

ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN140019-L vom 20. Januar 2020

Zh Bezirksgericht Zuerich, 2020-01-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_zuerich_AN140019-L

FR: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN140019-L du 20 janvier 2020

IT: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN140019-L del 20 gennaio 2020

Erwägungen

E. 11

Juli 2016 erging der Beweisbeschluss (act. 62, Prot. S. 19 ff.). Mit Eingaben vom 22. Juli 2016 und 22. August 2016 gaben die Parteien in Nachachtung des Beweisbeschlusses vom 11. Juli 2016 die Adressen der als Zeugen bzw. Partei zu befragenden Personen bekannt (act. 66, act. 67). Mit Präsidialverfügung vom 31. August 2016 wurde der Klägerin Frist zur Stellungnahme zu den in der Eingabe vom 22. August 2016 beantragten Präzisierungen und neuen Beweisanträgen der Beklagten angesetzt (act. 68, Prot. S. 43). Die Klägerin verzichtete auf Stellungnahme. Am 24. Oktober 2016 erfolgte eine Modifikation des Beweisbeschlusses vom 11. Juli 2016 (act. 71, Prot. S. 44). Am 14. November 2016 ergingen Rechtshilfesuche nach [Staat], [Staat], [Staat], [Staat] und [Staat_B.] (act. 73/1-7). Am 12. Januar 2017 wurde F. __ als Zeuge in [Staat] einvernommen. Diese Einvernahme ging hierorts am 6. Februar 2017 ein (act. 85). Am 5. Februar 2017 wurde G. __ als Zeuge in [Staat] einvernommen. Diese Einvernahme ging hierorts am 20. Februar 2017 ein (act. 86). Am 23. Februar 2017 wurde H. __ als Zeuge in [Staat] einvernommen. Diese Einvernahme ging hierorts am 2. März 2017 ein (act. 87 ff.). Am 30. März 2017 wurde I. __ als Zeuge in [Staat] einvernommen. Diese Einvernahme ging hierorts am 8. Mai 2017 ein (act. 91). Am 17. April 2017 wurde J. __ als Zeuge in den [Staat] einvernommen. Diese Einvernahme ging hierorts am 30. Mai 2017 ein. Nachdem sich die zuständige Behörde in [Staat_B.] betreffend das Rechtshilfesuch vom 14. November 2016 nicht vernehmen liess, erfolgte am 11. April 2018 eine Mahnung (act. 95). Die zuständige Behörde in [Staat_B.] reagierte darauf ebenfalls nicht. Die Einvernahme des Zeugen C. __ in

- 5 - [Staat_B.] wurde in der Folge als undurchführbar qualifiziert. Die fremdsprachigen Einvernahmen wurden in die deutsche Sprache übersetzt und nach deren Eingang erfolgten die Vorladungen für die Beweisverhandlungen und die Schlussverhandlung auf den 4. November 2019, 11. November 2019 und 19. November 2019 (act. 99-100). Am 4. November 2019 erfolgten die Einvernahmen der Zeugin L. __ und des Zeugen D. __ (act. 126, act. 127, Prot. S. 48 f.). Am 11. November 2019 wurden der Zeuge K. __ einvernommen und die Klägerin als Partei befragt (act. 128, act. 129, Prot. S. 51 f.). Im Anschluss daran verzichteten die Parteien auf die Schlussvorträge; die Ladung für den 19. November 2019 wurde abgenommen (Prot. S. 53). Das Verfahren erweist sich als spruchreif. III. Rechtzeitigkeit der Klageeinleitung 1. Parteistandpunkte 1.1 Standpunkt der Beklagten Die Beklagte macht geltend, auf die Klage sei wegen Verspätung nicht einzutreten, falls der Klägerin die Klagebewilligung der Paritätischen Schlichtungsbehörde vom 8. Januar 2014 am 9. oder 10. Januar 2014 zugestellt worden sei (act. 13 Rz. 6-8, act. 35 Rz. 4-6). Das Gericht habe die rechtzeitige Einreichung der Klage als Prozessvoraussetzung im Sinne von Art. 60 ZPO von Amtes wegen zu prüfen (act. 35 S. 4). 1.2 Standpunkt der

Klägerin Die Klägerin bringt vor, die Klagebewilligung der Paritätischen Schlichtungsbehörde vom 8. Januar 2014 sei ihren Rechtsvertretern am 16. Januar 2014 per E-Mail und am 24. Januar 2014 per Post zugestellt worden (act. 1 Rz. 6). Die Klägerin sei im Januar 2014 geschäftlich im Ausland gewesen. Ihre Rechtsvertreter hätten nach Ablauf der 20-tägigen Frist zur Ablehnung des Urteilsvorschlages vom 18. Dezember 2013 am 16. Januar 2014 die Paritätische Schlichtungsbehörde te-

- 6 - lefonisch und per E-Mail um Zustellung der Klagebewilligung ersucht. Das Sekretariat der Paritätischen Schlichtungsbehörde habe die Klagebewilligung vom 8. Januar 2014 gleichentags elektronisch an die Rechtsvertreter versandt (act. 19 Rz. 5). In derselben E-Mail habe die Paritätische Schlichtungsbehörde festgehalten: "Anbei finden Sie die Klagebewilligung i.S. A., welche den Parteien am

E. 13

Januar 2014 gegen Einschreiben/Rückschein zugestellt wurde" (act. 19 Rz. 6, act. 21/1). Am 23. Januar 2014 habe das Sekretariat der Paritätischen Schlichtungsbehörde die Rechtsvertreter der Klägerin sodann informiert, dass die per Einschreiben/Rückschein versandte Klagebewilligung von der Klägerin nicht abgeholt und deshalb an den Absender zurückgeschickt worden sei (act. 19 Rz. 8, act. 21/2). Die dreimonatige Frist zur Einreichung der Klage i.S.v. Art. 209 Abs. 3 ZPO sei folglich mit der Einreichung der Klage am 16. April 2014 eingehalten (act. 19 Rz. 10). 2. Würdigung Eine mit Zustellung am 16. Januar 2014 ausgelöste und am 17. Januar 2014 zu laufen beginnende gesetzliche Frist von drei Monaten endet am 17. April 2014, unter Berücksichtigung des Fristenstillstands nach Art. 145 ZPO am 2. Mai 2014 (vgl. BGE 138 III 615 E. 2). Eine mit Zustellung am 9. Januar 2014 ausgelöste und am 10. Januar 2014 zu laufen beginnende dreimonatige Frist endet – mit oder ohne Berücksichtigung des Friststillstands – am 10. April 2014. Die Schweizerische Zivilprozessordnung unterscheidet nicht zwischen den von Amtes wegen zu prüfenden Eintretensvoraussetzungen und solchen, die durch eine Partei auf Einrede oder Einwendung hin geprüft werden. Somit bestehen keine Prozessvoraussetzungen mehr, die nur im Falle ihrer Geltendmachung durch eine Partei zum Nichteintreten führen (BSK ZPO-Gehri, Art. 60 N 1). Praktisch ist das Gericht bei seiner Prüfung aber auf entsprechende Parteivorbringen angewiesen. Der Untersuchungsgrundsatz gilt nicht uneingeschränkt, denn es kann dem Richter nicht zugemutet werden, dass er bezüglich des Vorhandenseins der Prozessvoraussetzungen weitgehende Nachforschungen anstellt und entsprechende Erhebungen macht. Dies ändert freilich nichts an der grundsätzli-

- 7 - chen Amtsprüfungspflicht des Gerichts bzw. daran, dass eine förmliche Einrede oder Einwendung der Parteien nicht erforderlich ist (BSK ZPO-Gehri, Art. 60 N 2). Die Beklagte stellt den von der Klägerin bezüglich Zugang der Klagebewilligung der Paritätischen Schlichtungsbehörde dargelegten Sachverhalt in der Substanz nicht infrage (act. 35 Rz. 4-6). Dies gilt namentlich für den Umstand, dass die Klagebewilligung vom 8. Januar 2014 den Parteien am 13. Januar 2014 gegen Einschreiben/Rückschein zugestellt wurde [die Ausführungen in der E-Mail des Sekretariats der Paritätischen Schlichtungsbehörde beziehen sich auf den Versand] und dass die entsprechende Sendung als von der Klägerin nicht abgeholt an das Sekretariat zurückgeschickt wurde (act. 19 Rz. 8, act. 21/2). Sollten die Ausführungen in der E-Mail des Sekretariats der Paritätischen Schlichtungsbehörde vom

E. 16

Januar 2014 (act. 21/1) dahingehend zu verstehen sein, dass am 13. Januar 2014 effektiv eine Zustellung an die Klägerin erfolgte, wäre die Frist zur Einreichung der Klage – unter Berücksichtigung des Friststillstands – am 29. April 2014 abgelaufen. Die Klage wurde am 16. April 2014 bei der Post aufgegeben und ging hierorts am 23. April 2019 ein (act. 1). Nach einer Zustellung am 9. oder 10. Januar 2014 hat das Gericht nicht zu forschen. Für eine Zustellung an diesen Daten fehlen in den Parteivorbringen jegliche Anhaltspunkte. Sie widerspricht den Ausführungen in der E-Mail des Sekretariats der Paritätischen Schlichtungsbehörde vom 16. Januar 2014 (act. 21/1). Die Klageeinleitung erfolgte nach dem Gesagten rechtzeitig. Auf die Klage ist einzutreten. IV. Rechtliches 1. Grundlagen 1.1 Art. 8 Abs. 3 BV sowie Art. 3 und Art. 5 Abs. 1 Bst. d GlG gewähren Männern und Frauen Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Es sind Lohnunterschiede untersagt, die geschlechterdiskriminierend sind (BGE 127 III 207 E. 4b). Eine geschlechtsbezogene Lohndiskriminierung kann sich u.a. aus

- 8 - der konkreten Entlohnung einer bestimmten Person im Vergleich zu jener von Personen des anderen Geschlechts ergeben (BGE 125 III 368 E. 3). 1.2 Nicht diskriminierend sind in der Regel Lohnunterschiede, die auf objektiven Gründen beruhen. Dazu gehören Gründe, die den Wert der Arbeit selbst beeinflussen können, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung oder Risiken. Solche objektive Gründe vermögen grundsätzlich eine unterschiedliche Entlohnung zu rechtfertigen, wenn sie für die konkrete Arbeitsleistung und Lohngestaltung auch wirklich wesentlich sind und entsprechend konsequent die Löhne derselben Arbeitgeberin beeinflussen. Darüber hinaus können Lohnunterschiede aus Gründen gerechtfertigt sein, die nicht unmittelbar die Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers berühren, sondern sich aus sozialen Rücksichten ergeben, wie etwa familiäre Belastungen oder das Alter (BGE 125 III 368 E. 5 m.w.H.; BGE 127 III 207 E. 3c). 1.3 Schliesslich kommt als Rechtfertigungsgrund für Lohnunterschiede die konjunkturelle Lage in Betracht, soweit ihre Berücksichtigung einem wirklichen unternehmerischen Bedürfnis entspricht (BGE 125 III 368 E. 5). Diese vermag nach der Rechtsprechung jedenfalls zeitweise eine unterschiedliche Entlohnung zu rechtfertigen, wenn diese nicht an das Geschlecht der betroffenen Beschäftigten gebunden ist. Insofern werden marktbedingte Lohnunterschiede grundsätzlich als zulässig erachtet, wenn auch nur unter restriktiven Voraussetzungen: Die Lohnunterschiede müssen insbesondere die Verhältnismässigkeit wahren. Sie müssen zunächst einem Ziel dienen, das einem wirklichen unternehmerischen Bedürfnis entspricht, und zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sein. Sie dürfen die nachgewiesenen Konjunkturschwankungen nicht übersteigen und müssen in zeitlicher Hinsicht auf das Notwendige beschränkt bleiben. Das Unternehmen hat sie innert angemessener Frist im Rahmen der periodischen Überprüfung der Lohnstruktur zu beseitigen (BGE 125 III 368 E. 5.aa). Zur Überprüfung ist unerlässlich, dass der relevante Arbeitsmarkt definiert wird, und es ist abzuklären, welche Faktoren diesen Markt wie stark beeinflussen haben. Sofern nicht notorisch, sind die entsprechenden Faktoren durch Wirtschaftsdaten und Statistiken zu belegen. Zu bezeichnen und zu belegen ist im Übrigen auch das konkrete unter-

- 9 - nehmerische Bedürfnis nach einer marktbedingten vorübergehenden Abweichung von der Lohngleichheit (BGE 125 III 368 E. 5.aa). Die individuelle Verhandlungsposition des Arbeitnehmers – etwa eines "Wunschkandidaten" in den Lohnverhandlungen – gehört nur

im weiteren Sinne zur kon- junkturellen Lage, kann unter Umständen aber ähnlich wie diese zur Rechtferti- gung einer unterschiedlichen Entlohnung herangezogen werden. Der blosser Cha- rakter als "Ausreisser" genügt hierzu jedoch nicht bzw. nur dann, wenn ein unter- nehmerisches Bedürfnis danach besteht, eine bestimmte Position mit einer genau dafür ausgesuchten Person zu besetzen, die jedoch die Stelle nur anzunehmen bereit ist, wenn sie den von ihr geforderten Lohn erhält, weil sie auf entsprechen- de Konkurrenzangebote oder auf ein entsprechendes Gehalt am bisherigen Ar- beitsplatz verweisen kann. Eine Abweichung von der Lohngleichheit kann auch bei einem "Ausnahmehohn" nur für eine beschränkte Dauer gerechtfertigt sein (BGE 125 III 368 E. 5cc). Dasselbe gilt grundsätzlich für alle Lohnunterschiede, die auf eine besonders starke Verhandlungsposition eines Arbeitnehmers bei seiner Anstellung zurückzu- führen sind. Diese lassen sich im Hinblick auf Art. 4 Abs. 2 Satz 3 BV und Art. 3 GIG nur rechtfertigen, soweit und solange die Verhältnismässigkeit gewahrt ist, d.h. soweit die unterschiedliche Entlohnung einem Ziel dient, das einem wirkli- chen unternehmerischen Bedürfnis entspricht, sowie zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich ist und soweit sie auch in zeitlicher Hinsicht auf das Notwendige beschränkt bleibt (vgl. BGE 125 III 368 E. 5cc).

2. Beweiserleichterung und Gutachten 2.1 Art. 6 GIG statuiert eine Beweislasterleichterung, wenn es um eine ge- schlechtsspezifische Diskriminierung geht. Demnach genügt es, das Vorhanden- sein einer solchen Diskriminierung glaubhaft zu machen. Dazu wird verlangt, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anhaltspunkte vorbringt, die das Vor- handensein einer Diskriminierung glaubhaft machen. Der Richter muss von der Begründetheit der Argumente nicht überzeugt sein; er muss nur über genügend objektive Indizien verfügen, welche die vorgebrachten Tatsachen einigermassen

- 10 - glaubhaft erscheinen lassen, wobei der Ausgang des Verfahrens völlig offen bleibt (BGE 130 III 145 E. 4.2). Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung kann sich bei der Festsetzung des Lohnes einer bestimmten Person im Vergleich zum Lohn von anderen Personen des anderen Geschlechts ergeben. Nach der Rechtspre- chung wurde eine Diskriminierung hinsichtlich der Entlohnung im Fall einer Ar- beitnehmerin, die zwischen 15% und 25% weniger als ein männlicher Kollege verdiente, der die gleiche Arbeit verrichtete, als glaubhaft angesehen (BGE 126 III 395 E. 3a; BGE 125 III 368 E. 4).

2.2 Erhält eine Arbeitnehmerin mit einer gleichwertigen Qualifikation wie ihr männlicher Vorgänger weniger Lohn als dieser, ist es wahrscheinlich, dass diese Ungleichbehandlung eine in Art. 3 GIG verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt (BGE 130 III 145 E. 4.2; vgl. BGE 127 III 207 E. 5c).

2.3 Die Darlegung anhand eines einzigen stichhaltigen Vergleichsfall es genügt. Weitere – die Arbeitgeberin entlastende – Vergleiche zu anderen Arbeitnehmerin- nen und Arbeitnehmern sind nur dann zu ziehen, wenn sie auf vollständigen Grundlagen beruhen, d.h. wenn die Vergleichbarkeit zur klagenden Partei ge- währleistet ist (vgl. BGE 125 III 368 E. 5cc).

2.4 Ergibt sich die Gleichwertigkeit der Funktionen innerhalb eines Unterneh- mens nicht ohne weiteres bzw. lässt sie sich nicht anderweitig feststellen, ergibt sich aus der Untersuchungsmaxime (Art. 247 Abs. 2 lit. a ZPO i.V.m. Art. 243 Abs. 2 ZPO) eine Pflicht des Gerichts, die notwendigen Expertengutachten einzu- holen. Diese haben die Frage zu klären, ob die Funktionen der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers untereinander vergleichbar sind und Kriterien festzuset- zen, nach welchen eine Diskriminierung beurteilt werden kann. Dies mit Ausnah- me derjenigen Fälle, in welchen sich ein Gutachten als unnütz erweisen würde, beispielsweise weil das Gericht selber über die notwendigen Fachkenntnisse ver- fügt, die es ihm erlauben, eine mögliche Diskriminierung aufgrund des Ge- schlechts festzustellen

(BGer 4A_115/2011 E. 5.2; BGE 133 III 545 E. 4.2; BGE 130 III 145 E. 3.1.2).

- 11 - V. Parteivorbringen 1. Ausgangslage Die Klägerin macht geltend, dass sie für die exakt gleiche Arbeit bzw. eine vergleichbare Position ein deutlich niedrigeres Jahreslöhrlar als D. erhalten habe. Diese Lohndiskriminierung sei einzig auf ihr Geschlecht zurückzuführen (act. 26 Rz. 4, 29, 147 f., 153). Die Beklagte macht geltend, dass D. und die Klägerin im Rahmen ihrer Anstellungen zu keinem Zeitpunkt die gleiche oder gleichwertige Stellen besetzt hätten resp. niemals der gleichen und auch keiner gleichwertigen Arbeit nachgegangen seien (act. 13 Rz. 147, act. 35 Rz. 12). Sie habe der Klägerin aufgrund objektiver Gründe ein tieferes Gehalt als D. bezahlt. Es sei deshalb kein Differenzbetrag nachzuzahlen (act. 13 Rz. 297 f.). Auf die Vorbringen der Parteien ist nachfolgend, sofern für die Entscheidungsfindung relevant, einzugehen. Die umstrittenen Parteistandpunkte werden dabei zusammengefasst. 2. Standpunkt der Klägerin 2.1 Verantwortungsbereich und Ausrichtung der Stellen Die Klägerin habe am 1. Mai 2010 die Position des Director Operations Excellence (Europe & China) von D. in vollem Umfang übernommen (act. 1 Rz. 29, act. 26 Rz. 6 ff., 84, 90 f., act. 42 Rz. 3, 16). Ihr Verantwortungsbereich (inklusive strategischer Kompetenzen), ihre Position und ihre Funktionslinie hätten im Zeitpunkt der Übernahme zu 100% mit dem Verantwortungsbereich, der Position und der Funktionslinie ihres Vorgängers D. übereingestimmt (act. 1 Rz. 24, 29 ff., act. 26 Rz. 72, 93, 97, 117 f., 186, act. 42 Rz. 13, act. 5/1, act. 5/6- 8, act. 5/10, act. 5/13, act. 5/16, act. 37/3). Sie habe die von D. begonnene strategische Tätigkeit mit Bezug auf das AOS-System weitgeführt (act. 26 Rz. 6 ff., act. 42 Rz. 3, 16). Nach Abschluss der Entwicklungsarbeiten sei sie auch für

- 12 - die Einführung des AOS-Systems in Europa und [Staat] verantwortlich gewesen (act. 1 Rz. 40 ff., act. 26 Rz. 103, act. 42 Rz. 23). 2.2 Stellenprofile Gemäss Stellenprofil, das die Klägerin erstellt habe und welches von H. genehmigt worden sei, habe die Position als Director Operations Excellence Europe & China die Unternehmensberatung, die Strategieentwicklung sowie die Einführung von Unternehmensphilosophien, Unternehmenspraktiken und Unternehmensprinzipien bei der Beklagten umfasst. Konkret sei sowohl die strategische als auch die operative Tätigkeit in den Aufgabenbereich der Klägerin gefallen. D. habe ihr erarbeitetes Stellenprofil übernommen und auf seine neue Position angepasst (act. 1 Rz. 37 ff.). Die Klägerin sei für die Verbesserung der Organisation, Infrastruktur und der Produktivität im gesamteuropäischen Geschäft der Beklagten zuständig gewesen (act. 1 Rz. 42, act. 26 Rz. 103, 238 f.). D. sei mit Bezug auf die Verbesserung der Business Units bloss unterstützende Funktion zugekommen (act. 26 Rz. 104, 209). Zudem habe die Klägerin das GREP Information-Centre aufgebaut und sei für dieses verantwortlich gewesen (act. 26 Rz. 105, 114 f.). Sie habe auch das "White Collar Efficiency Program" initiiert (act. 26 Rz. 108, act. 42 Rz. 95, act. 44/2 S. 26 ff.). 2.3 Vorbestehende Strukturen bei der Beklagten Die Klägerin bestreitet, dass die Anstellung eines neuen europäischen Director Operational Excellence im Juli 2009 den Aufbau eines "Unternehmens im Unternehmen" bezweckt habe, zumal bereits im April 2009 eine Six Sigma-Abteilung im B.__-Konzern bestanden habe (act. 26 Rz. 58, act. 16/16 S. 2). 2.4 Übernahme von Mitarbeitern und Anzahl Rapportierende Die Klägerin macht geltend, dass sie das gesamte Team, für welches D. verantwortlich gewesen sei, übernommen habe. Ihr hätten im Mai 2010 15.5 Mitarbeiter, im März 2011 16 Mitarbeiter und im März 2012 23 Mitarbeiter (zuzüglich vier Mitarbeiter auf Abruf) unterstanden. Am Ende ihrer Anstellung hätten 29 Mit-

- 13 - arbeiter an sie rapportiert (act. 1 Rz. 32, act. 26 Rz. 99, 188, act. 42 Rz. 39, 56, act. 5/11, act. 5/25, act. 16/21, act. 16/24). 2.5 Verantwortung für Weiterbildung Die Klägerin habe auch wichtige Führungskräfte ausgebildet. Sie sei einzig bei einer Weiterbildung durch D. anwesend gewesen; dies kurz nach Stellenantritt. Sie sei von D. nicht regelmässig ausgebildet worden (act. 26 Rz. 110). 2.6 Spar- und Leistungsziele Der Klägerin macht geltend, ihr seien höhere Spar- und Leistungsziele gesetzt worden als D. . Insgesamt sei ihr in den Jahren 2010 bis 2013 das Ziel gesetzt worden, rund EUR 100 Mio. einzusparen. D. hingegen seien wesentlich geringere Ziele gesetzt worden, und zwar auf Einsparungen von rund EUR 5-7 Mio. (act. 1 Rz. 54 f., act. 5/16). 2.7 Einstufung der Folgepositionen von D. Die (von D. nach der Position als Director Operational Excellence angetretene) Position des Director Program Management sei im Vergleich zur Position des Director Operational Excellence keine hierarchisch höhere Position. D. seien im Rahmen seiner Position als Director Program Manager keine Kompetenzen übertragen worden, die er nicht schon zuvor als Director Operational Excellence innegehabt habe (act. 26 Rz. 67, 83, act. 5/10). Er habe die Führungsspitze der Beklagten nicht regelmässig aus- und weitergebildet (act. 26 Rz. 242). Auch in der Phase als AOS Director Europe & Asia vom 1. Juni 2011 bis zum 20. August 2012 sei D. hierarchisch nicht höhergestellt gewesen (act. 1 Rz. 49 ff.). Die Klägerin sei nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit D. vom 1. Januar 2013 bis zum 30. Juni 2013 zusätzlich auch für die bis anhin von D. ausgeführten Arbeiten zuständig gewesen (act. 26 Rz. 48). 2.8 Ausbildung / Berufserfahrung Die Klägerin macht geltend, sie sei weit besser ausgebildet gewesen als D. (act. 1 Rz. 91 ff.). Im Bereich Lean Management habe sie sogar über mehr Berufser-

- 14 - fahrung als D. verfügt (act. 1 Rz. 94 ff.). Bei [Marke_H.] habe sie das neue (Marke_H.-) Produktionssystem eingeführt (act. 1 Rz. 75, act. 26 Rz. 260). 2.9 Wirtschaftliche Lage der Beklagten / Vertragsverhandlungen Die Klägerin führt aus, dass die Höhe des [Rohstoff-]preises keinerlei Einfluss auf die Lohnhöhe haben sollte, jedenfalls keinen um über 30% tieferen Lohn für die Ausübung der exakt gleichen Tätigkeit rechtfertige. Zudem sei der [Rohstoff-]preis zum Zeitpunkt des Vertragsangebots an die Klägerin nur unwesentlich höher gewesen als zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung zwischen D. und der Beklagten. Alsdann hätten die finanziellen Schwierigkeiten der zeitweilig insolventen Muttergesellschaft die Beklagte als Tochtergesellschaft nicht betroffen und seien vorliegend irrelevant (act. 26 Rz. 6 ff., 20 ff., 133, act. 42 Rz. 25 ff., 32, 43 ff., act. 5/27, act. 37/14-15). Es gebe keinerlei Zusammenhang zwischen finanziellen Schwierigkeiten eines Unternehmens und der Schaffung von Operational Excellence-Positionen (act. 42 Rz. 29 ff., act. 44/3). Die Klägerin bestreitet sodann, dass die Suche nach potentiellen Kandidaten im Frühjahr 2010 schwieriger gewesen sei als im Zeitpunkt der Stellenbesetzung durch D. . 3. Standpunkt der Beklagten 3.1 Verantwortungsbereich und Ausrichtung der Stellen Die Klägerin sei per 1. Mai 2010 zwar formal als Nachfolgerin von D. eingestellt worden, ihr Aufgabenprofil habe aber aus weniger Aufgabenbereichen bestanden (act. 13 Rz. 46, Rz. 91, act. 35 Rz. 22). Sämtliche visionären, strategisch-kreativen Aufgaben wie diejenige der Konzeption und Einführung von Information-Centers für die globale Unternehmensebene, seien auf die neu kreierte und mit D. besetzte Stelle des Director Program Management übergegangen (act. 13 Rz. 57 ff., 92, act. 35 Rz. 26, 40, act. 51 Rz. 4 f., act. 16/14-15, act. 16/18). Die Klägerin sei für die Umsetzung der Operational Excellence auf Fabrikebene und damit für die Anwendung von AOS-Prinzipien für lokale Projekte zuständig gewesen (act. 13 Rz. 71, act. 51 Rz. 13). Auch beim ABC.__-Projekt habe die Klägerin das AOS-System weder konzipiert noch

gestaltet (act. 35 Rz. 256, act. 51 Rz. 39

- 15 - f., act. 37/43-44). Trotz gleichlautender Titelbezeichnung könne objektiv betrachtet bei der Klägerin nicht von der "Nachfolgerin" von D. gesprochen werden (act. 13 Rz. 96, 124, act. 35 Rz. 39). 3.2 Stellenprofile Die Beklagte bestreitet die von der Klägerin erstellten Stellenprofile. Diese seien auch nicht von H. genehmigt worden (act. 13 Rz. 183, 202 ff., act. 35 Rz. 24, 46, act. 37/5). 3.3 Vorbestehende Strukturen bei der Beklagten Die Beklagte macht geltend, bei der Stelle des Director Operational Excellence, die D. per 1. Juli 2009 angetreten habe, habe es sich um eine "Start-up"-Position gehandelt. D. habe beispielsweise ein Team von Black und Green Belts aufgebaut. Summa summarum habe er ein "Unternehmen im Unternehmen" aufgebaut und das "Rad zum Rollen" gebracht (act. 13 Rz. 42 f., 47 ff., 71, act. 35 Rz. 105 f., act. 16/7, act. 16/12 f., act. 16/16). 3.4 Übernahme von Mitarbeitern und Anzahl Rapportierende Während D. als Director Operational Excellence ein Team vom 28 oder 29 Mitarbeitern geführt habe, habe die Klägerin in ihrer rein operativ ausgerichteten Tätigkeit ein solches von 11 Mitarbeitern, ab März 2011 ein solches von 5 Mitarbeitern und ab März 2012 ein solches von 5.5 Mitarbeitern geführt (act. 13 Rz. 72, 74, 93, 176, act. 35 Rz. 130, act. 5/11, act. 16/7, act. 16/16-17, act. 16/21-25, act. 37/22-24). 3.5 Verantwortung für Weiterbildung D. habe sämtliche AOS-Direktoren, unter anderem auch die Klägerin, regelmässig ausgebildet (act. 13 Rz. 87).

- 16 - 3.6 Spar- und Leistungsziele D. habe Ende 2010 durch die von ihm entwickelten Lean-Instrumente bei den europäischen Tochtergesellschaften für Einsparungen bei den Produktionskosten in der Höhe von Fr. 36 Mio. gesorgt (act. 13 Rz. 121, act. 5/17). 3.7 Einstufung der Folgepositionen von D. Bei der per 1. März 2010 geschaffenen und mit D. besetzten Position des Director Program Management habe es sich um eine im Vergleich zur Position des Director Operational Excellence auf europäischer Ebene hierarchisch höhere Position gehandelt. Trotz erweiterter Kompetenzen und Verantwortung habe im Rahmen dieser Beförderung keine Lohnerhöhung stattgefunden (act. 13 Rz. 44 f., 53, 56, 60 ff., 71, 125 ff., act. 35 Rz. 37, 40, 100, act. 51 Rz. 5, 7, act. 16/5, act. 16/14 f., act. 16/18 f., act. 37/3-4, act. 37/13). D. habe auch im Rahmen der ab Juni 2011 übernommenen Funktion als AOS Director Europe & Asia eine hierarchisch höhere Position innegehabt (act. 51 Rz. 28, act. 37/12, act. 37/39). Er sei als AOS Director Europe & Asia für die Verbesserung der Produktivität von sämtlichen Funktionen in allen drei Business Units auf europäischer Konzernebene sowie für die Umsetzung der best practice-Ansätze im europäischen Headquarter zuständig gewesen. Sämtliche Tätigkeitsgebiete, die sich nicht auf das Produktionsverfahren bezogen, hätten in der Operational Excellence-Verantwortung von D. gestanden (act. 13 Rz. 80 ff., 85 ff., 127, 180, act. 5/14, act. 5/17, act. 16/27-31, act. 16/40). Er sei auch bei der Anstellung von wichtigen Entscheidungsträgern innerhalb des Operational Excellence-Systems involviert gewesen und habe sämtliche AOS Direktoren, so auch die Klägerin, regelmässig ausgebildet (act. 13 Rz. 87, act. 5/17). 3.8 Ausbildung / Berufserfahrung Die Beklagte macht geltend, dass sowohl die Klägerin als auch D. über die nötigen akademischen Voraussetzungen für die Stelle verfügt hätten. Die Berufserfahrung von D. und der Klägerin sei beim jeweiligen Stellenantritt aber unterschiedlich gewesen und rechtfertige eine Lohndifferenz. Insbesondere habe

- 17 - D. über die für seine Position entscheidenden funktionsrelevanten Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt (act. 13 Rz. 32 ff., 98 ff., act. 35 Rz. 13, act. 16/8). 3.9 Wirtschaftliche

Lage der Beklagten / Vertragsverhandlungen Die Beklagte macht geltend, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bei der Anstellung von D. einerseits und der Klägerin andererseits unterschiedlich gewesen seien. Dies rechtfertige die Lohndifferenz. Die Beklagte habe sich bei der Anstellung von D. in finanziellen Schwierigkeiten und einem zusätzlich schwierigen wirtschaftlichen Umfeld befunden. Auf dem Stellenmarkt seien wenig passende Jobkandidaten vorhanden gewesen. C. und D. hätten mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit von ihren finanziellen Schwierigkeiten gewusst, was Auswirkungen auf die Höhe des Salärs gehabt habe (act. 35 Rz. 52). Demgegenüber habe sich die Beklagte bei der Anstellung der Klägerin in einer finanziell gesunden Lage befunden, und auf dem Stellenmarkt seien eine grosse Anzahl von valablen Jobkandidaten vorhanden gewesen (act. 13 Rz. 30, 51 f., 114 ff., 140, act. 35 Rz. 13, 50 ff., 63 ff., act. 16/3, act. 37/14-15). VI. Beweisverfahren Wo das Gesetz es nicht anders bestimmt, hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet (Art. 8 ZGB). Wie bereits ausgeführt, statuiert Art. 6 GIG eine Beweiserleichterung. Es genügt demnach vorliegend, das Vorhandensein einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung glaubhaft zu machen. 1. Beweislast der Klägerin Die Klägerin trägt die Beweislast für die Authentizität der Stellenprofile sowie ihre konkreten Zuständigkeiten (GREP Information-Centre und "White Collar Efficiency Program"). Nachdem die Beklagte bestritten hat, dass die Klägerin nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit D. vom 1. Januar 2013 bis zum 30. Juni 2013 zusätzlich auch für die bis anhin von D. ausgeführten Arbeiten zuständig gewesen sei, trägt die Klägerin die Beweislast für ihre Behauptung (act. 26 Rz. 48). Ebenfalls hat sie zu beweisen, dass sie bei ihrer ersten Anstellung nach Stu-

- 18 - dienabschluss bei [Marke_H.] das neue ([Marke_H.]-) Produktionssystem eingeführt hat. 2. Beweislast der Beklagten Gemäss Arbeitsvertrag vom 31. März 2010 trat die Klägerin unstrittig die Nachfolge von D. in der Position als "Director Operational Excellence" (Europe & China) an (act. 5/1). Die Beklagte hat daher zu beweisen, dass die Aufgaben der Klägerin in ihrer gleich bezeichneten Stelle nicht denjenigen entsprachen, welche D. zuvor ausgeführt hatte. Weiter hat die Beklagte die "Start-up"-Position von D. sowie den Aufbau eines Teams von Black und Green Belts durch diesen zu beweisen. Die Beklagte trägt sodann für die Anzahl der geführten und rapportierenden Mitarbeiter die Beweislast; ebenso für die Ausbildung der AOS-Direktoren, inkl. der Klägerin. Nachdem die Ausführungen der Klägerin zu den von ihr generierten Einsparungen unbestritten geblieben sind, im Gegensatz zu den Ausführungen der Beklagten, trägt die Beklagte die Beweislast für die von ihr geltend gemachten Einsparungen durch D. (act. 13 Rz. 121, act. 26 Rz. 136). Die Beklagte hat sodann zu beweisen, dass auch die Folgepositionen von D. hierarchisch höher einzustufen waren als die Position der Klägerin. Weiter hat sie zu beweisen, dass die N. __ Ltd. (während der Aktivität von D. für diese Gesellschaft) einzig Operational Excellence-Beratungsdienstleistungen und die entsprechenden Transformationsprozesse anbot. Zu beweisen hat sie auch, dass D. für [Unternehmen_R.] nicht bloss Lean-Instrumente umsetzte, sondern ein gänzlich neues, das gesamte Unternehmen umfassendes Operational Excellence-System konzipierte und dieses mithilfe seines Teams umsetzte. Die Beklagte trifft sodann die Beweislast dafür, dass sich die Besetzung der Position als Director Operational Excellence im Frühjahr/Sommer 2009 sehr schwierig gestaltete, dass sich die Suche nach potentiellen Kandidaten für die Nachfolge von D. im Frühjahr 2010 einfach gestaltete sowie dass C. das Anstellungsangebot zurückwies, da ihm das gebotene Gehalt, insbesondere in Anbetracht

der Chapter 11-Situation der Muttergesellschaft der Beklagten, zu tief war.

- 19 - 3. Kein Beweisbedarf 3.1 Kein Beweisbedarf betreffend Leistungsbewertungen und Zufriedenheit Die Parteien sind sich bereits grundsätzlich uneins, welche Bewertungskennzahlen gute Bewertungen darstellen (act. 26 Rz. 15, act. 35 Rz. 44). Die Bewertungskennzahl für D. (zwischen dem 13. Dezember 2010 und dem 1. Mai 2011, Rating 3.2) ist unbestritten (act. 26 Rz. 15, act. 35 Rz. 44). Dasselbe gilt für die Kennzahlen der Klägerin (MAB in act. 5/10, act. 35 Rz. 44, act. 42 Rz. 21). Beweiserhebungen zur Frage, ob es sich beim Rating von 3.2 um eine gute Bewertung handle oder nicht, sind nicht erforderlich. Sowohl die Klägerin als auch D. wurden schon mit der Kennzahl 3.2 bewertet (act. 5/10). Signifikante Unterschiede lassen sich aufgrund der Parteibehauptungen nicht erkennen. Namentlich fehlen Vorbringen zur Qualifikation von D. bezüglich weiterer Phasen der Anstellung. Für die Rechtfertigung eines Lohnunterschieds relevante Aussagen lassen sich nicht ableiten. 3.2 Kein Beweisbedarf betreffend Einfluss von Lohnverhandlungen Zum Vorbringen der Beklagten, dass beim Stellenantritt von D. ein zu hohes Einstiegsgehalt vereinbart worden sei, ist kein Beweis zu führen (act. 13 Rz. 103 ff.). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts bei der Entlohnung weder direkt noch indirekt benachteiligt werden (Art. 3 Abs. 1 und 2 GlG). Eine geschlechtsbezogene Lohndiskriminierung ist u.a. aufgrund der konkreten Entlohnung einer bestimmten Person im Vergleich zu jener von Personen des anderen Geschlechts zu eruieren (BGE 125 III 368 E. 3). Die Klägerin hat damit nicht Anspruch auf einen angemessenen Lohn, sondern um einen im Vergleich zu D. (der einzigen Vergleichsperson) gleichen Lohn. Kein anderes Ergebnis lässt sich aus den Ausführungen der Parteien zur Bewertung der Stellenprofile mittels Hay-Punkten ableiten (act. 13 Rz. 110, act. 35 Rz. 160, act. 16/37, act. 37/12, act. 1 Rz. 25, act. 26 Rz. 129).

- 20 - 3.3 Kein Beweisbedarf betreffend persönliche / familiäre Situation Es ist unbestritten, dass D. für den Antritt der Stelle als Director Operational Excellence von [Staat_C.] in die Schweiz gezogen ist. Fest steht auch, dass D. im Gegensatz zur Klägerin Familienpflichten hatte bzw. hat (act. 1 Rz. 134, act. 13 Rz. 295). Die Frage nach der Wertung der Familienpflichten ist eine richterlich zu beantwortende. Familienpflichten in der Gehaltsklasse und dem internationalen Umfeld, in welchem sich die Klägerin und D. bewegen, spielen eine zu vernachlässigende Rolle. Zu berücksichtigen ist indes für eine gewisse Zeit der notwendige Umzug von D. und seiner Familie in die Schweiz. 4. Angerufene und zugelassene Zeugen: 4.1 Verantwortungsbereich und Ausrichtung der Stellen 4.1.1 H. H. sagte zusammenfassend aus, D. sei im Frühjahr 2009 und die Klägerin im Mai 2010 von der Beklagten eingestellt worden. D. habe einzelne Aufgabengebiete, und zwar die strategisch-kreativen Aufgaben in seine neue Stelle als Director Program Management mitgenommen. Bei der Stelle, die für die Klägerin geschaffen worden sei, seien eher die operativen Aufgaben und die weitere Umsetzung im operativen Bereich verblieben. D. habe das sog. B___-Operating-System entwickelt. Zudem habe er sogenannte Information-Centres entwickelt. Diese operativen Aufgaben seien auf globaler Ebene auf die neue Stelle von D. übergegangen. Bei der Stelle, die die Klägerin besetzt habe, seien derartige operative Aufgaben eher auf europäischer Ebene und insbesondere auf dem Feld der Kostenreduzierung verblieben. Der Verantwortungsbereich, die Position und die Funktionslinie der Klägerin hätten im Zeitpunkt ihres Stellenantritts mit dem Verantwortungsbereich, der Position und der Funktionslinie von D. nicht zu 100% übereingestimmt. Die weitergehenden Verantwortlichkeiten von D. seien auf dessen neue

Stelle "hochgezogen worden". D. sollte mit der Entwicklung und Umsetzung des OPX-Systems betraut werden, allerdings auf einer weitergehenden Basis i.S.d. AOS-Systems. Die Klägerin sei für die Umsetzung des OPX

- 21 - auf Fabrikebene zuständig gewesen und nicht für die Strategieentwicklung. D. und die Klägerin hätten unterschiedliche Aufgabenstellungen gehabt. Die Klägerin sei auch auf der Direktorebene gewesen, allerdings mit einem unterschiedlichen Verantwortungsbereich als D. (act. 88). 4.1.2 D. D. sagte zusammenfassend aus, die Klägerin habe die Rolle der B.__- Operating-System für die Region Europa gehabt. Dies sei quasi genau die gleiche Rolle, die er vorher gehabt habe. Er denke, dass der Verantwortungsbereich, die Position und die Funktionslinie der Klägerin im Zeitpunkt ihres Stellenantritts mit dem Verantwortungsbereich, der Position und der Funktionslinie von ihm zu 100% übereingestimmt habe. Er habe keine Funktion übernommen, als er eingestellt worden sei. Er habe in seiner Funktion neue Prozesse erschaffen. Er habe z.B. die ganzen B.__ Operating-System Prozesse erfunden, d.h. die Umsetzung des visuellen Managements in jedem Werk. Er habe dann die Stelle eines Director Global B.__ Operating System angetreten und die Verantwortung für alle Werke weltweit übernommen. Er habe die gleiche Verantwortung gehabt wie vorher, nur bezüglich aller Werke. Die Klägerin habe die gleiche Verantwortung gehabt wie er, nur bezogen auf die Region statt global. Das AOS-System habe er systematisch und strategisch entwickelt. Als er die neue globale Stelle angetreten habe, sei das AOS-System zu 70% fertig entwickelt und umgesetzt gewesen. Die Klägerin sei für die Umsetzung der Operational Excellence auf Fabrikebene zuständig gewesen. Sie habe die Rolle für die Diagnose und Identifikation von Verbesserungsmassnahmen in jedem Werk gehabt, die Aufgabe der Umsetzung von diesen Massnahmen und der Trainings des Kompetenzaufbaus in den Werken und deren Teams. Die Klägerin habe das AOS-System weitergeführt. Sie habe sich im Rahmen des AOS-Systems innerhalb der vorgegebenen Strukturen bewegt. Sie habe die Strategie geändert und dann weitergeführt. Sie habe es verbessert und weitergeführt (act. 127).

- 22 - 4.1.3 K.__ K.__ sagte zusammenfassend aus, D. habe das Info-Centre aufgebaut, d.h. das B.__-Operating-System systematisch und strategisch entwickelt. Die Klägerin habe das, was D. für die Business Unit implementiert gehabt habe, weitergeführt. D. habe die Gesamtverantwortung global gehabt und die Klägerin habe das, was er eingeführt habe, operativ fortgesetzt. Die Position Director Operational Excellence, die von der Klägerin und von D. besetzt worden sei, habe zwar gleich gelautet; sie sei aber nicht gleich gewesen. Als D. eingestellt worden sei, sei das Feld eigentlich unbeackert gewesen und er habe es aufbauen sollen. Die Klägerin habe die Position von D. unter den veränderten Rahmenbedingungen übernommen (act. 128). 4.1.4 I. I. sagte zusammenfassend aus, die Klägerin sei nicht so viel mit den visionären, strategisch-kreativen Aufgaben beschäftigt gewesen, sondern habe an bestimmten Reformprojekten in den Produktionsanlagen gearbeitet. Sie sei für die Programmrealisierung, d.h. die Umsetzung des B.__-Operating-Systems auf Fabrikebene, und D. für die visionäre Programmentwicklung und globale Leitung verantwortlich gewesen. D. sei zuständig gewesen für die Entwicklung der Strategien und Methoden und auch für die Erschaffung der sog. Werkzeugbank. Die Klägerin sei für die Anwendung dieser Werkzeugbank zuständig gewesen. Ihre Aufgabe habe darin bestanden, die Instrumente einzuführen, wie sie gemäss B.__-Operating-System vorgesehen gewesen seien, was wiederum D. entwickelt habe. Sie habe die Instrumente nicht frei auswählen können. Die Klägerin sei klar auf einer tieferen

Hierarchiestufe als D. anzusiedeln (act. 91B). 4.1.5 G. G. sagte zusammenfassend aus, seines Wissens sei die Klägerin bei ihrem Dienstantritt D. unterstellt gewesen. Es habe keine 100%ige Übereinstimmung im Verantwortungsbereich, der Position und der Funktionslinie gegeben. Die Klä-

- 23 - gerin habe erst nach einigen Monaten denselben Aufgabenbereich wie D. erhalten (act. 86B). 4.1.6 J. J. sagte zusammenfassend aus, die Klägerin habe die vorherige Funktion von D. übernommen. Sie sei verantwortlich gewesen für die Abteilung Operational Excellence in Europa. Für den Zeugen als Untergebener beider Personen habe nicht der geringste Zweifel darüber bestanden, dass es eine 100%ige Übereinstimmung [des Verantwortungsbereichs, der Position und der Funktionslinie] gegeben habe (act. 92B). 4.2 Stellenprofile 4.2.1 H. H. sagte zusammenfassend aus, er habe die Stellenprofile act. 5/13 und act. 5/14 gemeinsam mit D. und der Klägerin entwickelt. Ihm sei nicht bekannt, ob diese Stellenprofile auch gegengekennzeichnet worden seien. Die Grenzlinie zwischen diesen beiden Aufgabenfeldern würde sich aus dem Nachtrag 4 (Appendix 4) ergeben. Es habe keine mündliche Genehmigung der Stellenprofile gegeben. Es seien nur schriftliche Genehmigungen vorgesehen gewesen. Eine solche liege offenbar nicht vor und sei von ihm – seiner Erinnerung nach – auch nicht erteilt worden. Die Klägerin habe das GREP Information-Centre nicht aufgebaut. Dieses sei von D. entwickelt worden. Die Klägerin habe es umgesetzt und weitergeführt. Die Klägerin habe dies in einzelnen Standorten aufgebaut, dabei allerdings die vorher entwickelten Vorgaben beachten müssen. Die Verantwortung für GREP habe bei I. gelegen. Die Klägerin sei innerhalb von GREP verantwortlich gewesen, die Information-Centre weiter zu betreuen. Sie sei operativ verantwortlich für den Aufbau des sog. ABC.___-Projekts gewesen. Hierbei sei es nicht um strategische Ausrichtungen gegangen. J. sei nach seiner Krankheit in das ABC.___-Projekt eingebunden und der Klägerin unterstellt gewesen (act. 88).

- 24 - 4.2.2 D. D. konnte zu den Stellenprofilen mangels Erinnerung nichts Sachdienliches vorbringen. Zusammenfassend sagte er sodann aus, die erste Version der GREP Information-Centre habe er gebaut. Es habe weitere Versionen gegeben, die – wie er meine – die Klägerin gebaut habe. Die Klägerin habe diese innerhalb des bestehenden Systems gebaut. Sie habe das White Collar Efficiency Programm initiiert; dieses aber nicht an ihn zur Ausführung übergeben. Seine Rolle sei gewesen, das umzusetzen (act. 127). 4.2.3 J. J. sagte zusammenfassend aus, er sei für das Verbesserungsprojekt von ABC.___ verantwortlich gewesen. Die Klägerin habe als seine Vorgesetzte die Endverantwortung dafür gehabt; er denke auch strategisch und operativ. Betreffend dieses Projekts habe er an die Klägerin und den Werkleiter der D-Site, M.___, rapportiert (act. 92B). 4.2.4 F. F. sagte zusammenfassend aus, act. 16/17 sei von ihm erstellt worden. Diese Unterlagen stellten praktisch ein Anforderungsprofil für eine konkrete Stellenbeschreibung dar. Es handle sich nicht um eine konkrete Personenbeschreibung. Der Name der Klägerin in der erwähnten Stellenbeschreibung (Blatt 10) sei deshalb aufgeführt, weil sie zu diesem Zeitpunkt die Stelle innegehabt habe (act. 85). 4.3 Vorbestehende Strukturen bei der Beklagten 4.3.1 H. H. sagte zusammenfassend aus, er habe für die Entwicklung des OPX-Systems bereits 2008 Vorarbeiten geleistet und D. habe dieses System letztlich weiterentwickelt. Im Jahr 2009 habe es pro Standort Mitarbeiter mit den sog. Black Belts gegeben. Es sei möglich, dass G. und J. schon 2009 zu diesen Six Sigma-Teams gehört hätten, welche später in das OPX-Team übergegangen seien. Die

- 25 - Schaffung sog. Green Belts sei im Juli 2009 angedacht gewesen, sei seiner Einschätzung nach allerdings nie umgesetzt worden (act. 88). 4.3.2 D. D. sagte zusammenfassend aus, als Director Operational Excellence sei er für den Aufbau, die Bündelung, die Entwicklung und Umsetzung einer von Grund auf neuen Operational Excellence-Struktur innerhalb des europäischen Konzerns zuständig gewesen. Anfangs habe es in bestimmten Werken Teile von Operation Excellence gegeben, z.B. ein Six Sigma-Programm. Es habe schon Leute gegeben, die mit solchen Teilen beschäftigt gewesen seien. Er [D.] habe ein System umgesetzt statt verschiedene Teile von einem System, weil in jedem Werk die Teile anders gewesen seien, nicht konsequent und nicht strukturiert, teilweise fehlend. Ein Team von Black und Green Belts habe er nicht aufgebaut; er habe mit diesen gearbeitet und sie auch angestellt. Diese gehörten in die von ihm neu geschaffene Struktur (act. 127). 4.3.3 I. I. sagte zusammenfassend aus, er habe D. angestellt, damit dieser das Programm Operational Excellence in Europa aufbaue. Als die Klägerin in die Firma eingetreten sei, sei die Struktur bereits aufgebaut gewesen, und ihre Aufgabe sei es gewesen, dieses Programm umzusetzen. Die Aufgabe von D. sei es gewesen, dieses zu entwickeln (act. 91B). 4.3.4 G. G. sagte zusammenfassend aus, im Juli 2002 habe im B.__-Konzern eine Abteilung namens P.M.O. bestanden, von der ein Unterteil "Six Sigma" ein Tool gewesen sei. Die Hälfte der Mitglieder des im Jahr 2011 bestehenden P.M.O.-Teams habe bereits im Jahr 2009 für die Abteilung, die später Teil des Operational Excellence-Teams geworden sei, gearbeitet (act. 86B).

- 26 - 4.3.5 J. J. sagte zusammenfassend aus, soweit er sich erinnern könne, habe bei der B.__ vor Juli 2009 bereits eine Operational Excellence Abteilung bestanden. Im März/April 2009 sei er bei dieser Abteilung namens Operational Excellence in den Dienst getreten. Der Name "Six Sigma" sei von vorher gewesen. G.__ sei sein Kollege gewesen und sie hätten im gleichen Team bzw. der gleichen Abteilung gearbeitet (act. 92B). 4.4 Übernahme von Mitarbeitern / Anzahl Rapportierende 4.4.1 H. H. konnte dazu keine sachdienlichen Aussagen machen (act. 88). 4.4.2 D. D. sagte zusammenfassend aus, er habe als Director Operational Excellence um die 12 Personen geführt. Als er das Team übernommen habe, seien alle Leute, die in act. 16/16 S. 2 aufgeführt seien, schon da gewesen, aber nicht mit einem übergreifenden Manager als Chef. Dieser sei er dann geworden. Zu der Anzahl der an die Klägerin rapportierenden Mitarbeiter konnte D. keine sachdienlichen Aussagen machen. Die Übersicht in act. 5/11 S. 2 stimme mit den tatsächlichen Verhältnissen Ende seiner B.__-Zeiten überein (act. 127). 4.4.3 I. I. konnte dazu keine sachdienlichen Aussagen machen (act. 91B). 4.4.4 L.__ L.__ sagte zusammenfassend aus, als Director Operational Excellence habe D. ein Team von ungefähr 10 Mitarbeitern geführt. Dies habe sie in der von O.__ [Geschäftsführer mit Einzelunterschrift für die Beklagte] ausgehändigten Klageantwort gelesen. Betreffend Organisatorisches wisse sie nicht alles auswendig. Gemäss der Übersicht von act. 16/16 S. 2 seien sieben Mitarbeiter direkt

- 27 - und 25 indirekt D. unterstanden. Im Mai 2010 – vor ihrer Zeit – hätte ca. 10 Mitarbeiter der Klägerin rapportiert; im März 2011 sieben bis zehn, wobei sie sich nicht sicher sei; im März 2012 bis zum Ende der Anstellung der Klägerin hätte sich die Anzahl nicht geändert. Sie sei sich aber nicht sicher. Ihrer Ansicht nach sei die Organisationsübersicht in act. 5/11 S. 2 korrekt (act. 126). 4.5 Verantwortung für Einstellung / Weiterbildung D. sagte zusammenfassend aus, er habe sämtliche AOS-Direktoren, auch die Klägerin, ausgebildet. Die Klägerin habe sicherlich regelmässig an Trainings teilgenommen und danach auch Trainings gegeben, die er ursprünglich umgesetzt gehabt habe (act. 127). 4.6 Spar- und

Leistungsziele D. konnte dazu keine sachdienlichen Aussagen machen (act. 127). 4.7 Einstufung der Folgepositionen von D. 4.7.1 D. D. sagte zusammenfassend aus, er wisse nicht, ob die Klägerin Aufgaben von ihm übernommen habe, als er B. verlassene habe. Zwischen dem 1. Juni 2011 und dem 20. August 2012 sei er für das Globale zuständig gewesen, d.h. für Europa, Asien und Amerika. Er habe global Verantwortung für alles gehabt. Die Klägerin habe regional die Verantwortung für Europa gehabt. Sie habe das AOS- Programm in Europa umsetzen und weiterführen sowie Projekte akquirieren müssen. Der Aufgabenbereich der Klägerin sei damals nicht deutlich grösser gewesen als sein Aufgaben- und Verantwortungsbereich als AOS Director Europe & Asia im selben Zeitraum. Die Aufgaben seien ähnlich gewesen; nur ein rein regionaler Fokus aufseiten der Klägerin. Der grosse Unterschied sei gewesen, dass sie das in Europa habe mit Verbesserungen weiterführen müssen, während sein Fokus eher gewesen sei, das gleiche System in Amerika und Asien aufzubauen. In seiner ersten Rolle als AOS Director Europe habe er die Führungsspitze in Europa ausgebildet. Während seiner letzten Rolle habe er die Führungsspitze aufgebaut

- 28 - und ausgebildet mit Fokus auf [Staat] und indirekte Funktionen. In seiner Abwesenheit habe die Klägerin die Ausbildung in Europa gemacht; in Amerika sei es eine andere Person gewesen (act. 127). 4.7.2 H. H. sagte zusammenfassend aus, dass D. [als AOS Direktor Europe & Asia zwischen dem 1. Juni 2011 und dem 20. August 2012] mit Ausnahme von Fertigungsfunktionen (Manufacturing) für die Verbesserung der Produktivität von sämtlichen Funktionen in sämtlichen Business Units auf europäischer Konzernebene sowie für die Umsetzung der Best Practice-Ansätze im europäischen Hauptquartier der Beklagten zuständig gewesen sei. Der Bereich Manufacturing für Europa sei bei der Klägerin und für [Staat] bei D. gelegen. Die Aus- und Weiterbildung der Führungsspitze der Beklagten hätte auch zum Bereich von D. gehört (act. 88). 4.7.3 I. I. sagte zusammenfassend aus, soweit er sich erinnere, sei D. für das AOS- Programm auf globaler Ebene verantwortlich gewesen. D. habe die Grundlagen für die Lean-Prinzipien gelegt, die dann im Konzern zur Anwendung gelangt seien. Deshalb habe er im ganzen Konzern sehr viele Angestellte geschult, nicht nur in Europa und Asien (act. 91B). 4.8 Ausbildung / Berufserfahrung D. sagte zusammenfassend aus, dass er für die N. Ltd. tätig gewesen sei, einer Beratungsfirma, die ähnliche Programme wie AOS benutzt habe. Diese habe damals einzig Operational Excellence-Beratungsdienstleistungen und die entsprechenden Transformationsprozesse angeboten. Für [Unternehmen_R.] habe er nicht nur Lean-Instrumente umgesetzt, sondern ein gänzlich neues, das gesamte Unternehmen umfassendes Operational Excellence-System konzipiert und mit Hilfe seines Teams umgesetzt (act. 127).

- 29 - 4.9 Wirtschaftliche Lage der Beklagten / Vertragsverhandlungen 4.9.1 H. H. sagte zusammenfassend aus, er könne heute nicht mehr nachvollziehen, dass sich die Besetzung der Position Director OPX im Frühjahr/Sommer 2009 schwierig gestaltet habe. Er könne nicht sagen, weshalb C. das Stellenangebot der Beklagten zurückgewiesen habe. In Anbetracht der sog. Chapter 11-Situation der Muttergesellschaft der Beklagten seien in den USA Krisenzuschläge gezahlt worden. Dies sei 2010 eigentlich nicht mehr der Fall gewesen. Es sei möglich, wobei ihm nicht genau bekannt sei, dass auch D. ein derartiger Krisenzuschlag seinerzeit bekommen habe (act. 88). 4.9.2 K. K. führte zusammenfassend aus, betreffend Besetzung der Position als Director Operational Excellence im Frühjahr/Sommer 2009 habe man keine breite Marktanalyse gemacht; keine

Personalberater eingeschaltet. Es sei alles zielstrebig nur über Empfehlungen gegangen. Die Suche nach einem potentiellen Kandidaten für die Nachfolge von D. sei relativ einfach gewesen. D. habe die Klägerin empfohlen. Im Zusammenhang mit C. konnte K. keine sachdienlichen Aussagen machen (act. 128). 4.9.3 D. D. sagte zusammenfassend aus, die Suche nach einem potentiellen Kandidaten für seine Nachfolge habe sich einfach gestaltet. Neben der Klägerin habe es noch andere Kandidaten gegeben; wie viele wisse er nicht (act. 127). 5. Parteibefragung In ihrer Parteibefragung vertrat die Klägerin ihren Standpunkt, ohne sich in Widersprüche zu verstricken (act. 129).

- 30 - 6. Würdigung 6.1 Glaubwürdigkeit und Glaubhaftigkeit der Zeugen Vorab ist festzuhalten, dass sämtliche angerufenen und zugelassenen Zeugen unter der strengen Strafanordnung von Art. 307 StGB aussagten. 6.1.1 H. H. war Geschäftsführer mehrerer GmbHs der B. Gruppe in [Staat]. Für die Beklagte war er nicht tätig. Von Juli 2014 bis November 2015 hatte er im Rahmen von Beraterverträgen geschäftlichen Kontakt mit B. Der B. Gruppe gegenüber ist er eher neutral oder freundschaftlich eingestellt. Um Hintergrundwissen für die Zeugeneinvernahme zu erlangen, hat H. telefonisch Kontakt mit dem Legal Counsel O. aufgenommen. Zudem hat er von der Beklagten Unterlagen betreffend die Mitarbeiterbewertungen der Klägerin und von D. angefordert und übermittelt erhalten (act. 88 S. 2). Aufgrund dieser Ausführungen sind die Aussagen von H. mit Vorsicht zu würdigen. 6.1.2 D. D. hat für die Beklagte von ca. Juli/August 2009 bis 2013/2014 gearbeitet. Er hat noch Aktien der Beklagten, die "vested" sind. Ansonsten hat er keine andere Beziehung mehr zu ihr. Die Klägerin hat er letztmals ca. 2014 gesehen. Im Hinblick auf seine Zeugeneinvernahme ist niemand an ihn herangetreten und er hat auch mit niemandem darüber gesprochen (act. 127 S. 2 f.). Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb er unter der strengen Strafanordnung zugunsten oder zulasten einer Partei wahrheitswidrige Aussagen machen sollte. Ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens scheint bei diesem Zeugen nicht vorzuliegen. Seine Aussagen sind klar. 6.1.3 K. K. war vom 2. August 2006 bis zum 28. Februar 2014 für die Beklagte tätig. Er hat die Eintrittsverhandlungen mit der Klägerin geführt. Die Klägerin hat er das letzte Mal 2012/2013 gesehen. Ihr gegenüber ist er neutral eingestellt. Der Be-

- 31 - klagten gegenüber bezeichnet er sich als eher feindselig eingestellt. Von O. habe er die Vorladung für die Zeugeneinvernahme erhalten. Über die Einvernahme habe er mit niemandem gesprochen (act. 128 S. 2 f.). K. ist in [Staat] domiziliert und hat sich bereit erklärt, zur Zeugeneinvernahme vor hiesigem Gericht zu erscheinen. Die Vorladung zur Zeugeneinvernahme wurde über die Beklagte vorgenommen (act. 122). Dass sich K. der Beklagten gegenüber als eher feindselig und der Klägerin gegenüber als neutral eingestellt betrachtet, vermag am Wahrheitsgehalt seiner Aussagen, die er unter der strengen Strafanordnung machte, keine Zweifel zu wecken. Ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens scheint bei diesem Zeugen nicht vorzuliegen. Seine Aussagen sind klar. 6.1.4 I. I. war acht Jahre für die Beklagte tätig. Er war geschäftsführender Direktor. Der Beklagten gegenüber ist er sehr positiv eingestellt. Der Klägerin gegenüber war er auch immer positiv eingestellt. Das letzte Mal habe er sie gesehen, als sie die Firma verlassen habe. Den Akten zufolge sei dies im Jahr 2013 gewesen. Welchen Akten zufolge, hat I. nicht ausgeführt. Im Hinblick auf seine Zeugeneinvernahme ist niemand an ihn herangetreten und er hat auch mit niemandem darüber gesprochen (act. 91B). Ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens scheint bei diesem Zeugen nicht vorzuliegen. Da jedoch nicht bekannt ist, welche Akten ihm vorgelegen haben, sind seine Aussagen mit

Vorsicht zu würdigen. 6.1.5 G. G. arbeitete von 2008 bis 2012 für die Firma B.___ [Staat]. Die Klägerin war seine Vorgesetzte. Das Arbeitsverhältnis bezeichnet er als recht neutral. Das letzte Mal sah er sie im Dezember 2012. Zur Beklagten hatte er keinen Kontakt. Im Hinblick auf seine Zeugeneinvernahme ist niemand an ihn herangetreten und er hat auch mit niemandem darüber gesprochen (act. 86B). Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb er unter der strengen Strafandrohung zugunsten oder zulasten einer Partei wahrheitswidrige Aussagen machen sollte. Ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens scheint bei diesem Zeugen nicht vorzuliegen. Seine Aussagen sind klar.

- 32 - 6.1.6 J. J. trat 1986 in den Dienst der Rechtsvorgängerin von B.___. Bei der Beklagten arbeitete er nach der Übernahme der Rechtsvorgängerin bis Januar 2013. Gegenüber der Beklagten habe er eine neutrale Einstellung. In seiner heutigen Funktion habe er beruflich Kontakt mit der Beklagten. Die Klägerin war seine Vorgesetzte bei der Beklagten. Letztmals habe er sie im Frühjahr 2013 getroffen. Ihr gegenüber sei er neutral eingestellt. Im Hinblick auf seine Zeugeneinvernahme ist niemand an ihn herangetreten und er hat auch mit niemandem darüber gesprochen (act. 92B). Dass er beruflichen Kontakt zur Beklagten hat, vermag am Wahrheitsgehalt seiner Aussagen, die er unter der strengen Strafandrohung machte, keine Zweifel zu wecken. Ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens scheint bei diesem Zeugen nicht vorzuliegen. Seine Aussagen sind klar. 6.1.7 F. F. kennt die Klägerin nicht. Seit 1976 arbeitete er für die B.___ [Staat]. 2013 war er zuletzt für die Beklagte tätig. Er ist ihr gegenüber neutral eingestellt. Im Hinblick auf seine Zeugeneinvernahme ist niemand an ihn herangetreten und er hat auch mit keiner der Parteien oder deren Bevollmächtigten darüber gesprochen (act. 85). Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb er unter der strengen Strafandrohung zugunsten oder zulasten einer Partei wahrheitswidrige Aussagen machen sollte. Ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens scheint bei diesem Zeugen nicht vorzuliegen. Seine Aussagen sind klar. 6.1.8 L.___ L.___ arbeitete vom 1. Juni 2010 bis 31. August 2015 für die Beklagte. Sie ist ihr gegenüber neutral eingestellt. Die Klägerin sei eine frühere Arbeitskollegin von ihr. Letztmals habe sie sie bei der letzten Verhandlung gesehen, wie sie glaube 2014. Der Klägerin gegenüber ist sie neutral eingestellt. Im Hinblick auf ihre Zeugeneinvernahme hat L.___ O.___ [Geschäftsführer mit Einzelunterschrift bei der Beklagten] angerufen und um einige Informationen betreffend Ort und was geschehen würde, gebeten. Sie informierte ihn darüber, dass sie keine Unterlagen hätte

- 33 - und sich nicht an das Thema erinnern würde. O.___ hat ihr Unterlagen an die private E-Mailadresse geschickt. Sie hat ein Dokument von August 2014, die Antwort der Rechtsanwälte an das Gericht, erhalten. Diese hat sie durchgelesen, um ihre Erinnerung aufzufrischen. Weitere Unterlagen hat sie nicht erhalten. Über die Zeugeneinvernahme habe sie mit niemandem gesprochen. Bei der Frage, wie viele Mitarbeiter D. als Director Operational Excellence führte, sagte L.___ aus, sie erinnere sich an ungefähr 10, sei aber nicht sicher. Dies habe sie in der Klageantwort gelesen. Sie habe aber nicht so viel Zeit gehabt, das durchzulesen. Es seien 111 Seiten. Sie habe ihr möglichstes getan. Betreffend Organisatorisches wisse sie nicht alles auswendig (act. 126 S. 2 ff.). Aufgrund dieser Ausführungen sind die Aussagen der Zeugin mit äußerster Vorsicht zu würdigen. 6.2 Parteibefragung der Klägerin Die Klägerin wurde als Partei befragt und zur Wahrheit ermahnt. Sie wurde darauf hingewiesen, dass sie gestützt auf Art. 191 Abs. 2 ZPO bei mutwilligem Leugnen mit einer Ordnungsbusse bestraft werden kann (act. 129). Die Klägerin hat klarerweise ein immenses eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens. Ihre

Aussagen sind daher mit Vorsicht zu würdigen. 6.3. Beweiswürdigung 6.3.1 Verantwortungsbereich und Ausrichtung der Stellen Fest steht, dass D. das B.___-Operating-System entwickelt hat. Er erfüllte somit strategische Aufgaben. Seinen Aussagen zufolge stimmte der Verantwortungsbereich, die Position und die Funktionslinie der Klägerin im Zeitpunkt ihres Stellenantritts mit seinem Verantwortungsbereich, seiner Position und seiner Funktionslinie zu 100% überein. Dies bestätigte ebenfalls J. . Gemäss G. hat die Klägerin erst nach einigen Monaten den Aufgabebereich von D. übernommen. H. , dessen Aussagen mit Vorsicht zu würdigen sind, führte aus, dass keine 100%ige Übereinstimmung vorlag. Den besten Einblick in den Tätigkeitsbereich und den Verantwortungsbereich des Director Operational Excellence hat D. , der diese Stelle vor der Klägerin innehatte. Seine Aussagen sind glaubhaft; ihnen ist zu fol-

- 34 - gen. Die Klägerin hatte nach Aussagen von D. die gleiche Verantwortung wie er, nur auf die Region bezogen. Sie war für die Umsetzung des Operational Excellence auf Fabrikebene zuständig; dies wurde von I. bestätigt. Aufgrund der Zeugenaussage von D. steht sodann fest, dass das AOS-System zu 70% fertig entwickelt und umgesetzt war, als er seine neue globale Stelle angetreten hat. Die Klägerin hat dann das AOS-System weitergeführt. Sie hat sich innerhalb der vorgegebenen Strukturen bewegt, die Strategie jedoch geändert und weitergeführt. Sie hat das System verbessert. Mit der Änderung der Strategie und der Verbesserung des Systems hat auch die Klägerin strategische Aufgaben erfüllt. Die Klägerin war regional und D. global tätig. Inwieweit sich die regionale und globale Tätigkeiten voneinander unterschieden, wurde nicht konkret geltend gemacht. Die Klägerin hat die Tätigkeit von D. übernommen. Beide waren auf Direktorebene zuständig. An wen sie selber rapportierten, ist für die Frage der Vergleichbarkeit ihrer Tätigkeiten letztlich irrelevant. Die Hierarchiestufe wurde mit dem selben Titel übernommen. Der Verantwortungsbereich der Klägerin ist mit demjenigen von D. vergleichbar. Dasselbe gilt für die Ausrichtung der Stellen. Den offerierten und abgenommenen Unterlagen ist nichts anderes zu entnehmen (act. 5/7-8, act. 5/10, act. 5/13-14, act. 5/16, act. 16/5, act. 16/14-15, act. 16/17-18, act. 16/20, act. 16/40, act. 16/42, act. 37/3-4, act. 44/1-2). 6.3.2 Stellenprofile Die Stellenprofile wurden erst nach Stellenantritt der Klägerin erstellt. H. hatte von ihnen Kenntnis, diese jedoch eigener Aussage zufolge nicht mündlich genehmigt. Aus den Stellenprofilen (act. 5/13-14) lässt sich nichts zugunsten oder zulasten einer Partei ableiten. Aufgrund der übereinstimmenden Aussagen von H. und D. wurde das GREP Information-Centre von D. entwickelt. Die Klägerin hat dies umgesetzt und weitergeführt. Dabei hat sie dies in einzelnen Standorten aufgebaut. D. sagte sodann aus, dass die Klägerin das White Collar Efficiency Programm initiierte. Seine Rolle sei gewesen, dies umzusetzen. Er bestreitet, dass die Klägerin ihm dieses Programm zur Ausführung übergeben habe. Ob die Klägerin ihm dies entsprechend übergeben hat, ist irrelevant. Fest steht, dass sie das Programm initiierte und er es umsetzte. Gemäss H. war die Klä-

- 35 - rin zudem operativ verantwortlich für den Aufbau des sog. ABC.___-Projekt, und J. war ihr unterstellt. Dies wird von Letzterem grundsätzlich bestätigt. Er führte aber aus, dass die Klägerin die Endverantwortung strategisch und operativ gehabt habe. Erstellt ist somit, dass die Klägerin das GREP Information-Centre zwar nicht aufgebaut, aber weitergeführt hat, dass sie das White Collar Efficiency Programm initiierte und für den Aufbau des sog. ABC.___-Projekts verantwortlich zeichnete. Nichts anderes ergibt sich aus act. 5/13-14, act. 5/17, act. 16/17, act. 16/35, act. 37/17-21, act. 37/25-26, act. 37/43-44, act. 44/1-2, act.

44/16. 6.3.3 Vorbestehende Strukturen bei der Beklagten Aufgrund der Aussagen von H. , G. und J. steht fest, dass es bereits vor dem 1. Juli 2009 sog. Black Belts und ein Six-Sigma-Team gegeben hat. D. bestätigte, dass es in bestimmten Werken Teile von Operational Excellence z.B. ein Six Sigma-Programm gegeben hat. Er habe ein System umgesetzt, statt viele Teile von einem System. Ein Team von Black und Green Belts hat er eigenen Aussagen zufolge nicht aufgebaut. Es ist somit erstellt, dass D. die bereits vorbestehenden Strukturen (Black und Green Belts, "Six-Sigma") vereinheitlicht hat. Er hat bestehende Teile strategisch gebündelt, zusammengeführt und in die Firma implementiert. Er hat somit allgemein bekannte Ansätze zusammengeführt. Darin bestand seine strategische Tätigkeit, die zur Entwicklung und Umsetzung der Operational Excellence-Struktur führte. Aus act. 5/17, act. 5/26, act. 16/5, act. 16/7, act. 16/12-16, act. 28/1 und act. 37/3 ergibt sich nichts anderes. 6.3.4 Übernahme von Mitarbeitern / Anzahl Rapportierende D. sagte aus, als Director Operational Excellence habe er um die 12 Personen geführt. Die Übersicht in act. 5/11 S. 2 stimme mit den tatsächlichen Verhältnissen Ende seiner B...-Zeiten überein. Die Klägerin sagte aus, D. habe 15 Mitarbeiter geführt. Die Parteien sind sich bezüglich der Darstellung in act. 5/11 uneinig. Die dort aufgeführten Sub-Unterstellten sind mitzurechnen, sodass der Klägerin 15.5 Mitarbeiter unterstellt waren. Die Anzahl übernommener Mitarbeiter und Rapportierende sagt indessen nichts über die Funktion und die Qualität der Führenden und der zu Führenden aus. D. hatte anfangs 12 und die Klägerin 15.5

- 36 - Mitarbeiter, die für sie gearbeitet haben. Dies ist mithin vergleichbar. Act. 16/16, act. 16/17 und act. 16/21-25 belegen nichts anderes. 6.3.5 Verantwortung für Einstellung / Weiterbildung Sowohl die Klägerin als auch D. haben Einstellungen vorgenommen (act. 26 Rz. 110, act. 35 Rz. 141). Eine abschliessende Zahl der jeweiligen Einstellungen wurde nicht genannt. Gesamthaft unbestritten ist, dass D. Einstellungen von Mitarbeitern höheren Grades als die Klägerin vorgenommen hat. D. hat eigenen Aussagen zufolge sämtliche AOS-Direktoren ausgebildet, auch die Klägerin. Die Klägerin hat regelmässig an Trainings teilgenommen. Sie hat selber auch Trainings gegeben. Damit wurde die Einheitlichkeit der Weiterbildung gewährleistet. Der Aufgabenbereich der Klägerin und derjenige von D. sind somit vergleichbar. Nichts anderes ergibt sich aus act. 5/17. 6.3.6 Spar- und Leistungsziele Die Zielvereinbarungen betreffen die Qualität der Arbeiten, nicht die Verantwortung. Aus act. 5/16-17 lässt sich nichts zugunsten oder zulasten einer Partei ableiten. 6.3.7 Einstufung der Folgepositionen von D. Gemäss übereinstimmenden Zeugenaussagen von D. , H. und I. hatte D. die Verantwortung auf globaler Ebene und die Klägerin diejenige auf regionaler Ebene für Europa. D. sagte sodann aus, ihre Aufgaben seien ähnlich gewesen. Er habe die Führungsspitze in Europa ausgebildet und in seiner Abwesenheit habe die Klägerin dies getan. Der Unterschied sei gewesen, dass die Klägerin in Europa habe Verbesserungen weiterführen müssen, während sein Fokus eher darin bestand, das gleiche System in Amerika und Asien aufzubauen. Damit ist erstellt, dass die Klägerin das weitergeführt hat, was D. angefangen hat. Die Aufgaben waren ähnlich, nur mit verschiedenem Fokus (regional/global). Die Ausbildung der Führungsspitze hat die Klägerin in Abwesenheit von D. übernommen. Die Aufgaben sind miteinander vergleichbar. Daran ändern auch act. 5/4, 5/13-17, act. 16/27-31 und act. 16/40 nichts.

- 37 - 6.3.8 Ausbildung / Berufserfahrung Vorliegend bestehen Differenzen in der Ausbildung und der Berufserfahrung zwischen der Klägerin und D. . Die Klägerin hat mehr theoretische Abschlüsse. Sie verfügt über einen Bachelor- und Masterabschluss (act. 1

Rz 91 ff.). D. verfügt weder über einen Masterabschluss noch über ein Nachdiplom (act. 13 Rz. 266). Demgegenüber verfügte D. über mehr praktische Erfahrung (act. 1 Rz. 89, act. 263, act. 127). In der Gesamtbetrachtung gleicht sich dies indessen aus. Die Ausbildung und der Werdegang bzw. die Berufserfahrung begründen keine Lohndifferenz. Daran ändern auch act. 5/21, act. 6/8 und act. 16/33 nichts. 6.3.9 Wirtschaftliche Lage der Beklagten / Vertragsverhandlungen Gemäss K. ___ wurde für die Besetzung der Position als Director Operational Excellence im Frühjahr/Sommer 2009 keine breite Marktanalyse gemacht; kein Personalberater eingeschaltet. Die Suche nach einem potentiellen Kandidaten für die Nachfolge von D. sei leicht gewesen. Alles ging zielstrebig über Empfehlun- gen. H. konnte nicht mehr nachvollziehen, dass sich die Besetzung im Früh- jahr/Sommer 2009 schwierig gestaltete. In Anbetracht der sog. Chapter 11- Situation der Muttergesellschaft der Beklagten seien in [Staat] Krisenzuschläge gezahlt worden. Dies sei eigentlich 2010 nicht mehr der Fall gewesen. Es sei möglich, ihm aber nicht genau bekannt, dass auch D. einen derartigen Krisen- zuschlag erhalten habe. Nicht erstellt ist somit, dass im Zusammenhang mit der sog. Chapter 11-Situation der Muttergesellschaft der Beklagten ein Krisenzu- schlag bezahlt wurde. Die wirtschaftliche Lage im Zeitpunkt der Einstellungen von D. und der Klägerin ist vergleichbar. Die Suche nach Kandidaten für die Position als Director Operational Excellence gestaltete sich ebenfalls leicht. Alles lief über Empfehlungen; es erfolgte keine Marktanalyse; man benötigte keinen Headhun- ter. 6.4 Zusammenfassung Der Verantwortungsbereich der Klägerin ist mit demjenigen von D. vergleichbar. Dasselbe gilt für die Ausrichtung der Stellen. Mit der Änderung der Strategie und

- 38 - der Verbesserung des AOS-Systems hat die Klägerin selber auch strategische Aufgaben erfüllt. Aus den Stellenprofilen lässt sich nichts zugunsten oder zulasten einer Partei ableiten. Fest steht, dass die Klägerin das von D. entwickelte GREP Information-Centre umsetzte und weiterführte. Sie hat das White Collar Efficiency- Programm initiiert, welches D. umsetzte. Für das sog. ABC. ___-Projekt war sie verantwortlich. Die strategische Tätigkeit von D. , die zur Entwicklung und Um- setzung der Operational Excellence-Struktur führte, bestand in der Vereinheitli- chung, Bündelung und Implementierung bereits vorbestehender Strukturen und allgemein bekannter Ansätze in die Firma. Die Anzahl der von der Klägerin und D. übernommenen Mitarbeiter ist vergleichbar. Aus der Anzahl der Rapportie- renden lässt sich vorliegend nichts ableiten. Der Aufgabenbereich der Klägerin und derjenige von D. ist im Zusammenhang mit der Verantwortung für Einstel- lungen und Weiterbildungen vergleichbar. Aus den Zielvereinbarungen lässt sich nichts zugunsten oder zulasten einer Partei ableiten. Die Aufgaben betreffend die Folgepositionen von D. waren ähnlich und sind ebenfalls vergleichbar. Die Aus- bildung und der Werdegang bzw. die Berufserfahrung der Klägerin und von D. begründen keine Lohndifferenz. Die wirtschaftliche Lage im Zeitpunkt der Einstellungen von D. und der Klägerin ist vergleichbar. VII. Fazit Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung kann sich bei der Festsetzung des Lohnes einer bestimmten Person im Vergleich zum Lohn von anderen Personen des anderen Geschlechts ergeben. Nach der Rechtsprechung wurde eine Diskri- minierung hinsichtlich der Entlohnung im Fall einer Arbeitnehmerin, die zwischen 15% und 25% weniger als ein männlicher Kollege verdiente, der die gleiche Arbeit verrichtete, als glaubhaft angesehen (BGE 126 III 395 E. 3a; BGE 125 III 368 E. 4). Die von D. verrichtete Arbeit ist mit derjenigen der Klägerin vergleichbar und gleichwertig. Die Klägerin erhielt einen Grundlohn von Fr. 230'000.-; D. einen solchen von Fr. 300'000.-. Ihr Gehalt betrug rund

75% des Gehalts von D. . Dafür gibt es keinen gerechtfertigten Grund. Vorliegend können die Ausbildung, das Dienstalter, die Qualifikation, die Erfahrungen und der konkrete Aufgabenbereich etc. keinen Lohnunterschied rechtfertigen. Dass

- 39 - D. die Stelle nicht angetreten hätte, wenn ihm nicht Fr. 300'000.– angeboten worden wären, wurde nicht substantiiert vorgebracht. Mit welchem Betrag und für welche Zeitspanne der Umzug von D. mit seiner Familie in die Schweiz zu berücksichtigen sein sollte, wurde ebenfalls nicht substantiiert ausgeführt. Ein solcher wäre im Übrigen zeitlich limitiert. Der Klägerin ist es gelungen, eine geschlechtsspezifische Diskriminierung glaubhaft zu machen. Von der Einholung eines Gutachtens kann abgesehen werden. Sie hat somit Anspruch auf den gleichen Lohn wie D. . Die Klägerin macht eine von der Beklagten zu bezahlende Lohn- bzw. Bonus- summe und Zinsen im Betrag von Fr. 280'229.15 brutto und Fr. 23'449.90 netto zuzüglich Zins von 5% seit 1. Januar 2014 auf Fr. 280'229.15 geltend (act. 1 Rz: 150). Weder der Betrag noch die Berechnung dieser Forderung wurde von der Beklagten bestritten. Die Berechnung ist nachvollziehbar. Von den Fr. 280'229.16 brutto sind 5,775%% Sozialabgaben abzuziehen. Die Beklagte ist somit zu verpflichten, der Klägerin Fr. 287'495.80 netto [Fr. 264'045.90 netto und Fr. 23'449.90 netto], zuzüglich Zins von 5% seit 1. Januar 2014 auf Fr. 280'229.15, zu bezahlen. VIII. Kosten- und Entschädigungsfolgen Gemäss Art. 114 lit. a ZPO werden bei Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 keine Gerichtskosten gesprochen. Die Entschädigungsfolgen sind ausgangsgemäss zu regeln (Art. 106 ZPO). Der Streitwert der Klage beträgt Fr. 280'229.15. Der Grundbetrag der Parteientschädigung beträgt inkl. Mehrwertsteuern Fr. 20'200.– (§ 4 AnwGebV). Aufgrund der eingereichten Rechtsschriften und der Durchführung des Beweisverfahrens ist ein Zuschlag von 80% zu gewähren. Die Beklagte ist zu verpflichten, der Klägerin eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 36'360.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.

- 40 - Das Gericht erkennt:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.