

ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN190029-L vom 16. August 2022

Zh Bezirksgericht Zuerich, 2022-08-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_zuerich_AN190029-L

FR: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN190029-L du 16 août 2022

IT: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AN190029-L del 16 agosto 2022

Erwägungen

E. 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.

E. 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

- 58 - • 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

- 59 - 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._____ F._____ Creative Director 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-

- 60 - 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).

E. 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.).

- 61 - 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 We-sens 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 hinausgehen, der Arbeitgeber für sol-

- 62 - 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 folgte 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

E. 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 -

E. 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 gegriffen. Sein Tisch sei so platziert gewesen, dass C._____ nur von hinten kommen können. Hinter dem Kläger sei eine Wand gewesen und rechts die Tür,

- 41 - 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 Klä- ger, nicht normal sei. Der Kläger habe dies als Herabsetzung und sexuelle Beläs- tigung empfunden, weil es mit seinen körperlichen Aspekten zu tun habe. Weiter führte der Kläger aus, ein Chef sollte keine solchen Aussagen gegenüber Mitar- beitern 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._____ die- se Aussage gemacht habe. Der Kläger habe dies als sexuelle Belästigung emp- funden, weil C._____ seinen Körper angeschaut habe und er schlank sei, schlan- ke Arme habe und nicht so muskulös sei. Wieder sei es so, dass er diese Aussa- ge zwischen zwei schwulen Personen als sexuelle Belästigung empfunden habe (act. 89 S. 8).

- 42 - 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 Resul- tate 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 wie- der darum gegangen sei, wie er körperlich aussehe. Eine solche Aussage vor an- deren 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.).

E. 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 Ar- beitsplatz 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.).

- 43 - 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 Prakti- schem 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 ge- macht 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 ausgelasse- ner 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).

E. 2.3

Zeugeneinvernahme E._____

- 44 - 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.).

E. 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).

E. 2.5

Zeugeneinvernahme H._____

- 45 - 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).

E. 2.6

Zeugeneinvernahme I._____

- 46 - 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).

E. 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,

- 47 - 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).

E. 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

- 48 - 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

E. 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).

E. 3.1

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

- 63 - 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 behaften. 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).

E. 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.

E. 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).

- 54 - 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.).

E. 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).

E. 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).

E. 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.)

- 55 -

E. 3.2.5

Was die Sache mit dem Gewinnspiel an der Weihnachtsfeier 2014 anbelangt (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).

E. 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).

E. 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 behaf-

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

E. 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.

E. 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.

E. 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.

- 65 - 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, rechnen 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 angeht. 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 Zusprechung 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

- 66 - 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

- 67 - • 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.

- 68 - C._____ F._____ Creative Director 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.

E. 4

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

- 4 - 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 neun- ten Dienstjahr betrug die Kündigungsfrist zwei Monate (act. 5/2 Ziff. 16). Der direkte Vorgesetzte des Klägers war C._____, Creative Director B._____ und Pre- sident 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 Arbeitsver- hältnis 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

- 5 - sodann informiert, dass die Beklagte die Lohnzahlungen ab dem 31. Mai 2018 einstellen werde (act. 5/8). 2. Zusammengefasste Parteivorbringen

E. 4.1

Der Kläger bringt in seinen Rechtschriften und teilweise auch in der Partei- befragung 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 vorausge- setzten sexuellen Komponente mangelt. Auf die unter Ziffer II 2.1. aufgeführten, vom Kläger erhobenen Vorwürfe mit den Nummern 6-16 ist daher in diesem Zu- sammenhang 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 Arbeits- platz beeinträchtigt, darstellen sollten. Bei den verbleibenden Vorwürfen (1-5), wonach C._____ den Kläger ungewollt massiert, sich über dessen Bauchansatz lustig gemacht habe, fehlende Trai- ningseffekte 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 abfälli- ge 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 rai- sonnable du même sexe" sexuelle Belästigungen dar.

E. 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-

- 51 - 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.

E. 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 Anspruchs 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).

E. 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

- 34 - 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

- 35 - 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 GlG oder sexuelle Belästigung gemäss Art. 4 GlG 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

- 36 - 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

- 37 - 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 Racheündigung 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.

E. 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 GlG noch als diskriminierende Rache Kündigung gemäss Art. 10 GlG einzustufen. Die Klage ist in diesem Punkt abzuweisen.

- 38 - VI. Diskriminierung durch sexuelle Belästigung (Rechtsbegehren 2) 1. Parteivorbringen

E. 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

- 52 - 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 je- ner 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 GlG und einer Rache Kündigung im Sinne von Art. 10 GlG (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.).

- 53 - 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

E. 5

Schriftliche Mitteilung an die Parteien.

E. 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

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