

Arbeitsgericht Zürich

4. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AN190029-L/U

Mitwirkend: Präsident lic. iur. E. Kaufmann als Vorsitzender, der Arbeitsrichter A. Kipouros und die Arbeitsrichterin lic. iur. K. Spreng Binder sowie die Gerichtsschreiberin MLaw R. Moser

Urteil vom 16. August 2022

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____

gegen

B._____ **AG,**

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y._____

betreffend **Forderung/Zeugnis (GIG)**

Rechtsbegehren des Klägers:

(act. 1 S. 2; act. 18 S. 1; act. 34 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 7'119.65 brutto bzw. 6'675.45 netto zuzüglich Zins von 5% seit 1. Juli 2018 zu bezahlen;
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 32'650.00 zuzüglich Zins seit 1. Juli 2018 zu bezahlen;
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein ordnungsgemässes, wohlwollendes Arbeitszeugnis gemäss Anhang I aus- und zuzustellen;
4. unter Entschädigungsfolgen (zuzüglich 7.7% MWST) zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte und Formelles

1. Mit Eingabe vom 7. Juni 2019 (Datum Poststempel) liess der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren einreichen (act. 1). Die Klagebewilligung der paritätischen Schlichtungsbehörde des Kantons Zürich für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz datiert vom 27. Februar 2019 (act. 3). Damit wurde die Art. 209 Abs. 3 ZPO statuierte Frist von drei Monaten eingehalten.

2. Mit Beschluss vom 20. Juni 2019 wurde der Beklagten Frist zur schriftlichen Stellungnahme zur Klage gesetzt und die Prozessleitung an Präsident lic. iur. E. Kaufmann delegiert (act. 6). Sodann wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 2. Oktober 2019 vorgeladen (act. 8). Mit Eingabe vom 9. September 2019 legitimierte sich RA Dr. iur. Y. _____ als Vertreter der Beklagten und ersuchte um Verschiebung der Hauptverhandlung (act. 10). Mit Präsidialverfügung vom 10. September 2019 wurde das Verschiebungsgesuch abgewiesen (act. 12). Die Beklagte reichte mit Eingabe vom 18. September 2019 ihre Stellungnahme ins Recht (act. 14). Da die Beklagte anlässlich der Hauptverhandlung vom 2. Oktober aus zeitlichen Gründen ihren ersten Parteivortrag nicht vollständig erstatten konnte, setzte der Vorsitzende der Beklagten mit Präsidialverfügung vom 25. Oktober 2019 Frist zur schriftlichen Ergänzung an (act. 24).

3. Nach gewährter Fristerstreckung (act. 26) legte die Beklagte die schriftliche Ergänzung mit Eingabe vom 25. November 2020 ins Recht (act. 28). Der von der Beklagten darin gestellte Antrag betreffend die Beschränkung des Prozessthemas wurde mit Präsidialverfügung vom 5. Dezember 2019 abgewiesen. Sodann wurde ein weiterer Schriftenwechsel angeordnet und dem Kläger Frist zur schriftlichen Stellungnahme angesetzt (act. 31). Nachdem sich der Kläger mit Eingabe vom 21. Januar 2020 fristgerecht hatte vernehmen lassen (act. 34), setzte der Vorsitzende der Beklagten mit Präsidialverfügung vom 21. Februar 2021 ebenfalls Frist zur Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme (Quadruplik) an (act. 37). Mit Eingabe vom 11. Mai 2020 nahm die Beklagte innert erstreckter Frist Stellung (act. 42). Am 11. August 2020 wurde der erneute Antrag der Beklagten auf Beschränkung des Prozessthemas abgewiesen, und es erging der Beweisbeschluss (act. 45). Mit Eingabe vom 14. September 2020 reichte der Kläger eine Stellungnahme ins Recht, in welcher er unter anderem Beweisanträge stellte (act. 51), zu welcher sich die Beklagte innert erstreckter Frist mit Eingabe vom 15. Oktober 2020 äusserte (act. 53; act. 55 und act. 57). Mit Beschluss vom 25. November 2020 wurden die in der Stellungnahme vom 14. September 2020 vom Kläger gestellten Editionsbegehren gutgeheissen und der Beklagten eine Frist zur Einreichung der entsprechenden Unterlagen angesetzt (act. 58). Dieser Aufforderung kam die Beklagte mit Eingabe vom 2. Februar 2021 fristgerecht nach (act. 60).

Sodann lud das Gericht zur zweitägigen Beweisverhandlung vor (act. 63 und act. 64). Am 28. Oktober 2021 wurden der Kläger (act. 89) und C._____ (act. 90) jeweils als Partei sowie D._____ (act. 91), E._____ (act. 92), F._____ (act. 93) und G._____ (act. 94) als Zeugen befragt. Am 10. November 2021 wurden die weiteren Zeugen H._____ (act. 98), I._____ (act. 99), J._____ (act. 100), K._____ (act. 101) und L._____ (act. 102) befragt sowie die Parteibefragung des Klägers fortgesetzt (act. 103). Die Zeugin M._____ konnte infolge einer behördlichen Quarantäneanordnung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie nicht befragt werden (act. 104).

4. Nach den durchgeführten Beweisverhandlungen teilte die Beklagte mit Eingabe vom 23. November 2021 (act. 111) und der Kläger mit Eingabe vom

29. November 2021 (act. 112) nach entsprechender Aufforderung durch den Vorsitzenden (act. 108) schriftlich mit, auf mündliche Schlussvorträge zu verzichten. Mit Präsidialverfügung vom 1. Dezember 2021 setzte der Vorsitzende den Parteien Frist zur Einreichung der schriftlichen Schlussvorträge an (act. 113). Nach einmal gewährter Fristerstreckung liess sich die Beklagte mit Eingabe vom 17. Januar 2022 (act. 119) und der Kläger nach zweimaliger Fristerstreckung mit Eingabe vom 2. Februar 2022 vernehmen (act. 122). Am 3. Februar 2022 setzte der Vorsitzende den Parteien Frist zur Einreichung der zweiten Schlussvorträge an (act. 125). Jeweils nach zweimaliger Fristerstreckung reichte die Beklagte ihren zweiten Schlussvortrag am 11. März 2022 (act. 131) und der Kläger am 28. März 2022 (act. 133) ein. Das Verfahren erweist sich heute als spruchreif.

II. Sachverhalt/Parteivorbringen

1. Rahmensachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten ab dem 1. September 2014 als *Office Manager B._____ Group Lab* mit einem Jahressalär von CHF 85'020.– (13 x CHF 6'540.–) beschäftigt (act. 5/2 Ziff. 1, 3 u. 4). Ab 1. Juli 2016 wurde die Position des Klägers in "Office Manager & B._____ Club Customer Care Support" umbenannt und sein Arbeitspensum auf 83% reduziert, wobei er ein monatliches Salär von CHF 6'572.– erzielte (act. 5/12.1-3 u. act. 15/9). Im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr betrug die Kündigungsfrist zwei Monate (act. 5/2 Ziff. 16). Der direkte Vorgesetzte des Klägers war C._____, *Creative Director B._____ und President N._____* (act. 1 Rz. 7).

Ab dem 28. November 2017 (act. 5/7 u. act. 62/10) bzw. dem 29. November 2017 (act. 5/8) war der Kläger zu 100% arbeitsunfähig. In einem vom 21. März 2018 datierten Bericht attestierte der von der Krankentaggeldversicherung O._____ beauftragte Dr. med. univ. P._____, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie FMH, dem Kläger eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit (act. 5/7; act. 18 Rz. 43). Mit Schreiben vom 23. April 2018 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2018 und stellte den Kläger von seiner Arbeit frei (act. 5/8). Mit Hinweis auf einen Bericht der Krankentaggeldversicherung wurde der Kläger

sodann informiert, dass die Beklagte die Lohnzahlungen ab dem 31. Mai 2018 einstellen werde (act. 5/8).

2. Zusammengefasste Parteivorbringen

2.1. Standpunkt des Klägers

Der Kläger bringt vor, während seiner Anstellung eng mit seinem Vorgesetzten C._____ zusammengearbeitet zu haben, wobei sich dieser dem Kläger gegenüber anders, als gegenüber anderen männlichen Mitarbeitern verhalten habe (act. 1 Rz. 9 f.). Konkret wirft der Kläger C._____ Folgendes vor:

- 1) Ende 2015 und im Sommer 2016 habe C._____ den Kläger von hinten angegangen, ihm an die Schulter/den Oberkörper gegriffen und vorgegeben, ihn zu massieren. Dabei sei C._____ nahe an den Kläger herangetreten und habe ihn über längere Zeit mit den Händen am Körper berührt. Der Kläger habe gesagt, dass er das nicht wolle, und habe versucht, C._____ davon abzuhalten (act. 1 Rz. 16; act. 18 Rz. 35 f.).
- 2) Während des Geburtstagsfestes von H._____ im Juni 2016 habe C._____ diesem Komplimente gemacht, wie jung und gut dieser aussehe. Daraufhin habe sich C._____ an den Kläger gewandt und ihm gesagt "You see this guy is older than you and looks better. Maybe you should do something with your face, like start using creams or so!". C._____ habe den Kläger damit vor allen Anwesenden bloss gestellt, namentlich vor E._____, H._____, K._____ und L._____ (act. 1 Rz. 14; act. 18 Rz. 32).
- 3) Im Weiteren habe C._____ im Frühjahr 2016 in Anwesenheit von L._____ zum Kläger gesagt, er sei physisch schwach (act. 1 Rz. 13; act. 18 Rz. 29).
- 4) Ende 2016 habe C._____ dem Kläger anlässlich einer Begegnung im Büro längere Zeit prüfend angesehen und ihn provokativ gefragt, ob er sich sicher sei, dass er richtig trainiere, da keine positiven Resultate des Trainings ersichtlich seien (act. 18 Rz. 30).

- 5) Im Juni/Juli 2015 und im Januar 2017 habe C._____ den Bauchansatz des Klägers kritisiert, sich darüber lustig gemacht und bemerkt, dass der Bauchansatz des Klägers für einen Mann in dessen Alter nicht normal sei (act. 1 Rz. 13; act. 18 Rz. 33).
- 6) Ferner habe C._____ den Kläger regelmässig in Gesprächen übergangen, ihn nicht ausreden und seinen Standpunkt darlegen lassen. Der Kläger sei durch C._____ oft unterbrochen worden, oder dieser habe Konversationen brüsk abgebrochen. Sodann sei der Kläger mit seinen Anliegen in aller Regel nur dann erfolgreich gewesen, wenn er sie so verpackt habe, dass C._____ habe sagen können, die Idee stamme von ihm selber. C._____ habe sich dabei gegenüber dem Kläger anders verhalten als gegenüber anderem männlichen Mitarbeitern (act. 1 Rz. 10 ff.; act. 18 Rz. 17 ff.).
- 7) Im Jahr 2016 habe C._____ zum Kläger gesagt: "A._____, all I am asking you is to shut up and listen!" (act. 18 Rz. 25).
- 8) Schon von Beginn weg habe C._____ vom Kläger erwartet, dass dieser an jenen Tagen, an welchen auch C._____ im Zürcher Büro anwesend war, vor C._____ im Büro sei. Weisungsgemäss habe der Kläger dann jeweils die Arbeit bereits um 7:30 Uhr aufgenommen und Überstunden geleistet (act. 1 Rz. 9; act. 18 Rz. 13).
- 9) C._____ habe überdies vom Kläger verlangt, dass dieser wie ein privater Sekretär persönliche Dinge erledige, was sehr aufwändig gewesen sei und dem Kläger weniger Zeit für seine eigentliche Arbeit gelassen habe. Daraufhin habe ihm C._____ vorgeworfen, seine Arbeitszeit nicht unter Kontrolle zu haben (act. 18 Rz. 27).
- 10) C._____ habe auch den Namen des Klägers in einer demütigenden Art und Weise durch die Büroräumlichkeiten gerufen, wenn er ihn habe sprechen wollen. Andere Mitarbeitende habe er dagegen aufgesucht. Die Arbeitskollegen H._____ und L._____ hätten sich darüber lustig gemacht und C._____ imitiert, was der Kläger als demütigend empfunden habe (act. 18 Rz. 20).

- 11) Im Januar 2015 habe C._____ dem Kläger eine Uhr der Marke Q._____ im Wert von mehreren tausend Franken zur Aufbewahrung übergeben, welche der Kläger in einer abschliessbaren Schublade versorgt habe. Als C._____ nach der Uhr verlangt habe, habe der Kläger diese nicht mehr finden können. Er habe dies C._____ mitgeteilt, woraufhin dieser vergnügt erklärt habe, dass er die Uhr selber aus der Schublade geholt habe. C._____ habe sich auf Kosten des Klägers einen Spass gemacht, der nicht angemessen gewesen sei (act. 18 Rz. 21).
- 12) Im Herbst 2014 habe C._____ dem Kläger anlässlich eines Meetings erklärt: "Some people are meant to shine on stage and be seen, while other people have their place backstage, I expect you to be great but not on the stage!". Damit habe C._____ dem Kläger erklärt, wie wenig er von ihm halte (act. 18 Rz. 22).
- 13) An der Weihnachtsfeier im Dezember 2014 sei u.a. eine frühere Assistentin von C._____, R._____, anwesend gewesen. Eine von C._____ erteilte Anweisung im Zusammenhang mit einem Gewinnspiel habe der Kläger nicht auf Anhieb verstanden, woraufhin C._____ zu ihm gesagt habe: "If R._____ understood it, it shouldn't be too hard for you to understand. There is nothing complicated!". Damit habe C._____ den Kläger vor allen Mitarbeitern und deren Partnern bloss gestellt (act. 18 Rz. 23).
- 14) Als der Kläger K._____ erzählt habe, dass er ebenfalls Tennis spiele, habe C._____ gesagt: "You are not playing in the same league" (act. 18 Rz. 31).
- 15) Im Herbst 2016 seien von C._____ während eines Anlasses vor versammeltem Publikum drei Lose gezogen worden. Als C._____ realisiert habe, dass unter den Gewinnern auch der Lebenspartner des Klägers, G._____, war, habe er den Gewinn annulliert. Er habe dann verkündet, die Auslosung fortzusetzen, bis ein Los auf eine Frau falle, was in der Folge auch umgesetzt worden sei. Als der Lebenspartner des Klägers die Annullation des Gewinns als illegal bezeichnet habe, habe C._____ zu ihm gesagt: "It might be ille-

gal, but just don't forget I am employing your boyfriend". Damit habe C._____ die Machtverhältnisse klar gestellt (act. 18 Rz. 34).

16) Schliesslich zeige auch ein Vorfall im Dezember 2017 im Zusammenhang mit einem Weihnachtsanlass des B._____ Clubs in S._____ [Stadt in Russland] exemplarisch, dass sich C._____ immer unfreundlicher gebärdete und gegen den Kläger agiert habe. Bereits im Frühjahr 2017 sei mit der Präsidentin des B._____ Clubs, T._____, vereinbart worden, dass der Kläger als Mitarbeiter teilnehmen müsse. Auch sein Lebenspartner hätte als Mitglied des B._____ Club dabei sein sollen. Am 29. September 2017 habe der Kläger von T._____ eine überraschende E-Mail erhalten, worin sie ihm erklärt habe, dass das Budget von drei auf vier Mitarbeitende gekürzt worden sei und der Kläger deshalb nicht teilnehmen könne. Der Kläger habe in Erfahrung bringen müssen, dass die Beklagte im Intranet zwei Personen für den Anlass in S._____ gesucht habe, und zwei ausgewählt habe, welche gar nicht für den B._____ Club tätig gewesen seien. Der Kläger sei bewusst und unter Vorschubung von falschen Gründen eingeladen worden. J._____ vom B._____ Club habe ihm dies bestätigt und erklärt, er sei auf Verlangen von C._____ eingeladen worden. Das Ganze dokumentiere, wie C._____ den Kläger auf heimtückische und unehrliche Art schikaniert habe (act. 18 Rz. 38).

Aus Sicht des Klägers sei das Verhalten von C._____ immer schlimmer geworden, weshalb sich der Kläger im Sommer 2017 an F._____, Head of HR, gewandt habe (act. 1 Rz. 17 f.). Da aber nichts geschehen sei, habe er sie am 19. Oktober 2017 erneut per E-Email kontaktiert (act. 1 Rz. 18). Am 21. November 2017 und am 24. November 2017 hätten zwei Besprechungen zwischen F._____ und dem Kläger stattgefunden, wobei bei Letzterem auch C._____ anwesend gewesen sei (act. 1 Rz. 19). F._____ habe keinerlei Anstalten unternommen, die Probleme, welche der Kläger wegen des Fehlverhaltens von C._____ gehabt habe, anzugehen (act. 1 Rz. 20). Der Kläger habe sich ohnmächtig gefühlt und seine Gesundheit habe zunehmend gelitten (act. 1 Rz. 21). Die Beklagte habe es unterlassen, Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu ergrei-

fen. Sie habe den Kläger nicht beschützt und das Arbeitsverhältnis in missbräuchlicher Weise gekündigt, wofür er zu entschädigen sei (act. 1 Rz. 28 f.).

Mit Schreiben vom 1. Juni 2018 teilte die Beklagte dem Kläger sodann mit, dass die Krankentaggeldversicherung ihre Leistungen per 31. Mai 2018 eingestellt habe und der Kläger keinen Anspruch auf weitere Lohnzahlungen habe. Unter gewissen Bedingungen würde ihm aber ein weiterer Monatslohn (für Juni 2018) ausbezahlt. Der Kläger bringt vor, dieses Angebot abgelehnt zu haben, folglich sei ihm für den Monat Juni 2018 kein Lohn ausgerichtet worden, obwohl ihm dieser zustehe (act. 1 Rz. 23, 25, 29 u. act. 5/10).

Schliesslich habe die Beklagte dem Kläger erst am 14. Januar 2019 ein Arbeitszeugnis zugestellt. Sie habe das Arbeitszeugnis trotz Nachfragen lange zurück gehalten, da sie die Ausstellung von den strittigen finanziellen Belangen habe abhängig machen wollen. Der Zeugnistext entspreche indessen nicht den gesetzlichen Vorgaben (act. 1 Rz. 26; act. 5/13; act. 18 Rz. 48).

2.2. Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte ist der Ansicht, der Kläger nehme die offene, persönliche, gar herzliche Unternehmenskultur zum Anlass, rechtliche Ansprüche zu kreieren. Der Kläger missbrauche die direkte und persönliche Art von C. _____ sowie seine Stellung als Geschäftsleitungsmitglied, um nach der Kündigung mit völlig neuen Vorwürfen noch zusätzliche Gelder aus der Beklagten heraus zu pressen (act. 14 Rz. 15). Zum Schutz der Arbeitnehmenden vor sexueller Belästigung habe die Beklagte zahlreiche Massnahmen getroffen. So seien Verhaltensrichtlinien entworfen und zwei Vertrauenspersonen ernannt worden, was allen Mitarbeitenden bekannt gewesen sei (act. 14 Rz. 26 f.). Der Kläger habe sich aber nicht an diese Vertrauenspersonen gewandt und auch gegenüber F. _____ keinen Hinweis darauf gegeben, dass er sexuell belästigt oder wegen seines Geschlechts diskriminiert worden sei (act. 14 Rz. 26; act. 15/10-12). Aus den Beschwerden des Klägers könne einzig – bei einer sehr weiten Betrachtung – ein mögliches Mobbing durch seinen Vorgesetzten abgeleitet werden (act. 14 Rz. 28).

Betreffend die vom Kläger als missbräuchlich ins Feld geführte Kündigung führt die Beklagte an, die Anstellung des Klägers habe sich mit der Zeit als Fehlbesetzung erwiesen. So sei er nicht mehr gewillt oder nicht mehr fähig gewesen, die an ihn gestellten Anforderungen zu erfüllen bzw. habe seine privaten Befindlichkeiten über ein professionelles Verhalten gestellt (act. 14 Rz. 32). In verschiedenen Gesprächen mit dem Kläger habe die Beklagte versucht, diese Punkte zu adressieren. Beim Kläger sei sie jedoch auf taube Ohren gestossen (act. 14 Rz. 33). Bei den vom Kläger an den Tag gelegten Verhaltensweisen handle es sich um schwere Verletzungen der Arbeitnehmerpflichten, welche eine Kündigung zu rechtfertigen vermögen würden (act. 14 Rz. 36).

Die Beklagte stellt sich sodann auf den Standpunkt, der Kläger habe keinen Anspruch auf ewig dauernde Lohnzahlungen (act. 14 Rz. 55).

Schliesslich hält sie fest, das Arbeitszeugnis sei so wohlwollend formuliert wie möglich, ohne dass der Wahrheitsgehalt verloren gehe (act. 14 Rz. 56; act. 28 Rz. 132). Im Übrigen habe der Kläger bis zum Schlichtungsbegehren nie um ein Arbeitszeugnis gebeten. Als diese Forderung aufgekommen sei, habe die Beklagte umgehend ein Arbeitszeugnis ausgestellt. Die Ausstellung eines solchen sei denn auch nie von anderweitigen Belangen abhängig gemacht worden (act. 14 Rz. 56).

Auf die weitere Sachdarstellung der Parteien ist im Einzelnen, soweit entscheidrelevant, in den nachstehenden Erwägungen einzugehen.

III. Sachliche Zuständigkeit

1. Parteivorbringen

1.1. In ihrem schriftlichen Schlussvortrag stellt die Beklagte erneut den Antrag, auf die vorliegende Klage sei nicht einzutreten (act. 119 S. 2). Zur Begründung führt die Beklagte an, sie habe von Anfang an darauf hingewiesen, dass der Vortrag des Klägers fadenscheinig und inkohärent sei. Das angerufene Gericht habe dies gemäss Präsidialverfügung vom 5. Dezember 2019 als "(noch) nicht" erstellt erachtet, was sich nun mit der Beweisabnahme geändert habe. Die Zeugenein-

vernahmen und Parteibefragungen hätten nämlich eindeutig gezeigt, dass der klägerische Vortrag tatsächlich fadenscheinig und inkohärent sei. Weder sexuelle Belästigungen noch Diskriminierungen seien ansatzweise erstellt worden. Das Gleichstellungsgesetz sei somit nicht anwendbar. Der Kläger habe bewusst das falsche Verfahren gewählt, um von den verfahrensrechtlichen Vorteilen profitieren zu können (act. 119 Rz. 80 f.).

Der Kläger habe keine einzige Diskriminierung, geschweige denn eine Diskriminierung in "Bezug auf die Geschlechtszugehörigkeit", zeigen können. Er sei so- dann im Vergleich zu den anderen Mitarbeitern in keiner Art und Weise benachteiligt worden. Auch ein belästigendes Verhalten sexueller Natur oder irgendetwas anderes aufgrund seiner Geschlechtszugehörigkeit, das die klägerische Würde am Arbeitsplatz beeinträchtigt hätte, habe nicht festgestellt werden können. Vor diesem Hintergrund sei auf die Klage gesamthaft nicht einzutreten (act. 119 Rz. 82 f.).

1.2. Der Kläger äussert sich in seinen zwei schriftlichen Schlussvorträgen nicht dazu (act. 122 u. act. 133).

2. Rechtliche Grundlagen

2.1. Gemäss § 20 Abs. 1 lit. a GOG entscheidet das Arbeitsgericht erstinstanzlich Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Der Präsident des Arbeitsgerichts entscheidet als Einzelgericht Streitigkeiten gemäss § 20 GOG bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.–. Er ist berechtigt, die Streitigkeit dem Kollegialgericht zu unterbreiten (§ 25 GOG). Für Streitigkeiten aus dem Gleichstellungsgesetz gilt ohne Rücksicht auf den Streitwert das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO).

2.2. Vom Kläger behauptete Tatsachen, die sowohl für die sachliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts als auch die Begründetheit der Klage erheblich sind (sog. doppelrelevante Tatsachen), sind für die Beurteilung der Zuständigkeit als wahr zu unterstellen. Sie werden erst im Moment der materiellen Prüfung des eingeklagten Anspruchs untersucht; diesbezügliche Einwände der Gegenpartei

sind im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung deshalb unbeachtlich. Eine Ausnahme besteht dann, wenn der vorgebrachte Tatsachenvortrag des Klägers offensichtlich fadenscheinig und inkohärent erscheint und von der Gegenseite unmittelbar und eindeutig widerlegt werden kann (BGE 137 III 32 E. 2.3; JAR 2018, S. 715; OGer ZH, LA180032 vom 17. Oktober 2019, E. 4.1.3.2). Das Gericht ist bei der Prüfung nicht an die klägerische Rechtsauffassung (bzw. die übereinstimmende Rechtsauffassung der Parteien) zur Qualifikation des Anspruchs gebunden. Es hat vielmehr eine eigene rechtliche Prüfung vorzunehmen (Art. 57 ZPO; BGer 4A_305/2017 vom 18. Januar 2018, E. 4.1). Wird die Zuständigkeit vom Gericht aufgrund doppelrelevanter Tatsachen bejaht, zeigt sich aber im Beweisverfahren, dass die Zuständigkeit nicht gegeben ist (bspw. wegen Fehlen eines Arbeitsvertrages), hat das Gericht einen Sachentscheid zu fällen und die Klage abzuweisen (SJZ 117/2021, S. 86 m.H.a. BGer 4A_484/2018 vom 10. Dezember 2019, E. 5.2. f.).

3. Beurteilung

3.1. Vorliegend fordert der Kläger eine Entschädigung nach dem Gleichstellungsgesetz im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie seinen Lohn für den Monat Juni 2018 und ein geändertes Arbeitszeugnis gemäss den Vorschriften des Obligationenrechts. Unbestrittenermassen handelt es sich dabei um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wobei auch von keiner Partei bestritten wird, dass zwischen den Parteien für einen gewissen Zeitraum ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Bereits während der Hauptverhandlung vom 2. Oktober 2019 wurde der prozessuale Antrag der Beklagten, das Verfahren sei auf die Frage der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts sowie der sexuellen Belästigung zu beschränken, abgewiesen (Prot. S. 16 f.). Im Rahmen ihrer ergänzten Stellungnahme vom 25. November 2019 beantragte die Beklagte in prozessualer Hinsicht erneut, es sei das Verfahren einstweilen auf die Frage zu beschränken, ob eine sexuelle Belästigung vorlag, und es sei ausschliesslich bezüglich dieser Frage Beweis abzunehmen und bezüglich dieser Frage ein anfechtbarer Zwischen- bzw. Endentscheid zu fällen (act. 28 S. 2). In der darauffolgenden Präsidialverfügung vom

5. Dezember 2019 wurde der Antrag wiederum abgewiesen (act. 31 S. 9 Ziff. 1). In der Begründung wurde festgehalten, der klägerische Tatsachenvortrag erscheine auf Anhieb weder fadenscheinig noch inkohärent. Es treffe zwar zu, dass nur ganz wenige Vorwürfe des Klägers sich auf eine sexuelle Belästigung bezögen und diese noch nicht bewiesen seien. Völlig abwegig seien die Tatsachenbehauptungen des Klägers aber nicht. Auch seien sie durch von der Beklagten eingereichte Dokumente keineswegs eindeutig widerlegt worden (act. 31 Ziff. 3.1.). in der selben Verfügung wurde unter anderem auch ausführlich auf die Zuständigkeit des Kollegialgerichts und die Anwendbarkeit der Vorschriften des vereinfachten Verfahrens eingegangen. Darauf kann zur Vermeidung von Wiederholungen im Detail verwiesen werden (act. 31 Rz. 3.2.1. ff.). Mit Beschluss vom 11. August 2020 wurde der von der Beklagten erneuerte prozessuale Antrag auf Beschränkung des Prozessthemas abermals abgewiesen (act. 45 S. 9). Unter Berücksichtigung der im Zuge des Verfahrens neu eingegangenen Rechtsschrift hielt das Gericht unter Verweis auf die Präsidialverfügung vom 5. Dezember 2019 an seiner Einschätzung fest, wonach der klägerische Tatsachenvortrag weder fadenscheinig noch inkohärent erscheine. Sodann sei nach wie vor davon auszugehen, die Frage des "richtigen Verfahrens" werde nicht im Stadium des Eintretens, sondern erst bei der materiellen Prüfung beantwortet. Es dränge sich deshalb auch keine Einschränkung des Prozessthemas auf die Frage des Vorliegens einer sexuellen Belästigung auf (act. 45 S. 3 f.).

3.2. Weder das abgeschlossene Beweisverfahren noch die in den beklagtischen Schlussvorträgen enthaltenen Argumente vermögen an dieser Einschätzung etwas zu ändern. Die Vorbringen des Klägers, insbesondere betreffend die sexuelle Belästigung, erwecken auf Anhieb weder den Anschein von Inkohärenz noch Fadenscheinigkeit. Sie sind bei der Prüfung der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts folglich als wahr anzunehmen.

Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts als Kollegialgericht ist ohne Weiteres gegeben, und zwar sowohl für Forderungen nach Gleichstellungsgesetz als auch für übrige arbeitsrechtliche Forderungen, handelt es sich dabei doch um Streitigkei-

ten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberschaft (§ 20 Abs. 1 lit. a GOG). Auf die Klage ist einzutreten.

IV. Lohn für den Monat Juni 2018 (Rechtsbegehren 1)

1. Parteivorbringen

1.1. Standpunkt des Klägers

Der Kläger lässt ausführen, von der Beklagten seien im Juni 2018 zwar noch offenen Überstunden und der 13. Monatslohn pro rata (5 x CHF 547.67) abgerechnet worden. Der Lohn für den Monat Juni 2018 sei ihm aber nie ausbezahlt worden (act. 1 Rz. 25). Zuletzt habe sein Monatsgehalt bei einem Pensum von 83% CHF 6'572.– brutto betragen (act. 1 Rz. 25; act. 5/12 1-4).

Mit Schreiben vom 7. Mai 2018 habe der Kläger die Beklagte darauf hingewiesen, dass diese – entgegen den Ausführungen im Kündigungsschreiben vom 23. April 2018 – bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 2018 ihm gegenüber lohnpflichtig sei. Der Kläger habe sich dabei auf die Ergebnisse der Untersuchung der O._____ Versicherung gestützt, wonach seine Gesundheit die Rückkehr an seinen angestammten Arbeitsplatz nicht zulasse. Im Bericht des Vertrauensarztes sei klar erwähnt, dass seine Krankheit auf die Aktivitäten und seine Position bei der Beklagten zurückzuführen und er deshalb nach wie vor arbeitsunfähig sei (act. 5/8-9).

Hierauf habe die Beklagte mit Schreiben vom 1. Juni 2018 geantwortet, dass er gemäss Attest der Versicherung ausserhalb des Unternehmens wieder arbeitsfähig sei, weshalb die Krankentaggeldversicherung keine Taggelder mehr leiste. Gestützt auf Art. 22.3.1. GAV stehe dem Kläger kein Lohnfortzahlungsanspruch mehr zu. Eine Lohnzahlung an den Kläger für den Monat Juni 2018 komme für die Beklagte daher nur in Frage, wenn der Kläger anerkenne, dass er keinerlei Ansprüche gegenüber der Beklagten mehr habe. Auf dieses Angebot sei er aber nicht eingegangen (act. 1 Rz. 23; act. 5/10). Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, die Beklagte habe nicht nur seine Arbeitsunfähigkeit zu verantworten, sondern ihn unabhängig von seiner Arbeitsfähigkeit anlässlich der Kündigung freige-

stellt (act. 1 Rz. 27). Aus diesen beiden Gründen könne die Beklagte sich auch nicht auf die Bestimmung des GAV berufen, wonach im Krankheitsfall nur während drei Monaten eine Lohnfortzahlungspflicht bestehe (act. 13 Rz. 68).

Der Kläger fordert deshalb für den Monat Juni 2018 von der Beklagten CHF 6'572.– brutto zzgl. 13. Monatslohn pro rata für einen Monat in der Höhe von CHF 547.67 brutto zzgl. Zins von 5% seit dem 1. Juli 2018 (act. 1 Rz. 29).

1.2. Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte ist der Ansicht, der Kläger habe keinen Anspruch auf ewig dauernde Lohnzahlungen (act. 14 Rz. 55). Mit Schreiben vom 23. April 2018 habe die Beklagte dem Kläger mitgeteilt, dass die durch die O._____ Versicherung AG vorgenommene Untersuchung ergeben habe, dass der Kläger ab dem 21. März 2018 wieder in seiner ursprünglichen Funktion arbeitsfähig sei ("[...] confirming that you are fit for work in your original activity from 21 March 2018 [...]” act. 5/8). Er werde noch bis am 31. Mai 2018 Lohnzahlungen erhalten (act. 5/8).

Vorliegend sei der Gesamtarbeitsvertrag der schweizerischen Uhren- und Mikro-technikindustrie anwendbar, welcher eine Lohnfortzahlungspflicht von drei Monaten vorsehe. Alternativ könne der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, welche eine gleichwertige Regelung vorsehe. Dies habe die Beklagte getan. Bei Abschluss einer freiwilligen Taggeldversicherung sei der Arbeitgeber von der Lohnfortzahlungspflicht befreit, wenn die versicherte Leistung im Vergleich zu den gesetzlichen Minimalleistungen gemäss Art. 324a OR mindestens gleichwertig sei. Dies gelte auch, wenn die Krankentaggeldversicherung die Leistungen trotz Arbeitsunfähigkeit in der angestammten Tätigkeit einstelle. Bei Ausbleiben der Versicherungsleistungen ohne Verschulden der Arbeitgeberin, beispielsweise weil der Versicherer zu Unrecht die erforderliche Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bestreite, würden die gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers nicht wieder aufleben. Vertrete der Kläger die Ansicht, das Taggeld sei zu Unrecht eingestellt worden, hätte er sich an die Versicherung wenden müssen. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, sie selber könne diesbezüglich nicht

belangt werden. Die Beklagte bestreitet im Weiteren, für die Arbeitsunfähigkeit des Klägers verantwortlich zu sein. (act. 14 Rz. 55; act. 21 Rz. 67; Prot. S. 29).

Entgegen der Ansicht des Klägers sei auch nicht infolge Freistellung wieder eine Lohnfortzahlungspflicht aufgelebt. Die Freistellung sei nie zum Tragen gekommen, da der Kläger bis zum 30. Juni 2018 arbeitsunfähig geblieben sei. Da er seine Arbeitsleistung infolge Arbeitsunfähigkeit gar nicht erbringen können, habe er auch nicht freigestellt werden können. Zusammengefasst sei deshalb für den Monat Juni 2018 kein Lohn geschuldet. Wenn überhaupt, hätte sich der Kläger an die Krankentaggeldversicherung wenden müssen (act. 119 S. 25 f.).

2. Rechtliche Grundlagen

2.1. Sind Arbeitnehmende aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie beispielsweise Krankheit, unverschuldet an ihrer Arbeitsleistung verhindert und hat das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert, hat ihnen der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenen Lohn zu entrichten (Art. 324a Abs. 1 OR). Der Lohn soll gleich sein, wie wenn der Arbeitnehmer gearbeitet hätte (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, 2012, Art. 324a/b OR N 9). Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, sofern sie für die Arbeitnehmenden mindestens gleichwertig ist (Art. 324a Abs. 3 OR). Dies gilt auch bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit, die oft im Zusammenhang mit Konflikten am Arbeitsplatz auftritt (BSK OR I - PORTMANN/RUDOLPH, N 21 zu Art. 324a OR).

Der Begriff Arbeitsverhinderung ist funktionsbezogen auszulegen, das heisst es ist danach zu fragen, ob der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten erfüllen kann oder nicht. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht daher grundsätzlich auch bei einer bloss arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit, bei welcher der Arbeitnehmer lediglich in seiner konkreten Position bei der Arbeitgeberin an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist, aber ansonsten arbeitsfähig wäre und auch in seiner privaten Lebensgestaltung nicht eingeschränkt ist. Dieser Grundsatz ist dahingehend einzuschränken, dass die Arbeitgeberin

dem Arbeitnehmer andere zumutbare Arbeiten zuweisen kann, sofern dies der Genesung des Arbeitnehmers nicht im Wege steht (VON ZEDTZWITZ/KELLER, in: Etter/Facincani/Sutter [Hrsg.], SHK Arbeitsvertrag, Bern 2021, N 5 zu Art. 324a OR; vgl. auch BSK OR I - PORTMANN/RUDOLPH, N 21 zu Art. 324a OR). Auch STREIFF/VON KAENEL vertreten die Auffassung, dem Arbeitnehmer könne bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit eine andere als die vertraglich vereinbarte Arbeit oder ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen werden. Dies insbesondere wenn der Arbeitgeber sich im Arbeitsvertrag die entsprechende Ermächtigung hat einräumen lassen. Seine Schranken findet das Weisungsrecht des Arbeitgebers in den vertraglichen Abmachungen (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit - Eine rechtliche Auslegeordnung zu einem um sich greifenden Phänomen, SJZ 106/2010, S. 362).

2.2. Unter Freistellung wird die freiwillige Entbindung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht durch den Arbeitgeber verstanden, ohne dass der Lohnanspruch dahinfällt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 OR N 13). Bei der Freistellung handelt es sich um einen Fall von Arbeitgeberverzug gemäss Art. 324 OR (BLESİ, in: Portmann/von Kaenel [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, Die Freistellung, Zürich 2018, N 7.3). Während der Freistellung hat der Arbeitnehmer – vorbehältlich der Anrechnungspflicht von Dritteinkommen – Anspruch auf den vollen Lohn, d.h. er ist so zu stellen, wie wenn er arbeiten würde (BLESİ, Die Freistellung des Arbeitnehmers, 2. Auflage 2010, N 278). Die Beweislast für die Freistellung liegt beim Arbeitnehmer (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324 OR N 13).

Bis heute nicht entschieden ist die Frage, nach welchem Lohnregime sich die Lohnzahlung bestimmt, wenn der freigestellte Arbeitnehmer während laufender Freistellung z.B. wegen einer Krankheit an der Arbeit verhindert ist. Ist in diesem Fall der Freistellungslohn geschuldet oder kommt die Lohnfortzahlungsregelung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung nach Art. 324a OR zur Anwendung? In letzterem Fall könnte dies vor allem bei kurzer Anstellungsdauer oder langer Arbeitsverhinderung dazu führen, dass der Lohnfortzahlungsanspruch nach Art. 324a OR (oder einer Ersatzlösung nach Art. 324a Abs. 4 OR) während nach

wie vor laufender Freistellung ausgeschöpft ist und der freigestellte Arbeitnehmer erst wieder Lohn erhält, wenn er gesund wird bzw. ein Dienstjahreswechsel mit neuem Lohnfortzahlungskredit nach Art. 324a OR stattfindet. Nach der Meinung von STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH ist bei Freistellung der Freistellungslohn in jedem Fall geschuldet. Dies unabhängig von allfälligen Arbeitsverhinderungstatbeständen oder ausgeschöpfter Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR. Denn wenn der Arbeitnehmer definitiv freigestellt wird, trifft ihn keine Arbeitspflicht mehr und er kann in der Folge auch nicht mehr im Sinne von Art. 324a Abs. 1 OR an der Arbeit verhindert sein. Die Grundlage für die Anwendung der Bestimmung ist somit entfallen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 324a/b OR N 5 S. 407).

Anderer Meinung ist BLESİ, der ausführt die Lohnfortzahlung richte sich während der Freistellung bei arbeitsfähigen Mitarbeitenden nach Art. 324 Abs. 1 OR und bei arbeitsunfähigen Mitarbeitenden nach Art. 324a OR. Denn der Annahmeverzug des Arbeitgebers (Gläubigerverzug) setze voraus, dass der Arbeitnehmer (Schuldner) arbeits- bzw. leistungsfähig sei. Im Falle einer Krankheit sei demnach nicht der Freistellungs-, sondern bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen, Krankheitslohn geschuldet (BLESİ, Die Freistellung des Arbeitnehmers, Ein Handbuch für die Praxis, 2. Aufl., Zürich 2010, Rz. 324 m.H.a. BGer 4C.41/1990 vom 2. Oktober 1990 sowie BGer 4C.259/2003 vom 2. April 2004, E. 2.2).

3. Würdigung

3.1. Zur Erinnerung sei vorab noch einmal kurz der relevante Sachverhalt dargelegt. Der Kläger war vom 28. November 2017 bzw. 29. November 2017 an krankheitshalber arbeitsunfähig (act. 5/7-8 u. act. 62/10) und kehrte bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 2018 nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurück (act. 14 Rz. 55; act. 21 Rz. 67; Prot. S. 29).

Mit Datum 21. März 2018 verfasste Dr. med. univ. P._____ als Vertrauensarzt zuhanden der Krankentaggeldversicherung O._____ eine psychiatrische Kurzbeurteilung des Klägers, welche dem Gericht auszugsweise vorliegt. Der Vertrauens-

arzt hielt darin fest, beim Kläger verhindere "ein arbeitsplatzbezogener psychischer Gesundheitsschaden seit dem 28.11.2017 die volle Ausschöpfung der funktionellen Leistungsfähigkeit für beruflich zu verwertende Tätigkeiten" (act. 5/7 S. 1). Weiter kam der Vertrauensarzt zum Schluss, es handle sich in erster Linie um eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, welche für den bisherigen Arbeitsplatz zu bestätigen sei. Für eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder auch beim bisherigen Arbeitgeber an einem anderen Arbeitsplatz bestünden jedoch keine besonderen Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit mehr (act. 5/7 Ziff. 5).

3.2. Obwohl der Kläger dem Bericht des Vertrauensarztes zufolge an einem anderen als seinem ursprünglichen Arbeitsplatz wieder arbeitsfähig gewesen wäre, wurde er von der Beklagten nicht zur Arbeit aufgeboten. Die Beklagte entschloss sich vielmehr mit Schreiben vom 23. April 2018 – rund einen Monat nach Bekanntwerden der Arbeitsfähigkeit des Klägers an einem anderen Arbeitsplatz beim selben Arbeitgeber – das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich aufzulösen und den Kläger für die Dauer der Kündigungsfrist freizustellen. Mit dem Satz: "From today, you are liberated from your obligation to work so that you are able to focus on the search for a new Job. [...]" entband die Beklagte den Kläger von jeglicher Pflicht zur Arbeitsleistung (act. 5/8 S. 1). Der Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a Abs. 1 OR wurde damit durch die Freistellung abgelöst.

Darauf, dass sich die Beklagte bewusst für den Verzicht auf die weitere Arbeitsleistung des Klägers entschieden hat, deutet auch die E-Mail-Konversation zwischen U._____ und F._____ vom 15. bzw. 17. November 2017 hin. U._____ schlägt darin bereits explizit vor, im Falle einer Kündigung den Kläger zwecks Vermeidung weiterer Konflikte freizustellen (act. 62/18). Wie unter der vorangehenden Ziffer IV.2.2. dargelegt, verzichtet der Arbeitgeber bei einer Freistellung auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, die Pflicht zur Lohnzahlung besteht aber weiterhin. Angesichts der Grösse der Beklagten sowie der vom Kläger ausgeübten Funktion als "Office Manager B._____ Group Lab" (act. 5/2 Ziff. 1.) und später "Office Manager & B._____ Club Costumer Care Support" (act. 15/9) wäre

es ihr möglich gewesen, dem Kläger bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses einen anderen, ihm zumutbaren Arbeitsplatz zuzuweisen. Dem Argument der Beklagten, es handle sich beim The B._____ Group Lab nur um ein kleines Unternehmen, in welchem keine andere Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger bestanden habe, kann nicht gefolgt werden (act. 14 Rz. 37; act. 15/16). The B._____ Group Lab war als hundertprozentige Tochtergesellschaft eng mit dem Mutterhaus verbunden (act. 14 Rz. 8). Dies erhellt auch daraus, dass die Vertrauenspersonen sowie die Personalverantwortliche F._____ und der ebenfalls involvierte U._____ – jedenfalls gemäss Organigramm – ebenfalls nicht bei The B._____ Group Lab angestellt waren (act.15/16; vgl. auch Einvernahme von F._____, act. 93 S. 2, und Vollmacht an U._____, act. 17/1). Zudem wurde The B._____ Group Lab direkt vom Creative Director und Geschäftsleitungsmitglied der B._____ Gruppe, C._____, geführt (act. 14 Rz. 9).

Es ist in diesem Zusammenhang auch auf den mit dem Kläger geschlossenen Arbeitsvertrag hinzuweisen, demzufolge die Beklagte sich sogar das Recht hat einräumen lassen, dem Kläger im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten weitere Aufgaben übertragen zu können, für die er aufgrund seiner Ausbildung oder Erfahrung qualifiziert ist (act. 5/2 Ziff. 2). Die Beklagte behielt sich ausserdem das Recht vor, den Kläger an anderen Standorten in der Schweiz oder im Ausland einzusetzen (act. 5/2 Ziff. 3). Es stand der Beklagten somit frei, die Arbeitskraft des Klägers anderweitig einzusetzen, oder aber darauf zu verzichten.

Selbst wenn aber davon ausgegangen würde, dass der Kläger von der Beklagten nicht an einem anderem Arbeitsplatz hätte eingesetzt werden können, wäre sein Lohnanspruch für den Monat Juni 2018 zu bejahen. Der Kläger wurde mit dem Kündigungsschreiben vom 23. April 2018, gut einen Monat nach dem vertrauensärztlichen Bericht, klar und deutlich freigestellt. Damit wurde er von seiner Arbeitspflicht befreit und konnte auch gar nicht mehr in Sinne von Art. 324a OR an der Arbeit verhindert sein. Fehl gehen demnach die Einwände der Beklagten, wonach die im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit abgelaufen und ihre Pflichten auch nicht wieder aufleben würden, nachdem die Krankentaggeldversicherung ihre Leistungen eingestellt habe. Für den Monat

Juni 2018 ist dem Kläger nämlich kein Krankenlohn, sondern Freistellungslohn geschuldet.

3.3. Die Beklagte schuldet dem Kläger folglich den Monatslohn von CHF 6'572.– (act. 12/1-3) sowie CHF 547.67 anteilmässiger 13. Monatslohn.

Der Kläger fordert Verzugszins von 5% ab dem 1. Juli 2018, also nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses (act. 34 Rz. 111). Dies wurde von der Beklagten nicht bestritten.

Ist der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug, so schuldet er 5% Verzugszins (Art. 104 Abs. 1 OR). Grundsätzlich gilt, dass der Schuldner durch Mahnung einer fälligen Verbindlichkeit in Verzug gesetzt wird (Art. 102 Abs. 1 OR). Ergibt sich ein bestimmter Verfalltag infolge einer vorbehaltenen oder gehörig vorgenommenen Kündigung, kommt der Schuldner laut Art. 102 Abs. 2 OR bereits mit Ablauf dieses Tages in Verzug. Ein solcher Verfalltag wird von Lehre und Rechtsprechung mehrheitlich im Fall einer Kündigung des Arbeitsverhältnisse am letzten Tag der Kündigungsfrist angenommen (vgl. BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 339 N 1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 339 OR N 2).

Gesamthaft schuldet die Beklagte dem Kläger demnach CHF 7'119.65 brutto bzw. (abzüglich 6.225% AHV/IV/EO/ALV) CHF 6'676.45 netto zuzüglich Verzugszins zu 5% ab 1. Juli 2018.

V. Diskriminierende / missbräuchliche Kündigung (Rechtsbegehren 2)

1. Parteivorbringen

1.1. Standpunkt des Klägers

Im Sommer 2017 habe er sich anlässlich eines Treffens in V._____ an F._____ gewandt, ihr die Sachlage im Detail geschildert und um Hilfe ersucht. Namentlich habe er dabei die sexuellen Belästigungen und die negativen Bemerkungen von C._____ gegen ihn als Person, gegen sein Äusseres und seinen Körper erwähnt.

Die von F._____ erstellte Notiz habe er nie gesehen und bestreite deren inhaltliche Richtigkeit. Nachdem lange nichts geschehen sei, habe er sich am 19. Oktober 2017 mit Bezug auf die Besprechung im Sommer per E-Mail an F._____ gewandt und darin stichwortartig das beanstandete Verhalten von C._____ aufgelistet und erneut um Hilfe ersucht (act. 1 Rz. 18; act. 18 Rz. 39, 55).

Am 21. November 2017 und am 24. November 2017 hätten zwei weitere Besprechungen zwischen dem Kläger und F._____ stattgefunden, wobei bei letzterer auch C._____ anwesend gewesen sei. Die Kernvorwürfe des Klägers, wonach C._____ ihn sexuell belästige und seine Integrität verletze, seien aber nicht angesprochen worden. Vielmehr sei die Schuld auf den Kläger abgeschoben worden (act. 1 Rz. 19; act. 18 Rz. 41). Während der Besprechung vom 21. November 2017 habe er auf das sichtbar diskriminierende Verhalten von C._____ hingewiesen und auch die sexuelle Belästigung erwähnt, soweit F._____ ihn überhaupt darauf habe eingehen lassen. Auch die mit E-Mail vom 29. Oktober 2017 schriftlich erhobenen Vorwürfe seien von der Beklagten nicht ernst genommen worden. So habe F._____ keinerlei Anstalten gemacht, die Probleme zu lösen. Als der Kläger mündlich nachgefragt habe, sei ihm von F._____ erklärt worden, die E-Mail sei ihr untergegangen. Betreffend die Vorwürfe habe sie lapidar festgehalten, diese seien unsubstantiiert und würden nicht akzeptiert (act. 1 Rz. 20; act. 18 Rz. 42; act. 34 Rz. 30).

Gegen die Vorbringen der Beklagten, noch nie etwas von den Vorwürfen des Klägers bezüglich der erlittenen Diskriminierung im Sinne des GIG gehört zu haben, spreche auch das Verhalten von F._____. So habe sie dem Kläger beispielsweise unaufgefordert das Merkblatt mit dem Titel "Mobbing und sexuelle Belästigung" zukommen lassen. Die Beklagte habe das Ganze unter den Teppich kehren wollen, dabei hätte sie die Aufgabe gehabt, dem Kläger zu helfen (act. 34 Rz. 6). Erschwerend komme hinzu, dass F._____ nicht bereit gewesen sei, den vom Kläger gemeldeten Missständen nachzugehen. Sie habe das Verfahren abgeklemmt und eine Klärung des Falles durch den Beizug von C._____ ohne Absprache mit dem

Kläger verunmöglicht (act. 34 Rz. 7). Mit E-Mail vom 29. November 2017 habe sie den Fall für abgeschlossen erklärt (act. 34 Rz. 31).

Der Kläger habe alles richtig gemacht, als er sich an F._____ gewandt habe. Sie trage den Titel "Head of HR" und sei seine Vertrauensperson gewesen (act. 34 Rz. 26 f.). Es sei schwierig, sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen, zusätzlich noch, wenn die belästigende Person hierarchisch hoch stehe und es sich dabei um den Vorgesetzten handle (act. 34 Rz. 36).

Der Kläger habe in rechtsgenügender Art und Weise Beschwerde bei der Beklagten bezüglich sexueller Diskriminierung und schikanösem Verhalten durch C._____ erstattet. Im stehe infolge missbräuchlicher Kündigung eine Pönale von zwei Monatslöhnen in der Höhe von gesamthaft CHF 13'144.– netto zuzüglich Zins seit 1. Juli 2018 zu (act. 1 Rz. 29).

1.2. Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, der Kläger habe seine Behauptungen im Schlichtungsgesuch zum allerersten Mal geäussert. Die verantwortlichen Personen der Beklagten hätten bis zum Schlichtungsverfahren rein gar nichts von einer sexuellen Belästigung gewusst (act. 14 Rz. 23; act. 21 Rz. 34 f.; act. 28 Rz. 39; act. 42 Rz. 20).

In seinen unzähligen E-Mails und Besprechungen mit F._____ habe der Kläger nie auch nur den geringsten Hinweis darauf gegeben, in Form von sexueller Belästigung oder wegen seines Geschlechts diskriminiert zu werden (act. 14 Rz. 26). Das einzige was der Kläger moniert habe, sei das nicht korrekte Verhalten seines Vorgesetzten C._____ gewesen. Angeblich habe C._____ nicht genügend Zeit für den Kläger gehabt und sei in der Wahrnehmung von gemeinsamen Terminen nicht verlässlich gewesen. Zudem habe C._____ zu viel Flexibilität vom Kläger verlangt. All dies könne den Protokollen von F._____ entnommen werden, welche diese jeweils unmittelbar nach den Treffen mit dem Kläger verfasst habe (act. 14 Rz. 26, 49; act. 21 Rz. 37, act. 28 Rz. 42). Die Protokolle und Aussagen von F._____, wonach sich der Kläger einzig über Kommunikationsprobleme und man-

gelnde Zeit von C._____ geäussert habe, seien durch das Beweisverfahren vollumfänglich bestätigt worden (act. 119 Rz. 41).

Dies gelte auch für das vom Kläger mit der Bezeichnung "use of visible discriminative attitude" gerügte Verhalten, welches bei einer grosszügig weiten Interpretation als einziges Verhalten verstanden werden könne, das unter das Gleichstellungsgesetz falle (act. 5/2). Bezüglich dieser angeblichen "Diskriminierung" liefere der Kläger aber nicht den geringsten Hinweis, dass diese aufgrund seines Geschlechts oder in Form von sexueller Belästigung erfolgt sein soll. Der Kläger sei einzig persönlich von der "Einstellung" seines Vorgesetzten enttäuscht gewesen, wobei er aber noch nicht einmal ein konkretes "Verhalten" geltend gemacht habe. Das einzige, was aus den Beschwerden des Klägers – bei einer sehr weiten Betrachtung – hervorgegangen sei, sei ein mögliches Mobbing durch seinen Vorgesetzten gewesen. Rein vorsichtshalber habe ihm F._____ daher das Informationsblatt über sexuelle Belästigungen und Mobbing (welches der Kläger bereits bei Arbeitsantritt erhalten habe) mit E-Mail vom 29. November 2017 erneut zugesandt. Der Kläger habe aber nichts unternommen, obwohl er keinerlei Hemmungen gehabt habe, sich über seinen Vorgesetzten bei der Personalabteilung zu beschweren. Dies zeige, dass der Kläger das Verhalten seines Vorgesetzten sicher nicht als "sexuelle Belästigung" oder als "Diskriminierung aufgrund seines Geschlechts" empfunden habe (act. 14 Rz. 27 ff., 49 f.; act. 21 Rz. 38 f.; act. 28 Rz. 43 ff.; Prot. S. 23). Besonders bezeichnend sei, dass der Kläger sich auch – trotz Kenntnis der Vertrauenspersonen – nie an die zuständigen Stellen bei der Beklagten bzw. die vom Konzern vorgesehenen neutralen Institutionen gewandt habe (act. 28 Rz. 40).

Sodann habe es für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gute Gründe gegeben (act. 14 Rz. 31). Während der ersten beiden Anstellungsjahre habe die Arbeit des Klägers zu keinen wesentlichen Beanstandungen Anlass gegeben. Im Laufe des Jahres 2016 habe er dann sein Arbeits-Pensum reduzieren wollen, dann habe sich sein Verhalten drastisch verändert. So habe er eine unzufriedene, arrogante und unflexible Art entwickelt, welche er sowohl gegenüber Vorgesetzten als auch gegenüber Mitarbeitenden gezeigt habe (act. 21 Rz. 30 f.). Zudem habe es

ihm an der notwendigen Flexibilität, welche für diese Stelle notwendig sei, gemangelt. Die Beklagte habe versucht, dies in den verschiedenen Gesprächen mit dem Kläger zu adressieren, sei beim Kläger jedoch auf taube Ohren gestossen. Der Kläger habe weiterhin seine persönlichen Befindlichkeiten in den Vordergrund gestellt. All diese Verhaltensweisen seien als schwere Verletzungen der Pflichten des Arbeitnehmers zu betrachten. Die vor diesem Hintergrund erfolgte Kündigung sei daher mehr als gerechtfertigt (act. 14 Rz. 31 ff.; act. 21 Rz. 44 ff.; act. 28 Rz. 35 ff., 50 ff.).

2. Beweisverfahren/Partei- und Zeugenbefragungen

Darüber, ob der Kläger sich an F._____ wandte und ihr anlässlich zweier Besprechungen am 11. Juli 2017 und am 21. November 2017 namentlich die sexuellen Belästigungen und negativen Bemerkungen sowie Schikanen von C._____ gegen ihn als Person, gegen sein Aussehen und seinen Körper detailliert darlegte (act. 45 Beweissatz 3), waren Beweise in Form von Partei- und Zeugenbefragungen abzunehmen.

2.1. Parteibefragung des Klägers

Der Kläger schilderte, die Vorfälle, die seiner Ansicht nach einen sexuellen Bezug gehabt hätten, mit F._____ am 11. Juli 2017 und am 21. November 2017 in deren Büro im Hauptsitz in V._____ besprochen zu haben. Auf Vorhalt von act. 15/10, dem von F._____ angefertigten Protokoll, bestätigte der Kläger, ihr von den Vorfällen mit sexuellem Bezug berichtet zu haben. Er habe das Protokoll aber nie bekommen (act. 89 S. 10 f.). Der Kläger blieb auch dabei, F._____ während dem zweiten Gespräch am 21. November 2021 von den sexuell motivierten Übergriffen oder Bemerkungen bezüglich seines Körpers berichtet zu haben. Warum F._____ dies nicht in die entsprechende Gesprächsnotiz aufgenommen habe, könne er nicht sagen. Auf die Frage, warum er dies F._____ nicht schriftlich mitgeteilt habe, antwortete der Kläger, er habe es F._____ erst persönlich sagen wollen, um Lösungen zu finden und die Situation zu normalisieren. Hätte sie ihn gefragt, diese Punkte in einer E-Mail an sie darzulegen, hätte er dies getan. Er habe bei F._____ Hilfe gesucht und ihr deshalb persönlich alles gesagt, was wichtig gewe-

sen sei (act. 89 S. 11 f.). Der Kläger blieb dabei, F._____ von den sexuellen Belästigungen und den negativen Bemerkungen erzählt zu haben (act. 103 S. 2).

An F._____ gewandt habe er sich, weil sie eine der Hauptpersonen vom HR gewesen sei, mit der er oft Kontakt gehabt habe. Er habe ihr vertraut und sich bei ihr wohl gefühlt. Ausserdem habe sie den Kläger und auch C._____ – um den es gegangen und der weit oben in der Hierarchie sei – persönlich gekannt. Er habe gedacht, sie könne eine Rolle als Vermittlerin einnehmen und habe Hoffnung in sie gehabt. Sie sei Head of HR, weshalb es ihm wichtig gewesen sei, mit ihr zu sprechen. Er habe nicht gewusst, an wen er sich sonst wenden solle, und infolge des Dargelegten habe er sich auch nicht an eine der bezeichneten Vertrauensperson wenden wollen (act. 103 S. 2 f.). (act. 103 S. 3).

Als Grund, weshalb er sich auch nicht an eine Vertrauenspersonen gewendet habe, als er im November 2021 habe merken müssen, dass F._____ die Position von C._____ stütze, gab der Kläger an, das Thema habe ihn sehr schockiert und er habe sich unwohl gefühlt. F._____ habe das Dossier schon gekannt. Er habe gehofft, sie könne die Situation lösen und eine Schlichtung initiieren (act. 103 S. 3). Als F._____ alle seine Anschuldigungen zurückgewiesen habe, habe er sich nicht mehr unterstützt gefühlt und sich an seine Rechtsschutzversicherung gewandt. Er habe diese mehrfach, jeweils bei wichtigen Ereignissen kontaktiert (act. 103 S. 4). Nachdem ihm klar geworden sei, dass F._____ und die Beklagte seine Interessen nicht verteidigen würden und seine Anschuldigungen zurückgewiesen worden seien, habe er sich nicht mehr wohl gefühlt und auch keine Vertrauensperson kontaktieren wollen, welche für die Beklagte arbeite. Das sei für ihn nicht möglich gewesen, er habe mehr Vertrauen in seine Rechtsschutzversicherung gehabt und sich durch diese unterstützt gefühlt. Auch habe er daran gezweifelt, dass F._____ nach Erhalt eines Berichts der Vertrauenspersonen tatsächlich etwas unternommen hätte (act. 103 S. 4 f.).

2.2. Zeugeneinvernahme F._____

Die damals im HR für den Kläger zuständige F._____ ist auch heute noch bei der B._____ Gruppe angestellt. Sie habe mit U._____ über das vorliegende Verfahren

gesprächen, wobei er ihr aber nicht gesagt habe, was sie auszusagen habe. Sodann wisse sie, um was es im vorliegenden Prozess gehe, aber nicht vertieft (act. 93 S. 3).

Im Juli 2017 habe sie eine erste Sitzung in ihrem Büro im Hauptsitz der Beklagten in V._____ mit dem Kläger gehabt, wobei dieser ihr von einem Kommunikationsproblem mit seinem Vorgesetzten berichtet habe. Bezüglich sexueller Belästigung habe der Kläger nichts gesagt, er habe sich im Gegenteil sogar beschwert, dass C._____ ihn meide. Der Kläger habe auch nicht erzählt, dass C._____ ihn an den Schultern massiert habe. Hätte er so etwas erzählt, hätte sie das entsprechende Vorgehensprotokoll der Beklagten angewandt, um den Mitarbeiter zu schützen. Es gebe zwei Vertrauenspersonen, ein Mann und eine Frau, welche sich um Probleme wie Mobbing, Konflikte oder auch sexuelle Belästigung kümmern würden. Da der Kläger aber nichts in diese Richtung erwähnt habe, habe sie keinen Grund gesehen, ein solches Verfahren zu initiieren (act. 93 S. 4).

Auf Vorhalt von act. 15/10 führte die Zeugin aus, dabei handle es sich um eine persönliche Aktennotiz und kein Protokoll, welche sie zu Erinnerungszwecken erstellt habe. Sie habe diese dem Kläger nie zugestellt. Inhaltlich stimme die Notiz mit ihrer Erinnerung überein. Eine Schilderung des Klägers, wonach C._____ ihn an der Schulter angefasst und ihn dies gestört habe, hätte sicher Eingang in eine solche Notiz gefunden. Dies auch im Falle eines "hohen Tieres" wie C._____. Sie hätte sich in einem solchen Fall an ihren Vorgesetzten gewendet und es wäre eine Untersuchung mit Anhörung beider Seiten durchgeführt worden (act. 93 S. 5).

Im November 2017 sei es dann zu einem weiteren Treffen gekommen. Dabei sei nebst dem Kläger auch C._____ anwesend gewesen. Die Situation habe sich verschlimmert. Die Kommunikation sei schwieriger geworden, nicht nur mit dem Vorgesetzten, sondern auch mit den anderen Teammitgliedern (act. 93 S. 5).

Im November habe es auch noch eine dritte Sitzung zwischen ihr und dem Kläger in Zürich gegeben. Auch während diesem Treffen habe der Kläger keine sexuell motivierten Bemerkungen oder körperlichen Berührungen erwähnt. Er habe vielmehr erzählt, versucht zu haben, mit C._____ ein Meeting zu organisieren, dass

dieser ihn aber meide, was sich auch in der Kommunikation niederschlage (act. 93 S. 6).

Auf Vorhalt von act. 15/12 erklärte die Zeugin, hierbei handle es sich um ein Memorandum für sich selber. Es sei aber etwas formeller geworden, weil C._____ dabei gewesen sei. Sie habe es direkt nach dem Gespräch verfasst (act. 93 S 7). F._____ bekräftigte, der Kläger habe ihr nie etwas über sexuelle Belästigung oder Mobbing durch C._____ mitgeteilt. Sie habe ihm aber das entsprechende Informationsblatt erneut zugesandt, wie das bei Konflikten mit dem Vorgesetzten üblich sei. Dieses werde allen Mitarbeitenden mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt und stehe auch im Intranet zur Verfügung (act. 93 S. 8 f.).

2.3. Zeugeneinvernahme G._____

Der Lebenspartner des Klägers – welcher zum Zeitpunkt der Befragung beruflich nichts mehr mit der Beklagten zu tun hatte – berichtete, der Kläger habe nicht mit den Worten sexuelle Belästigung von den Vorfällen gesprochen. Er sei kein Jurist und wisse nicht, was diese genau beinhalten würden (act. 94 S. 2 u. 7).

Der Kläger habe ihm aber berichtet, dass C._____ ihn massiert habe. Er habe dem Kläger geraten, zum HR zu gehen, was dieser auch gemacht habe (act. 94 S. 7)

3. Rechtliche Grundlagen

3.1. Allgemeines

Das Gleichstellungsgesetz umfasst das gesamte Arbeitsverhältnis bis zu seiner Auflösung und nachvertraglichen Rechtslage. Betreffend die Entlassung werden zwei Formen unterschieden: Die diskriminierende Kündigung aufgrund des Geschlechts (Art. 3 GIG) und die sogenannte Rache Kündigung (Art. 10 GIG). Das Gesetz unterscheidet folglich zwischen Kündigungen, die als solche diskriminieren, und Kündigungen, die als Folge davon ausgesprochen werden, dass sich Personen über irgendeine andere Art von geschlechtsspezifischer Benachteiligung

gung beschwert haben (KAUFMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. Aufl., Basel 2022, Art. 3 N 159, vgl. auch N 161 u. N 170).

Das in Art. 3 Abs. 1 GIG enthaltene Diskriminierungsverbot untersagt jede Form der direkten oder indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (KAUFMANN, a.a.O., Art. 10 N 14). Das Bundesgericht wendet bis anhin ein enges, binäres Geschlechterverständnis an, demzufolge Diskriminierungen infolge sexueller Orientierung unter das Kriterium der Lebensform gemäss Art. 8 Abs. 2 BV fallen (KAUFMANN, a.a.O., Art. 10 N 14 m.H.a. BGE 145 II 153 E. 4.3.6.). Als Spezialfall der geschlechtsbezogenen Diskriminierung ist in Art. 4 GIG die sexuelle Belästigung geregelt (KAUFMANN, a.a.O., Art. 4 N 48). Darin wird jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, als diskriminierend bezeichnet. Darunter fallen auch sexistische, anzügliche oder peinliche Bemerkungen. Der Geltungsbereich erstreckt sich sodann auch auf Belästigungen von Personen gleichen Geschlechts oder von homosexuellen Personen (KAUFMANN, a.a.O., Art. 4 N 63 f.).

3.2. Diskriminierende Rache Kündigung nach Art. 10 GIG

Die Rache Kündigung nach Art. 10 GIG stellt einen Sonderfall von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR dar und geht diesem als speziellere Regelung vor (UEBERSCHLAG, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. Aufl., Basel 2022, Art. 10 N 2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 OR N 8 S. 1022). Eine Rache Kündigung nach Art. 10 GIG liegt vor, wenn eine Kündigung als Folge davon ausgesprochen wird, dass Arbeitnehmende sich über irgendeine Art von geschlechtsspezifischer Diskriminierung zur Wehr setzen und dafür mit einer Kündigung bestraft werden (UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 1).

Der Kündigungsschutz von Art. 10 GIG setzt voraus, dass sich eine arbeitnehmende Person innerbetrieblich über eine Diskriminierung im Sinne von Art. 3 und Art. 4 GIG beschwert hat oder wegen dieser Diskriminierung die Schlichtungsstelle oder das Gericht aufgerufen hat, um entsprechende Rechtsansprüche geltend

zu machen. Rachekündigungen aufgrund von Beschwerden aus anderen Gründen sind zwar missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR, fallen hingegen nicht unter den Anwendungsbereich von Art. 10 GIG (UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 8). Um in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzes zu gelangen, reicht es aus, wenn einer von mehreren Punkten, bezüglich welchen sich die arbeitnehmende Person innerbetrieblich beschwert, im geschlechtsspezifischen Diskriminierungsverbot begründet sind (UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 9).

Die materielle Begründetheit der Beschwerde, auf welche hin die Arbeitgeberschaft die Kündigung ausspricht, spielt für die Anwendung des Kündigungsschutzes grundsätzlich keine Rolle. Allerdings setzt Art. 10 GIG ein Handeln nach Treu und Glauben voraus. Personen, die in rechtsmissbräuchlicher Absicht versuchen, ein Verfahren wegen Diskriminierung in Gang zu bringen, obwohl keinerlei geschlechterdiskriminierende Handlungen vorliegen, werden von den Kündigungsschutzbestimmungen nach Art. 10 GIG nicht erfasst (UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 11).

Weiter setzt die Anwendbarkeit von Art. 10 GIG einen Kausalzusammenhang zwischen der beanstandeten Diskriminierung und der Kündigung voraus, welche im Unterschied zu Art. 336 Abs. 1 lit. d OR zu vermuten ist, sofern die Kündigung auf eine innerbetriebliche Beschwerde folgt. Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer des innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens oder eines Schlichtungs- oder Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus. Soweit hingegen ein begründeter Anlass für eine Kündigung besteht, gelangt der Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG nicht zur Anwendung. Dies ist der Fall, wenn der Anlass der Kündigung eine gewisse, nicht mehr als geringfügig zu bezeichnende Intensität aufweist, welche die Entlassung als gerechtfertigt erscheinen lässt (UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 13 ff.).

3.3. Beweisthemen und Beweiserleichterung nach Art. 6 GIG

Gemäss Art. 6 GIG wird eine Diskriminierung bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beför-

derung und Entlassung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Bei der Beurteilung von Ansprüchen gestützt auf das Gleichstellungsgesetz geht es um vier Beweisthemen. Es muss der Beweis darüber erbracht werden, ob (1.) eine Massnahme des Arbeitgebers erfolgt ist, und ob (2.) diese eine Benachteiligung darstellt, ob sich (3.) dieser Nachteil auf Angehörige eines Geschlechts auswirkt und schliesslich, ob (4.) eine Rechtfertigung für die Benachteiligung fehlt. Die Beweiserleichterung des Glaubhaftmachens bezieht sich jedoch nur auf das Thema der Geschlechterdiskriminierung (Beweisthema 2 und 3). Für die arbeitgeberischen Massnahmen (Beweisthema 1) gelten die allgemeine Beweislastregeln nach Art. 8 ZGB (STEIGER-SACKMANN, in: , in: Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. Aufl., Basel 2022, Art. 6 N 126 f.).

Bei Diskriminierungsfällen hat die Anspruchstellerin bzw. der Anspruchsteller den Hauptbeweis für eine geschlechterbezogene Diskriminierung zu erbringen. Dies jedoch mit dem reduzierten Beweismass des Glaubhaftmachens. Damit der Anspruch abgewiesen wird, müsste die Arbeitgeberin diesen Beweis erschüttern (STEIGER-SACKMANN, a.a.O., Art. 6 N 46). Gemäss Bundesgericht ist eine Tatsache schon dann glaubhaft gemacht, wenn für deren Vorhandensein gewisse Elemente sprechen, selbst wenn das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sie sich nicht verwirklicht haben könnten (BGE 130 III 321 E. 3.3, 144 II 65 E. 4.2.2).

Bei Glaubhaftmachung einer geschlechterspezifischen Diskriminierung wird ein Verstoss gegen das Gleichstellungsgesetz vermutet. Hier tritt eine Beweislastumkehr ein. Die Arbeitgeberin hat den Beweis des Gegenteils zu erbringen, sprich, dass keine Diskriminierung i.S.v. Art. 3 oder Art. 4 GIG vorliegt. Des Weiteren hat die Arbeitgeberin den Hauptbeweis zu erbringen, dass die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist. Für diese Beweisfragen wird Vollbeweis gefordert. Gelingt dieser Beweis der Arbeitgeberin nicht, bzw. kann er durch den Gegenbeweis der Arbeitnehmerin erschüttert werden, wird die Klage gutgeheissen (STEIGER-SACKMANN, a.a.O., Art. 6 N 47).

3.4. Verfahren bei diskriminierender Kündigung nach Art. 3 GIG

Wer gestützt auf Art. 5 Abs. 2 GIG eine Entschädigung infolge diskriminierender Kündigung geltend macht, hat gemäss Art. 9 GIG die formellen Voraussetzungen nach Art. 336b OR zu erfüllen.

3.5. Verfahren bei diskriminierender Rache Kündigung nach Art. 10 GIG

Die erfolgreiche Anfechtung der Kündigung nach Art. 10 GIG kann zu deren Aufhebung und damit zur Weitergeltung des Arbeitsvertrags führen. Der gekündigten Person steht nach der gehörigen Einleitung des Verfahrens auf Anfechtung der Kündigung aber die Wahl zu, auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zu verzichten und stattdessen eine Entschädigung gemäss Art. 336a OR in der Maximalhöhe von sechs Monatslöhnen geltend zu machen, wobei Art. 336b OR nicht zur Anwendung gelangt (UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 73).

Verzichtet die klagende Partei jedoch von vornherein auf die Anfechtung der Kündigung und fordert stattdessen einzig eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung, gelangt in diesem Fall dennoch Art. 336b OR zur Anwendung (UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 78). Folglich haben die Gekündigten bis zum Ende der Kündigungsfrist formell bei der Arbeitgeberschaft Einsprache zu erheben und innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Klage anhängig zu machen.

4. Würdigung

4.1. Diskriminierende Kündigung nach Art. 3 GIG

Der Kläger bringt zunächst vor, er sei von C._____ anders als andere männliche Mitarbeiter behandelt worden und habe sich infolge zahlreicher Bemerkungen bezüglich seines Aussehens sowie Schikanen und eines körperlichen Übergriffs herabgesetzt, gedemütigt und diskriminiert gefühlt.

Die diskriminierende Kündigung nach Art. 3 GIG umfasst lediglich Kündigungen, die als solche entweder in direkter oder indirekter Form geschlechtsspezifisch diskriminieren. Im vorliegenden Fall ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern die Kün-

digung des Klägers als solche diskriminierend erfolgt sein sollte. Ihm ist weder direkt aufgrund seines Geschlechts noch indirekt aufgrund eines geschlechtsneutralen Kriteriums, dass sich diskriminierend ausgewirkt hätte, gekündigt worden. Dies bringt auch der Kläger so nicht vor, sondern er führt vielmehr aus, ihm sei gekündigt worden, weil er sich über eine herrschende Diskriminierung am Arbeitsplatz beschwert habe. Damit macht er sinngemäss geltend, dass eine Racheekündigung im Sinne von Art. 10 GIG vorliege. Im Folgenden ist deshalb zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Racheekündigung nach Art. 10 GIG gegeben sind.

4.2. Racheekündigung nach Art. 10 GIG

4.2.1. Formelle Voraussetzungen

Zwar sieht Art. 10 Abs. 3 GIG vor, dass die Kündigung vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden muss. Dies gilt jedoch nur für den Fall, dass eine Weiterbeschäftigung der klagenden Person verlangt wird. Verzichtet die klagende Partei von vornherein auf die Anfechtung der Kündigung und fordert stattdessen lediglich eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung, gelangt dennoch Art. 336b OR zur Anwendung (UEBERSCHLAG, a.a.O., N 73 u. 78 zu Art. 10 GIG).

Im vorliegenden Fall fordert der Kläger lediglich eine Entschädigung und verzichtet auf die Geltendmachung eines allfälligen Anspruches auf Wiedereinstellung. Da das Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2018 endete, hat der Kläger die 180-Tagefrist mit Einreichung des Schlichtungsgesuchs am 23. Oktober 2018 gewahrt (act. 3; act. 5/8). Ebenso hat er mit Schreiben vom 11. Juni 2018 durch seinen Rechtsvertreter fristgerecht Einsprache gegen die Kündigung bei der Beklagten erhoben (act. 5/11).

4.2.2. Beschwerde

Als erste Voraussetzung setzt der Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG voraus, dass sich eine Person innerbetrieblich über eine Diskriminierung im Sinne von

Art. 3 und 4 GIG beschwert hat oder wegen dieser Diskriminierung die Schlichtungsstelle oder das Gericht aufgerufen hat.

Unbestritten ist zunächst, dass der Kläger die Schlichtungsstelle bzw. das Gericht angerufen und eine Diskriminierung geltend gemacht hat. Dies geschah allerdings erst nach Erhalt der Kündigung, weshalb diesbezüglich keine Kausalität vorliegt. Zu prüfen ist jedoch, ob sich der Kläger bereits innerbetrieblich über eine Diskriminierung nach Art. 3 oder Art. 4 GIG beschwert hat.

Der Kläger bringt vor, bei F._____ ein offizielles Beschwerdeverfahren im Sinne von Art. 10 GIG angestrengt zu haben (act. 34 Rz. 31, 47). Die Beklagte verneint dies und macht geltend, dass der Kläger in mehreren Gesprächen mit F._____ und teilweise C._____ sowie aktenkundigen E-Mail-Konversationen mit F._____ sich innerbetrieblich nicht über eine Diskriminierung in Form von sexueller Belästigung oder anderweitig beschwert habe (act. 14 Rz. 23 f. u. 52 f.; act. 21 Rz. 34 f.). Einzig im E-Mail vom 19. Oktober 2017 habe sich der Kläger über eine diskriminierende Einstellung beschwert, damit aber kein konkretes Verhalten beanstandet. Die Vorwürfe seien vom Kläger zudem völlig pauschal in den Raum gestellt worden und seien nicht ansatzweise substantiiert gewesen, worauf der Kläger von F._____ aufmerksam gemacht worden sei. F._____ habe den Kläger im Weiteren darauf hingewiesen, dass dieser sich an die im Unternehmen zuständigen Vertrauenspersonen wenden solle, was dieser nicht getan habe (act. 14 Rz. 50 f.).

Mit Beschluss vom 11. August 2020 wurde dem Kläger der Hauptbeweis dafür auferlegt, dass er sich an F._____ wandte und ihr anlässlich zweier Besprechungen am 11. Juli 2017 und am 21. November 2017 namentlich die sexuellen Belästigungen und negativen Bemerkungen sowie Schikanen von C._____ gegen ihn als Person, gegen sein Aussehen und seinen Körper detailliert darlegte (act. 45 S. 13).

Den von der Beklagten ins Recht gelegten Notizen betreffend die Besprechungen am 11. Juli 2017 (act.15/10), am 21. November 2017 (act. 15/11) sowie vom 24. November 2017 (act. 15/12) können keinerlei Hinweise auf eine durch den

Kläger geltend gemachte geschlechtsspezifische Diskriminierung oder sexuelle Belästigung entnommen werden. Thematisiert wurden mehrheitlich Kommunikationsprobleme zwischen dem Kläger und C._____. Aus den Notizen geht zwar hervor, dass die Beziehung zwischen den Genannten sich zunehmend verschlechterte und der Kläger sich nicht wohl fühlte. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GIG oder sexuelle Belästigung gemäss Art. 4 GIG wurde vom Kläger aber nicht geltend gemacht. Auch anlässlich ihrer Zeugenaussage führte F._____ konsistent und überzeugend aus, mit dem Kläger über Kommunikationsprobleme mit seinem Vorgesetzten und später mit anderen Teammitgliedern gesprochen zu haben, wobei der Kläger keine sexuelle Belästigung erwähnt habe.

An dieser Stelle ist kurz auf die Vorbringen des Klägers betreffend die (Un-)Verwertbarkeit der Zeugenaussage von F._____ einzugehen. So führt der Kläger in seinem Schlussvortrag aus, bei F._____ handle es sich um ein faktisches Organ der Beklagten und sie hätte als ein solches befragt werden müssen (act. 122 S. 2). Die pauschalen Äusserungen des Klägers lassen jedoch nicht darauf schliessen, dass es sich bei F._____ tatsächlich um ein faktisches Organ handelt. Sie werden auch durch die eingereichten Auszüge aus Handelsregister und LinkedIn nicht substantiiert. So ist F._____ im Handelsregister nicht aufgeführt (124/1). Ausserdem kann alleine aus der Bezeichnung "Head of Human Resources" bei "The B._____ GROUP Services" im LinkedIn-Profil ebenfalls nicht auf eine faktische Organstellung geschlossen werden (act. 124/3). Beide Auszüge datieren sodann vom 9. November 2021, wurden dem Gericht aber erst mit Eingabe vom 2. Februar 2022 und damit ohnehin zu spät beigebracht (Art. 229 Abs. 1 lit. b ZPO). Folglich wurde sie korrekt als Zeugin einvernommen und ihre Aussagen sind verwertbar.

Der Kläger bestreitet zwar die Richtigkeit der von F._____ verfassten Besprechungsprotokolle und beharrt auch in seiner Parteibefragung darauf, F._____ über die erlittene Diskriminierung und sexuelle Belästigung informiert zu haben. Warum diese Schilderungen von F._____ nicht festgehalten worden sind, konnte er aber nicht erklären. Hinweise auf eine allfällige Beschwerde des Klägers finden

sich sodann im E-Mail vom 19. Oktober 2017 des Klägers an F._____. Darin schreibt er, sinngemäss, dass seine Integrität von C._____ verletzt worden sei, und rügt im Weiteren Beschimpfungen sowie eine sichtbar diskriminierende Haltung (act. 5/5). Doch auch hierbei beschwert sich der Kläger nicht über eine Diskriminierung aufgrund seines Geschlechts oder eine sexuelle Belästigung. Insbesondere geht auch keine solche aus den vom Kläger aufgelisteten Punkte zur Beschreibung des Verhaltens von C._____ ihm gegenüber hervor (act. 5/5). Dies verwundert besonders nach der Aussage des Klägers, wonach er vor dem Verfassen dieser E-Mail bereits mehrfach mit seiner Rechtsschutzversicherung in Kontakt getreten und auch gerade vor wichtigen Ereignissen beraten worden sei (act. 103 S. 4). Er habe beim Verfassen dieser E-Mail denn auch den Rat seiner Rechtsschutzversicherung befolgt, um die Situation zu klären (act. 103 S. 5). Es erhellt nicht, weshalb der Kläger sich auch dann nicht zum Vorwurf der angeblichen sexuellen Belästigung geäussert hat. Dies erstaunt umso mehr, als dass die E-Mail in Bezug auf das Verhalten von C._____ gegenüber dem Kläger umfassend erscheint und der Kläger darin beispielsweise auch sehr detailliert darlegt, welche Meetings von diesem verpasst worden sind (act. 5/15). Daran ändert auch die Aussage des Klägers nichts, wonach die E-Mail seiner Ansicht nach klar genug sei und er auch nicht aufgefordert worden sei, mehr Details in Bezug auf seine Anschuldigungen einzureichen oder mehr darüber zu erzählen. Wenn man ihm das nicht sage, dann sei ihm nicht klar, weshalb er das machen solle (act. 103 S. 5 f.). Es wäre aber am Kläger gewesen, sich explizit über die vorgebrachte Diskriminierung zu beschweren und das entsprechende Verfahren einzuleiten. Betreffend die E-Mail des Klägers vom 19. Oktober 2017 ist ausserdem anzumerken, dass er darin schreibt, die Situation dauere seit elf Monaten an. Die vom Kläger konkret vorgebrachten Belästigungen, wie die Massage, Kritik am Körper oder am Bauchansatz, datieren aber allesamt vor Dezember 2016. Diesen Widerspruch vermochte der Kläger nicht aufzulösen. Auch dies spricht eindeutig gegen die Behauptung des Klägers, sich intern über sexuelle Belästigung bzw. geschlechtsspezifische Diskriminierung beschwert zu haben.

Der Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG setzt voraus, dass in der Beschwerde eine Diskriminierung oder zumindest diskriminierende Umstände – gemeint jeweils

wegen des Geschlechts – geltend gemacht werden. Ein pauschaler Ausdruck von Unzufriedenheit in Bezug auf die Aufgabenzuteilung oder Entlohnung genügt nicht, ansonsten gar kein Unterschied zu einer Rache Kündigung gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. d OR bestünde. Die ausschlaggebende Voraussetzung für den Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG besteht gerade in dieser Beschwerde über eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, welche eine Vermutung der Kausalität zwischen der Beschwerde und der darauffolgenden Kündigung auslöst. Dementsprechend tief sind die Anforderungen an die Begründetheit der Beschwerde, eine Geltendmachung der Diskriminierung nach Treu und Glauben reicht aus. Die Diskriminierung muss daher schon beim Arbeitgeber gerügt werden und kann nicht erst im Nachhinein mit Verweis auf die tiefen Anforderungen an die Begründetheit der Beschwerde vorgebracht werden, um von der Kausalitätsvermutung zu profitieren.

In casu liegt ausser der Parteibefragung des Klägers – welcher nur geringer Beweiswert zukommt – nichts vor, was auf ein solches Beschwerdeverfahren hindeuten würde. Es ist nicht ersichtlich, dass der Kläger sich intern über eine geschlechtsspezifische Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GIG oder sexuelle Belästigung gemäss Art. 4 GIG beschwert hat. Und auch selbst wenn davon ausgegangen würde, dass der Kläger mit seiner E-Mail vom 19. Oktober 2017 ein solches Beschwerdeverfahren ausgelöst hätte, würde der Anspruch auf eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung am fehlenden Kausalzusammenhang scheitern. So war der Kläger noch bis zum 28. bzw. 29. November 2017 arbeitsfähig, die Beklagte sprach die Kündigung aber erst am 23. April aus. Dies auch rund einen Monat nach Bekanntwerden der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Ein zeitlicher Zusammenhang zwischen Kündigung und Beschwerdeverfahren ist somit nicht zu sehen.

4.2.3. Fazit

Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger ist weder diskriminierend im Sinne von Art. 3 Abs. 2 GIG noch als diskriminierende Rache Kündigung gemäss Art. 10 GIG einzustufen. Die Klage ist in diesem Punkt abzuweisen.

VI. Diskriminierung durch sexuelle Belästigung (Rechtsbegehren 2)

1. Parteivorbringen

1.1. Darstellung des Klägers

Der Kläger macht geltend, von seinem Vorgesetzten C._____ mehrfach sexuell belästigt worden zu sein. Bezeichnend in dieser Hinsicht sei, dass bei seinem Arbeitsantritt im September 2014 die Head Designerin E._____ dem Kläger gegenüber bemerkt habe, dass sie nicht überrascht sei, dass C._____ ihn angestellt habe. Der Kläger sehe nämlich ähnlich aus wie der frühere Freund von C._____. Aus dieser Bemerkung müsse geschlossen werden, dass der Kläger dem „Beuteschema“ von C._____ entsprochen habe (act. 18 Rz.12). Entgegen den Behauptungen der Beklagten stelle das Verhalten von C._____ sexuelle Belästigung dar (act. 18 Rz. 64; vgl. auch act. 34 Rz. 11; Prot. S. 8). Der Kläger habe grundsätzlich nichts gegen einen lockeren Umgang einzuwenden. Indessen, und darum verkenne die Beklagte die Sachlage, bedeute ein lockerer Umgang nicht, dass alles erlaubt sei (act. 34 Rz. 15).

Der Kläger rügt ferner, die Beklagte habe keine Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung getroffen (act.18 Rz. 51). Dem Kläger sei im Welcome-Package kein Informationsblatt ausgehändigt worden, es sei auch kein solches im Büro in Zürich aufgehängt oder im Intranet abrufbar gewesen (act. 18 Rz. 8 u. 51; act. 34 Rz. 18). F._____ habe ihm unaufgefordert ein Informationsblatt unter dem Titel "Mobbing und sexuelle Belästigung" zukommen lassen (act. 34 Rz. 6). Zudem könne dem Verhalten von F._____ unschwer entnommen werden, dass diese keinerlei Interesse an der Aufarbeitung der Sachlage und der Klärung der von C._____ begangenen Verfehlungen gezeigt habe. Vielmehr habe sie versucht C._____ zu schützen. Dies in klarer Verletzung ihrer Aufgabe gemäss Personalreglement (act. 18 Rz. 55; vgl. auch act. 34 Rz. 7).

Der Kläger habe um Hilfe und Schutz vor C._____ ersucht und sich deshalb an F._____, die Verantwortliche der Personalabteilung gewandt. Damit habe er die Richtlinien der Beklagten gemäss Personalreglement befolgt. F._____ habe sich der Sache nicht gebührend angenommen und die Situation erschwert bzw. ver-

schlimmert. Der Konflikt am Arbeitsplatz habe sich auf die Gesundheit des Klägers ausgewirkt und zur Arbeitsunfähigkeit geführt, was selbst der beigezogene Vertrauensarzt attestiert habe und was die Beklagte zu verantworten habe (act. 18 Rz. 64).

Der Kläger fordert nun eine Entschädigung infolge unterbliebener Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung gemäss Art. 5 Abs. 3 GIG i.V.m. Art. 4 GIG in der Höhe von CHF 19'506.– zzgl. Zins seit 1. Juli 2018 netto, entsprechend dreier Medianlöhne (act. 1 Rz. 29; act. 18 Rz. 66).

1.2. Darstellung der Beklagten

Um Ideen und Gedanken bei der Beklagten fliegen lassen zu können, sei bei der Beklagten ganz bewusst Wert auf einen sehr lockeren Umgang gelegt worden. Es habe flache Hierarchien gegeben und die Mitarbeiter hätten einen sehr freundschaftlichen Umgang untereinander gepflegt. Der für die Führung des Teams zuständige C._____ sei (wohl wegen seines mediterranen Hintergrundes) ein sehr herzlicher Vorgesetzter gewesen, welcher die Beklagte und ihre Mitarbeiter in einer sehr persönlichen Art und Weise geführt habe. So seien regelmässig die Geburtstage der Mitarbeiter bei der Beklagten gefeiert worden und C._____ habe das ganze Team (aufgrund des beschränkten Budgets) gar zu sich nach Hause zum Weihnachtsessen eingeladen (act. 14 Rz. 13 f.)

Die Beklagte habe zahlreiche Massnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung getroffen. So habe sie beispielsweise nicht nur Verhaltensrichtlinien entworfen, sondern vor allem auch zwei Vertrauenspersonen ernannt (eine Mann und eine Frau), an welche sich die Arbeitnehmer in Fällen der sexuellen Belästigung oder des Mobbings hätten wenden können, worauf jeder Arbeitnehmer hingewiesen worden sei. So sei jedem Mitarbeiter bei dessen Stellenantritt ein Informationsblatt ausgehändigt worden ("Welcome Package"), welches zudem auch auf dem Intranet zur Verfügung gestanden habe ("Sharepoint"). Auch der Kläger habe zu Beginn seiner Anstellung ein entsprechendes Informationsblatt erhalten (act. 14 Rz. 16; act. 15/6-8; act. 28 Rz. 33). Der Kläger habe sich sodann nie über angeblich erlittene sexuelle Belästigung beschwert. Einzig ein

mögliches Mobbing durch seinen Vorgesetzten gehe bei einer sehr weiten Betrachtung aus seinen Beschwerden hervor. Vorsichtshalber habe F._____ ihm deswegen mit E-Mail vom 29. November 2017 das Informationsblatt über sexuelle Belästigung und Mobbing erneut zugesandt (act. 14 Rz. 28; act. 28 Rz. 44).

Die Vorwürfe des Klägers bestreitet die Beklagte (act. 14 Rz. 41 ff.). Namentlich habe sich C._____ gegenüber dem Kläger nicht anders verhalten, als gegenüber anderen männlichen Mitarbeitern, habe keine beleidigenden Kommentare über dessen Erscheinungsbild gemacht, sich weder unfreundlich noch respektlos verhalten, und es habe auch keine körperlichen Annäherungen gegeben. Allfällige Berührungen könnten bei der täglichen Zusammenarbeit nicht völlig ausgeschlossen werden. In keinsten Weise seien diese aber sexuell motiviert gewesen. Auch habe der Kläger nie gegenüber C._____ (oder sonst wem) zu verstehen gegeben, dass ihm etwas unangenehm gewesen sei (act. 14 Rz. 42 ff.). Es habe keine sexuelle Belästigung gegeben (Prot. S. 19). Der Kläger habe sich ausserdem bei F._____ darüber beschwert, dass C._____ zu wenig Zeit für ihn habe, das würde aber niemand tun, der sexuell belästigt werde (act. 28 Rz. 46 f.).

Auch in der Duplik hielt die Beklagte an ihren Vorbringen fest (act. 42 Rz. 19 ff.).

2. Beweisverfahren/Partei- und Zeugenbefragungen

Betreffend die Vorwürfe der sexuellen Belästigung ist der Kläger beweispflichtig (vgl. nachstehend Ziffer 3), weshalb Beweise zu erheben waren (vgl. act. 45, Beweissätze 1-2a-d).

2.1. Parteibefragung des Klägers

Anlässlich seiner Parteibefragung blieb der Kläger bei seinen Vorwürfen bezüglich des Verhaltens von C._____ (act. 89 S. 2).

Ende 2015 und im Sommer 2016 habe ihm am Ende des Arbeitstages, als sie nur noch zu zweit im Büro gewesen seien, C._____ an Schulter und Oberkörper ge-griffen. Sein Tisch sei so platziert gewesen, dass C._____ nur von hinten habe kommen können. Hinter dem Kläger sei eine Wand gewesen und rechts die Tür,

von wo C._____ gekommen sei. Er habe dem Kläger von hinten die Schultern massiert und gesagt, er solle ein bisschen relaxen. C._____ habe den Kläger nicht gefragt, ob er ihn berühren dürfe (act. 89 S. 2 f.). C._____ habe ihn während weniger als zwei Minuten massiert, was extrem unangenehm gewesen sei und eigentlich weh getan habe. Der Kläger könne sich aber nicht genau erinnern, wie viel Zeit er sich gelassen habe, bis er C._____ gesagt habe, dass es weh tue und ihn gebeten habe, aufzuhören. Auf die Frage, ob C._____ sofort aufgehört habe, als er ihm das zu verstehen gegeben habe, antwortete der Kläger mit Ja (act. 89 S. 3 f.). C._____ habe aufgehört, sobald der Kläger körperlich gezeigt habe, dass es unangenehm gewesen sei und weh getan habe. Er habe gesagt, "danke danke, aber nicht mehr" (act. 89 S. 5). Er habe dies als sexuelle Belästigung erlebt, da C._____ ebenfalls homosexuell und sein Chef sei, es also in einer professionellen Umgebung passiert sei (act. 89 S. 4). Er habe anschliessend seinem Lebenspartner davon berichtet (act. 89 S. 6).

Im Juni/Juli 2015 und im Januar 2017 seien der Kläger, C._____ und L._____ zu Dritt gewesen, als C._____ gesagt habe, der Kläger habe einen kleinen Bauch. Er habe sich darüber lustig gemacht, weil dies für einen jungen Mann, wie den Kläger, nicht normal sei. Der Kläger habe dies als Herabsetzung und sexuelle Belästigung empfunden, weil es mit seinen körperlichen Aspekten zu tun habe. Weiter führte der Kläger aus, ein Chef sollte keine solchen Aussagen gegenüber Mitarbeitern machen. Auch nicht, weil beide homosexuell seien und in dieser Welt der Körper sehr wichtig sei. Man kümmere sich sehr um den körperlichen Aspekt, sei sehr tüchtig und versuche, so gut wie möglich auszusehen (act. 89 S. 6 f.).

Im Frühling 2016 habe C._____ ihm gesagt, er sei physisch schwach (act. 89 S. 6). Sie hätten über etwas Schweres zum Tragen gesprochen, als C._____ diese Aussage gemacht habe. Der Kläger habe dies als sexuelle Belästigung empfunden, weil C._____ seinen Körper angeschaut habe und er schlank sei, schlank arme habe und nicht so muskulös sei. Wieder sei es so, dass er diese Aussage zwischen zwei schwulen Personen als sexuelle Belästigung empfunden habe (act. 89 S. 8).

Der Kläger hielt auch daran fest, dass C._____ ihn Ende 2016 im Büro prüfend angesehen und gefragt habe, ob er sicher sei, dass er richtig trainiere, da keine positiven Resultate ersichtlich seien. Der Kläger führte aus, er habe damals das Fitness-Training wieder aufgenommen und sei kritisiert worden, dass keine Resultate sichtbar seien. Auf die Frage des Vorsitzenden, wie er die Vorfälle zeitlich so gut einordnen könne und ob er diese Vorfälle aufgeschrieben habe, antwortete der Kläger, er habe kein Tagebuch, wo er diese Sachen zeitlich aufschreibe. Er erinnere sich aber, damals wieder mit Fitnessaktivitäten angefangen zu haben (act. 89 S. 8 f.).

Weiter bestätigte der Kläger, dass C._____ ihm am Geburtstagsfest von H._____ gesagt habe, H._____ sei älter und sehe besser aus als der Kläger. Sie hätten sich alle zusammen in einem Raum bei der Beklagten getroffen, wobei C._____ den Raum als letzter betreten habe. Er sei direkt auf H._____ zugegangen um ihm zu gratulieren und habe anschliessend diese Aussage vor allen Mitarbeitern gemacht. Der Kläger habe dies als sexuelle Belästigung empfunden, weil es wieder darum gegangen sei, wie er körperlich aussehe. Eine solche Aussage vor anderen Mitarbeitern sei unangenehm und tue weh. Auch verstehe der Kläger nicht, warum C._____ dies nicht auch zu anderen Personen gesagt habe (act. 89 S. 9 f.).

2.2. Parteibefragung C._____

C._____ – der weiterhin bei der B._____ Gruppe arbeitet – führte aus, zum Kläger ein gutes Verhältnis gehabt zu haben, wobei er selber viel gereist und abwesend gewesen sei (act. 90 S. 2 f.).

Er erinnere sich sodann nicht, den Kläger zweimal an den Schultern massiert zu haben. Es habe keine Annäherungen gegeben, die weitergehen würden als eine Begrüssung oder zufällige Berührungen. Auch habe er sich nie jemandem am Arbeitsplatz mit irgendwelchen sexuellen Absichten genähert. C._____ bestätigte, gewusst zu haben, dass der Kläger homosexuell sei und auch selber homosexuell zu sein. Der Kläger habe ihn als Mann aber gar nicht interessiert (act. 90 S. 3 f.).

Auch erinnere er sich nicht, dem Kläger im Frühling 2016 gesagt zu haben, er sei schwach. So etwas könnte aber passiert sein, wenn es etwas Schweres zu tragen gegeben hätte. Es tue ihm leid und sei ihm Zusammenhang mit etwas Praktischem passiert. Es sei in keinem persönlichen oder sexuellen Zusammenhang gemeint gewesen (act. 90 S. 4).

Betreffend die Vorfälle, als er sich über den Bauchansatz des Klägers lustig gemacht haben soll, erinnere er sich nicht an die Daten. Es sei aber möglich, da er selber über seinen Bauch lache. Es könne vorkommen, dass man in ausgelassener Stimmung irgendwelche Scherze mache. Auf entsprechende Frage des Vorsitzenden führte C._____ aus, er könne sich nicht vorstellen, dass der Kläger dies als sexuelle Belästigung empfunden habe. Er respektiere aber die Ansicht des Klägers (act. 90 S. 4).

Zum Vorfall Ende 2016, als er den Kläger gefragt haben soll, ob er richtig trainiere, führte C._____ aus, sich überhaupt nicht zu erinnern. Er glaube nicht, davon Kenntnis gehabt zu haben, dass der Kläger trainiere (act. 90 S. 5).

C._____ bestätigte, H._____ anlässlich dessen Geburtstagsfest im Juni 2016 Komplimente gemacht zu haben, wonach dieser jung und gut aussehe. Einer Person, die gerade Geburtstag habe, mache man eben Komplimente. Er erinnere sich aber nicht, gegenüber dem Kläger die von diesem geltend gemachte Aussage gemacht zu haben. Es erscheine ihm unwahrscheinlich, dass er so etwas gesagt habe. An dieses konkrete Geburtstagsfest könne er sich aber nicht erinnern. Solche Geburtstagsfeste hätten sich immer wieder wiederholt (act. 90 S. 6 f.).

Der Kläger habe ihm nie gesagt, dass diese Scherze oder Aussagen unangemessen seien und er damit aufhören solle. Gefragt, was er glaube, was er als Chef sagen dürfe, wenn es um persönliche Angelegenheiten gehe – nachdem er gesagt habe, der Körper sei eine persönliche Angelegenheit – antwortete C._____ mit "logischerweise nichts". Ausser man befinde sich in einer ausgelassenen Stimmung, wo darüber gesprochen werde (act. 90 S. 7).

2.3. Zeugeneinvernahme E._____

Die Zeugin E._____, die ebenfalls weiterhin bei B.____ (in V.____) angestellt ist, führte aus, mit dem Kläger gut ausgekommen zu sein, insbesondere am Anfang. Unter den vorgeladenen Arbeitskollegen sei über das Prozessthema, dass der Kläger C._____ wegen sexueller Belästigung angeklagt habe, gesprochen worden (act. 92 S. 2 f. u. S. 6). Sie selber habe solche sexuellen Belästigungen nicht mitbekommen. Alle hätten gemeinsam in einem Büro gearbeitet, wobei ein Raum von C._____, ein weiterer durch sie, den Kläger und drei andere Designer besetzt gewesen sei und sich weitere Designer einen dritten Raum geteilt hätten (act. 92 S. 3 f.).

Daran, dass C._____ dem Kläger gesagt haben soll, dass dieser physisch schwach sei, könne sie sich nicht erinnern (act. 92 S. 4).

E._____ führte weiter aus, es könne sein, dass C._____ sich über den Bauchansatz des Klägers lustig gemacht habe. Dies tue er immer, mit allen, auch mit ihr und auch über sich selber. Der Kläger habe nie gesagt, dass er sich wegen solchen Sachen schlecht fühle. Wenn man den Kläger kenne, wisse man aber, dass er empfindlich auf solche Sachen reagiere. Sie denke schon, dass es ihn gestört habe (act. 92 S. 4 f.).

Im Weiteren könne sie sich nicht erinnern, ob C._____ dem Kläger gesagt habe, dieser trainiere offenbar nicht richtig. Auch an das Geburtstagsfest von H._____ im Juni 2016 sowie die von C._____ gemachten Komplimente und eine Äußerung gegenüber dem Kläger könne sie sich nicht erinnern (act. 92 S. 5 f.).

2.4. Zeugeneinvernahme G._____

Der Lebenspartner des Klägers sagte aus, der Kläger habe ihm berichtet, dass C._____ ihn massiert habe, was ihm weh getan habe und worauf er C._____ gesagt habe, dass er das nicht wolle. Den Zeugen selber habe dies nervös gemacht, das sei nicht in Ordnung. Als "Director" müsse man wissen, dass man so etwas nicht machen dürfe. Er sei selber auch "Director" und würde so etwas nie machen (act. 94 S. 7).

2.5. Zeugeneinvernahme H._____

H._____ führte aus, nach wie vor bei B._____ in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis zu sein. Dort habe er auch den Kläger kennen gelernt, mit dem er sich am Anfang gut verstanden habe. Ein paar Monate bevor der Kläger die Beklagte verlassen habe, hätten sie dann nicht mehr miteinander gesprochen. Streit habe es keinen gegeben. Sodann wisse er, dass es im vorliegenden Prozess um Spannungen zwischen dem Kläger und C._____ gehe. Dies sei ihm von U._____ während eines Telefonats mitgeteilt worden, das auf dessen Initiative kurz vor Erhalt der Vorladung geführt worden sei. U._____ habe darüber informiert, dass ein Brief vom Gericht eintreffen werde und sie sich aber keine Sorgen machen sollten. Er habe ansonsten mit niemanden über den Gerichtstermin gesprochen, ausser mit L._____, mit welcher er die Zeit abgetauscht habe (act. 98 S. 2 ff.).

Der Zeuge bestätigte, dass im Büro jeweils die Geburtstage der Mitarbeiter gefeiert worden seien, so auch seiner. Auf die Frage, ob einmal an einem Geburtstagsfest von ihm zwischen dem Kläger und C._____ etwas passiert sei, antwortete er, sich an so etwas nicht erinnern zu können. Auch könne er sich nicht an den Geburtstag im Juni 2016 erinnern. Auch nicht erinnern könne er sich, dass C._____ ihm an seinem Geburtstag Komplimente gemacht habe, wie jung und gut er aussehe oder dass er besser und jünger aussehe, als der Kläger. Auch habe sich der Kläger über diesen Fall nicht bei ihm beschwert (act. 98 S. 4 f.).

Im Übrigen habe es im Büro nebst dem Kläger und C._____ auch andere homosexuelle Mitarbeiter gegeben (act. 98 S.7 f.). Betreffend die Unternehmenskultur im Lab führte H._____ aus, sie seien wie eine Familie gewesen, wie Freunde. Es habe keine Hierarchie gegeben. C._____ sei der Chef gewesen und habe ihnen immer geholfen. Es sei wie eine Art Studio gewesen, wohingegen es am Hauptsitz etwas anders sei. Dort spüre man, dass es ein grosses und internationales Unternehmen sei. Im Lab in Zürich hätten sich Freundschaften gebildet, die das ganze Leben andauern würden. Nach der Arbeit seien sie manchmal etwas trinken gegangen (act. 98 S. 8).

2.6. Zeugeneinvernahme I._____

Der Zeuge führte aus, er kenne den Kläger von der Arbeit bei der Beklagten, wo er im Mai 2017 aufgehört habe. Worum es im vorliegenden Prozess gehe, wisse er nicht, und er habe vor der Befragung auch mit niemandem darüber gesprochen. Da der Brief auf Deutsch sei, habe er den Kläger kontaktiert, der ihm aber gesagt habe, nicht mit ihm sprechen zu dürfen (act. 99 S. 2 f.).

Bei der Beklagten habe er zwar nicht im selben Raum wie der Kläger gearbeitet, es sei aber offen gewesen, weshalb man trotzdem ein wenig gehört habe, was vor sich gehe. So habe er auch gehört, dass C._____ und der Kläger miteinander geredet hätten (act. 99 S. 3 f.). Er habe nicht gehört, dass C._____ den Kläger auf seinen Körper angesprochen habe. Die einzige Erinnerung, die er habe, sei schon eine Weile her. Es sei dem Kläger nicht so gut gegangen und er habe ihm gesagt, dass ausserhalb der Arbeit Bemerkungen gemacht worden seien und er sich nicht gut fühle. Der Kläger habe von einem gewissen Druck sowie einer für ihn belastenden Atmosphäre bei der Arbeit berichtet (act. 99 S. 4 f.). Auch habe der Kläger ihm gesagt, dass es zwischen ihm und C._____ eine Spannung gebe, habe aber keine weiteren Details erwähnt. Der Zeuge selber habe das Gefühl gehabt, es sei ein "Egoproblem" gewesen und es sei nicht um die Arbeit gegangen. Der Kläger habe ihm nie gesagt, sich von C._____ sexuell belästigt zu fühlen (act. 99 S. 5).

2.7. Zeugeneinvernahme K._____

Der Zeuge führte aus, den Kläger von der Arbeit bei der Beklagten zu kennen, wo er nicht mehr angestellt sei. Etwa zur selben Zeit, als er die Vorladung erhalten habe, sei er vom Anwalt der Beklagten, U._____, kontaktiert worden. Dabei seien ihm Fragen gestellt worden, an welche er sich aber nicht mehr erinnern könne (act. 101 S. 2 ff.).

Bei der Beklagten habe er im selben Raum wie der Kläger gearbeitet. Er habe ein freundschaftliches Klopfen von C._____ auf die Schultern des Klägers gesehen, aber keine lange Massage beobachtet. Auch habe sich der Kläger bei ihm nie darüber beschwert, dass C._____ ihn massiert habe (act. 101 S. 4). Er selber habe diese freundschaftliche Berührung nicht als sexuelle Belästigung des Klägers empfunden. An das Geburtstagsfest von H._____ könne er sich nicht erinnern,

auch nicht, ob C._____ diesem am Geburtstagsfest Komplimente gemacht habe. Auf entsprechende Frage des Vorsitzenden führte er aus, nie gehört zu haben, dass H._____ besser aussehe als der Kläger, obwohl er älter sei (act. 101 S. 5).

Ferner führte der Zeuge aus, selber Tennis zu spielen und zu glauben, dass auch der Kläger spiele. Anlässlich tennisbezogener Designs sei dies einmal Thema in einem Gespräch mit C._____ gewesen. Er könne sich aber nicht erinnern, ob C._____ seine Tennisfähigkeiten mit jenen des Klägers verglichen habe und auch nicht, ob C._____ gesagt habe, der Kläger spiele nicht in derselben Liga. Im Übrigen habe er nie mit dem Kläger Tennis gespielt und sei auch selber nicht so gut. Er könne nicht sagen, ob er besser als der Kläger sei (act. 101 S. 6 f.).

Schliesslich könne er sich nicht erinnern, dass der Kläger sich bei ihm über das Verhalten von C._____ beklagt habe (act. 101 S. 6). Er habe nicht festgestellt, dass C._____ den Kläger schlechter als die anderen Mitarbeiter des Team behandelt habe (act. 101 S. 7).

2.8. Zeugeneinvernahme L._____

L._____ erklärte auf entsprechende Fragen, den Kläger von der Arbeit bei der Beklagten zu kennen. Sie sei heute noch bei B._____ angestellt. Sie sei bis zum Ende gut mit dem Kläger ausgekommen. Sie wisse nicht, worüber sich die Parteien im vorliegenden Prozess streiten würden. Sie habe mit ihren Kollegen lediglich mit Bezug auf die Zeit der Vorladung gesprochen und ihre Zeit mit H._____ getauscht. Sie wisse aber, dass es um Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Kläger und C._____ gehe, das sei schon bei der Arbeit offensichtlich gewesen. Der Kläger habe ihr über Meinungsverschiedenheiten berichtet. Was das Problem zwischen beiden gewesen sei, wisse sie aber nicht. Es gehe sie nichts an (act. 102 S. 2 ff.).

Sie habe teilweise im gleichen Büroraum gearbeitet wie der Kläger, habe aber nicht gesehen, dass C._____ von hinten an den Kläger herantreten sei und diesen an den Schultern massiert habe. C._____ habe das mit der Schulter aber auch bei ihr gemacht. Im Sinne einer Ermunterung, wie "guter Job", habe er das

bei allen gemacht. Daran, ob der Kläger ihr von der Massage erzählt habe, erinnere sie sich nicht. Auch habe der Kläger sich nie über sexuelle Belästigung durch C._____ bei ihr beklagt, und sie habe keine Ahnung, ob der Kläger von C._____ als physisch schwach bezeichnet worden sei (act. 102 S. 5 f.). L._____ erklärte weiter, sich nicht erinnern zu können, ob C._____ den Kläger auf mangelnde positive Trainingsresultate angesprochen habe. Selbiges gelte dafür, ob sich C._____ über den Körper des Klägers lustig gemacht habe. Auch nicht erinnern könne sie sich, ob sie mitbekommen habe, dass C._____ S. H._____ anlässlich seines Geburtstages Komplimente über sein Aussehen gemacht und nachher jenes des Klägers kritisiert habe (act. 102 S. 7).

Auf die Frage, von welchen Problemen der Kläger ihr denn erzählt habe, antwortete L._____, es sei um eine Lohnerhöhung und Evaluierung der Jobposition des Klägers gegangen (act. 102 S. 8).

Es scheine ihr nicht so, dass der Kläger anders oder schlechter behandelt worden sei, als die übrigen Mitarbeiter des Teams (act. 102 S. 8).

3. Rechtliche Grundlagen

3.1. Diskriminierend gemäss Art. 4 GIG ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art, aber auch sexistische Sprüche sowie anzügliche und peinliche Bemerkungen (BGE 126 III 395 E. 7bb; Arbeitsgericht Zürich, Urteil vom 30. September 1998, ZR 99 (2000) 257, 282 f.).

3.2. Die Definition ist insofern nicht umfassend genug, als sexuell belästigendes Verhalten mit keiner Druckausübung oder Nötigung ("Quid pro quo"-Belästigung) verbunden zu werden braucht. Der Täter muss weder das Ziel im Auge haben, das Arbeitsverhältnis zu vergiften oder überhaupt zu beeinträchtigen, noch muss er das als Ergebnis voraussehen. Allein Worte, Gesten oder andere Verhaltens-

weisen genügen für sich, um den Tatbestand zu erfüllen (Arbeitsgericht Zürich, Urteil vom 30. September 1998, ZR 99 (2000) 257, 282 f.).

3.3. Als wesentliches Element muss die Belästigung eine sexuelle Komponente aufweisen. Ob diese vorliegt, ist jeweils im Einzelfall zu eruieren (VÖGELI, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Chur/Zürich 1996, S. 51). Als weitere Variante sieht Art. 4 GIG "ein Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit" vor. Verhaltensweisen, welche gewöhnlich nicht als sexuell bezeichnet werden, aber nichtsdestotrotz die Würde eines Geschlechts am Arbeitsplatz beeinträchtigen, müssen folglich in der Definition der sexuellen Belästigung eingeschlossen sein (LEMPEN, Überblick über die Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, AJP/PJA 11/2006, 1413, 1414 f.).

Wie bei der Ehrverletzung erfolgt die Beurteilung eines Verhaltens als sexuelle Belästigung nach den Massstäben der Durchschnittsmoral (VÖGELI, a.a.O., S. 53 m.w.H.). Massgebende Durchschnittsmoral ist dabei diejenige, die im Empfängerkreis der Äusserung gilt (VÖGELI, a.a.O., S. 53 m.w.H.). Somit darf die subjektive Empfindlichkeit des Opfers keine Rolle spielen (ZR 99 (2000) 257, 283). Gemäss einem Entscheid des Chambre d'appel des prud'hommes Genf soll auf das Empfinden einer "personne raisonnable du même sexe" in einer gleichen Situation Bezug genommen werden (LEMPEN, a.a.O., S. 1416 m.H.a. Chambre d'appel des prud'hommes Genf, 7. Oktober 2002, C/32729/1998 - 5, Erw. 3.a.; vgl. auch VÖGELI, a.a.O., S. 53).

3.4. Bei sexueller Belästigung sind die Beweisthemen das Verhalten und dessen belästigende und sexuelle oder herabwürdigende Natur nach Art. 4 GIG sowie die Umsetzung angemessener Präventionsmassnahmen nach Art. 5 Abs. 3 GIG. Die Beweislasterleichterung nach Art. 6 GIG ist bei sexueller Belästigung nicht anwendbar. Damit gilt die allgemeine Beweislastregelung nach Art. 8 ZGB, wonach der- oder diejenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen hat, der oder die aus ihr Rechte ableitet. Allerdings bleibt bei der Festsetzung der Entschädigung gemäss Art. 5 Abs. 3 GIG die Beweislast gänzlich beim Arbeitgeber, dass er die ihm zumutbaren, geeigneten Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von sexueller Belästigung getroffen hat (KAUFMANN, in: Kauf-

mann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), a.a.O., Art. 4 N 75). Massgebend für die Höhe der Entschädigung sind insbesondere die Schwere der Rechtsverletzung und das Ausmass der durch die sexuelle Belästigung verursachten Persönlichkeitsbeeinträchtigung, welche sich mithin aufgrund der Belästigungsintensität und Dauer beurteilt (RIEMER-KAFKA/UEBERSCHLAG, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), a.a.O., Art. 5 N 56).

4. Würdigung

4.1. Der Kläger bringt in seinen Rechtschriften und teilweise auch in der Parteibefragung zahlreiche Vorfälle mit oder Verhaltensweisen von C._____ vor, die zwar am Arbeitsplatz durchaus unangepasst erscheinen können, denen es aber offensichtlich an der für eine sexuelle Belästigung gemäss Art. 4 GIG vorausgesetzten sexuellen Komponente mangelt. Auf die unter Ziffer II 2.1. aufgeführten, vom Kläger erhobenen Vorwürfe mit den Nummern 6-16 ist daher in diesem Zusammenhang nicht weiter einzugehen. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern diese ein belästigendes Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, darstellen sollten.

Bei den verbleibenden Vorwürfen (1-5), wonach C._____ den Kläger ungewollt massiert, sich über dessen Bauchansatz lustig gemacht habe, fehlende Trainingseffekte nach eingehender Betrachtung des Körpers des Klägers bemängelt, ihn zur Benutzung von Cremes aufgefordert habe, weil ein älterer Arbeitskollege jünger aussehe und ihn als physisch schwach bezeichnet habe, wäre die sexuelle Komponente vorhanden. Ungewollte Berührungen an den Schultern sowie abfällige Bemerkungen zum Äusseren des Klägers stellen – unabhängig vom Motiv von C._____ und der subjektiven Empfindlichkeit des Klägers – unter den vom Kläger geschilderten Umständen nach dem Durchschnittsempfinden einer "personne raisonnable du même sexe" sexuelle Belästigungen dar.

4.2. Die vom Kläger gegenüber C._____ erhobenen Vorwürfe werden von diesem allesamt bestritten. Einzig betreffend die Bemerkung, der Kläger sei schwach, und den Witzen über dessen Bauchansatz führte C._____ in seiner Par-

teibefragung aus, so etwas hätte passieren können. Jedoch kann sich auch keiner der vom Kläger angerufenen Zeugen konkret an die betreffenden Vorfälle erinnern. Keines der ehemaligen Teammitglieder konnte auch bestätigen, dass der Kläger von C._____ anders, oder schlechter behandelt worden wäre. Auch E._____ äusserte sich in Bezug auf allfällige Witze über den Bauchansatz nur in allgemeiner Weise. Es könne sein, dass ein solcher Witz von C._____ gegenüber dem Kläger gemacht worden sei, da er dies bei allen gemacht habe, auch bei ihr. E._____ konnte, wie auch C._____, einen solchen Witz also nicht ausschliessen, aber auch nicht bestätigen.

Es bleiben somit einzig die Aussagen des Klägers während seiner Parteibefragung, in welcher er bestätigte, dass sich die von ihm geltend gemachten Vorfälle tatsächlich ereignet hätten. Es gereicht dem Kläger auch diesbezüglich zum Nachteil, dass er niemandem von der sexuellen Belästigung erzählt bzw. insbesondere diese in den zahlreichen Gesprächen mit F._____ mit keinem Wort erwähnt hat. Damit gelingt ihm der Beweis nicht, von C._____ im Sinne von Art. 4 GIG sexuell belästigt worden zu sein.

4.3. Die Klage ist in diesem Punkt abzuweisen.

VII. Missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 OR

1. Rechtliches

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe, da das schweizerische Arbeitsrecht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht. Missbräuchlich ist die Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Sie konkretisiert vielmehr das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot und gestaltet dieses mit für den Arbeitsvertrag geeigneten Rechtsfolgen aus. Es sind deshalb neben den in Art. 336 OR aufgeführten

weitere Tatbestände ohne weiteres denkbar und vom Bundesgericht auch schon mehrfach anerkannt worden. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist.

Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt (z.B. BGE132 III 115, E. 2.1., BGer 4A_44/2021, Urteil vom 2. Juni 2021, E. 4.1., je mit weiteren Hinweisen).

2. Vorbringen des Klägers

Letztlich ist nicht klar, ob der Kläger nebst einer diskriminierenden Kündigung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 3 GIG und einer Rache Kündigung im Sinne von Art. 10 GIG (vgl. vorne Ziffer V.) auch noch geltend machen will, die Kündigung sei im eben genannten Sinne, nämlich im Sinne von Art. 336 OR, missbräuchlich. Die Ausführungen zum Rechtlichen in der "Klagebegründung" anlässlich der Hauptverhandlung könnten darauf hindeuten. Da wird in allgemeiner Art geltend gemacht, die Beklagte habe nichts gegen die von C._____ getätigten Verletzungen unternommen. Sie habe den Kläger nicht geschützt, habe daher ihre Pflicht zur Fürsorge gegenüber dem Kläger nicht wahr genommen. Sie habe nichts unternommen und habe sogar die Kündigung ausgesprochen, in Kenntnis der Tatsache, dass der Kläger ohne Verschulden wegen der Situation am Arbeitsplatz bzw. wegen des unzulässigen Verhaltens von C._____ und in der Folge wegen der ausgebliebenen Hilfe der Beklagten immer mehr krank geworden sei (act. 18 S. 23 Rz. 67).

In der Stellungnahme vom 21. Januar 2020, genannt "Replik" (act. 34), ist nur von Diskriminierung durch sexuelle Belästigung und Rache Kündigung sowie von mangelnder Prävention und Verhinderung sexueller Belästigung die Rede (act. 34 S. 27 ff Rz. 96 ff. und Rz. 107 ff.).

Auch wenn der Grundsatz "iura novit curia" gilt, hätte der Kläger genau dartun müssen, worin er die Missbräuchlichkeit der Kündigung sieht. Dies hat er nicht getan.

3. Prüfung der Vollständigkeit halber

3.1. Selbst wenn nun aber davon ausgegangen würde, der Kläger habe sich auch genügend substantiiert auf die Missbräuchlichkeit im Sinne von Art. 336 OR berufen - indem man etwa annähme, der Kläger meine, die Kündigung sei deshalb missbräuchlich, weil die Beklagte es zugelassen habe, dass sein Vorgesetzter C._____ den Kläger schikaniert habe und ihm dann gekündigt habe, als er deswegen krank geworden sei -, könnte eine Missbräuchlichkeit nicht bejaht werden.

3.2. Die Beweisabnahmen zu den vorne unter Ziffer II.2.1. aufgeführten Vorwürfen 6-16 haben nämlich nichts ergeben, was für eine Missbräuchlichkeit der Kündigung im Sinne von Art. 336 OR sprechen würde.

3.2.1. So hat die Zeugin E._____ verneint, dass der Kläger von C._____ schlechter behandelt worden sei als die andern Mitarbeitenden. Es habe jedem passieren können, dass er schlecht behandelt werde. Nicht, dass C._____ sie schlecht behandelt habe, aber es habe Tage gegeben, da sei er ein bisschen nervöser (act. 92 S. 6). Es habe ihr oder sonst jemandem passieren können, dass C._____ einen nicht habe ausreden lassen. Es sei bestimmt vorgefallen, dass C._____ den Kläger unterbrochen und die Konversation brüsk abgebrochen habe. Das passiere auch heute an einem andern Sitz, und nicht nur mit C._____. Der Kläger sei bestimmt nicht der einzige gewesen, der bei seinen Gesprächen gestoppt worden sei. Das sei auch ihr, der Zeugin E._____, passiert (Vorwürfe 6 und 7; act. 92 S. 7). Die Zeugin erinnerte sich aber nicht konkret daran, dass C._____ dem Kläger 2016 sagte, "A._____, all I am asking you is to shut up and listen" (Vorwurf 7). Sie könne aber nicht ausschliessen, dass das so gesagt worden sei (act. 92 S. 9).

Was den Vorwurf anbelangt, C._____ habe den Namen des Klägers jeweils in einer demütigenden Art und Weise durch die Büroräumlichkeiten gerufen, wenn er ihn habe sprechen wollen (Vorwurf 10), es sei auch ihr und ihren Kollegen A._____ und K._____ passiert, dass C._____ sie zu sich gerufen habe, ohne dass er zu ihnen gekommen sei (act. 92 S. 8).

Die Zeugin E._____ bestätigte die Geschichte mit der versteckten teuren Q._____ -Uhr (Vorwurf 11) im Wesentlichen. Sie betonte aber, solche Spässe unter Kollegen seien öfters gemacht worden (act. 92 S. 9). Der Kläger sei nicht mehr als andere Ziel und Opfer dieser Scherze gewesen (act. 92 S. 13).

An den Vorfall, der dem Vorwurf 13 zugrunde lag (Gewinnspiel an Weihnachtsfeier 2014), konnte sich die Zeugin E._____ nicht erinnern (act. 92 S. 9). Ebenso wenig konnte sich die Zeugin E._____ daran erinnern, dass C._____ dem Kläger gesagt haben soll, er spiele im Tennis in einer andern Liga als K._____ (Vorwurf 14), an die Annullation des Wettbewerbsgewinnes des Lebenspartners des Klägers (Vorwurf 15) und daran, dass im Dezember 2017 anstelle des Klägers zwei andere Mitarbeitende an einen Anlass des B._____ -Clubs geschickt worden seien (Vorwurf 16) (act. 92 S. 10 f.).

3.2.2. H._____ hat bestätigt, dass C._____ die Namen der Mitarbeitenden gerufen habe. Sie hätten jeweils den andern beim Namen gerufen. Sie hätten einander gerufen und nicht telefoniert. Er denke nicht, dass C._____ den Namen des Klägers in einer demütigenden Art gerufen habe (act. 98 S. 6).

3.2.3. I._____ sagte aus, es sei vorgekommen, dass C._____ jeweils laut den Namen des Klägers durch die Büroräumlichkeiten gerufen habe, wenn ihn habe sprechen wollen. Zum Ton, in dem C._____ dies getan habe, habe er, I._____, keine konkrete Erinnerung (act. 99 S. 6).

3.2.4. J._____ wusste nicht, was der Grund dafür war, dass nicht der Kläger an den Anlass des B._____ -Clubs in S._____ geschickt wurde (Vorwurf 16). Sie wusste auch nicht, ob der Kläger zu solchen Anlässen habe gehen dürfen (act. 100 S. 4 f.)

3.2.5. Was die Sache mit dem Gewinnspiel an der Weihnachtsfeier 2014 angeht (Vorwurf 13), so konnten sich weder die Zeugin D._____ (act. 91 S. 3) noch der Zeuge K._____ (act. 101 S. 6) daran erinnern. Der Lebenspartner des Klägers, G._____, hatte davon nur vom Hörensagen, nicht aus eigener Wahrnehmung, Kenntnis (act. 94 S. 5 und 7 f.). Zur Annullation seines Tombola-Gewinnes sagte G._____, als C._____ gesehen habe, dass er, G._____, gewonnen hatte, habe C._____ vor allen gesagt, "oh der nicht", und habe die Nummer wieder in den Kübel getan und gesagt, er wolle eine Frau wählen. Er sei dann zu C._____ gegangen und habe ihm gesagt, das sei nicht korrekt gewesen. Da habe C._____ zu ihm gesagt, "Vergiss nicht, dass ich deinen Lebenspartner anstelle". Das sei für den Kläger zu viel gewesen und er sei weggegangen (act. 94 S. 6).

3.2.6. Die Parteibefragung von C._____ konnte nicht viel zur Klärung der Situation beitragen. Hauptsächlich vermochte sich C._____ nicht mehr an die seitens des Klägers behaupteten Vorfälle erinnern (act. 90). Immerhin schloss er nicht aus, allenfalls an der Weihnachtsfeier im Dezember 2014 gesagt zu haben "If R._____ understood it, it shouldn't be too hard for you to understand. There is nothing complicated" (Beweissatz 5.d, Vorwurf 13; act. 90 S. 14).

3.3. Zusammenfassend ergaben die Beweisabnahmen zwar das Bild eines Vorgesetzten C._____, der seine Mitarbeitenden auf wenig professionelle Weise jeweils unterbrach, wenn sie sprachen, und der nicht zu seinen Mitarbeitenden hinging, wenn er sie zu sprechen wünschte, sondern sie laut zu sich rief. Dieses Verhalten legte C._____ indessen gegenüber allen Mitarbeitenden, und nicht nur - und das ist entscheidend - gegenüber dem Kläger an den Tag. Es ist sodann davon auszugehen, dass solche Scherze, wie der mit der versteckten Q._____ - Uhr, auch mit andern Mitarbeitenden gemacht wurden. Man kann sich zwar fragen, ob solche "Scherze" in den Arbeitsalltag gehören. Auch hier ist aber entscheidend, dass nicht erstellt ist, dass ausschliesslich oder überwiegend der Kläger das Opfer solcher "Scherze" war. Einzig die Annullation des Tombola-Gewinns des Lebenspartners G._____, verbunden mit der Bemerkung C._____, er stelle ja seinen Lebenspartner an, war eine Sache, die anderen Mitarbeitenden offenbar nicht passierte. Abgesehen davon, dass diese Gewinnannullation und

die Bemerkung dazu für eine Führungsperson ebenfalls nicht sehr professionell wirkt, ist zu bemerken ist, dass objektiv gesehen davon eigentlich G._____ mehr betroffen war als der Kläger selber. Allenfalls ist von C._____ zudem anlässlich der Weihnachtsfeier 2014 die negative und ebenfalls wenig professionelle Bemerkung zum Gewinnspiel geäussert worden. Aber auch wenn diese Äusserung als erstellt angesehen würde, kann insgesamt von einem Verhalten C._____, das einseitig den Kläger diskriminiert hätte, oder gar von einem Mobbing gegenüber dem Kläger, nicht die Rede sein.

3.4. Eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung kommt nach dem Gesagten auch unter dem Aspekt von Art. 336 OR nicht in Frage.

VIII. Einvernahme von M._____ und Fortsetzung der Parteibefragung des Klägers unnötig

Wie erwähnt, konnte die Zeugin M._____ anlässlich des vorgesehenen Termins nicht einvernommen werden. Eine nachträgliche Einvernahme kann angesichts der Erkenntnisse der Einvernahmen, die durchgeführt werden konnten, unterbleiben.

Was den klägerischen Vorwurf anbelangt, C._____ habe den Kläger sexuell motiviert an den Schultern massiert (Beweissatz 1), hat der Kläger selber in seiner Parteibefragung ausgesagt, er sei bei dieser Gelegenheit mit C._____ allein im Büro gewesen (act. 89 S. 2 f.). Die Zeugin M._____ könnte dazu also nichts aus eigener Wahrnehmung aussagen.

Selbst wenn die Zeugin M._____ als einzige Zeugin den Vorfall mit dem Gewinnspiel anlässlich der Weihnachtsfeier im Dezember 2014 (Beweissatz 5.d, vorne unter Ziffer II.2. erwähnter Vorwurf 13) bestätigt hätte, hätte dies angesichts des übrigen Beweisergebnisses nicht zur Annahme einer missbräuchlichen Kündigung führen können (vgl. vorne VII. 3.3.).

Ebenfalls im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung ist davon auszugehen, dass auch die Fortsetzung der am 28. Oktober 2021 unterbrochenen Parteibefragung des Klägers (act. 103 S. 10, Prot. S. 64) zu den Beweissätzen 5.a-h nichts

am Beweisergebnis geändert hätte, zumal der Beweiswert der Parteibefragung nicht allzu hoch ist. Es konnte daher auf die Fortsetzung der Parteibefragung verzichtet werden.

IX. Arbeitszeugnis (Rechtsbegehren 3)

1. Parteivorbringen

1.1. Standpunkt des Klägers

Nach Ansicht des Klägers erfüllt das von der Beklagten am 14. Januar 2019 ihm zugestellte Arbeitszeugnis die gesetzlichen Vorgaben nicht (act. 1 Rz. 26). Die fett markierten Stellen des nachfolgend aufgeführten Zeugniswortlauts, wie ihn der Kläger wünscht, zeigen die verlangten Änderungen am Arbeitszeugnis. In Klammern und kursiv ist ersichtlich, welche Formulierungen der Kläger zu löschen beantragt (act. 1a; act. 18 Rz. 69):

"Certificate of Employment

This is to certify that Mr A._____, born on December ..., 1983, place of origin AA.____ (VD), was employed by our company from September 1st, 2014 to June 30th, 2018.

He was hired as "Office Manager" and on July 1st, 2016 he was nominated "Office Manager & B.____ Club Customer Care Support". On September 1st, 2017 his title changed to "Office Manager & B.____ Club Coordinator".

In his position he was responsible for all administrative tasks, travel and meeting organization for the B.____ Group LAB. His main responsibilities in this position were the following:

Office Manager

- Archiving and filing as per B.____ Group directives
- Supporting our Creative Director and the LAB in all questions, requests and follow-ups coming from internal and external clients

- Prepare and follow-up files, observance of terms, writing and editing the protocol of the LAB meetings
- Being the first contact person in all organizational issues
- Being responsible of operations of the LAB, including meetings and special events
- Managing new designers: preparing contracts for freelance designers, helping new arrivals to establish, support the structure in finding solutions, preparing presentations, ensuring a smooth and easygoing working atmosphere
- Being the link between Zürich LAB and B._____ HQ, also communicating and cooperating with Assistants of B._____ Group and B._____ HQ in V._____
- Having a creative eye to catch the unusual of a portfolio of a designer, doing research based on the Creative Team briefings, managing the relationship with trends research offices and the training team in B._____ HQ
- Contact person for freelancers and designers for daily business and organization

B._____ Club Coordinator

- Ticket management: Database history must always be up to date
- Register information in database
- Coordination and support: Solving Club Member requests/inquiries with the collaboration of the Club project leader if needed
- Member Database: Follow-up of regular updating and statistics in collaboration with the fulfilment house, the Club Team and Club members
- Answer personally to specific member requests
- Emails/Fax: constant check of Club Public folder club@B._____.com, answer general emails and faxes, forward member's delivery enquiries to fulfilment house, forward general questions to responsible department, archiving all important emails/faxes, handle statistics

In the areas named, Mr A._____ acquired good professional know-how and was able to apply it successfully in his day-to-day work. His planning skills were above average and he had a good sense of judgement. He came up with new ideas and found good solutions. His ability to grasp new information coupled with his professional interest allowed him to quickly become familiar with new areas of activity. His understanding of matters relating to his field are deserving

of particular note. He worked constructively in a team setting and was open towards new ideas. The quality of this work **exceeded** (*fulfilled*) our expectations.

Mr A. _____ has a **very** good talent for organization and, thanks to his quick, systematic method of working, he coped successfully, even when the pressure of workload was at a maximum.

We came to know Mr A. _____ as a reliable and conscientious employee who performed the duties entrusted to him to our **entire** satisfaction. He took initiative and pursued the tasks and projects for which he was responsible with **high** diligence.

(Thanks to his natural way of being,) Mr A. _____ was highly appreciated by his superiors, fellow colleagues and business partners alike and he conducted himself in an exemplary manner at all times. Fluent in English and French, he also has a good knowledge of German.

Mr A. _____ left B. _____ Group LAB Ltd. by the end of June 2018, free of any obligation except the confidentiality of company information. We thank him for the work he has provided to our company and wish him all the best for his professional as well as personal development.

THE B. _____ GROUP LAB Ltd.

C. _____

Creative Director

F. _____

Head of Human Resources

Zurich, June 30th, 2018"

Der Kläger lässt ausführen, es sei relativ mager, wenn im Zeugnis stehe, er habe die Erwartungen erfüllt. Er habe sehr gut gearbeitet und in manchen Punkten die Ziele auch übertroffen. Auch habe er einen sehr grossen Arbeitsaufwand geleistet und sehr viele Aufgaben erfüllt, die nicht zu seinem Aufgabenbereich gehört hätten, was sich im Zeugnistext widerspiegeln solle. Es müsse klar werden, dass der Kläger die Erwartungen mehr als erfüllt habe, weil er bereit gewesen sei, viele Aufgaben zu erledigen und auch erfolgreich habe erledigen können. Es bestün-

den keine Gründe und gebe auch keine Hinweise, wonach der Kläger seine Aufgaben nicht in diesem Sinne erfüllt habe (Prot. S. 10).

Zur Begründung des Antrages auf Ergänzung des Adjektivs "entire" führt der Kläger aus, die von der Beklagten verwendete Formulierung sei nicht genügend. Es gebe aber keinen Anlass anzunehmen, dass der Kläger schlecht gearbeitet habe (Prot. S. 9). Der Kläger habe Anspruch auf ein gutes Zeugnis, also einer Note 5, sofern nicht das Gegenteil bewiesen werde. Die vom Kläger beantragte Änderung entspreche dem. Das von der Beklagten ausgestellte Zeugnis entspreche in diesem Punkt einer Note 4 (Prot. S. 10 f.).

Ähnliches gelte für den Folgesatz. Die von der Beklagten gewählte Formulierung, in welcher "nur" das Wort "dilligence" enthalten sei, genüge nicht. Es müsse "mit grosser Sorgfalt" heissen, ansonsten bedeute dies, dass der Kläger eben nicht sorgfältig gewesen sei (Prot. S. 9).

Sodann sei unklar, was mit der Formulierung "Thanks to his natural way of being" gemeint sei und sie müsse negativ aufgefasst werden. Es genüge, wenn der Satz mit "Mr. A. _____ was highly appreciated" beginne.

Schliesslich legt der Kläger ein Zwischenzeugnis mit Datum 29. November 2017 ins Recht (act. 36/25). Diesem könne sinngemäss entnommen werden, dass er gute Leistungen erbracht habe und sein Verhalten einwandfrei gewesen sei. Nach diesem Datum sei der Kläger für die Beklagte nicht mehr arbeitstätig gewesen (act. 34 Rz. 4).

1.2. Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte ist der Ansicht, der Kläger habe Anspruch auf ein genügendes, wohlwollendes Zeugnis. Er habe die ersten eineinhalb Jahre gut gearbeitet, dann aber schlecht, was im Schnitt einer Note 4 entspreche. Dementsprechend sei das Arbeitszeugnis auch verfasst worden (Prot. S. 30 f.).

Der Kläger habe in den letzten eineinhalb Jahren nicht die erwartete Leistung erbracht. Die vom Kläger beantragte Änderung "expection exceeded" werde bestritten. Dies treffe auch auf die anderen Adjektive zu (Prot. S. 30 f.).

Betreffend die vom Kläger verlangte Streichung des Beginns des ersten Satzes im zweitletzten Abschnitt lässt die Beklagte ausführen, es handle sich dabei nicht um etwas Negatives. Zu Deutsch bedeute dies: "aufgrund seines natürlichen Wesens war er höchst geschätzt." Das könne aber auch gestrichen werden (Prot. S. 31).

Hinsichtlich des von ihr ausgestellten Zwischenzeugnisses führt die Beklagte an, sie sei nur ihrer Pflicht nachgekommen. Daraus könne der Kläger nichts zu seinen Gunsten ableiten. Hätte die Beklagte im Zwischenzeugnis alle Verfehlungen des Klägers aufgelistet, wäre es ihm auch nicht recht gewesen. Die Beklagte hält an ihrer Argumentation fest, wonach die Leistung des Klägers mangelhaft gewesen sei (act. 42 Rz. 19).

2. Rechtliche Grundlagen

Der Arbeitnehmer hat gemäss Art. 330a Abs. 1 OR Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Ein Vollzeugnis muss unter anderem eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers sowie deren Zeitdauer, eine aussagekräftige Bewertung der Leistung des Arbeitnehmers und seines Verhaltens enthalten. Die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers müssen dabei so konkret und ausführlich geschildert werden, dass sich ein neuer Arbeitgeber ein aussagekräftiges Bild über dessen Qualifikation machen kann (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N 3 f.).

Das Zeugnis hat nach Lehre und Rechtsprechung wohlwollend zu sein, wobei das Wohlwollen seine Grenze an der Wahrheitspflicht findet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N 3a). Dabei trägt der Arbeitnehmer die Beweislast für Formulierungen, die darüber hinaus gehen, der Arbeitgeber für sol-

che, die diese Normalqualifikation nicht erreichen (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N 5c m.w.H.; EGLI, Die Formulierung von Arbeitszeugnissen, in: Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2002, S. 71). Dem Arbeitgeber steht bezüglich des Wortlauts des Arbeitszeugnisses ein breites Ermessen zu; auf den Gebrauch bestimmter Formulierungen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N 3b).

In der Lehre und Rechtsprechung wird festgehalten, dass ein Zwischenzeugnis die Arbeitgeberin gleich wie ein Schlusszeugnis bindet. Einem Zwischenzeugnis kann demnach nur dann ein verschlechtertes Schlusszeugnis folgen, wenn in der Zwischenzeit derart einschneidende Änderungen eingetreten sind, die eine erheblich schlechtere Beurteilung rechtfertigen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a OR N 5a; WYSS HANSRUEDI, in: PORTMANN/VON KAENEL (Hrsg.), Fachhandbuch Arbeitsrecht, Expertenwissen für die Praxis, Zürich/Basel/Genf 2018, S. 337 ff., Rz. 9.69; AGer-ZH 2005 Nr. 11). Für das Eintreten solch erheblicher Änderungen ist die Arbeitgeberin behauptungs- und beweispflichtig (AGer ZH 2010 Nr. 10; AGer ZH 2005 Nr. 11). Im Jahr 2008 sah sich das Arbeitsgericht Zürich mit einem Verfahren konfrontiert, in welchem der Arbeitnehmer in der Zeit zwischen der Ausstellung des Zwischen- und des Schlusszeugnisses keine einzige Stunde mehr gearbeitet hatte. Daraus folgerte das Gericht, dass sich Leistung und Verhalten des Klägers zwangsläufig nicht mehr ändern konnte und in jenem Fall auch sonst nichts ereignete, was ein – im Vergleich mit dem Zwischenzeugnis – schlechteres Schlusszeugnis rechtfertigte (AGer ZH 2010 Nr. 10).

Zu beachten ist im Weiteren, dass die im Schlusszeugnis abgegebene Bewertung für die ganze Zeit des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen hat. Das Verhalten und der Eindruck in den letzten paar Wochen dürfen ebenso wenig überbewertet werden wie einzelne Vorkommnisse. Massgebend ist vielmehr der Gesamteindruck über die ganze Dauer des Arbeitsverhältnisses hinweg (AGer ZH 2005 Nr. 11).

3. Beurteilung

3.1. Vorab ist festzuhalten, dass das in Frage stehende Schlusszeugnis vom 30. Juni 2018 mit dem Zwischenzeugnis vom 29. November 2017 zu überwiegen-

den Teilen identisch ist. Sodann geht aus den Akten hervor, dass der Kläger vom 28. bzw. 29. November 2017 bis zum 30. Juni 2018 krankheitshalber arbeitsunfähig war (act. 5/7-8, act. 21 Rz. 7). In der zwischen der Ausstellung des Zwischen- und Schlusszeugnis liegenden Zeit von sieben Monaten, hat der Kläger also nicht gearbeitet. Zwar ist die zwischen den beiden Zeugnissen liegende Zeit länger, als in der zitierten Rechtsprechung (vgl. E. 2), allerdings ist dies nicht zuletzt durch die Krankheit des Klägers bedingt und es ändert nichts an der Tatsache, dass der Kläger in der dazwischen liegenden Zeit nicht mehr für die Beklagte gearbeitet hat.

Die Beklagte kann sich daher aus ihren Einwänden, der Kläger habe in den letzten eineinhalb Jahren nicht die erwartete Leistung erbracht, nichts abzuleiten. Vielmehr ist sie auf ihrer im Zwischenzeugnis vom 29. November 2017 vorgenommenen Beurteilung zu beharren. Dies umso mehr, als dass auch das Zwischenzeugnis zwar wohlwollend, aber auch wahr sein muss. Wie die Beklagte selber schreibt, ist sie bei der Erstellung des Zwischenzeugnisses ihren Verpflichtungen nachgekommen (act. 42 Rz. 19).

3.2. The quality of this work **exceeded** (*fulfilled*) our expectations

Auch im Zwischenzeugnis vom 29. November 2017 ist die Formulierung "The quality of his work fulfils our expectations" enthalten (act. 36/25 1. Seite). Übersetzt bedeutet die Formulierung, dass der Kläger die Erwartungen der Beklagten erfüllt hat, was eher dem Prädikat genügend als gut entspricht. Der Kläger vermag aber weder Belege beizubringen, welche ihm attestieren würden, dass er die Erwartungen übertroffen hat, noch Beweismittel für seine Behauptung zu offerieren. Die Formulierung ist deshalb wie folgt anzupassen, so dass sie des Klägers gute Leistungen widerspiegelt: The quality of his work always met our expectations.

3.3. Mr A. _____ has a **very** good talent for organization [...]

Noch im Zwischenzeugnis hielt die Beklagte fest, der Kläger habe in organisatorischen Belangen ein "exceptional talent" (act. 36/25 2. Seite), worauf sie zu behar-

ten ist. Der Kläger fordert nun die Bezeichnung "very good", was ihm in diesem Sinne zu gewähren ist.

3.4. We came to know Mr A. _____ as a reliable and conscientious employee who performed the duties entrusted to him to our **entire** satisfaction.

Im Zwischenzeugnis verwendete die Beklagte die Formulierung "complete satisfaction" was mit der vom Kläger gewünschten Änderung gleichzusetzen ist (act. 36/25 2. Seite). Da die Formulierungshoheit bei der Beklagten liegt, ist die Formulierung aus dem Zwischenzeugnis zu übernehmen.

3.5. He took initiative and pursued the tasks and projects for which he was responsible with **high** diligence.

Die vom Kläger gewünschte Formulierung entspricht von der Bewertung her der im Zwischenzeugnis enthaltenen Formulierung "special diligence" (act. 36/25 2. Seite). Die Formulierung aus dem Zwischenzeugnis ist zu übernehmen, liegt die Formulierungshoheit doch bei der Beklagten.

3.6. *(Thanks to his natural way of being,)* Mr A. _____ was highly appreciated by his superiors, fellow colleagues and business partners alike and he conducted himself in an exemplary manner at all times.

Die von der Beklagten verwendete Formulierung ist tatsächlich etwas unüblich und deshalb – wie vom Kläger beantragt – zu streichen. Die Beklagte selber hat sich nicht gegen die Streichung gesträubt.

X. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Der Kläger stützt seine Klage hauptsächlich auf das Gleichstellungsgesetz. Gemäss Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO gilt das vereinfachte Verfahren für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz ohne Rücksicht auf den Streitwert. Gemäss Art. 114 lit. a ZPO werden bei solchen Streitigkeiten im Entscheidverfahren keine Gerichtskosten gesprochen.

2. Hingegen hat die unterliegende Partei der obsiegenden Partei eine Entschädigung zu bezahlen (Ersatz notwendiger Auslagen, Kosten einer berufsmässigen Vertretung, Umtriebsentschädigung). Obsiegt keine Partei vollständig, regeln sich diese Entschädigungsfolgen nach Massgabe des beidseitigen Unterliegens bzw. Obsiegens (Art. 106 ZPO).

Der Kläger obsiegt mit seiner Forderung im Umfang von CHF 7'119.65 brutto. Zudem obsiegt er mehrheitlich (80%), was das Arbeitszeugnis bzw. dessen Abänderung anbelangt. Dagegen unterliegt der Kläger mit seiner Forderung von CHF 32'650.– vollständig. Bei einem Streitwert von CHF 43'100.– (act. 6) obsiegt die Beklagte somit zu 77%. Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens hat der Kläger schliesslich der Beklagten eine auf 54% (77% - 23%) reduzierte Parteientschädigung zu bezahlen.

3. Für die Bemessung ist von einer Grundgebühr gemäss § 4 Abs. 1 der Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV) von CHF 6'400.– auszugehen. Für die Erstattung der Duplik und weiterer (nur teilweise wirklich notwendigen) Rechtsschriften sowie für die beiden ganztägigen Beweisverhandlungen erscheint ein Zuschlag gemäss § 11 Abs. 2 und 3 AnwGebV von insgesamt 70% als gerechtfertigt. Eine 100%ige Entschädigung würde somit CHF 10'880.– betragen. Die auf 54% reduzierte Parteientschädigung beträgt damit CHF 5'875.–. Die Zuspreehung von Mehrwertsteuer hat die Beklagte nicht verlangt.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger CHF 6'676.45 netto (CHF 7'119.65 brutto abzüglich 6.225% AHV/IV/EO/ALV) zzgl. Verzugszins zu 5% ab 1. Juli 2018 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger ein abgeändertes Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

"Certificate of Employment

This is to certify that Mr A._____, born on December ..., 1983, place of origin AA.____ (VD), was employed by our company from September 1st, 2014 to June 30th, 2018.

He was hired as "Office Manager" and on July 1st, 2016 he was nominated "Office Manager & B.____ Club Customer Care Support". On September 1st, 2017 his title changed to "Office Manager & B.____ Club Coordinator".

In his position he was responsible for all administrative tasks, travel and meeting organization for the B.____ Group LAB. His main responsibilities in this position were the following:

Office Manager

- Archiving and filing as per B.____ Group directives
- Supporting our Creative Director and the LAB in all questions, requests and follow-ups coming from internal and external clients
- Prepare and follow-up files, observance of terms, writing and editing the protocol of the LAB meetings
- Being the first contact person in all organizational issues
- Being responsible of operations of the LAB, including meetings and special events
- Managing new designers: preparing contracts for freelance designers, helping new arrivals to establish, support the structure in finding solutions, preparing presentations, ensuring a smooth and easygoing working atmosphere
- Being the link between Zürich LAB and B.____ HQ, also communicating and cooperating with Assistants of B.____ Group and B.____ HQ in V.____
- Having a creative eye to catch the unusual of a portfolio of a designer, doing research based on the Creative Team briefings, managing the relationship with trends research offices and the training team in B.____ HQ
- Contact person for freelancers and designers for daily business and organization

B.____ Club Coordinator

- Ticket management: Database history must always be up to date
- Register information in database

- Coordination and support: Solving Club Member requests/inquiries with the collaboration of the Club project leader if needed
- Member Database: Follow-up of regular updating and statistics in collaboration with the fulfilment house, the Club Team and Club members
- Answer personally to specific member requests
- Emails/Fax: constant check of Club Public folder club@B.____.com, answer general emails and faxes, forward member's delivery enquiries to fulfilment house, forward general questions to responsible department, archiving all important emails/faxes, handle statistics

In the areas named, Mr A.____ acquired good professional know-how and was able to apply it successfully in his day-to-day work. His planning skills were above average and he had a good sense of judgement. He came up with new ideas and found good solutions. His ability to grasp new information coupled with his professional interest allowed him to quickly become familiar with new areas of activity. His understanding of matters relating to his field are deserving of particular note. He worked constructively in a team setting and was open towards new ideas. The quality of this work always met our expectations.

Mr A.____ has a very good talent for organization and, thanks to his quick, systematic method of working, he coped successfully, even when the pressure of workload was at a maximum.

We came to know Mr A.____ as a reliable and conscientious employee who performed the duties entrusted to him to our complete satisfaction. He took initiative and pursued the tasks and projects for which he was responsible with special diligence.

Mr A.____ was highly appreciated by his superiors, fellow colleagues and business partners alike and he conducted himself in an exemplary manner at all times. Fluent in English and French, he also has a good knowledge of German.

Mr A.____ left B.____ Group LAB Ltd. by the end of June 2018, free of any obligation except the confidentiality of company information. We thank him for the work he has provided to our company and wish him all the best for his professional as well as personal development.

THE B.____ GROUP LAB Ltd.

C._____

Creative Director

F._____

Head of Human Resources

Zurich, June 30th, 2018"

3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 5'875.– zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 16. August 2022

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
4. Abteilung

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. E. Kaufmann

MLaw R. Moser