühl.

Ob die Klägerin stets Fingerspitzengefühl gewahrt hat, ist mit Hinblick auf die Untervermietung der Liegenschaften von Dr. K an andere Immobilienbüros zwecks weiterer Untervermietung eher zweifelhaft (act. 17 S. 10, 8/4). Dabei vermag die Klägerin sich nicht damit zu rechtfertigen, dass A.M. sie nicht darüber informiert habe, dass Dr. K eine derartige Ketten-Untervermietung nicht wünsche. Ungewöhnlich war allemal das Vorgehen der Klägerin, weshalb das von ihr beanspruchte Fingerspitzengefühl ihr jedenfalls hätte gebieten müssen, sich bei der Mandantschaft (oder A.M.) zu erkundigen, ob die Ketten-Untervermietung den Vorstellungen des Mandanten entspricht. Vergleichbares gilt für den Waschküchenstreit, der immerhin ausgebrochen ist, weil die Klägerin die Wäsche ihrer Lebenspartnerin nicht rechtzeitig aus der Maschine entfernt hat (act. 17 S. 51, 8/25+26, 19/18, Prot. S. 110) und für eine Kündigung, für welche offensichtlich nicht den Tatsachen entsprechende Gründe angegeben wurden (act. 17 S. 51, 8/27-29).

g) Machte die Klägerin geltend, sie habe "diverse" Neuakquisitionen getätigt (act. 1 S. 9), weist sie in der Replik an passender Stelle und rechtfertigend darauf hin, derartige Neuakquisitionen hätten gar nicht zur ihren Aufgaben gehört (act. 17 S. 37). Im Übrigen ist zu den Neuakquisitionen ergänzend zu bemerken, dass die Liegenschaften Musterplatz 9 und Musterstrasse 31 in Zürich seit jeher zum Portefeuille der Klägerin gehörten (act. 4/19, 8/6) und sich damit bestenfalls der

Inhalt des Auftrages (Verkauf statt Vermietung) geändert hat, jedoch der Eigentümer nicht neu zu gewinnen war. Zudem erfolgten die Verkäufe erst im Jahre 2005 (vgl. dazu nachstehend lit. n). Für das Jahr 2004 akquirierte die Klägerin nach eigener Sachdarstellung ein Volumen von insgesamt Fr. 13'400.-- (act. 4/22, 19/15 i.V. mit act. 17 S. 32). Weitere Akquisitionen sind nicht substantiiert. Selbst wenn A.G. im Rahmen seiner Anstellung weder irgendwelche Mandate zur Beklagten gebracht noch auch nur ein einziges akquiriert haben sollte, erscheint der Akquisitionserfolg der Klägerin - jedenfalls bis Ende 2004 - nicht als derart überwältigend, dass sich deshalb der Lohnunterschied nicht mehr rechtfertigen liesse, zumal ihr die Beklagte für das Jahr 2004 einen um Fr. 2'000.-- höheren Bonus ausgerichtet hat als A.G..

h) Ein falsches Bild erweckte die Klägerin, wenn sie zunächst ausführen liess, die Sanierung einer Liegenschaft an der Beispielstrasse habe sie alleine betreut und durchgeführt (act. 17 S. 17). Später musste sie einräumen, dass ein Generalunternehmer mit der Sanierung beauftragt worden ist und sie (nur) mit diesem Kontakt gehabt hat (Prot. S. 38). Inwieweit damit die Klägerin im Zusammenhang mit dieser Sanierung (oder einer anderen) gleichsam Bauleitungsaufgaben übernommen hätte und in Kontakt zu den Handwerkern hätte treten müssen, bleibt unergründlich. Die "kleineren Umbauarbeiten" - die im Übrigen nicht weiter substantiiert wurden (act. 17 S. 21, Prot. S. 22) - indizieren jedenfalls nicht Bauleitungskompetenzen.

i) Anerkannt hat die Beklagte, dass die Klägerin einem Parkplatzsünder auf die Spur gekommen ist (act. 17 S. 16, Prot. S. 18 f.). Daraus aber auf "diverse" Fälle zu schliessen, die die Klägerin dank dem fachlich fundierten Wissen sowie ihrem hohen Einsatz verbunden mit erhöhter Präsenz mit Erfolg hätte erledigen können, ist nicht angängig (act. 17 S. 16).

k) Nach eigener Sachdarstellung hatte die Klägerin vier Stockwerkeigentumsmandate zu betreuen (act. 17 S. 18). Dass auch A.G. - allenfalls im Team mit D.W. und S.R. - eine ganze Reihe von Stockwerkeigentümer-Gemeinschaften zu betreuen hatte, ergibt sich bereits aus act. 8/13, worauf sich die Klägerin in anderem Zusammenhang selbst beruft (act. 17 S. 29).

l) Nachdem die Klägerin in der Klagebegründung noch selbst festhielt, sie habe in administrativer Hinsicht auf eine Assistentin zurückgreifen können (act. 1 S. 7), ist die Fundamentalkritik, der sie N.B. in ihrer Replik aussetzt (act. 17 S. 10 f.), nicht nachvollziehbar. Letztlich geht es aber auch nicht um die Eignungen und Fähigkeiten von N.B., sondern um jene der Klägerin bzw. A.G..

m) Mit welchen Spezialaufgaben die Klägerin anders als A.G. - jedenfalls bis zum Jahre 2005 (dazu sogleich nachstehend) - betraut worden wäre (act. 1 S. 8), ist ihrem Vorbringen nicht zu entnehmen.

n) Wenn die Klägerin ihre Leistungen für das Jahr 2005 hervorhebt (zahlreiche Neuakquisitionen mit einem Honorarvolumen von ca. Fr. 50'000.--, erfolgreiche Vermietung zahlreicherer schwierig zu vermietender Objekte, Übernahme auch des Portefeuilles eines Geschäftsleiters während dessen achtmonatigen Urlaubes mit 74 Einheiten und einem Honorarvolumen von weiteren Fr. 50'000.--: act. 1 S. 10), bleibt klarzustellen, dass die Klägerin ihrerseits am 6. Juni 2005 kündigte. Sollte die Klägerin die Zusatzaufgaben 2005 tatsächlich so erfolgreich bewältigt haben, wie sie darstellt, hätte das vorab auf die Lohngestaltung (Beförderungen) Ende 2005 Einfluss haben müssen, nicht aber gleichsam vauseilend bereits Ende 2004 für das Jahr 2005. Entsprechendes gilt für das Seminar, für welches sich die Klägerin im März 2005 angemeldet hat (act. 19/4), und für die Akquisitionserfolge in diesem Jahr. Im Übrigen hat die Klägerin die zahlreichen, schwierig zu vermietenden Objekte nicht näher konkretisiert.

5.3. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Klägerin die eingeforderte Lohndifferenz zwar nicht bloss mit dem unterschiedlichen Honorarvolumen, sondern auch, aber weitgehend bloss pauschal mit ihrem Fachwissen und ihren Leistungen begründet hat. Bis zum Jahre 2005 finden sich in ihrem Vorbringen jedenfalls kaum konkrete Hinweise, worin ihr besseres Fachwissen in besseren Leistungen für die Beklagte zum Ausdruck gekommen sein könnte (act. 1 S. 6-10). Dementsprechend verfällt die Klägerin auch sogleich wieder in einen blossen Honorarvergleich (act. 17 S. 29).

Es mag auch sein, dass die Persönlichkeitsstruktur der Klägerin für Kunden des oberen Segmentes geeignet erschien, jene von A.G. dagegen eher für den Normalbürger. Daraus aber Schlüsse auf die erbrachten Leistungen zu ziehen, wäre verfehlt.

Im Übrigen beschränkt sich die Replik der Klägerin über weite Teile bloss darauf, den von der Beklagten erweckten Eindruck zu korrigieren, A.G. sei der bessere Mitarbeiter als die Klägerin gewesen. Darauf kommt es indessen nicht an. Es müsste vielmehr aufgrund der Sachdarstellung der Schluss gezogen werden können, dass eine zunächst gerechtfertigte Lohndifferenz (vgl. Ziff. 5.1.) durch andere, für die Klägerin sprechende Kriterien klar aufgewogen wird. Das diesbezügliche Vorbringen der Klägerin, dass im Wesentlichen die Vorbildung, Fachkenntnisse und die erbrachten Leistungen beschlägt, ist indessen erheblich zu relativieren (Ziff. 5.2.). Was an substantiiert behaupteten Vorzügen klägerischerseits bleibt, vermag die objektiven Gründe, die für die Lohndifferenz zugunsten von A.G. sprechen, nicht aufzuwiegen, selbst wenn sie sich erhärten liessen.

Damit ist die Klage abzuweisen, soweit die Klägerin den Ausgleich von Lohn- und Bonusdifferenzen zwischen sich und A.G. aufgrund des Gleichstellungsgesetzes fordert.

IV. Bonus

1. Die Klägerin fordert den Bonus nicht bloss zufolge Lohndiskriminierung; sie macht auch geltend, ihr sei ein Bonus von ein bis zwei Monatslöhnen anlässlich der Anstellung zugesichert worden. Dieser stelle (daher) einen festen Lohnbestandteil dar. Selbst wenn er aber als Gratifikation zu qualifizieren wäre, wäre er aufgrund der vorbehaltlosen Ausrichtung in den Vorjahren einklagbar. Das gelte umso mehr, als die Klägerin im Jahre 2005 die vereinbarten Ziele trotz vorzeitigem Ausscheiden nicht nur erreicht, sondern übertroffen habe. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz führe zur Zahlungspflicht der Beklagten (act. 1 S. 10 f., act. 17 S. 5, 34).

Die Beklagte bestreitet die mündliche Zusicherung eines Bonus und (daher) den vertraglichen Anspruch. Der Bonus habe Gratifikationscharakter, dessen Freiwilligkeit sie sich gegenüber den Mitarbeitenden vorbehalten habe (act. 6 S. 17).

2. Den Nachweis, dass ihr ein Bonus anlässlich der Eintrittsgespräche zugesichert worden wäre, hat die hierfür beweispflichtige Klägerin nicht erbracht.

Dem Beweisantrag der Klägerin entsprechend, ist die Beklagte aufgefordert worden, die "Schwarzen Hefte", beinhaltend Notizen der Herren H.S. und B.G., einzureichen (Prot. S. 41, 49). Verbunden mit einem Geheimhaltungsersuchen kam die Beklagte dieser Auflage am 28. September 2007 nach (act. 25, 27/1). Eine gerichtliche Sichtung der vorgelegten Hefte ergab, dass diese die Jahre 2004 bis 2006 beschlagen. Damit war auszuschliessen, dass sich darin Notizen zu den Anstellungsgesprächen mit der Klägerin (Sommer 2001) finden lassen. Die Klägerin verzichtete in der Folge auf eine Einsichtnahme in diese Hefte (act. 36), welche der Beklagten am 3. April 2008 wieder retourniert worden sind (act. 52). Mit Beschluss vom 11. Oktober 2007 wurde die Beklagte aufgefordert, dem Gericht die im relevanten Zeitpunkt (Spätsommer 2001) geführten "Schwarzen Hefte" einzureichen (act. 29), worauf die Beklagte mitteilte, damals seien keine derartigen Hefte geführt worden (act. 33). Aus den "schwarzen Heften" lässt sich damit nichts zugunsten der Klägerin herleiten.

Der Zeuge A.M. hat mit der Klägerin keine Anstellungsgespräche geführt (Prot. S. 59). Die Zeugen H.S. und B.G. bestätigten zwar, dass sie mit der Klägerin über einen Bonus gesprochen haben. Sie hätten ihr erläutert, die Beklagte pflege auf freiwilliger Basis einen Bonus zu bezahlen, abhängig vom Geschäftsergebnis und von den individuellen Leistungen des Arbeitnehmers. Der Bonus sei kein fixer Lohnbestandteil. Es gebe für die Klägerin finanzielle Vorteile, wenn sie sich durch eine Superleistung auszeichne (Prot. S. 66, 72).

Das Beweisverfahren hat damit nichts dafür ergeben, dass der Klägerin im Rahmen der Anstellungsgespräche der Bonus in einer Art und Weise erläutert worden wäre, die ihr irgendwelche Rückschlüsse auf die konkrete Höhe dieses

Bonus oder auf dessen Ermittelbarkeit anhand irgendwelcher Kennzahlen erlaubt haben könnte. Aufgrund der Anstellungsgespräche durfte die Klägerin damit nicht davon ausgehen, beim Bonus handle es sich um einen Lohnbestandteil.

3. Es ist unbestritten, dass der Klägerin für das Jahr 2002 kein Bonus, für das Jahr 2003 ein solcher von Fr. 4'000.-- und für das Jahr 2004 ein solcher von Fr. 6'000.-- ausgerichtet worden ist. Unbestritten ist im Weiteren, dass die Beklagte den Mitarbeitenden und auch der Klägerin bei der Ankündigung der Bonuszahlung für das Jahr 2004 eine Erklärung zur Unterschrift vorgelegt hat, wonach der Bonus 2004 eine Anerkennung der Mitarbeit im Geschäftsjahr 2004 darstelle, mit einer künftigen regelmässigen Bonuszahlung nicht gerechnet und ein Anspruch auf den Bonus nicht geltend gemacht werden könne (act. 8/15). Die Klägerin hat diese Erklärung nicht unterzeichnet.

Dass und anhand welcher Kennzahlen die beiden Boni 2003 und 2004 für die Klägerin zu ermitteln gewesen wären, ist ihrem Vorbringen nicht zu entnehmen. Mangels entsprechender Abrede kann die Nichtbezahlung eines Bonus für das Jahr 2002 nicht als Pflichtwidrigkeit der Beklagten qualifiziert werden und auch der Protest der Klägerin gegen die Nichtbezahlung eines Bonus für dieses Jahr konvertiert die zunächst freiwillige Leistung der Beklagten nicht in einen Anspruch.

Unter welchen Prämissen der Bonus 2003 ausbezahlt worden ist, ist unbekannt. Mit der Ankündigung des Bonus 2004 ist den Mitarbeitenden, auch der Klägerin, hingegen eine Erklärung zur Unterschrift unterbreitet worden, wonach kein Anspruch auf diese Zusatzleistung erhoben werden könne. Wiederum ist bedeutungslos, ob die Klägerin dieses Papier gegengezeichnet hat. Entscheidend ist allemal, dass die Beklagte die Klägerin auf die Freiwilligkeit der Leistung hingewiesen hat. Aufgrund einer bloss zweimaligen Bezahlung eines Bonus, einmal mit einem klaren Vorbehalt verbunden, ist der Schluss der Klägerin auf eine "vorbehaltslose regelmässige Ausrichtung" (act. 1 S. 11) nachgerade unverständlich.

Nur wenig verständlicher ist die Behauptung der Klägerin, die Beklagte habe einen "direkten Konnex" zwischen Bonus und hierfür verlangter Leistung herge-

stellt (act. 1 S. 9). Richtig ist, dass die Beklagte im Zusammenhang mit der Ausrichtung des Bonus 2004 der Klägerin (wie wohl allen übrigen Mitarbeitenden auch) einen Überblick über das Jahr 2003 gegeben hat. Offenbar hatte die Beklagte den Verlust eines bedeutenden Mandates zu verzeichnen, weshalb sie "auch" die Klägerin bat, "uns bei der Akquisition von neuen Mandaten aktiv zu unterstützen" (act. 4/21). Irgendein direkter Konnex dahingehend, dass die Akquisition eines bestimmten Mandatsvolumens zu einer bestimmten Bonushöhe führen könnte, lässt sich dieser Orientierung der Beklagten auch nicht nur ansatzweise entnehmen.

3. Zusammenfassend bleibt damit festzuhalten, dass sich der Bonus weder aufgrund der Eintrittsgespräche noch zufolge zweimaliger Bezahlung, einmal mit Vorbehalt, oder aber aufgrund eines Konnexes zwischen Bonushöhe und irgendwelchen Kenndaten als Lohnbestandteil qualifiziert. Damit besteht aber auch kein pro rata Anspruch (Art. 322d Abs. 2 OR). Insofern bleibt lediglich nachzutragen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wird, wenn die Beklagte den im Laufe des Jahres 2005 eingetretenen Mitarbeitern diesen Bonus gewährt, jenen, die im Verlauf des Jahres ausgetreten sind, dagegen nicht (anders wohl die Klägerin in act. 1 S. 10): Ein Bonus hat immer auch eine Anspornskomponente (was sich letztlich für die Beklagte auch aus act. 4/21 ergibt). Diese entfällt aber naheliegenderweise bei Mitarbeitenden, die bereits ausgetreten sind. Auch unter vertraglichen Aspekten hat die Klägerin mithin keinen Anspruch auf Bonuszahlungen für die Jahre 2001, 2002 und 2005.

V. Lohnnachzahlung

1. Mit dem Lohn August 2005 entschädigte die Beklagte die Klägerin für 15 nicht bezogene Ferientage mit Fr. 5'551.70 (act. 8/30 i.V. mit act. 4/23). Die Klägerin macht geltend, für die 15 nicht bezogenen Ferientage sei ihr der pro rata Anteil für 13. Monatslohn, Spesen und Bonus zu vergüten (act. 1 S. 15 f.). Die Beklagte stellt nicht in Abrede, dass sie die Ferienentschädigung nur auf der Basis des Grundlohnes ausgerichtet hat, bestreitet jedoch die geltend gemachten pro rata Ansprüche der Klägerin.

2. Entgegen der Betrachtungsweise der Beklagten ist der Anteil 13. Monatslohn zusätzlich zu bezahlen, wenn der Feriensaldo am Ende der Anstellung ausbezahlt wird (Streiff/von Kaenel, N 3 a.E. zu Art. 329d OR).

Gemäss Art. 329d Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. In diesem - und nur in diesem Zusammenhang - hält Staehelin fest, dass für die Dauer der Ferien der 13. Monatslohn zwar nicht zusätzlich zu entrichten sei, der 13. Monatslohn allerdings auch nicht um die Feriendauer gekürzt werde. Hingegen - so Staehelin weiter - sei für die Abgeltung nicht bezogener Ferien ein entsprechender Zuschlag einzusetzen (Staehelin, Zürcher Kommentar zum OR, N 3 zu Art. 329d OR). Das ist nur logisch: Hat der Arbeitnehmer bei vier Wochen Ferien Anspruch auf einen 13. Monatslohn, ist der 13. Monatslohn in voller Höhe zu vergüten, auch wenn der Arbeitnehmer seine Ferien im Korrespondenzjahr vollständig bezieht. Der Wert eines Ferientages erhöht sich damit um den Anteil des 13. Monatslohnes, der allerdings nicht anlässlich des Ferienbezuges, sondern erst Ende Jahr ausbezahlt wird. Können Ferien aber nicht mehr bezogen werden, ist ihr voller Wert zu ersetzen, also unter Einbezug des Anteils 13. Monatslohn.

3. Nachdem der Bonus keinen Lohnbestandteil darstellt (oben Ziff. IV), hat er auch bei der Ermittlung der Ferienentschädigung unberücksichtigt zu bleiben.

4. Zu den Pauschalspesen führt die Klägerin aus, diese hätten die effektiven Auslagen übertroffen, weshalb sie Lohnbestandteil darstellen würden (act. 1 S. 16). Damit anerkennt die Klägerin aber, dass sie mit den Pauschalspesen auch tatsächlich anfallende Auslagen zu decken hatte, weshalb sie zum Vorherein nicht vollständig als Lohnbestandteil qualifiziert werden können. Vor diesem Hintergrund wäre es Sache der Klägerin gewesen, zu substantiieren, in welchem Umfange ihr tatsächlich Spesen angefallen sind und in welchem Umfange die Pauschalen die effektiven Spesen überstiegen haben. Eine derartige Substantiierung hätte allerdings in diametralem Widerspruch stehen müssen mit ihrem Vorbringen in anderem Zusammenhang. So seien ihre Spesen denjenigen von A.G. (von Fr. 600.-- auf Fr. 800.--: act. 8/2) angepasst worden, weil sie eine Spesenanpassung "mit den effektiv höheren, von ihr verursachten Spesen" begründen

konnte (act. 17 S. 40). Mit anderen Worten hat die Klägerin eine Spesenentschädigung von insgesamt Fr. 800.-- erhalten, weil ihr effektiv in entsprechendem Umfange Spesen angefallen sind. Damit kann von Lohnbestandteil keine Rede mehr sein.

5. Auf der Ferienentschädigung ist daher nur, aber immerhin der 13. Monatslohn nachzuzahlen, entsprechend 8,33% oder Fr. 462.45 brutto bzw. (./. 6,05% AHV/ALV) Fr. 434.45 netto. Die Zinsforderung ab 1. September 2005 ist ausgewiesen (Art. 102 Abs. 2 OR).

VI. Sexuelle Belästigung

1.1. Die Klägerin behauptet, A.M., Verwaltungsratspräsident der Beklagten, habe sie über Jahre hinweg sexuell belästigt. So habe dieser regelmässig in seinem Büro, welches sich direkt neben dem ihrigen befunden habe, Damenbesuch empfangen. In der Folge habe sie "eindeutige Geräusche" aus seinem Büro vernommen, wodurch sie in ihrer sexuellen Integrität gestört worden sei. Weiter habe sie A.M. während des gesamten Arbeitsverhältnisses auch direkt verbal sexuell belästigt. Konkret habe er ihr mit deutlichem Blick und Gebärde auf ihre Brust Dinge gesagt wie: "Ist heute Föhn, dass die Berge so nah zusammenstehen", oder, "Wann darf ich Sie zu einem Nachtessen mit anschliessendem Morgenessen einladen?". Zudem habe er mehrmals versucht, den Arm um sie zu legen. Obwohl sie die beiden Geschäftsführer H.S. und B.G. von diesen Vorgängen in Kenntnis gesetzt und um Versetzung in die obere Büroetage ersucht habe, sei diesem Begehren – zufolge eines Bürumbaues – erst anderthalb Jahre später entsprochen worden. Allerdings hätten die Belästigungen zwar etwas abgenommen, jedoch nie ganz aufgehört. Auf ihre wiederholte Beanstandung hin sei ihr seitens der Geschäftsführung mitgeteilt worden, sie müsse die Situation akzeptieren, Abhilfe sei nicht möglich. Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätten die sexuellen Belästigungen nicht aufgehört. Von einem Kunden der Beklagten habe sie, die Klägerin, erfahren, A.M. habe ihm mitgeteilt, dass sie eine Lesbe sei und ein Verhältnis mit einer Mieterin einer seiner Liegenschaften habe. Später habe er vor

versammelter Belegschaft der Beklagten gesagt: "von einer Lesbe will ich sowieso nichts" (act. 1 S. 13 f. und act. 17 S. 44 ff. i.V.m. Prot. S. 4 ff.).

1.2. Die Beklagte bestreitet die vorgenannten Vorbringen betreffend sexuelle Belästigung. Vorab sei unzutreffend, dass die Klägerin ihr Büro direkt neben demjenigen von A.M. gehabt habe. Unter Verweis auf einen Etagenplan (act. 8/20) führt die Beklagte aus, dass sich zwischen dem Büro von A.M. und demjenigen der Klägerin das Sitzungszimmer befunden habe. Zudem hätten sich auf der gleichen Etage – entgegen der klägerischen Behauptung – noch zwei weitere Büros mit je drei betriebsfremden Mitarbeitern befunden. Die Klägerin habe ihr Büro überdies mit einer Bürokollegin, N.B., geteilt. Die sinngemässe Behauptung der Klägerin, wonach A.M. in seinem Büro mit Damen sexuelle Handlungen ("Vorgänge") vorgenommen habe, sei unwahr und zudem rufschädigend, impliziere dieser Ausdruck doch, dass er – der in einer festen Partnerschaft lebe – Fremdbeziehungen unterhalten habe. Richtig sei, dass er von weiblicher Kundschaft, beispielsweise der 80-jährigen Frau R. oder der über 90-jährigen Frau G., Besuch erhalten habe. Die behaupteten "akustisch sehr eindeutig wahrnehmbaren Vorgänge" seien – hätten sie sich tatsächlich so abgespielt – ohnehin nicht als sexuelle Belästigungen im Sinne von Art. 4 GIG zu qualifizieren, da sie sich nicht direkt gegen die Klägerin selber richten würden (act. 6 S. 27 ff.)

Auch die A.M. im Allgemeinen vorgeworfenen verbalen Belästigungen, die sich über die ganze Anstellungsdauer hingezogen hätten, stellt die Beklagte in Abrede, diese habe die Klägerin nicht glaubhaft dargetan (act. 6 S. 29.)

Gleichermassen weist die Beklagte den Vorwurf der sexuellen Belästigung in Bezug auf die Sätze "Wann darf ich Sie zu einem Nachtessen mit anschließendem Morgenessen einladen?" und "Ist heute Föhn, dass die Berge so nahe zusammenstehen?" von sich. Auf Vorhalt des letztgenannten Spruchs räumt sie zwar als möglich ein, dass A.M. einen ähnlichen Spruch anlässlich eines Büroapéros spasseshalber und ohne konkreten Bezug zur Klägerin fallen gelassen habe, doch erfülle er den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Rechtssinne ohnehin nicht (act. 6 S. 29).

Weiter führt die Beklagte aus, es sei vielmehr die Klägerin gewesen, die anlässlich von Geschäftsapéros oftmals anzügliche Witze und Bemerkungen gemacht habe. In diesem Rahmen habe sie beispielsweise im August 2005 den Praktikanten C.B. aufgefordert, sich auf den Tisch zu stellen und seinen Oberkörper zu entkleiden. Es stelle sich denn auch die Frage, weshalb die Klägerin den Geschäftsleitungsmitgliedern B.G. und H.S. kurz vor ihrem Austritt am 17. August 2005 ein sehr herzliches E-Mail geschrieben habe (act. 8/22), wo sie sich doch angeblich sexuell belästigt gefühlt habe. Angesichts der nun erhobenen Vorwürfe sei es denn auch nicht einsehbar, dass die Klägerin gegen Ende des Arbeitsverhältnisses gegenüber A.M. den Wunsch geäußert habe, nach ihrem geplanten Auslandsaufenthalt wieder bei der Beklagten zu arbeiten (act. 6 S. 30 ff.).

Ebenso wenig treffe es zu, dass die Klägerin die Geschäftsleitung über die angeblichen sexuellen Belästigungen orientiert und um ihre Versetzung in die obere Büroetage ersucht habe. Die Versetzung der Klägerin sei einzig deshalb erfolgt, um sie in Bezug auf die Einhaltung ihrer Arbeitszeiten, ihre Zuverlässigkeit und ihr Fachwissen besser kontrollieren und begleiten zu können. Allgemein habe sich die Klägerin nie über sexuelle Belästigungen beklagt (act. 6 S. 32 f.).

Schliesslich bestreitet die Beklagte auch die Aussage der Klägerin, wonach A.M. zu einem Kunden der Beklagten gesagt haben soll, dass die Klägerin eine "Lesbe" sei und ein Verhältnis mit einer Mieterin habe. Vielmehr habe er dem Kunden, P.P., mitgeteilt, dass die Klägerin die "Lebenspartnerin" einer Mieterin der von der Beklagten verwalteten Liegenschaft sei. Im Übrigen handle es sich beim Begriff "Lesbe" um einen stehenden wertfreien Begriff des alltäglichen Sprachgebrauchs und sei nicht als sexuelle Belästigung im Sinne des Gesetzes einzustufen (act. 6 S. 33 f.).

2. Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz lässt sich jedes Verhalten sexueller Natur mit Bezug zum Arbeitsplatz definieren, welches in die physische und/oder psychische Integrität eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin eingreift und deren Würde verletzt, wobei das Verhalten auch auf eine andere Person aus dem gleichen Umfeld belästigend wirken würde. Objektiv orientiert sich der Tatbestand der sexuellen Belästigung am Empfinden eines durchschnittlichen Men-

schen im gleichen Umfeld; subjektiv setzt sexuelle Belästigung voraus, dass das Opfer sich tatsächlich belästigt fühlte (ZR 97 [1998] Nr. 79). Nicht massgeblich ist die subjektive Empfindlichkeit des Opfers. Das gilt sowohl auf die eine wie auf die andere Seite. Zur Beurteilung, ob man im entsprechenden Fall von sexueller Belästigung ausgehen kann, ist, wie erwähnt, auch das Arbeitsumfeld zu berücksichtigen. Beispielsweise herrscht auf einer Baustelle ein anderer Umgangston als auf einer Bank. So gilt es etwa zu prüfen, ob pornografische Darstellungen als Wandschmuck geduldet werden, ob sexistische Sprüche in der Kaffeepause üblich sind oder ob sich die Geschäftsleitung des Themas annimmt und die Bekämpfung sexueller Belästigung als Teil der Betriebskultur versteht und aktiv vertritt. Mit einzu beziehen ist sodann die Person des Opfers wie auch des Täters (vgl. Nicole Vögeli, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Diss. Zürich, 53 und S. 62).

3. Hinsichtlich der verschiedenen Verhaltensweisen, welche die Klägerin A.M. bzw. der Beklagten unter dem Titel der sexuellen Belästigung vorwirft, war ein Beweisverfahren durchzuführen.

4.1. Bevor auf die einzelnen Zeugenaussagen einzugehen ist, gilt es zunächst festzuhalten, dass die Klägerin bezüglich der Behauptung, dass A.M. in seinem Büro Damenbesuch empfangen habe und die folgenden Vorgänge im Büro der Klägerin akustisch eindeutig wahrnehmbar gewesen seien, keine tauglichen Beweismittel bezeichnet hat. Gleiches gilt für den Vorwurf, wonach A.M. mehrmals versucht habe, den Arm um die Klägerin zu legen (vgl. Prot. S. 43 ff.). Demnach müssen diese Vorhaltungen als unbewiesen gelten und es ist nicht weiter auf sie einzugehen.

4.2. Die Klägerin hielt im Rahmen ihrer persönlichen Befragung im Wesentlichen an der in der Hauptverhandlung vorgebrachten Sachdarstellung fest (Prot. S. 121 ff.). Nach wie vor stellte sie in Abrede, derbe Sprüche bzw. Witze gemacht zu haben, die unter die Gürtellinie zielten. Namentlich treffe es nicht zu, dass sie C.B. aufgefordert habe, sich auf den Tisch zu stellen und seinen Oberkörper zu entblößen. Auf den freundschaftlichen Ton ("Herzliche Grüsse und alles Gute") eines von ihr an die Herren A.M., H.S. und B.G. gerichteten E-Mails (act. 8/22) angesprochen, gab die Klägerin an, sie habe die Firma, in der sie während vier Jah-

ren gearbeitet habe, in freundlichem Ton verlassen wollen und habe sich theoretisch vorstellen können, wieder für die Beklagte zu arbeiten (Prot. S. 127 ff.).

4.3. Der Verwaltungsratspräsident der Beklagten, A.M., bestritt als Zeuge den Vorwurf, wonach er die Klägerin gefragt habe, ob er sie zu einem Nachtessen mit anschliessendem Morgenessen einladen dürfe. In Bezug auf den Satz "Ist heute Föhn, dass die Berge so nah zusammenstehen?" sagte er aus, er könne nicht mehr sagen, ob gerade dieser Spruch gefallen sei. Anlässlich der bei der Beklagten häufig durchgeführten Apéros und sonstigen Zusammenkünften habe man es lustig und da habe er sicher auch solche Witze gemacht. Die Sprüche der Klägerin seien etwa auf gleicher Ebene gewesen. Sie habe sich nie bei ihm darüber beklagt, dass sie sich sexuell belästigt fühle (Prot. S. 61 f.).

4.4. In Bezug auf die Äusserung betreffend Abendessen mit anschliessendem Morgenessen gaben sämtliche einvernommenen Zeugen – auch C.F. und C.L. – zu Protokoll, diese nicht gehört zu haben (Zeuge H.S. in Prot. S. 67, Zeuge B.G. in Prot. S. 73 f., Zeuge A.G. in Prot. S. 78, Zeugin C.U. in Prot. S. 82 f., Zeugin M.G. in Prot. S. 87, Zeugin C.F. in Prot. S. 92, Zeugin C.L. in Prot. S. 95, Zeugin N.B. in Prot. S. 99, Zeuge G.S. in Prot. S. 102 ff., Zeuge S.R. in Prot. S. 109; die Klägerin in Prot. S. 125).

4.5. Anders verhielt es sich bezüglich der zweiten A.M. zur Last gelegten Aussage betreffend Föhn in den Bergen. Während die Zeugen H.S., B.G., A.G., C.U., C.F., C.L., G.S., S.R. und P.D. diesen Vorwurf der Klägerin nicht bestätigen konnten, gaben die Zeuginnen M.G. und N.B. an, diese Aussagen aus dem Munde A.M.'s gehört zu haben. Dieser Spruch sei während der Arbeitszeit in den Räumlichkeiten der Beklagten gefallen, wobei M.G. konkretisierte, dass dies eher gegen Schluss der Anstellung der Klägerin bei der Beklagten gewesen sei. Weiter verneinte sie auf Vorhalt einer von der Klägerin verfassten Bestätigung betreffend die angeblichen Sprüche A.M.'s (act. 49), diese unterzeichnet zu haben, da ihr Inhalt nicht dem entsprochen habe, was sie selber gehört habe (Zeuge H.S. in Prot. S. 67, Zeuge B.G. in Prot. S. 73 f., Zeuge A.G. in Prot. S. 78, Zeuge C.U. Prot. S. 82 f., Zeugin M.G. in Prot. S. 86 f., Zeugin C.F. Prot. S. 92, Zeugin C.L. in

Prot. S. 95, Zeuge G.S. in Prot. S. 103, Zeuge S.R. in Prot. S. 109, Zeugin N.B. in Prot. S. 97, Zeuge C.B. in Prot. S. 118, Zeuge P.D. in Prot. S. 121).

5.1. Zwar fällt zunächst auf, dass fast alle der einvernommenen – teilweise ehemaligen – Mitarbeiter der Beklagten im Wesentlichen übereinstimmend aussagten. Dieser Umstand erlaubt indes nicht den Schluss, dass diesbezüglich irgendwelche Übereinkommen getroffen worden sein könnten. Dafür sind die einzelnen Darstellungen zu unterschiedlich, in rhetorischer Hinsicht zu eigenständig. Die Aussagen weisen keinerlei Merkmale auf, die abgesprochenen Aussagen eigen sind. Es liegen keine Hinweise vor, weshalb A.M. von den einvernommenen Zeugen wahrheitswidrig ent- bzw. beschuldigt werden sollte. Mit Vorsicht zu begegnen ist einzig den Äusserungen von H.S. und B.G., die neben A.M. im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung sitzen. Diese institutionelle und – da die Beklagte über lediglich drei Verwaltungsräte verfügt – tendenziell auch persönliche Verstrickung ist geeignet, die Unabhängigkeit ihrer Aussagen in Frage zu stellen.

5.2. Konkret belastet wird A.M. nur von den Zeuginnen M.G. und N.B.. Im Gegensatz zu M.G., welche seit Ende September 2005 nicht mehr für die Beklagte tätig ist (Prot. S. 84), erscheint N.B. aufgrund ihrer bis heute andauernden Anstellung bei der Beklagten zwar als nicht gänzlich unbefangen, doch lässt ihr Aussageverhalten beide Zeuginnen als glaubwürdig erscheinen. Es schien nicht in ihrer Absicht zu liegen, nur zu Gunsten oder Ungunsten eines Beteiligten auszusagen. Insbesondere verzichteten sie darauf, das Verhalten A.M.'s deftig auszuschnürcen. So gab die Zeugin N.B. zwar an, dass der A.M. vorgeworfene Spruch betreffend den Föhn in den Alpen gefallen sei, relativierte ihre Aussage jedoch dahingehend, dass es Ansichtssache sei, ob er als sexuelle Belästigung zu qualifizieren sei und dass zur Schaffung eines Arbeitsklimas, in dem Sprüche in dieser Art gemacht würden, immer zwei Personen nötig seien. Der Spruch sei als Gegenreaktion auf einen Spruch der Klägerin gefolgt. Die Klägerin sei darob denn auch nicht entsetzt gewesen. Die Zeugin M.G. führte sogar aus, die Klägerin habe den Spruch mit einem Lachen quittiert (vgl. Zeugin N.B. in Prot. S. 97 f.; Zeugin M.G. in Prot. S. 86).

Überdies lässt der Umstand, dass die beiden Zeuginnen teilweise auch bezüglich detaillierter Sachverhaltselemente gleich aussagten, ihre Aussagen als plausibel erscheinen. Beispielsweise deckten sie sich bezüglich des Ortes, an dem der erwähnte Wortwechsel zwischen der Klägerin und A.M. stattgefunden haben soll. Demgegenüber schilderten beide Zeuginnen die in Frage stehenden Ereignisse in eigenem Vokabular, was eine vorgängige gegenseitige Absprache nahezu ausschliesst. So spricht beispielsweise die Zeugin N.B. ausschliesslich von "Föhn in den Voralpen" (nicht von "nahe zusammenstehenden Bergen") und erwähnte als "Tatort" den Korridor der damaligen Büroräumlichkeiten der Beklagten (Prot. S. 97 f.). Demgegenüber nannte die Zeugin M.G. die Ausdrücke "Alpen" und "Föhn" nicht, sondern erwähnte die Worte "föhnig" und "Berge". Zudem machte sie genaue Ausführungen zum Blick A.M.'s auf das Decolleté der Klägerin, was die Zeugin N.B. unterliess. Weiter sagte M.G. aus, das Ganze habe sich am Empfang bzw. im "Gang" abgespielt (Prot. S. 86 f.). Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass der Versuch der Beeinflussung ihrer Aussagen durch die Klägerin in ihren Ausführungen keinen Niederschlag gefunden hat (vgl. dazu Prot. S. 128). Letztere stimmen sowohl bezüglich Inhalt als auch bezüglich Wortwahl nicht mit den von der Klägerin in ihrer Bestätigung (act. 49) festgehaltenen Aussagen überein. Namentlich stellte sie den an A.M. gerichteten Vorwurf betreffend seine angebliche Einladung der Klägerin zu einem Nachtessen mit anschließendem Morgenessen in Abrede. Weiter sprach sie in Bezug auf den Föhnspruch auch nicht von "mehreren Malen", wie ihr dies die Klägerin in den Mund legen wollte, sondern gab an, dass dieser Spruch lediglich "einmal" gefallen sei (vgl. Prot. S. 86).

Dass die beiden Zeuginnen unbestrittenermassen – im Beisein der übrigen Belegschaft – von der Geschäftsleitung der Beklagten vom vorliegenden Prozess und dessen Thematik (Geldforderungen, sexuelle Belästigung) in Kenntnis gesetzt wurden, ist ihrer Glaubwürdigkeit nicht abträglich. Es wurde nämlich bezüglich der sexuellen Belästigung nicht detailliert Auskunft erteilt, sondern nur darüber informiert, dass die Klägerin A.M. eine solche vorwerfe und diese verbal erfolgt sei (vgl. dazu Zeuge A.G. in Prot. S. 77 f.; Zeugin N.B. in Prot. S. 96 f.; Zeugin C.F. in Prot. S. 91 f.; Zeuge G.S. in Prot. S. 101 f.; Zeuge X.D. in Prot. S. 114).

5.3. Es ist somit auf die glaubhaften Aussagen von M.G. und C.F. abzustellen und als bewiesen zu erachten, dass A.M. gegenüber der Klägerin in den Räumlichkeiten der Beklagten mit deutlichem Blick und Gebärde auf ihre Brust sinngemäss die Bemerkung "Ist heute Föhn, dass die Berge so nah zusammenstehen?" fallen liess. Hingegen ist der Vorwurf betreffend die Einladung zum Abendessen bzw. Morgenessen aufgrund des deutlichen Beweisergebnisses als nicht erstellt anzusehen.

6.1. In Bezug auf die A.M. vorgehaltenen, den Ausdruck "Lesbe" enthaltenden Aussagen ist vorab festzuhalten, dass es sich dabei nach heutigem Sprachgebrauch um die zwar umgangssprachliche, aber allgemeingebräuchliche (Selbst-)Bezeichnung für homosexuelle Frauen handelt (vgl. Duden. Fremdwörterbuch. 8., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Dudenverlag: Mannheim/ Leipzig/ Wien/ Zürich 2005, S. 596). Damit haftet diesem Begriff im heutigen Alltagsgebrauch grundsätzlich nichts mehr Abfälliges an. Es ist indes nicht auszuschliessen, dass er, eingebettet in einem bestimmten Kontext, eine abschätzige bzw. peinliche Akzentuierung erlangen kann oder aber, dass er im Rahmen einer als sexuell belästigend einzustufenden Äusserung erwähnt wird. Den vorliegend zur Diskussion stehenden Äusserungen muss indes – ungeachtet der Frage, ob sie überhaupt so gefallen sind und wie im Folgenden auszuführen sein wird – jegliche sexuelle Komponente abgesprochen werden.

6.2. Der klägerische Vorwurf, wonach A.M. gegenüber den Mitarbeitern der Beklagten gesagt haben soll, dass er "von einer Lesbe sowieso nichts wolle", wurde einzig von der Zeugin C.F. bestätigt. Allerdings war sie nicht mehr sicher, ob er diese Aussage im Rahmen der offiziellen Mitarbeiterinformation oder in einem kleinerem Rahmen tätigte. Demgegenüber gab G.S. als Zeuge an, dass A.M. sich zwar in der vorgenannten Weise, jedoch nur ihm gegenüber unter vier Augen geäussert habe (Zeugin C.F. in Prot. S. 93; Zeuge G.S. in Prot. S. 103).

6.3. C.F. erscheint vorab als relativ unabhängige Zeugin, da sie damals wie auch zum Zeitpunkt ihrer Befragung als Zeugin nicht bei der Beklagten, sondern bei der Y AG angestellt war. Nachdem jedoch der Zeuge G.S. den Vorwurf bezüglich Adressatenkreis relativierte und die weiter dazu befragten Zeugen gegenteilig aus-

sagten und sinngemäss ausführten, dass anlässlich der besagten Mitarbeiterinformation seitens der Geschäftsleitung nur über die Klageeinleitung bzw. die Thematik des anberaumten Prozesses informiert worden sei, muss ihre Aussage an Glaubhaftigkeit verlieren (vgl. Zeugin N.B. in Prot. S. 97 und S. 99; Zeuge A.G. in Prot. S. 77 f.; Zeuge X.D. in Prot. S. 114 f.).

6.4. Selbst wenn sich die Aussage von C.F. als plausibel erweisen und sich damit der Vorwurf der Klägerin bewahrheiten würde, kann sie A.M. nicht zum Nachteil gereichen, weist sie doch keine sexuelle Komponente bzw. keinen sexuellen Inhalt auf. Dies wird ersichtlich, wenn man sie in den Kontext der Mitarbeiterinformation bezüglich des hängigen Prozesses betreffend sexuelle Belästigung setzt. In diesem Zusammenhang ist es naheliegend, dass der mit derlei Vorwürfen konfrontierte A.M. seine "Unschuld" mit dem Argument, dass die Klägerin ohnehin lesbisch sei, zu untermauern suchte. Vor diesem Hintergrund ist der – vorliegend ohnehin als unbewiesen eingestuft – Äusserung endgültig jeglicher sexuelle Bezug abzusprechen. Aufgrund des Gesagten und des Umstands, dass ihre Homosexualität im Betrieb der Beklagten bekannt war, wird auch klar, dass es A.M. nicht darum gegangen sein kann, die Klägerin aufgrund ihrer sexuellen Orientierung herabzusetzen bzw. diese bekanntzugeben und sie dadurch vor der Belegschaft blosszustellen (vgl. dazu zum Beispiel Zeuge X.D. in Prot. S. 115). Vielmehr hätte die Äusserung A.M.'s seiner Verteidigung gedient. Angesichts des massgeblichen objektiven Massstabs kann sie ohnehin nicht als sexuelle Belästigung im Sinne von Art. 4 GIG qualifiziert werden.

7.1. Auch der Spruch, wonach A.M. P.P. *ungefragt* mitgeteilt haben soll, dass die Klägerin "eine Lesbe sei und ein Verhältnis mit einer Mieterin einer seiner Liegen-schaften habe", kann allenfalls als Angriff auf ihre Persönlichkeit, nicht aber auf ihre sexuelle Integrität gewertet werden. Im allgemeinen Sprachgebrauch besteht tatsächlich die Tendenz, dem Begriff "Verhältnis" die Bedeutung einer eher flüchtigen oder einer neben einer ernsthaften Hauptbeziehung bestehenden Nebenbeziehung beizumessen. Insofern erhält die (angebliche) Äusserung A.M.s einen negativen Anstrich. Dass sie von der Klägerin – so sie denn so ausgesprochen wurde – subjektiv als Angriff auf ihre sexuelle Freiheit gewertet wurde, hat uner-

heblich zu bleiben. In objektiver Hinsicht zielt sie nicht auf ihre Würde als Frau bzw. ihre Geschlechtszugehörigkeit ab, sondern betrifft einerseits ihre sexuelle Orientierung, andererseits die Offenlegung ihrer privaten Beziehungen. Damit ist ihr schon losgelöst von den näheren Umständen eine sexuelle Komponente abzusprechen. Darüber hinaus ist dem beklagischen Vorbringen, wonach sich eine sexuelle Belästigung direkt gegen die betroffene Person richten müsse, beizupflichten. Wird eine Aussage sexuellen Inhalts über eine bestimmte Person einem Dritten gegenüber getätigt und leitet dieser diese Äusserung an die davon betroffene Person weiter, ist dieser Vorgang als üblicher Austausch von Klatsch und Tratsch zu qualifizieren, den jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin hinnehmen muss. Anders zu beurteilen wäre der Fall, wenn der Dritte geradezu beauftragt wurde, die sexuelle angehauchte Aussage an die davon erfasste Person weiterzuleiten. Dafür liegt nichts vor.

7.2. Danach befragt, ob A.M. ihm *ungefragt* mitgeteilt habe, dass die Klägerin "eine Lesbe sei und ein Verhältnis mit einer Mieterin einer seiner Liegenschaften habe", führte der Zeuge P.P. aus, dass dies ungefähr so gesagt worden sei, er sich jedoch nicht mehr an den genauen Wortlaut erinnern könne. A.M. habe ihm dies auch nicht bei irgend einer Gelegenheit mitgeteilt, sondern die Ursache für seinen Ausspruch sei eine Auseinandersetzung, eine Art Waschküchenstreit, gewesen. Die Klägerin sei im Zusammenhang mit den Waschregelungen einer Liegenschaft mit einer anderen Mieterin aneinander geraten. Im Rahmen dieses Streits sei der Eindruck erweckt worden, dass die Klägerin ebenfalls Mieterin der betreffenden Liegenschaft sei bzw. teilweise dort wohne. Daraufhin habe er bei Herrn A.M. interveniert, der ihm ungefähr in den ihm vorgeworfenen Worten erklärt habe, wie es dazu gekommen sei, dass die Klägerin mieterähnlich aufgetreten sei. Die Klägerin habe als Betreuerin der fraglichen Liegenschaft ihrer Freundin eine Wohnung vermittelt. Vor diesem Gespräch sei ihm, P.P., nicht bekannt gewesen, dass die Klägerin lesbisch sei (Prot. S. 111 f.).

7.3. P.P. pflegt heute keinen Kontakt mehr zur Klägerin, doch betreut die Beklagte nach wie vor seine Liegenschaft an der Exempelstrasse 43. Diese geschäftliche Verbindung vermag allerdings kein Verhältnis zu begründen, welches seine

Unabhängigkeit und damit seine Glaubwürdigkeit als Zeuge in Frage stellen würde. Nach einer Gegenüberstellung mit den Ausführungen der Klägerin erweisen sich auch seine Schilderung des "Waschküchenstreits" und dessen Umständen als plausibel, bestätigte diese doch selber, dass ihre Anwesenheit im Wäschebereich der von ihrer Lebenspartnerin bewohnten Liegenschaft viel Wirbel ausgelöst habe (vgl. Prot. S. 126).

7.4. Zwar bestätigte P.P., dass A.M. ihm mitgeteilt habe, in welcher Beziehung die Klägerin zu einer Mieterin der fraglichen Liegenschaft stand, auch räumte er ein, dass er diese allenfalls mit dem Begriff "Verhältnis" bezeichnete, doch dieser Ausspruch ist im Lichte seiner glaubhaften Angaben nicht als Angriff auf die Persönlichkeit der Klägerin, geschweige denn auf ihre sexuelle Integrität zu werten. Das Motiv für seine Aussage kann im Zusammenhang mit der geschilderten Auseinandersetzung nur darin gesehen werden, P.P., auf dessen Bitte hin, also nicht ungefragt, über den Bezug der Klägerin zur fraglichen Liegenschaft aufzuklären. Hierzu war es für ihn nahezu unumgänglich, ihre Beziehung zur Mieterin M.G. und damit ihre sexuelle Orientierung zu erwähnen. Dass A.M. sich möglicherweise des Ausdrucks "Verhältnis" bediente, mag zwar als etwas undifferenziert erscheinen, doch überschritt er damit minimal die Grenzen sozial korrekten Verhaltens und erreicht damit nicht die nötige Intensität, die zur Annahme einer Persönlichkeitsverletzung im Sinne von Art. 28 Abs. 1 ZGB bzw. einer Verletzung von Art. 328 Abs. 1 OR berechtigen würde. Allenfalls lässt sich diese etwas unpassende Wortwahl auch auf eine durch das in Frage stehende Verhalten der Klägerin hervorgerufene und damit verständliche Missstimmung zurückführen (vgl. dazu BSK ZGB I-Meili, N. 38 ff. zu Art. 28).

7.5. Selbst wenn demnach A.M. den ihm zur Last gelegten Satz gegenüber P.P. ausgesprochen hätte, wäre der Tatbestand der sexuellen Belästigung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes nicht erfüllt.

8. Da zur Beurteilung der Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, auch das Arbeitsumfeld zu berücksichtigen ist, ist der nach dem Gesagten als erwiesen geltende Spruch A.M.'s betreffend Föhn in den Bergen in den Kontext der zur fraglichen Zeit bei der Beklagten herrschenden Betriebskultur zu setzen. Hierzu

ist insbesondere zu prüfen, ob die Sprüche in der genannten Art zum alltäglichen Sprachgebrauch gehörten und ob die Klägerin ihrerseits die Sexualisierung des Arbeitsklimas forciert hat.

8.1. Bezüglich der Persönlichkeit bzw. des betriebsinternen Verhaltens der Klägerin während ihrer Anstellung bei der Beklagten haben fast alle Zeugen übereinstimmend ausgesagt, dass die Klägerin zwar offensiv gewesen sei und teilweise auch deftige oder provokative Sprüche gemacht habe, dass sie letztere aber als harmlos und keinesfalls als anzüglich bzw. als unter der Gürtellinie einstufen würden (Zeuge B.G. in Prot. S. 74; Zeuge A.G. in Prot. S. 79; Zeugin C.U. in Prot. S. 82 f.; Zeugin M.G. in Prot. S. 89; Zeuge G.S. in Prot. S. 103; Zeuge D.W. in Prot. S. 106 f.; Zeuge P.D. in Prot. S. 119 f.).

8.2. Dieser allgemeine Eindruck wird einzig durch die Aussagen der Zeugen A.M., N.B., C.B. und C.F. relativiert. So bestätigten die drei ersteren die Behauptung der Beklagten, dass die Klägerin den Zeugen C.B. anlässlich eines Geschäftsapéros einmal aufgefordert habe, auf den Tisch zu stehen und sein Hemd auszuziehen. Die Zeugin C.F. führte zudem aus, dass die Klägerin einmal, nach einer Auseinandersetzung mit A.M., anderen Mitarbeitern gegenüber gesagt habe, dass dieser am Abend zuvor nicht habe "abladen können", weshalb er nun so auf sie, die Klägerin, zukomme. Sie selber wisse indes nicht mehr, ob die Klägerin das auch direkt gegenüber A.M. gesagt habe. Zudem hätten alle Mitarbeiter zweideutig geredet (Zeuge A.M. in Prot. S. 62 und 65; Zeugin C.F. in Prot. S. 93; Zeugin N.B. in Prot. S. 99).

8.3. Den Aussagen A.M.'s ist selbstredend, aufgrund der direkt gegen ihn gerichteten Vorwürfe, mit Vorsicht zu begegnen. Demgegenüber erscheint C.B. als unabhängig und aufgrund seines Aussageverhaltens als glaubwürdig und unvoreingenommen. Er arbeitet heute nicht mehr für die Beklagte und gab zudem zu Protokoll, dass er die besagte Aufforderung der Klägerin als Spass verstanden habe und er nichts Negatives über die Klägerin sagen könne. Zwar gilt es darauf hinzuweisen, dass ihm die auf Aufforderung A.M.'s hin verfasste Bestätigung (act. 8/21) vom 21. August 2006 im Hinblick auf seine Zeugeneinvernahme allenfalls als Denkanstoss diene. Allerdings beschränkte er sich im Rahmen seiner

Befragung nicht darauf, einfach deren Inhalt wiederzugeben, sondern schilderte das Geschehene in eigenen Worten und räumte ein, er könne sich an den genauen Wortlaut der Klägerin nicht erinnern. Deren gegen C.B.'s Glaubwürdigkeit gerichtete Einwand, wonach er der Sohn eines mit A.M. befreundeten Unternehmers sei, ist nicht zu hören. Diese allenfalls den Tatsachen entsprechende, indirekte persönliche Verbindung zu A.M. hat sich offenbar nicht negativ auf sein Aussageverhalten ausgewirkt, ist doch anzunehmen, dass andernfalls seine Ausführungen über das Verhalten der Klägerin viel nachteiliger ausgefallen wären (vgl. Prot. S. 96; Prot. S. 116 f.; act. 17 S. 47).

8.4. Gestützt auf die glaubhaften Aussagen der dazu einvernommenen Zeugen ist zwar davon auszugehen, dass der Sprachgebrauch der Klägerin und teilweise auch anderer Mitarbeiter (vgl. Zeugin C.F. in Prot. S. 93) für das Empfinden einer Durchschnittsperson durchaus etwas locker, zuweilen wohl auch etwas derb, nicht aber anzüglich war. Einzig der Äusserung, wonach A.M. nicht habe "abladen können" sowie der Aufforderung C.B.'s zum Strippen ist ein sexueller Bezug nicht abzusprechen. Letztere erfolgte jedoch unbestrittenermassen anlässlich eines Geschäftsapéros und nicht während der Arbeitszeit. Den Ausspruch, wonach A.M. nicht habe "abladen" können, tätigte die Klägerin nur gegenüber anderen Mitarbeitern und nicht gegenüber A.M. persönlich. Nachdem fast alle ehemaligen Mitarbeiter der Klägerin den normalen Umgangston der Klägerin keineswegs als anzüglich bezeichnet haben, müssen die vorgenannten zwei Äusserungen als Einzelfälle eingestuft werden, die den Schluss, dass bei der Beklagten, insbesondere zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, ein sexualisiertes Arbeitsklima geherrscht bzw. dass die Klägerin ein solches begünstigt habe, nicht zulassen. Der Umstand, dass es nicht selbstverständlich war, dass alle Mitarbeiter der Beklagten untereinander "per Du" waren – konkret war die Klägerin mit A.M. "per Sie" –, weist zudem darauf hin, dass die Schaffung eines allzu kollegialen Arbeitsumfelds nicht in ihrer Absicht lag. Vielmehr wurde offenbar zumindest im Verhältnis höchster Vorgesetzter–Untergebene auf die Wahrung einer gewissen Distanz Wert gelegt (vgl. Prot. S. 129). Die Arbeitsatmosphäre und das Verhalten der Klägerin bei der Beklagten können also nicht derart ungezwungen gewesen sein, dass eine Verschiebung der Grenze zwischen gerade noch tolerierbarem

und sexuell belästigendem Verhalten angenommen werden muss. Auch unter Berücksichtigung des allenfalls etwas lockereren Umgangstons zwischen A.M. und der Klägerin muss dessen Spruch betreffend den Föhn und die nahe beieinanderstehenden Berge objektiv als sexuell belästigend eingestuft werden. Dies gilt umso mehr, weil A.M. als Verwaltungsratspräsident der Beklagten in deren Betrieb leitender Mitarbeiter und damit Respektsperson war, zu welcher die Klägerin in einem Subordinationsverhältnis stand. Es kommt hinzu, dass die Bemerkung A.M.'s nicht in einer lockeren Atmosphäre anlässlich eines Apéros fiel, sondern im alltäglichen Umgang.

8.5. Angesichts der Aussagen der Zeuginnen M.G. und N.B., wonach die Klägerin auf den Föhnspruch mit einem Lachen reagiert bzw. sich darob nicht entsetzt gezeigt habe, sowie des Umstands, dass die Klägerin mit A.M. die Möglichkeit eines Wiedereintritts besprochen hat (vgl. Prot. S. 86 ; Prot. S. 97; Prot. S. 124) bzw. ihm nach ihrem letzten Arbeitstag ein in freundlicher Manier abgefasstes E-Mail zukommen liess, mag es zunächst fraglich sein, ob sich die Klägerin durch diesen Spruch subjektiv auch tatsächlich belästigt gefühlt hat.

Immerhin gab sie im besagten E-Mail (act. 8/22) an die Herren A.M., B.G. und H.S. für den Fall, dass diese sich mal in London befänden, ihre dortige Adresse an und versah es mit der Grussformel "Herzliche Grüsse und alles Gute" (vgl. Prot. S. 124). Selbst wenn dieses Verhalten, angesichts der im Raum stehenden Vorwürfe der Klägerin zugegebenermassen als etwas befremdlich erscheint, und nahezu den Eindruck erweckt, die verbale Belästigung A.M.'s habe bei ihr keine Spuren hinterlassen bzw. sie habe sie gebilligt, vermag es deren Unrechtsgehalt nicht zu heilen. Es gilt zu berücksichtigen, dass bei hierarchischen Abhängigkeitsverhältnissen – wie vorliegend zwischen A.M. und der Klägerin – die Frage der Billigung durch das Opfer zweitrangig ist. Eine dem Täter untergeordnete Mitarbeiterin sieht sich vielfach nicht in der Lage, ihre Ablehnung kundzutun, sei es, weil zu viel auf dem Spiel steht, sei es, weil sie der Auffassung ist, das gehöre eben dazu und sie müsse dies dulden oder mit Humor nehmen, zumal offenbar auch ihr Umfeld teilweise der Auffassung war, eine Bemerkung dieser Art sei als Spass zu interpretieren. So wurde diese beispielsweise von der Zeugin

N.B. "nicht für Ernst genommen" und brachte sie zum Schmunzeln (vgl. Prot. S. 98; ZR 99 [2000] Nr. 111, S. 283 f.).

Wird durch die Reaktion der Klägerin der Unrechtsgehalt der sexuellen Belästigung nicht geheilt, macht diese Reaktion gleichwohl deutlich, dass sie sich nicht als Opfer einer schwerwiegenden Art von sexueller Belästigung empfunden hat. Andernfalls wäre nicht zu erwarten gewesen, dass sie sich nach ihrem Austritt noch einmal in derart freundlich-höflichem Tonfall, den das E-Mail aufweist, an die Geschäftsleitung der Beklagten richtet und damit zudem ein allfälliges Zusammentreffen in London mit ihrem Belästiger herausfordert.

9. Zusammenfassend hat als einzige (erwiesene) sexuelle Belästigung der Spruch von A.M. zu gelten: "Ist heute Föhn, dass die Berge so nah zusammenstehen?", welchen A.M. mit deutlichem Blick und Gebärde auf die Brust der Klägerin begleitet hat.

10.1. Gemäss Art. 5 Abs. 3 GIG kann das Gericht bei sexueller Belästigung eine Entschädigung zusprechen, sofern die Arbeitgeberin nicht beweist, dass sie Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung der sexuellen Belästigung nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und welche ihr billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohnes errechnet. Nach Art. 5 Abs. 4 GIG darf sie indes den Betrag von sechs Monatslöhnen nicht übersteigen.

Die Arbeitgeberin hat also präventive Massnahmen zu ergreifen. Ist die sexuelle Belästigung bereits erfolgt, hat sie repressive Massnahmen einzuleiten. Dabei ist zu berücksichtigen, ob die Arbeitgeberin Hinweise auf ein aufdringliches Verhalten des Mitarbeiters gehabt hat oder ob sie hinreichend über die Vorkommnisse informiert war (vgl. Botschaft zum Gleichstellungsgesetz, BBl 1993 S. 1305).

10.2. Die Klägerin verlangt unter dem Titel der sexuellen Belästigung eine Entschädigung von Fr. 32'200.– (Fr. 8'050.– x 4), da die Geschäftsleiter H.S. und

B.G., ohne einzugreifen, jahrelang um die "Aktivitäten" A.M.'s gewusst und erst eineinhalb Jahre nach der Beanstandung durch die Klägerin eine Büroversetzung ermöglicht hätten. Sie behauptet demnach implizit, die Beklagte könne nicht beweisen, die erforderlichen und angemessenen repressiven Schritte gegen sexuelle Belästigungen unternommen zu haben (act. 1 S. 15; act. 17 S. 3).

10.3. Die Beklagte macht demgegenüber geltend, die Klägerin habe die beiden Geschäftsführer nie über angebliche sexuelle Belästigungen durch A.M. orientiert bzw. um eine Versetzung in die obere Büroetage ersucht. Die Versetzung sei vielmehr zur besseren Kontrolle der Klägerin durch die Geschäftsleitung erfolgt. Implizit macht die Beklagte also geltend, sie habe keine Abwehrmassnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigungen ergreifen können, da sie von diesen Vorgängen nicht in Kenntnis gesetzt worden sei (act. 6 S. 32 f.). Diese Behauptung wird durch die glaubhaften sich im Wesentlichen entsprechenden Ausführungen der einvernommenen Zeugen gestützt. Diese gaben einhellig zu Protokoll, dass sich die Klägerin während ihrer Anstellung bei der Beklagten gegenüber der Belegschaft nie über sexuelle Belästigungen durch A.M. beklagt habe und ihr Verhältnis zu ihm einer normalen Beziehung zwischen Vorgesetztem und Untergebenen, mit den üblichen Differenzen, entsprochen habe (vgl. Zeuge A.M. in Prot. S. 62; Zeuge H.S. in Prot. S. 67 f.; Zeugin C.F. in Prot. S. 90; Zeugin C.L. in Prot. S. 94 f.; Zeugin N.B. in Prot. S. 96; Zeuge G.S. in Prot. S. 101 ff.; Zeuge D.W. in Prot. S. 105 f.; Zeuge S.R. in Prot. S. 108 f.; Zeuge C.B. in Prot. S. 116 f.). Zu allfälligen präventiven Massnahmen, die sie in Bezug auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz hätte vornehmen müssen, nimmt die Beklagte allerdings keine Stellung, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass sie auch keine solchen ergriffen hat. In Bezug auf eine allfällig geschuldete Entschädigung plädierte sie dafür, diese symbolisch auf Fr. 1.– festzusetzen (act. 6 S. 32 und S. 38).

10.4. Es steht damit fest, dass die Beklagte nichts gegen sexuelle Belästigungen in ihrem Betrieb unternommen hat, obwohl sie laut Gleichstellungsgesetz dazu verpflichtet gewesen wäre. Davon kann sie auch der – durch die Zeugenaussagen bekräftigte – Einwand, sie sei über die diesbezügliche Vorgänge nicht informiert gewesen, nicht entbinden. Es wäre die Pflicht der Beklagten gewesen, aktiv

zu werden, bevor es zu sexuellen Belästigungen kommt. Umgekehrt kann der Klägerin nicht zum Vorwurf gereichen, dass sie sich mit einer allfälligen Beanstandung des Verhaltens A.M.'s nicht an ihn bzw. an H.S. oder B.G. wandte. Aufgrund der bereits erläuterten engeren Verbindung zwischen den drei Geschäftsleitungsmitgliedern ist es nachvollziehbar, dass sich die Klägerin nicht berufen fühlte, sich bei einem von ihnen zu beschweren. Auch in Anbetracht ihres problematischen Verhältnisses zu H.S. und der Abwesenheit B.G.'s im Jahre 2005 war von ihr ein solches Vorgehen nicht zu erwarten (vgl. dazu Zeuge H.S. in Prot. S. 68; Zeuge B.G. in Prot. S. 72 ff.; die Klägerin in Prot. S. 123).

10.5. Selbst wenn nicht nachgewiesen ist, dass die Klägerin sich über das Verhalten A.M.'s beschwert hätte, bleibt der Beklagten vorzuwerfen, dass sie auch nicht bloss ansatzweise Präventivmassnahmen gemäss Art. 5 Abs. 3 GIG getroffen hat. Dementsprechend ist sie zur Bezahlung einer Entschädigung gemäss der gleichen Bestimmung zu verpflichten.

Offenbleiben kann, ob Präventivmassnahmen die Beklagte vorliegend von ihrer Verantwortung überhaupt hätten entbinden können. Immerhin erfolgten die sexuellen Belästigungen durch ihren einzelzeichnungsberechtigten, delegierten Verwaltungsratspräsidenten, damit durch das oberste Organ der Beklagten, welchem letztlich auch die Verantwortung für die Bekämpfung sexueller Belästigungen obliegen hätte. Mit guten Gründen lässt sich - analog zu Nr. 26 der Entscheidung des Arbeitsgerichtes Zürich 2005 - die Auffassung vertreten, dass allfällige Präventivmassnahmen einer Arbeitgeberin dann bedeutungslos sind, wenn ihre obersten Organe sich sexuelle Belästigungen vorzuwerfen haben.

11.1. Die Höhe der Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzulegen und bemisst sich, wie erwähnt, nach dem schweizerischen Durchschnittslohn (Art. 5 Abs. 3 GIG). Dieser beträgt, letztmals ermittelt im Jahre 2006, Fr. 5'674.- (Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2006). Die Klägerin macht eine Entschädigung von Fr. 32'200.- (4 x Fr. 8'050.-) geltend, basierend auf dem Bruttomonatslohn, den sie zuletzt bei der Beklagten erzielte (act. 1 S. 5 und 15; act. 4/5), was beinahe dem gesetzlichen Maximalbetrag entspricht.

Die Entschädigung soll die Arbeitgeberin in erster Linie für das der Arbeitnehmerin durch die sexuelle Belästigung zugefügte Unrecht bestrafen. Sie ist nicht Schadenersatz und setzt daher auch keinen Schadensnachweis voraus. Die Entschädigung hat folglich weder Genugtuungs-, noch Schadenersatzcharakter. Vorausgesetzt wird keine psychische oder materielle Schädigung. Das Gericht hat die Entschädigung in Würdigung des einzelnen Sachverhaltes, der Dauer und Intensität der sexuellen Belästigung sowie der persönlichen und beruflichen Folgen für die Betroffenen festzusetzen (Kaufmann, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, in Schwander/Schaffhauser, Hrsg., Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, St. Gallen 1996, S. 72).

11.2. Bedenklich erscheint vorliegend, dass die sexuelle Belästigung vom obersten Organ der Beklagten ausgegangen ist. Weiter fiel der zu beanstandende Spruch begleitet von entsprechenden Gesten und Blicken im Arbeitsalltag und ging über das Mass an Schäkerei, wie es im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen gelegentlich üblich ist, hinaus. Im Rahmen möglicher sexueller Belästigung handelt es sich dagegen um eine eher geringfügige Verfehlung, die jedenfalls nicht in einen körperlichen Übergriff mündete.

Hinzu kommt, dass dem in Frage stehenden Spruch eine Anstellungsdauer von knapp vier Jahren gegenübersteht, während der A.M. keine weiteren Grenzüberschreitungen vorwerfbar sind. Es handelt sich demnach um ein singuläres Ereignis, auf welches die Klägerin gemäss den glaubhaften Angaben der Zeuginnen M.G. und N.B. nicht mit einem Gefühl von Entsetzen bzw. gar mit einem Lachen reagierte. Darauf, dass der Spruch eher geringe Wirkung zeitigte, lässt auch der Umstand schliessen, dass der Klägerin – nach eigenen Angaben – daran gelegen war, sich von der Beklagten in einem freundlichen Ton zu verabschieden und sie sogar einen Wiedereintritt sowie ein allfälliges, wenn auch geschäftliches Wiedersehen in London in Betracht zog (Prot. S. 129 f.).

Aufgrund dieser Kriterien erscheint eine Entschädigung in der Höhe von rund einem Durchschnittslohn als angemessen. Die Beklagte ist deshalb zu verpflichten, der Klägerin gestützt auf Art. 5 Abs. 3 GIG Fr. 6'000.– zu bezahlen.

Die Zinsforderung ist ab 3. April 2006 (Schlichtungsbegehren der Klägerin, act. 4/2) ausgewiesen.

VII. Arbeitszeugnis

Nachdem die Beklagte der Klägerin unbestrittenermassen ein gemäss ihrem Rechtsbegehren berechtigtes Arbeitszeugnis ausgestellt hat, ist das Verfahren hinsichtlich der Forderung betreffend Zeugnisänderung als gegenstandslos geworden erledigt abzuschreiben.

Im Übrigen blieben die Ansprüche der Klägerin aber bestritten, weshalb über die Geldforderungen zuzüglich Verzugszins sowie über die Entschädigungsfolgen zu entscheiden ist.

VIII. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Ungeachtet des Streitwertes ist das Verfahren kostenlos (Art. 343 Abs. 2 OR und Art. 12 GIG). Dagegen ist über die Entschädigungsfolgen nach Massgabe des beidseitigen Unterliegens und Obsiegens zu befinden.

Der Streitwert der Forderungsklagen beträgt Fr. 138'659.15. Die Zeugniskorrekturen bewegen sich eher im formalen Bereich und sind mit rund einem Sechstel eines Monatslohnes zu bewerten, sodass von einem Gesamtstreitwert von Fr. 140'000.-- auszugehen ist. Die Klägerin obsiegt mit Fr. 6'000.-- (sexuelle Belästigung) und Fr. 462.45 (Lohndifferenzen) sowie mit ihrer Zeugnisänderungsklage, demnach mit einem Gesamtstreitwert von Fr. 7'803.30 oder rund 5,6%. Sie ist dementsprechend zu verpflichten, der Beklagten eine auf 90% reduzierte Prozessentschädigung zu bezahlen. Bei deren Bemessung sind insgesamt vier Zuschläge (Fortsetzung Hauptverhandlung, 2 Beweisverhandlungen, Stellungnahme zum Beweisergebnis) in Ansatz zu bringen, was eine Erhöhung des Grundansatzes um rund 2/3 auf Fr. 22'000.-- rechtfertigt. Davon hat die Klägerin der Beklagten 90% oder Fr. 19'800.-- zu ersetzen. Ein Antrag auf Zusprechung von Mehrwertsteuern ist nicht gestellt worden.

Das Gericht beschliesst:

1. Auf die Rechtsbegehren lit. a - d wird nicht eingetreten.
2. Mit Bezug auf das von der Klägerin geforderte Arbeitszeugnis wird die Klage als gegenstandslos geworden erledigt abgeschlossen.
3. Die Kosten- und Entschädigungsfolgen werden mit nachstehendem Urteil geregelt.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien mit nachstehendem Urteil.
5. Ein Rekurs gegen diesen Beschluss kann innert 10 Tagen von der Zustellung an schriftlich, im Doppel und unter Beilage dieses Entscheides beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, eingereicht werden. In der Rekurschrift sind die Rekursanträge zu stellen und zu begründen. Akten sind mit einem zweifachen Verzeichnis beizulegen.

und sodann erkennt das Gericht:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 6'000.– brutto für netto zuzüglich 5% Zins seit 3. April 2006 sowie Fr. 434.45 netto zuzüglich 5% Zins seit 1. September 2005 zu bezahlen.
Im Übrigen wird die Klage der Klägerin abgewiesen.
2. Das Verfahren ist kostenlos.
3. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine reduzierte Prozessentschädigung von Fr. 19'800.– zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien je gegen Rückschein.
5. Eine Berufung gegen dieses Urteil kann innert 10 Tagen von der Zustellung an schriftlich und im Doppel beim Arbeitsgericht erklärt werden.

Der Vorsitzende:

Der juristische Sekretär:

