

Arbeitsgericht Zürich

3. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AN220012-L/U

Mitwirkend: Präsidentin lic. iur. S. Nabholz als Vorsitzende, die Arbeitsrichterin lic. iur. R. Der-
rer Ballardore und der Arbeitsrichter A. Kipouros sowie die Gerichtsschreiberin
MLaw N. Truttmann

Urteil vom 9. Mai 2023

in Sachen

A. _____,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X. _____,

gegen

B. _____ AG,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y. _____,

betreffend **Forderung/Zeugnisänderung (GIG)**

Rechtsbegehren der Klägerin:

(act. 1 S. 2)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 58'600.– brutto zu bezahlen (unter Abzug der vertraglichen Sozialversicherungsbeiträge) zzgl. Zins zu 5% auf CHF 51'800.– seit 1. August 2020 (mittlerer Verfall), auf CHF 6'800.– seit 1. Mai 2021 (mittlerer Verfall);
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 50'400.– netto zu bezahlen zzgl. Zins zu 5% seit 1. Oktober 2020 (mittlerer Verfall);
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 14'800.– brutto zu bezahlen (unter Abzug der vertraglichen Sozialversicherungsbeiträge) zzgl. Zins zu 5% seit 7. Juli 2021;
4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 3'150.– netto zu bezahlen zzgl. Zins zu 5% seit 7. Juli 2021;
5. Es sei der Klägerin ein verbessertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen gemäss dem eingereichten Wortlaut;
6. unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zulasten der Beklagten."

Anlässlich der Replik modifiziertes Rechtsbegehren der Klägerin:

(act. 12 S. 2 f.)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 98'100.– brutto zu bezahlen (unter Abzug der vertraglichen Sozialversicherungsbeiträge) zzgl. Zins zu 5% auf CHF 81'900.– seit 1. August 2020 (mittlerer Verfall), auf CHF 16'200.– seit 1. Mai 2021 (mittlerer Verfall);
2. (...)
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 21'460.– brutto zu bezahlen (unter Abzug der vertraglichen Sozialversicherungsbeiträge) zzgl. Zins zu 5% seit 7. Juli 2021;
4. (...)
5. (...)
6. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 13'320.– brutto zu bezahlen (unter Abzug der vertraglichen Sozialversicherungsbeiträge) zzgl. Zins zu 5% seit 7. Juli 2021;
7. unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zulasten der Beklagten."

Rechtsbegehren der Beklagten:

(act. 8 S. 2, act. 19 S. 2)

- "1. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Unter Entschädigungsfolgen zu Lasten der Klägerin (zuzüglich 7.7% MWST)."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 21. September 2021 reichte die Klägerin bei der paritätischen Schlichtungsbehörde des Kantons Zürich für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz ein Gesuch um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens ein. Am 8. Dezember 2021 wurde der Klägerin die Klagebewilligung ausgestellt (act. 3). Mit Eingabe vom 18. Februar 2022 (Datum Poststempel) reichte die Klägerin sodann die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1).
2. Mit Beschluss vom 10. März 2022 wurde der Beklagten Frist zur schriftlichen Stellungnahme zur Klage angesetzt (act. 6). Mit Eingabe vom 30. Mai 2022 nahm die Beklagte innert Frist Stellung zur Klage (act. 8).
3. Mit Präsidialverfügung vom 9. Juni 2022 wurde für Replik und Duplik ein zweiter Schriftwechsel angeordnet und der Klägerin gleichzeitig Frist zur Einreichung der Replik angesetzt (act. 11A). Mit fristgemässer Eingabe vom 9. September 2022 erstattete die Klägerin ihre Replik und modifizierte gleichzeitig ihre mit der Klage gestellten Rechtsbegehren an (act. 12).
4. Mittels Präsidialverfügung vom 13. September 2022 wurde der Beklagten Frist zur Erstattung der Duplik angesetzt (act. 15). Mit Eingabe vom 14. November 2022 liess die Beklagte die Duplik einreichen (act. 19). Der Poststempel der Duplik vermerkt den Eingang am Gericht am 15. November 2022, mithin einen Tag nach Ablauf der angesetzten Frist. Nachdem die Beklagte am 15. November 2022 jedoch auf Probleme beim Versand aufmerksam machte (act. 17-18), die Post mit der Nachforschung der Sendung beauftragte (Umschlag zu act. 19) und nachträglich noch den Poststempel mit Datum vom 14. November 2022 einreichte (act. 22-23), ist die Eingabe als fristgerecht eingegangen zu betrachten.

5. Mit Präsidialverfügung vom 22. November 2022 wurden die Parteien gefragt, ob auf die Durchführung einer Hauptverhandlung verzichtet werde (act. 24). Die Parteien erklärten jeweils mit den Eingaben vom 5. Dezember 2022, auf die Durchführung einer Hauptverhandlung zu verzichten (act. 26-27).

6. Die Angelegenheit erweist sich als spruchreif.

II. Prozessuales

Verfahren nach Gleichstellungsgesetz

3.1. Auf das Verfahren über Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz findet ohne Rücksicht auf den Streitwert das vereinfachte Verfahren Anwendung (Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO). Das Gericht stellt im vereinfachten Verfahren den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 243 Abs. 2 lit. a i.V.m. Art. 247 Abs. 2 ZPO).

3.2. Dies entbindet die Parteien indessen nicht von der Mitwirkung, wonach sie die rechtserheblichen Tatsachen zu behaupten bzw. zu substantiieren haben. Das Gericht muss lediglich in unterstützendem Mass bei der Feststellung des Sachverhaltes eingreifen bzw. auf dessen Vervollständigung hinwirken (STEIGER-SACKMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. Auflage, Basel 2022, Art. 6 GIG N 57 mit Verweisen; BGE 130 III 102 E. 2.2. m.w.H.).

3.3. Gemäss Art. 243 ZPO gilt das vereinfachte Verfahren für vermögensrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– (Abs. 1) sowie ohne Rücksicht auf den Streitwert für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz (Abs. 2 lit. a). Werden nebst den Ansprüchen gemäss Gleichstellungsgesetz noch weitere Ansprüche gestützt auf andere Anspruchsgrundlagen geltend gemacht und dann insgesamt der Streitwert von Fr. 30'000.– überschritten, gilt auch für diese weiteren Ansprüche das vereinfachte Verfahren, wenn wie hier die anderen Ansprüche für sich allein betrachtet einen Streitwert von unter Fr. 30'000.– haben (Bonusanspruch 2021, Abänderung des Arbeitszeugnisses) und somit gemäss Art. 243 ins vereinfachte Verfahren fallen (AGer-Z 2019 Nr. 20).

Klageerweiterung und Klageänderung

2.1. Mit der Klage reichte die Klägerin ein modifiziertes Rechtsbegehren ein, indem sie das Rechtsbegehren der Schlichtungsverhandlung um Ziffer 5 ergänzte (act. 1; vgl. auch act. 3). Sie

stellt sich diesbezüglich auf den Standpunkt, aufgrund des sachlichen Zusammenhangs der Ansprüche sei die Klageerweiterung zulässig, würden sich doch alle Forderungen auf das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stützen (act. 12 Rz. 27). Mit der Replik vom 9. September 2022 änderte die Klägerin sodann die Ziffern 1 und 3 des Rechtsbegehrens und ergänzte dieses um Ziffer 6 (act. 12). Die Beklagte stellt sich betreffend das in Rechtsbegehren Ziff. 5 im Vergleich zum Schlichtungsverfahren zusätzlich verlangte verbesserte Arbeitszeugnis auf den Standpunkt, dass diese Klageerweiterung mangels sachlichen Zusammenhang im Sinne von Art. 227 Abs. 1 lit. a ZPO unzulässig sei (act. 8 Rz. 8 ff.). Die Klägerin mache in den Rechtsbegehren 1-4 Lohnnachzahlungen, Bonuszahlungen sowie Spesen gestützt auf eine Geschlechterdiskriminierung während des Arbeitsverhältnisses geltend, womit das Zeugnisbegehren nichts zu tun habe. Dieser Anspruch sei erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden. Zudem sei es der Klägerin zumutbar gewesen, das Zeugnis bereits im Schlichtungsverfahren zu thematisieren (act. 8 Rz. 9 ff.).

2.2. Die Frage nach den Voraussetzungen für eine Klageänderung stellt gemäss Art. 59 ZPO eine Prozessvoraussetzung dar und ist von Amtes wegen zu prüfen (Art. 60 ZPO). Das Gericht tritt auf den geänderten bzw. neuen Teil der Klage nicht ein, sollten die Voraussetzungen für die Klageänderung nicht gegeben sein. Gemäss Art. 202 Abs. 2 ZPO sind im Schlichtungsgesuch neben der Gegenpartei das Rechtsbegehren und der Streitgegenstand zu bezeichnen. Mit der Einreichung des Schlichtungsgesuchs wird die Klage rechtshängig. Das Rechtsbegehren der klagenden Partei bzw. der Streitgegenstand wird jedoch erst mit der Ausstellung der Klagebewilligung auf seinen Wortlaut fixiert (Art. 209 Abs. 2 lit. b ZPO). Ab diesem Zeitpunkt ist eine Klageänderung nur noch unter den Voraussetzungen von Art. 227 ZPO möglich.

2.3. Eine Klageänderung ist gemäss Art. 227 Abs. 1 lit. a ZPO zulässig, wenn der geänderte oder neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist und mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht oder wenn die Gegenpartei zustimmt. Ein sachlicher Zusammenhang ist dann zu bejahen, wenn die prozessualen Ansprüche dem gleichen oder benachbarten Lebensvorgang entstammen (WILLISEGGER, in: Spühler/Tenchio/Infanger [Hrsg.], Basler Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Auflage, Basel 2017, Art. 227 ZPO N 29 und 31 [fortan: BSK ZPO-BEARBEITER]). In Bezug auf das Erfordernis der gleichen Verfahrensart ist die anwendbare Verfahrensart für beide prozessualen Ansprüche (vor und nach der Klageänderung) separat zu bestimmen, bei einer Klageerweiterung aber hernach auf den Gesamtstreitwert abzustellen, wie er sich nach der Erhöhung des Streitwerts ergibt. Entscheidend ist insbesondere, ob die Streitwertgrenze von Fr. 30'000.– überschritten wird, die gemäss Art. 243 Abs. 1 ZPO vorgibt, ob

eine Streitigkeit im vereinfachten oder im ordentlichen Verfahren beurteilt wird (BSK ZPO-WILLISEGGER, a.a.O., Art. 227 ZPO N 38).

2.4. Im Vergleich zur Klagebewilligung (act. 3) verlangt die Klägerin im vorliegenden Verfahren zusätzlich die Abänderung des Arbeitszeugnisses. Dafür wird praxisgemäss ein Streitwert von einem halben Monatslohn veranschlagt. Dieser zusätzlich geltend gemachte Anspruch hat mithin einen Streitwert von unter Fr. 30'000.– und ist im vereinfachten Verfahren zu behandeln. Ebenso sind auch die von der Klägerin gestützt auf das GIG geltend gemachten Ansprüche (streitwertunabhängig) im vereinfachten Verfahren zu behandeln. Selbst wenn sich aber die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche aus dem GIG sowie jener auf Abänderung des Arbeitszeugnisses nicht aus den gleichen rechtlichen Grundlagen ergeben, entstammen beide Ansprüche dem Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien. Da mithin sämtliche Ansprüche auf dem gleichen Rechtsverhältnis gründen, ist ein sachlicher Zusammenhang im Sinne von Art. 227 Abs. 1 lit. a ZPO gegeben. Auf die Klageänderung im Rahmen der Klage (Erweiterung der Rechtsbegehren um den Antrag auf Abänderung des Arbeitszeugnisses, Rechtsbegehren Ziff. 5) ist nach dem Gesagten einzutreten. Die Klage ist gesamthaft im vereinfachten Verfahren zu (vgl. Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich AN190029 vom 5. Dezember 2019, E. 3.2.1).

2.5. Auch auf die mit der Replik geänderten bzw. erweiterten Rechtsbegehren der Klägerin ist gestützt auf Art. 227 ZPO einzutreten, nachdem in diesem Rahmen lediglich eine Erhöhung bzw. Erweiterung der auf das Gleichstellungsgesetz gestützten Anträge der Klägerin stattfand, bezüglich welcher sowohl ein sachlicher Zusammenhang im Sinne von Art. 227 Abs. 1 lit. a ZPO vorliegt als auch das Erfordernis der gleichen Verfahrensart gewahrt ist.

Vertraulichkeit des Schlichtungsverfahrens

3.1. Die Klägerin verweist in ihrer Klage wiederholt auf im Schlichtungsverfahren gemachte Aussagen der Beklagten und der paritätischen Schlichtungsbehörde (so z.B. act. 1 Rz. 3, 16, 22 und 30). Dies mit der Begründung, dass Aussagen der Schlichtungsbehörde sowie Argumente der Gegenpartei im Entscheidverfahren eingebracht werden dürften, sie somit nicht von Art. 205 ZPO erfasst seien, wenn diese Anlass für Gegenargumente zu rechnen sei (act. 12 Rz. 23). Die Beklagte verweist hingegen auf den Grundsatz der Vertraulichkeit nach Art. 205 ZPO und beantragt, dass entsprechende klägerische Aussagen aus dem Recht zu weisen seien (act. 8 Rz. 6 f.). Die Einschätzung der Schlichtungsbehörde basiere auf einer sehr summarischen Darstellung des Sachverhalts ohne Beweisabnahme und sei für das Entscheidverfahren gänzlich irrelevant (act. 19 Rz. 35 f.).

3.2. Gemäss Art. 205 Abs. 1 ZPO dürfen Aussagen der Parteien im Schlichtungsverfahren weder protokolliert noch später im Entscheidverfahren verwendet werden. Diese Vertraulichkeit des Verfahrens soll sicherstellen, dass sich die Parteien in einem offenen Gespräch annähern können (INFANGER, BSK ZPO, a.a.O., Art. 205 ZPO N 1). Äusserungen oder Zusagen dürfen später nicht verwendet werden, ausser sie wurden oder werden ausserhalb der Schlichtungsverhandlung in anderem Zusammenhang gemacht. Die in der Verhandlung gemachten Aussagen sind somit für den Prozess sowohl als ungeschehen als auch unpräjudizierlich zu betrachten (BSK ZPO-INFANGER, a.a.O., Art. 205 ZPO N 5).

3.3. Somit ist den Ausführungen der Beklagten zu folgen und die in der Schlichtungsverhandlung gemachten Aussagen sowie – gestützt auf die Darstellung der Klägerin erfolgten – Aussagen der Schlichtungsbehörde sind im vorliegenden Verfahren nicht zu berücksichtigen.

III. Sachverhalt und Prozessgegenstand

1. Unstrittiger Sachverhalt

1.1. Bei der Beklagten handelt es sich um eine grosse Personaldienstleisterin mit Hauptsitz in den USA. Das Kerngeschäft der Beklagten ist die Rekrutierung und Vermittlung von Arbeitnehmenden sowie der Personalverleih, wobei die Beklagte in der Schweiz in rund 40 Ortschaften und in allen Sprachregionen präsent ist. Zu Beginn der Tätigkeit der Klägerin bei der Beklagten per 1. September 2018 war die Beklagte so organisiert, dass sie den Schweizer Markt geographisch aufteilte und jeder Teilmarkt einem Regional Director unterstellt war. Die C._____ wurde von D._____, die Region E._____ von F._____ und die Region Zürich/G._____ von H._____ geleitet. Den Markt für Berufe im Gesundheitswesen fasste die Beklagte hingegen schweizweit unter I._____ zusammen (act. 8 Rz. 14 f.).

1.2. Die Klägerin ist am tt. Mai 1977 geboren. Sie hat die Matura und danach ein Physiotherapiestudium absolviert, nach welchem sie einige Jahre als Physiotherapeutin arbeitete. Danach war die Klägerin in der Gastro- und Eventbranche tätig. Sie lebte von 2011 - 2014 in Italien und spricht Deutsch als Muttersprache sowie Englisch, Französisch und Italienisch. Nach der Rückkehr aus Italien absolvierte die Klägerin an der J._____ ein Betriebswirtschaftsstudium. Im Jahr 2020, bereits während ihrer Tätigkeit für die Beklagte, begann die Klägerin einen MBA an der K._____ (act. 1 Rz. 11 ff.; act. 5/4).

1.3. Die Klägerin war vom 1. September 2018 bis 6. Juli 2021 bei der Beklagten tätig. Vom 1. September 2018 bis 31. Dezember 2019 war die Klägerin zunächst als Branch Manager für die Filiale L._____ der Beklagten zuständig. In dieser Funktion war sie für die Rekrutierung und Vermittlung von Arbeitnehmenden im Gesundheitswesen im Raum Zürich, G._____, M._____, N._____ und O._____ verantwortlich. Ihr direkter Vorgesetzter war P._____. Auf den 1. Januar 2020 wurde die Klägerin zum Head of I._____ befördert (act. 1 Rz. 13 ff.; act. 8 Rz. 16 und 22).

1.4. In ihrer Position als Branch Manager verdiente die Klägerin einen Fixlohn von CHF 99'600.– zzgl. variablem Anteil und mit ihrer Beförderung per 1. Januar 2020 zum Head of I._____s stieg ihr Gehalt auf CHF 126'000.– pro Jahr zzgl. variablem Anteil von CHF 74'000.– (act. 1 Rz. 15 und 23; act. 8 Rz. 22).

1.5. Von Januar 2020 bis März 2021 fanden zwischen den Parteien, genauer zwischen der Klägerin sowie ihrem damaligen Vorgesetzten P._____, Gespräche zum Thema der Lohngleichheit

statt. Per 1. März 2021 erhielt die Klägerin eine Lohnerhöhung, indem ihr Fixum auf CHF 150'000.– angehoben wurde (act. 1 Rz. 42). In der Folge diskutierte die Klägerin das Thema Lohngleichheit auch mit Q.____ (Chef HR) und R.____, dem CEO der Beklagten. am 6. Mai 2021 reichte die Klägerin ihre Kündigung ein. Mit Schreiben vom 14. Mai 2021 bot R.____ der Klägerin an, den Fixlohn per 1. Mai 2021 auf Fr. 170'400.– zu erhöhen und der Klägerin einen "einmaligen Bruttobonus" von Fr. 55'200.– zu bezahlen, zahlbar zu 50% mit den im Juni 2021 und zu 50% mit den im Dezember auszahlenden Gehältern, unter der Bedingung, dass die Klägerin derzeit bei einer juristischen Person der B.____-Group beschäftigt sei und sich nicht in einem Kündigungsverfahren befinde. Am 17. Mai 2021 lehnte die Klägerin dieses Angebot ab (act. 1 Rz. 43 ff.; act. 5/11). Per 6. Juli 2021 schied die Klägerin bei der Beklagten aus (act. 5/18).

2. Prozessgegenstand

2.1. Die Klägerin macht eine Lohndiskriminierung geltend und verlangt gestützt darauf die Zahlung der Differenz zum diskriminierungsfreien (Fix-) Lohn für die Zeit vom 1. Januar 2020 bis 30. Juni 2021, die Zahlung von Pauschal- und Reisespesen vom 1. Januar 2020 bis 30. Juni 2021 sowie eine höhere Bonuszahlung für das Jahr 2020. Weiter verlangt die Klägerin pro rata den Bonus für das Jahr 2021, den Gegenwert eines 1. Klasse GAs für das Jahr 2021 und die Abänderung des Arbeitszeugnisses (act. 12 S. 2).

2.2. Die Beklagte stellt eine Lohndiskriminierung in Abrede und führt aus, dass es für die Lohndifferenzen sachliche Gründe geben würde, weshalb der Klägerin die von ihr gestützt auf die behauptete Diskriminierung geltend gemachten Ansprüche nicht zustünden. Beim Bonus handle es sich um eine Gratifikation, auf welche die Klägerin mangels Erreichen der Ziele für das Jahr 2021 zudem ohnehin keinen Anspruch habe. Damit der Klägerin vereinbart worden sei, dass sie alle Spesen einzeln abrechnen würden, habe sie auch keinen Anspruch auf Pauschalspesen und ein 1. Klasse GA für 2021 habe keiner der Mitarbeiter erhalten, womit auch die Klägerin keinen Anspruch auf ein solches habe (act. 8 Rz. 17 ff.).

IV. Lohndiskriminierung

1. Vorbringen der Klägerin

2.3. Die Klägerin bringt vor, sie sei von der Beklagten per 1. September 2018 als Branch Manager für den Aufbau der Filiale L.____ angestellt worden. Aufgrund ihrer hervorragenden Leistungen

sowie ihrer Sprachkenntnisse sei sie per 1. Januar 2020 zum Head of I._____ Schweiz bei der Beklagten befördert worden sei. Es sei eine signifikante Vergrösserung ihres Aufgabenbereichs und eine wesentliche Ausweitung des Territoriums gewesen. Diese schweizweite Funktion sei auf der Stufe der Regionaldirektoren angesiedelt gewesen. Die Regionaldirektoren seien Mitglieder der Geschäftsleitung gewesen, womit auch sie Mitglied der Geschäftsleitung gewesen sei. In der internen Kommunikation über ihre Beförderung vom 4. November 2019 habe ihr Vorgänger P._____, welcher unbestrittenermassen Geschäftsleitungsmitglied der Beklagten gewesen sei, festgehalten, dass sie seine Nachfolge antreten werde. Auf der Homepage sei sie als Teil des Management Teams zusammen mit den Regionaldirektoren aufgeführt worden. P._____ habe denn auch schriftlich bestätigt, dass sie auf der gleichen Stufe wie die Regionaldirektoren – welche alle Geschäftsleitungsmitglieder gewesen seien – gestanden habe und seine Funktion 1:1 übernommen habe. Dass sie keine Unterschriftsberechtigung gehabt habe, sei irrelevant, denn es seien nicht alle GL-Mitglieder im Handelsregister eingetragen gewesen (act. 1 Rz. 11 ff.; act. 12 Rz. 37 und Rz. 50).

2.4. Die Klägerin führt weiter aus, nach ihrer Beförderung habe sie folgende Vergütung erhalten:

Fixlohn: vom 1.1.20 bis 28.2.21 Fr. 126'000.– pro Jahr, ab dem 1.3.21
bis 30.6.21 Fr. 150'000.– pro Jahr

Variabler Ziellohn: theoretisch Fr. 74'000.– pro Jahr (bei 100% Zielerreichung), de facto Bonus für 2020 Fr. 29'600.–

SBB GA 1. Klasse im Wert von Fr. 6'300.–

Der variable Lohn schein auf den ersten Blick im Vergleich zum Fixum sehr hoch und die Gesamtvergütung von Fr. 200'000.– wäre in Ordnung für diese Position, aber das variable Zielsalär sei nur theoretisch so hoch gewesen, denn es sei nicht garantiert gewesen und an Zielen gemessen worden, die vorher hätten vereinbart werden müssen (Balance Score Card), wobei es für sie aufgrund der Corona-Pandemie unmöglich gewesen sei, die Ziele zu erreichen, weshalb sie für das Jahr 2020 nur einen Bonus von Fr. 29'600.– erhalten hab (act. 1 Rz. 23).

2.5. Die Klägerin gibt an, im Laufe ihrer Anstellung habe sie festgestellt, dass ihre männlichen Kollegen auf gleicher Stufe (Regional Director) bis zu 80% mehr verdienen hätten als sie. Sie habe ihren Vorgesetzten R._____ und den damaligen HR-Chef Q._____ damit konfrontiert, jedoch nie eine Antwort erhalten. Von Januar 2020 bis März 2021 habe sie auch ihren damaligen Vorgesetzten P._____ mehrfach mit der offenkundigen Lohndiskriminierung konfrontiert. Ihr Nachhaken und

Kämpfen habe Wirkung gezeigt, per 1. März 2021 sei ihr Fixum von Fr. 126'000.– auf Fr. 150'000.– angehoben worden, der Rest sei gleich geblieben. Dies sei zwar ein Fortschritt gewesen, aber die Gesamtvergütung sei noch immer nicht auf dem Niveau ihrer männlichen Kollegen gewesen. Als klar geworden sei, dass Herr P._____ krankheitshalber längere Zeit ausfallen würde, habe sie den Chef HR Q._____ aufgefordert, die Lohndiskriminierung abzuklären, es sei von ihm jedoch keine aussagekräftige Antwort gekommen. Schliesslich habe sie das Arbeitsverhältnis am 6. Mai 2021 gekündigt. Nach einem Gespräch mit Herrn R._____ habe sie ihre Kritik am diskriminierenden Lohn am 10. Mai 2023 in einer E-Mail an Herrn R._____ mit Kopie an Herrn Q._____ festgehalten. Am 14. Mai 2021 habe ein Gespräch zwischen ihr und Herrn R._____ stattgefunden, anlässlich welchem sie nochmals in aller Deutlichkeit aufgezeigt habe, dass sie signifikant weniger verdiene als ihre männlichen Kollegen. Herr R._____ habe ihr Recht gegeben. Im Anschluss an dieses Gespräch habe Herr R._____ ihr am 14. Mai 2021 ein schriftliches Angebot geschickt und, wie im vorhergehenden Gespräch erwähnt, offeriert, ihr Fixum per 1. Mai 2021 auf Fr. 170'400.– anzuheben sowie eine Nachzahlung für den zu tiefen Lohn der letzten Jahre von Fr. 55'200.– zu bezahlen. Herr R._____ habe diese Nachzahlung fälschlicherweise als "Bonus" betitelt, dies sei aber nachweislich falsch und mache aufgrund des Kontextes und des Betrages auch keinen Sinn, da die Differenz des offerierten Fixlohns von Fr. 170'400.– für die Zeit vom 1.1.2020-30.4.2021 genau die offerierten Fr. 55'200.– ergebe. Herr R._____ habe die Zahlung nicht Ausgleich für Lohndiskriminierung nennen wollen, obschon er dies mündlich zugegeben und sich entschuldigt habe. Das Schreiben vom 14. Mai 2021 zeige, dass Herr R._____ als CEO der Beklagten der Ansicht gewesen sei, dass ihr eine Ausgleichszahlung zustehe und auch der Lohn von Fr. 150'000.– zu niedrig gewesen sei, weshalb er nur zwei Monate nach der Lohnerhöhung vom 1. März 2021 habe erneut auf Fr. 170'400.– angehoben werden sollen. Sie habe das Angebot am 17. Mai 2021 abgelehnt und die Zahlung der Entschädigungszahlung von Fr. 58'600.– inklusive Verzugszinsen verlangt. Das Angebot einer Einmalzahlung sei auch von Herrn S._____ und Q._____ wiederholt während eines Gesprächs mit ihr vom 20. Mai 2021 wiederholt worden und zwar in Höhe von Fr. 50'000.–. Herr S._____ habe bei diesem Gespräch bestätigt, dass man bei ihrem Lohn einen Fehler gemacht habe und dieser nicht der Position entspreche. Zudem habe er klargemacht, dass es sich bei der Einmalzahlung um eine Kompensation für zu tief angesetzten Lohn handle und dass diese offerierte Einmalzahlung im Wissen erfolgte, dass sie die Beklagte verlassen werde und nicht den Zweck verfolge, dass sie bei der Beklagten bleibe. Sie sei aber mit einer Einmalzahlung von Fr. 50'000.– nicht einverstanden gewesen und habe Fr. 110'000.– verlangt. Am 4. Juni 2021 habe ein weiteres Gespräch zwischen ihr, Herrn S._____ und Herrn Q._____ stattgefunden, bei welchem Herr S._____ ihr angeboten habe,

Fr. 60'000.– zu bezahlen als Ausgleich für die Differenz des zu wenig bezahlten Lohns und zu wenig erhaltenen Bonus. Die zusätzlichen Fr. 10'000.– seien unter der Berücksichtigung des Umstandes angeboten worden, dass der Bonus vom Fixlohn abhängt und somit auch der Bonus für 2020 hätte höher sein müssen (act. 1 Rz. 38 ff.; act. 12 Rz. 53).

2.6. Die Klägerin hält in Bezug auf den Lohnvergleich fest, dass es für sie keinen Nachfolger gegeben habe, da ihre Funktion nach dem Weggang auf zahlreiche Mitarbeiter verteilt worden sei. Hingegen gebe es einen Vorgänger, P._____. Gestützt auf einen Vergleich mit P._____ ergebe sich betreffend Fixlohn eine Differenz von Fr. 78'000.–/61% (Fixlohn P._____ Fr. 204'000.–, Fixlohn Klägerin Fr. 126'000.– vom 1. Januar 2020 - 29. Februar 2021) bzw. Fr. 54'000.–/36% (Fixlohn P._____ Fr. 204'000.–, Fixlohn Klägerin Fr. 150'000.– vom 1. März 2021- 30. Juni 2021). Da ihr Lohn per 1. März 2021 erhöht worden sei, sei es einfacher, die Fixlöhne über einen Zeitraum von 18 Monaten zu vergleichen (1. Januar 2020 bis 30. Juni 2021), ihr Fixlohn für diese 18 Monate habe Fr. 197'000.– betragen, jener von Herrn P._____ Fr. 306'000.–, was eine Differenz von 55% ergebe. Selbst wenn man also gestützt auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung eine Differenz von 10% noch als nicht diskriminierend und als durch den Lebenslauf von Herrn P._____ erklärt erachten würde, ergebe dies noch immer eine Differenz von Fr. 98'100.–, die ausgeglichen werden müsse. Diesen Betrag fordert die Klägerin, samt Zins zu 5% auf Fr. 81'900.– seit 1. August 2020 sowie auf Fr. 16'200.– seit 1. Mai 2021 (act. 12 Rz. 9 ff.).

Zur Vergleichbarkeit führt die Klägerin aus, es sei richtig, dass Herr P._____ zwei Jahre vor ihr bei der Beklagten angefangen habe, den Bereich I._____ als neue Sparte aufzubauen. Als Herr P._____ diesen Bereich im März 2018 übernommen habe, habe er in der Deutschschweiz einen Umsatz von 0.– und in der Romandie sogar Verluste generiert. Es treffe nicht zu, dass P._____ die neue Funktion als Head of I._____ von null an aufgebaut und sie diese in der Folge fortgeführt habe. Sie habe genauso Aufbauarbeit leisten müssen, es sei ja nicht so, dass der Aufbau bereits nach 1.5 Jahren abgeschlossen gewesen sei. Konkret sei es so gewesen, dass es im Bereich I1._____ bereits zwei Filialen in T._____ und U._____ gegeben habe, als P._____ zur Beklagten gekommen sei. Diese habe er nicht aufbauen müssen. Den Bereich I2._____ habe es zuvor nicht gegeben, dieser habe neu aufgebaut werden müssen, was in 1.5 Jahren nicht zu schaffen sei. Als sie die Funktion von P._____ übernommen habe, habe sie die defizitären Filialen T._____ und U._____ zusammengesetzt, was wirtschaftlich erfolgreich gewesen sei, und habe den Bereich I1._____ in der Deutschschweiz und den Bereich I2._____ in der ganzen Schweiz weiter aufgebaut. Zusätzlich zu den Aufgaben, die P._____ gehabt habe, habe sie noch weitere Verantwortungen zugeteilt erhalten. Sie

sei zusätzlich für das AF. _____ in der ganzen Schweiz verantwortlich gewesen und zwar für alle Branchen. Zudem habe sie andere Country Manager bei der Spezialisierung instruieren müssen. Diese beiden Verantwortungsbereiche seien zu denjenigen von P. _____ noch hinzugekommen. Entscheidend sei, dass die Funktion Head I. _____ genau gleich gewesen sei wie bei P. _____. Sie sei auf der gleichen Hierarchiestufe gewesen, habe die gleichen Kompetenzen und Verantwortung gehabt. Zudem habe sie eine erheblich grössere Budgetverantwortung als Herr P. _____ gehabt, da man von ihr ein grosses Wachstum in dieser Branche erwartet hatte. Bei Herr P. _____ sei der Wachstumsdruck weniger gross gewesen, da er bei null gestartet habe. Als sie von ihm den weiteren Aufbau dieser Sparte übernommen habe, seien die Erwartungen an sie sehr gross gewesen, womit auch das zu erreichende Budget sehr ambitioniert und die Möglichkeit zu scheitern für sie grösser gewesen sei als bei Herrn P. _____. Dass sie viel Aufbauarbeit habe leisten müssen, bestätige auch ihr Arbeitszeugnis durch Auflistung entsprechender Tätigkeiten. Zudem bestätige auch Herr P. _____ in einem Fragebogen, dass sie seine Aufgabe 1:1 übernommen habe. Selbst wenn man zum Schluss kommen sollte, dass die Aufgaben von Herrn P. _____ sich von den ihren grundlegend unterscheiden würden, wäre die Lohndifferenz von 55% jedenfalls nicht gerechtfertigt, sondern höchstens eine solche von 10% verhältnismässig (act. 1 Rz. 65 ff.; act. 12 Rz. 59 ff.).

Aus der internen Kommunikation gehe hervor, dass sie die Nachfolge von P. _____ angetreten habe. Die Tatsache, dass sie bereits nach eineinhalb Jahren befördert worden sei, zeige, dass man mit ihr sehr zufrieden gewesen sei und sie hervorragende Leistungen erbracht habe. Zudem habe sie bei der Beförderung 16 Monate Berufserfahrung nicht nur in der Personaldienstleistungsbranche, sondern gar spezifisch bei der Beklagten mitgebracht, anders als P. _____, der zuerst habe eingearbeitet werden müssen, der die Kunden und Abläufe der Beklagten nicht gekannt habe und von dem man – anders als von ihr – nicht gewusst habe, welche Leistungen er erbringen, wie er führen und ob er ins Team passen würde. Wenn sie so wenig Kenntnisse und Erfahrungen mitgebracht habe, wie die Beklagte behauptete, mache es keinen Sinn, dass sie nach nur 16 Monaten in eine Führungsfunktion auf Stufe Geschäftsleitung befördert worden sei. Es sei sodann ihr eigener Wunsch gewesen, einen MBA zu absolvieren, dieser sei für die Tätigkeit bei der Beklagten nicht nötig gewesen und sie sei nicht wegen des MBA befördert worden, da sie diesen erst gerade angefangen habe. Hervorzuheben seien auch ihre Sprachkenntnisse, so spreche sie neben Deutsch auch Französisch, Englisch und Italienisch fliessend, dies im Gegenteil zu den anderen Regionaldirektoren, die teilweise keine guten Sprachkenntnisse hätten und trotzdem besser verdienen würden als sie. Es stimme sodann auch nicht, dass P. _____ nur einen Teil seiner Verantwortung an sie

abgegeben habe, als er zum Country Manager befördert worden sei (act. 1 Rz. 63 ff.; act. 12 Rz. 9 ff., Rz. 31, Rz. 37 ff.).

Die Klägerin bestreitet, dass die von der Beklagten vorgebrachten Unterschiede zwischen ihr und P._____ der tatsächliche Grund für den Lohnunterschied seien. Der Hinweis auf die unterschiedlichen Lebensläufe und Diplome sei unbehelflich, da bei der Beklagten viele Quereinsteiger arbeiten würden, die vorher nicht in der Personalberatung tätig gewesen seien, so F._____, der von der ... gekommen sei, H._____, der von der Bank gekommen sei, und V._____, der aus der Automobilindustrie gekommen sei. Erfahrung in der Personalberatung sei denn auch nicht nötig gewesen, denn um den Bereich I._____ aufzubauen, seien Leute mit Kenntnissen im Gesundheitswesen nötig gewesen. Wie P._____ im Schreiben vom 29. November 2021 schreibe, habe die Beklagte die Strategie der Spezialisierung verfolgt. Deshalb sei sie mit ihren jahrelangen Kenntnissen im Gesundheitswesen und ihren Sprachkenntnissen befördert worden. Zudem habe sie bei der Beförderung bereits 1.5 Jahre für die Beklagte gearbeitet und somit auch über Erfahrung in der Personalberatung verfügt. Es sei richtig, dass Herr P._____ einen tollen Lebenslauf habe, weshalb er auch 1.5 Jahre nach seinem Eintritt zum Country Manager befördert worden sei und noch einmal erheblich mehr Lohn erhalten habe als in der Funktion als Head I._____, was widerlege, das sein Lohn in derselben Funktion wie jener von ihr deshalb so hoch gewesen sei, weil die spätere Beförderung bereits geplant gewesen sei. Die Unterschiede im Lebenslauf würden einen derart grossen Lohnunterschied (55%) nicht rechtfertigen, gerechtfertigt sei höchstens ein Unterschied von 10%. Sie habe aufgrund ihres jüngeren Alters zwar etwas weniger Berufserfahrung, diese aber im Unterschied zu Herrn P._____ direkt in der Gesundheitsbranche. Herr P._____ habe zwar viele Jahre bei Personalvermittlern gearbeitet, aber nie direkt im Gesundheitswesen. Er habe keine Matura, anders als sie, sondern das KV absolviert, danach ein Diplom als Hotelier-Restaurateur gemacht und viele Jahre später einen MBA angehängt. Sie habe nach der Matura eine Ausbildung als Physiotherapeutin abgeschlossen, danach viele Jahre in Gesundheitsinstitutionen und als Geschäftsführerin gearbeitet und 2016-2018 Betriebsökonomie an der J._____ studiert. Dieses betriebswirtschaftliche Wissen habe sie schliesslich mit einem MBA noch aufpoliert. Die Lebensläufe von ihr und Herr P._____ seien nicht identisch, aber es gebe einige Ähnlichkeiten, so hätten beide viel Berufserfahrung und Führungserfahrung mitgebracht, beide seien schon vor ihrer Beförderung in der Vermittlung von Kandidaten in der Gesundheitsbranche tätig gewesen, beide hätten gute Sprachkenntnisse mitgebracht, beide hätten einen MBA (act. 12 Rz. 67 ff.).

2.7. Die Klägerin führt weiter an, auch im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen auf ähnlicher Stufe wie sie, nämlich den Regionaldirektoren, werde klar, dass diese ein höheres Salär erhalten hätten. Es sei unverständlich, weshalb sie sich nicht mit den männlichen Regionaldirektoren vergleichen könne, nur weil unter ihnen eine Frau sei, die nicht im Geschlecht diskriminiert worden sei. Sie vergleiche sich ja nicht mit Frau W._____, sondern mit den männlichen Kollegen (act. 12 Rz. 78 ff.).

Sie sei auf der gleichen hierarchischen Stufe wie die Regionaldirektoren angestellt gewesen und habe keine Sonderstellung innegehabt. Wie die Regionaldirektoren sei auch sie Teil der Geschäftsleitung gewesen. Dabei versuche sich die Beklagte damit zu erklären, dass die Regionaldirektoren nur für eine Region und sie schweizweit für eine Branche zuständig gewesen sei. Es treffe zu, dass sie nicht bloss für eine Region, sondern für die ganze Schweiz sowie für eine Branche zuständig gewesen sei, die ihr nicht fremd gewesen sei, sondern in welcher sie viele Jahre Berufserfahrung vorweisen könne. Dies im Unterschied zu den anderen Regionaldirektoren, die nur für eine Region und für diverse Branchen zuständig gewesen seien, von denen sie teilweise keine Ahnung gehabt hätten. So sei etwa H._____ in seiner Region auch für die Industrie-/Tec-Branche zuständig gewesen, obwohl er Jurist und von der Bank gekommen sei. Da sie also für ein grösseres Territorium und in einer Branche zuständig gewesen, in welcher sie sich ausgekannt und viel einschlägige Berufserfahrung mitgebracht habe, im Gegensatz zu den anderen Regionaldirektoren, die für ein kleineres Gebiet und in branchenfremden Industrien tätig gewesen seien, hätte sie mindestens gleich viel oder mehr verdienen müssen als ihre Kollegen. Berücksichtigt werden müsse auch, dass sie einen neuen Bereich habe aufbauen müssen, während die anderen Regionaldirektoren eine bereits etablierte Region nur hätte weiterführen müssen, womit sie ein viel grösseres Risiko gehabt habe, zu scheitern, und für ein schnelles Wachstum verantwortlich gewesen sei. Zudem müsse beim Lohn auch der Fakt stark gewichtet werden, dass sie in ihrer angestammten Branche (Gesundheitsbranche) tätig gewesen sei, in der sie viele Jahre relevante Erfahrung vorweisen könne. Herr H._____ sei zudem direkt als Regional Director eingestellt worden, während sie schon 1.5 Jahre bei der Beklagten gewesen sei, bevor sie befördert worden sei. Es treffe sodann zu, dass sie als Quereinsteigerin keine SECO Bewilligung erhalten habe, da sie keine Kenntnisse im Bereich HR und Arbeitsrecht habe vorweisen können. Sie sei jedoch nicht die einzige ohne Bewilligung gewesen und für die Ausübung ihrer Tätigkeit habe man eine solche Bewilligung auch nicht benötigt. Die Verantwortung sei einfach auf den Branch Manager AA._____, AB._____, übertragen worden. Auf Stufe der Geschäftsleitung sei eine Bewilligung ohnehin nicht mehr nötig, sondern diese werde nur bei den Branch Manager teilweise verlangt (act. 1 Rz. 28 ff.; act. 12 Rz. 43 f., Rz. 50 f., Rz. 80, Rz. 137).

Bezüglich Lohnvergleich müsse nicht nur der Fixlohn, sondern alle garantierten Lohnbestandteile als Gesamtvergütung berücksichtigt werden. Deshalb seien die garantierten Bestandteile Fixlohn, Pauschalspesen, Reisespesen und 1. Klasse GA (garantiert) sowie der Bonus (nicht garantiert) zu berücksichtigen. Die Klägerin verweist im Weiteren auf eine von ihr eingereichte Tabelle (act. 5/12), auf welcher die Löhne mit Kollegen auf gleicher Stufe mit jenem von ihr verglichen werden. In der Tabelle ersichtlich seien zudem auch weitere Angaben wie Alter, Berufserfahrung, Führungserfahrung, Ausbildung und Sprachen. In der Gegenüberstellung werde klar, dass nur schon der reine Fixlohn bei allen männlichen Regionaldirektoren mindestens CHF 170'400.– betragen habe. Somit habe in Bezug auf sie eine Differenz von 35% bzw. 14% nach der Lohnerhöhung bestanden. Diese Differenz habe Herr R. _____ mit einer Einmalzahlung von Fr. 55'200.– ausgleichen wollen. Neben dem Fixlohn hätten ihre Kollegen zudem weitere Vergütungskomponenten erhalten, die ebenfalls garantiert gewesen seien, wie Pauschalspesen von Fr. 12'000.– pro Jahr und Reisespesen von Fr. 21'600.– pro Jahr. Diese Spesen seien bei keinem der Regionaldirektoren angemessen gewesen, keiner habe effektive Auslagen gehabt, die sich in dieser Grössenordnung bewegt hätten, sondern es habe sich um versteckte Lohnbestandteile gehandelt. Es sei gerichtsnotorisch, dass Pauschalspesen einen versteckten Lohnbestandteil enthielten, insbesondere wenn nur wenige Spesen anfielen oder diese meistens den Betrag von Fr. 50.– übersteigen würden und somit separat vergütet würden. Wenn schon, wären solche Spesen bei ihr angemessen gewesen, da sie anders als die Regionaldirektoren für die ganze Schweiz zuständig gewesen sei. Bei den Pauschalspesen habe es sich um steuerbefreite Lohnbestandteile gehandelt, da diese Zahlungen nicht als Ersatz für effektiv angefallene Spesen – welche ab einem Betrag von Fr. 50.– noch zusätzlich ersetzt worden seien und – geleistet worden seien. Bei Pauschalspesen von Fr. 12'000.– pro Jahr bzw. Fr. 1'000.– pro Monat hätten beim jeweiligen Mitarbeiter praktisch jede Tag (20x) Fr. 50.– Spesen anfallen müssen, die ihm nicht zurückerstattet worden wären, nur dann hätte er nichts an den Spesen verdient. Zusätzlich zu den Reisespesen hätten die männlichen Kollegen sodann auch ein 1. Klasse GA erhalten und zudem seien die Reisespesen in jedem Fall geschuldet gewesen, auch als die Reisetätigkeit wegen Corona fast vollständig zum Erliegen gekommen sei. Auch die Reisespesen seien verdeckte Lohnbestandteile. Alle Regionaldirektoren hätten somit grosszügige Spesenpauschalen erhalten, nur sie nicht, obschon sie nicht nur für eine Region, sondern für die ganze Schweiz zuständig gewesen sei. Dass sie auf Pauschalspesen verzichtet habe, stimme nicht, sondern sie habe, als sie gesehen habe, dass der Arbeitsvertrag keine Pauschal- und Reisespesen enthalte, ihren Vorgesetzten P. _____ darauf angesprochen, der gesagt habe, dies sei neu so bei der Beklagten. Zusammen mit diesen garantierten Lohnbestandteilen sei die jährliche Gesamtvergütung ihrer

männlichen Kollegen gar um 52-89% höher als die ihre (im Minimum Fr. 210'300.– bis Maximum Fr. 272'300.– bzw. für 18 Monate vom 1. Januar 2020 bis 30. Juni 2021 Fr. 315'450.– bis Fr. 390'450.–, während ihr Lohn Fr. 206'450.– betragen habe), und dies noch ohne Einbezug der nicht garantierten Boni. Es sei klar, dass Merkmale wie Alter, Berufserfahrung, Ausbildung, Führungserfahrung etc. meistens nicht 1:1 verglichen werden könnten, aber schon wenn man sie mit dem am schlechtesten bezahlten männlichen Kollegen, H._____ (garantierte Vergütung von Fr. 210'300.–) vergleiche, der nota bene 5 Jahre jünger als sie sei und nur für eine Region sowie für Branchen zuständig sei, in denen er sich nicht auskenne, ergebe sich bei der garantierten Vergütung eine Differenz von >50% im Jahr 2020 und >30% im Jahr 2021, die nicht mit sachlichen Merkmalen zu begründen sei. Die Lohndifferenz zum Fixlohn des am schlechtesten bezahlten männlichen Kollegen, H._____, der Fr. 170'400.– fix verdient habe, vom 1. Januar 2020 bis 30. Juni 2021 betrage Fr. 58'600.–, auf die sie Anspruch habe, zusätzlich zum Zins ab mittleren Verfall. Dazu kämen jährlich Fr. 12'000.– für die Paschalspesen sowie Fr. 21'600.– für die Reisespesen für die gleiche Dauer, was einem Betrag von Fr. 50'400.– für 18 Monate entspreche, zusätzlich zu Zins ab mittlerem Verfall (act. 1 Rz. 78 ff.; act. 12 Rz. 33 ff., Rz. 102 ff.; act. 5/12).

Die von der Beklagten vorgebrachte Tabelle betreffend die Löhne und Voraussetzungen der Regionaldirektoren (act. 8 Rz. 42) sei irreführend, da sie unvollständig sei. Es würden nur drei Regionaldirektoren als Vergleich herangezogen und zudem würden auch folgende Angaben fehlen: Pauschalspesen und Reisespesen der Regionaldirektoren, MBA Ausbildung von ihr sowie ihre Erfahrung von 8.5 Jahren in der Medizinbranche und 1.5 Jahre bei der Beklagten. Ihr Budget sei deshalb kleiner gewesen als bei den anderen Regionaldirektoren, weil ihre Branche noch im Aufbau und noch nicht so etabliert gewesen sei wie die anderen. Die Budgetsprünge seien bei ihr grösser gewesen, da man vor ihr ein grosses Wachstum erwartet habe. Der Einsteiglohn von D._____ und F._____ aus dem Jahr 2001 sei nicht massgebend. Es werde bestritten, dass ein Mann mit gleicher Ausbildung und Erfahrung in ihrer Funktion gleich viel verdient hätte wie sie (act. 12 Rz. 81 ff.).

Zuletzt erklärt die Klägerin, auch im Vergleich mit den Sales Manager AC._____ und V._____ sei sie diskriminiert worden (act. 1 Rz. 83 ff.).

2. Vorbringen der Beklagten

2.8. Die Beklagte bestreitet die von der Klägerin behauptete Lohndiskriminierung, da es schon an tauglichen Vergleichspersonen scheitere. Die Lohnunterschiede könnten sodann mit sachlichen Kriterien begründet werden.

2.9. Die Beklagte führt aus, dass die Klägerin, als sie per 1. September 2018 zu ihr gestossen sei, noch ein Neuling in der Branche des Personalwesens gewesen sei und über keinerlei Berufserfahrung verfügt habe. Aufgrund der fehlenden Berufserfahrung habe die Klägerin die kantonale und eidgenössische Bewilligung für die private Arbeitsvermittlung auch nicht erteilt bekommen, weshalb sie – die Beklagte – sich entsprechend habe umorganisieren und die Verantwortung einem anderen Mitarbeiter habe übertragen müssen. Bei Stellenantritt habe die Klägerin ihr MBA-Studium auch noch nicht abgeschlossen gehabt, sondern erst während ihrer Tätigkeit bei ihr aufgenommen, wobei sie sich noch mit einer Kostenbeteiligung von Fr. 5'000.– beteiligt und der Klägerin zudem einen Französischkurs finanziert habe (act. 8 Rz. 17 ff.; act. 19 Rz. 56).

2.10. Die Beklagte erklärt, nachdem P. _____ den Bereich I. _____ Schweiz aufgebaut habe, habe er per 1. Januar 2020 einen Teil seiner Verantwortung an die Klägerin abgegeben, die neu als Head I. _____ Schweiz tätig gewesen sei, womit eine Erhöhung des Fixgehalts auf Fr. 126'000.– zzgl. variabler Anteil von Fr. 74'000.– eingegangen sei. Mit der Beförderung habe die Klägerin Einsitz in die Regionaldirektion genommen, aber eine Sonderstellung gehabt, da sie im Gegensatz zu den anderen Regionaldirektoren nur eine Branche (I. _____) betreut habe. Der Lohn der Klägerin sei anhand sachlicher Gründe festgelegt worden, wobei insbesondere ihre einschlägige (fehlende) Berufserfahrung, ihre Ausbildung und Qualifikation, die Grösse und Bedeutung ihres Aufgabenbereichs sowie die Grösse des zu führenden Teams massgebend gewesen seien, nicht hingegen das Geschlecht. Auch eine am 24. Juni 2021 durchgeführte Lohngleichheitsanalyse habe keine Anhaltspunkte für eine Lohndiskriminierung ergeben (act. 8 Rz. 21 ff.).

Die Beklagte erklärt, die Tätigkeit von P. _____ und der Klägerin könne man nicht vergleichen. P. _____ sei per 1. März 2018 angestellt worden, um den Bereich I. _____ in der ganzen Schweiz aufzubauen. Er habe dazu erst die Strukturen schaffen müssen, um innerhalb der bestehenden Organisation eine eigene Business Unit aufzubauen und diese Business Unit intern und extern aufbauen sowie etablieren müssen. Als er diese Aufbauarbeiten erfolgreich umgesetzt gehabt habe, habe er die Aufgabe des Managing Directors übernommen. P. _____s Tätigkeit als Head I. _____s sei somit nicht zu vergleichen gewesen mit jener der Klägerin, da P. _____ von Null habe beginnen und eine neue Business Unit aufbauen, innerhalb der bestehenden Organisation strukturieren und am Markt etablieren müssen. Die Klägerin habe die Funktion ab dem 1. Januar 2020 von P. _____ übernehmen und von dem profitieren können, was dieser in den letzten zwei Jahren aufgebaut habe. Die Aufgabe der Klägerin sei grundlegend anders gewesen als jene von P. _____, da dieser für den Aufbau eingestellt worden sei, während die Klägerin für den erfolgreichen operativen Betrieb

der Business Unit zu sorgen gehabt habe. Dazu seien denn auch ganz unterschiedliche Aufgaben und Kompetenzen nötig gewesen. Dies zeige sich, wenn man die persönlichen und beruflichen Anforderungen an die beiden Rollen vergleiche: P. _____ habe seine professionelle Karriere bei einem führenden Personalvermittlungsunternehmen gestartet und sei über 20 Jahre lang in diversen internationalen Führungspositionen tätig gewesen, anschliessend habe er als Geschäftsführer des ersten Online-Marktplatzes für flexibles Arbeiten in der Schweiz gearbeitet (AD. _____). Er habe die Weiterbildung zum Executive MBA erfolgreich absolviert. All diese Berufserfahrungen und Ausbildungen seien zwingend erforderlich gewesen, um den Aufbau der Business Unit erfolgreich meistern zu können und anschliessend die Rolle als Managing Director und in der Folge als Country Manager ausüben zu können. Die Klägerin wäre für den Aufbau einer neuen Business Unit aufgrund ihrer vergleichsweise bescheidenen Ausbildung und Berufserfahrung nicht qualifiziert gewesen. P. _____ sei gezielt für diese frühe Phase der Entwicklung des Geschäftsbereichs I. _____ angestellt worden. Während er bei Stellenantritt die notwendige unternehmerische, strategische und Branchenerfahrung mitgebracht habe, habe die Klägerin primär, wenn überhaupt, über operative Erfahrung verfügt. Für unternehmerische und strategische Aufbauarbeiten sei die Klägerin nicht qualifiziert gewesen. Die Rolle als Head I. _____ habe sich mit der fortschreitenden Entwicklung des Bereichs wesentlich geändert, und damit auch der konkrete Aufgabenbereich sowie die Risiken und Verantwortung. Die nunmehr vorwiegend operative Tätigkeit als Head of I. _____ sei einer Person übertragen worden, die gerade nicht notwendigerweise die Kompetenzen von P. _____ vorweisen müsse, nämlich der Klägerin. Es liege offensichtlich keine gleichwertige Arbeit vor und es sei kein Lohnvergleich möglich. Eine Diskriminierung liege nicht vor (act. 8 Rz. 29 ff.; act. 19 Rz. 4 ff.).

Selbst wenn sodann der Lohn der Klägerin mit jenem von P. _____ vergleichen würde, sei keine Diskriminierung auszumachen. Als P. _____ zu ihr gestossen sei, habe er bereits über 20 Jahre einschlägige Berufs- und Führungserfahrung mitgebracht, und zwar sowohl im Bereich I. _____ als auch im Rekrutierungs- und Arbeitsvermittlungsgeschäft. Er habe wiederholt die Gründung und Etablierung neuer Bereiche und Strategien verantwortet und in seiner langjährigen Tätigkeit als Manager relevante Erfahrungen in der Führung von Mitarbeitenden sammeln können. Die Klägerin hingegen habe zu Beginn ihrer Anstellung kaum einschlägige Berufserfahrung vorweisen können, sondern diese erst bei der Beklagten gesammelt, während die frühere Tätigkeit als Physiotherapeutin bzw. in der Gastronomiebranche nicht einschlägig für die zu erfüllenden Aufgaben gewesen sei. Zudem habe P. _____ bei Stellenantritt bereits einen Executive MBA sowie die Teilnahme an

einem Executive Leadership Programme am renommierten AE._____ in U._____ vorweisen können, während die Klägerin ihren MBA erst während der Tätigkeit bei ihr, der Beklagten, begonnen habe. Auch in Bezug auf die sprachlichen Kompetenzen könne die Klägerin sich gegenüber P._____ nicht abheben. P._____ habe sodann während einer gewissen Zeit die Funktion als Head I._____ parallel zu seiner Funktion als Managing Director B._____ Schweiz ausgeübt, während die Klägerin nur erstere Funktion innegehabt habe. Damit werde deutlich, dass sich die Lohndifferenz nicht nur auf grundlegend andere Aufgaben und Kompetenzen, sondern auch auf objektive Kriterien stütze und keinesfalls geschlechtsspezifisch motiviert sei. Der Lohn der Klägerin sei aus den genannten Gründen zurecht wesentlich tiefer ausgefallen als bei P._____ (act. 8 Rz. 31 ff.; act. 19 Rz. 4 ff., Rz. 24 ff.)

2.11. Zum Vergleich mit den Regionaldirektoren erklärt die Beklagte, die Arbeit der Klägerin sei nicht mit jener der Regionaldirektoren vergleichbar. Doch auch wenn dieser Vergleich sachgerecht wäre, würde eine Geschlechterdiskriminierung von vornherein ausser Betracht fallen: Zu der Gruppe der Regionaldirektoren, mit welcher sich die Klägerin vergleichen würde, habe bis September 2020 auch eine Frau (W._____) gehört. Sie sei ihren männlichen Regional Directors aufgrund ihrer vergleichbaren Ausbildung und Berufserfahrung lohnmässig gleichgestellt gewesen. Wolle die Klägerin sich mit den besser bezahlten Regional Directors vergleichen, vergleiche sie sich auch mit W._____, womit eine geschlechterbasierte Lohndiskriminierung ausser Betracht falle.

Die Beklagte erklärt, es sei zwar richtig, dass die Klägerin nach ihrer Beförderung Einsitz in die Regionaldirektion und in das Management genommen habe, allerdings habe sie eine Sonderstellung eingenommen, da sie im Gegensatz zu den anderen Regionaldirektoren nur eine Branche betreue habe. Die Klägerin sei denn auch nicht Teil der Geschäftsleitung gewesen und nicht, wie die anderen Regionaldirektoren, im Handelsregister als zeichnungsberechtigt eingetragen worden. Aufgrund ihrer Sonderstellung habe die Klägerin denn auch keine "peers" (direkten Vergleichspersonen). Die anderen Personen, mit denen die Klägerin sich vergleiche, seien jeweils für eine bestimmte Region in der Schweiz zuständig (Regional Director) und würden substantiell mehr und anderes Business verantworten als die Klägerin. Beleg dafür sei auch, dass alle Regionaldirektoren nicht im Verzeichnis der bewilligten privaten Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihbetriebe des SECO eingetragen seien, da dies von Personen in tieferen Chargen übernommen werde, die Klägerin indessen hätte diese Bewilligung erhalten sollen, sie sei aber aufgrund mangelnder Berufserfahrung verweigert worden. Ein Vergleich sei deshalb mangels vergleichbarer Tätigkeit und Verantwortung nicht sachgerecht. Selbst wenn die Klägerin mit ihren Kollegen vergleichen würde, sei

keine Diskriminierung auszumachen. Der Lohn der Klägerin und jener der von ihr genannten "peers" sei basierend auf folgenden sachlichen Kriterien festgelegt worden: (Dienst-) Alter, Berufserfahrung, Ausbildung, Umsatz- und Führungsverantwortung. Der Vergleich mit den Regionaldirektoren D._____, F._____ und H._____ zeige, dass

- die Klägerin praktisch über keine einschlägige Berufserfahrung verfüge, während D._____ und F._____ über 20 Jahre Berufserfahrung in der Branche bzw. bei der Beklagten selber vorwiesen und auch H._____ bereits mehrere Jahre einschlägige Berufserfahrung vorweisen könne.
- die Mehrheit der Kollegen eine höhere Fachausbildung im Bereich Wirtschaft und Recht absolviert hätten, während die Klägerin ihren MBA erst noch hätte abschliessen sollen und bei Stellenantritt "lediglich" über ein abgeschlossenes Studium der Betriebsökonomie der J._____, welches sie berufsbegleitend absolviert habe, sowie einen Abschluss als diplomierte Physiotherapeutin.
- der zu verantwortende Umsatz sowie die Gesamtgrösse des zu führenden Teams bei den anderen Regionaldirektoren um ein Vielfaches höher sei als bei der Klägerin. Die Klägerin sei als Head of I._____ Schweiz im Jahr 2020 einen vergleichsweise bescheidenen Umsatz von CHF 14.9 Mio verantwortlich gewesen. Die Teams von D._____ und H._____ hätten indes einen Umsatz von über CHF 100 Mio. generiert und auch F._____ Team habe fünfmal mehr Umsatz generiert als das gesamte Team der Klägerin.

Der Einstiegslohn von F._____ und D._____ im September 2001 habe überdies bei Fr. 120'000.– gelegen und sei damit unter dem Einstiegslohn der Klägerin als Head of I._____ gewesen, was ebenfalls gegen eine geschlechterbasierte Diskriminierung spreche. Mit F._____ und H._____ könne die Klägerin sich denn auch nicht vergleichen, da diese für alle Branchen verantwortlich gewesen seien, während die Klägerin nur den Bereich I._____ unter sich gehabt habe. Das Team von H._____ habe aus doppelt so vielen Mitarbeitern bestanden habe wie jenes der Klägerin und siebenmal so viel Umsatz generiert. H._____ habe zudem relevante Berufserfahrung als Director respektive Sales Director sowie einen regulären Universitätsabschluss auf Masterstufe mitgebracht. Gleiches gelte für F._____, der ein doppelt so grosses Team geführt, ein Vielfaches des Umsatzes zu verantworten gehabt habe und zudem 20 Jahre einschlägige Berufserfahrung nachweisen könne. Zudem habe der Zielbonus der Klägerin höher gelegen als bei H._____ und F._____, das

heisst, sie hätte bei gleicher Zielerreichung effektiv mehr Bonus erzielen können (act. 8 Rz. 23 ff., 37 ff., Rz. 49 ff., Rz. 87, Rz. 97 ff.; act. 11/14-18; act. 19 Rz. 39 ff.).

Zu den Pauschalspesen führt die Beklagte aus, sie vergüte geschäftliche Ausgaben entweder im Einzelfall gegen entsprechenden Beleg oder vereinbare mit den Mitarbeitenden eine Spesenpauschale für Kleinspesen bis Fr. 50.– und vergüte lediglich die diesen Betrag übersteigenden Auslagen. Mit der Klägerin sei ursprünglich vereinbart worden, dass sie gegen Beleg alle Spesen vergütet erhalten würde. In Absprache mit ihrem damaligen Vorgesetzten P._____ habe die Klägerin entschieden, dass diese Regelung nach der Beförderung beibehalten werden solle. Darin liege keine Geschlechterdiskriminierung. Die Höhe der Pauschalspesen entspreche im Durchschnitt den tatsächlichen Auslagen, die durch die Pauschale abgegolten werde, weshalb die Steuerbehörde das Spesenreglement auch genehmigt habe. Dass sodann infolge der pandemiebedingten geringeren Reisetätigkeit Mitarbeitende mit einer Spesenpauschale bessergestellt seien, könne keine Ungleichbehandlung zur Folge haben, sondern sei auf ausserordentliche, zeitlich beschränkte Umstände zurückzuführen. Im Übrigen habe auch W._____ Pauschalspesen bezogen. Wenn der Klägerin zusätzlich zu den tatsächlich vergüteten Auslagen auch noch die Spesenpauschale zugesprochen würde, wäre sie im Vergleich mit allen anderen Mitarbeitenden besser gestellt. Sollte das Gericht auf die klägerische Forderung eingehen, wären mindestens die effektiv zurückerstatteten Spesen unter Fr. 50.– sowie die zurückerstatteten Reisespesen in Abzug zu bringen. Im Jahr 2020 hätten sich die Spesen der Klägerin auf Fr. 2'016.20 belaufen, die Reisespesen (Kilometerentschädigung) auf Fr. 70.70. Im Jahr 2021 hätten die Kleinspesen Fr. 296.95 und die Reisespesen (Fahrkarten) Fr. 396.80 betragen. Diese Zahlen würden auch zeigen, dass eine Spesenpauschale bei der Klägerin nicht angemessen gewesen wäre. Bei den Spesen handle es sich um Auslagenersatz und nicht um Lohn, weshalb eine Lohndiskriminierung von vornherein ausser Betracht falle (act. 8 Rz. 60 ff.; act. 19 Rz. 45 ff.).

2.12. Der Vergleich der Klägerin mit den beiden Sales Managern AC._____ und V._____ sei ebenfalls nicht sachgerecht, da sie eine nicht vergleichbare Funktion ausüben würden. Würde man sie dennoch vergleichen, würde sich zeigen, dass die Sales Manager einen deutlich grösseren Markt als die Klägerin bedienen würden und mehrjährige einschlägige Berufserfahrung als Verkaufsleiter aufweisen würden. Beim über 50-jährigen AC._____ seien es gar deutlich über 20 Jahre einschlägige Berufserfahrung. Zudem würden sowohl AC._____ als auch V._____, obschon sie hierarchisch tiefer angesiedelt seien als die Klägerin, direkt an den Country Manager rapportieren, was deren Bedeutung für die Beklagte belege (act. 8 Rz. 46 f.).

3. Rechtliche Grundlagen

3.1. Nach Art. 8 Abs. 2 Satz 3 BV und Art. 3 GIG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Eine geschlechtsbezogene Lohndiskriminierung kann sich aus der konkreten Entlohnung einer bestimmten Person im Vergleich zu jener von Personen des anderen Geschlechts ergeben (BGE 125 III 368 E. 3). Der Lohnvergleich erfolgt dabei in der Regel mit Mitarbeitenden, die zur gleichen Zeit wie die Person, welche die Lohndiskriminierung geltend macht, im Betrieb beschäftigt sind. Es ist aber auch möglich, dass ein Lohnvergleich mit dem Vorgänger oder dem Nachfolger angestellt wird (KAUFMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 3. Aufl., Basel 2022, Art. 3 GIG N 109 m.w.H.). Nicht diskriminierend sind 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. 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 m.w.H.; BGE 127 III 207 E. 3c). 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 (BGE 125 III 368 E. 5). Um eine unterschiedliche Entlohnung zu rechtfertigen, genügt es nicht, dass die Arbeitgeberin irgendeinen Grund anführt. Sie muss vielmehr beweisen, dass ein objektives Ziel verfolgt wird, das einem echten unternehmerischen Bedürfnis entspricht, und dass die Ungleichbehandlung geeignet ist, das angestrebte Ziel unter Wahrung der Verhältnismässigkeit zu erreichen. Objektive Gründe vermögen im Allgemeinen eine unterschiedliche Entlohnung nur zu rechtfertigen, wenn sie für die konkrete Arbeitsleistung und die Lohngestaltung wesentlich sind (BGE 142 II 49 E. 6.3; BGE 130 III 145 E. 5.2).

3.2. Die individuelle Verhandlungsposition der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers – etwa eines "Wunschkandidaten" in den Lohnverhandlungen – gehört nur im weiteren Sinne zur konjunkturellen Lage, kann unter Umständen aber ähnlich wie diese zur Rechtfertigung einer unterschiedlichen Entlohnung herangezogen werden. Der blosse Charakter als "Ausreisser" genügt hierzu jedoch nicht bzw. nur dann, wenn ein unternehmerisches 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 entsprechende Konkurrenzangebote oder auf ein entsprechendes Gehalt am bisherigen Arbeitsplatz verweisen kann. Eine Abweichung von der Lohngleichheit kann auch bei einem "Ausnahmelohn" 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 einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers bei seiner Anstellung zurückzuführen 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 wirklichen 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).

3.3. Art. 5 Abs. 1 lit. d GIG gewährt bei Lohndiskriminierung im Sinne von Art. 3 bzw. 4 GIG die Möglichkeit, auf Zahlung des geschuldeten Lohnes zu klagen. Der nachzuzahlende Betrag richtet sich grundsätzlich nach der Differenz zwischen dem erzielten und dem diskriminierungsfreien Vergleichslohn, wobei sämtliche Lohnbestandteile umfasst werden (UEBERSCHLAG, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 5 GIG N 22).

3.4. Art. 6 GIG sieht als *lex specialis* zu Art. 8 ZGB eine Beweislastleichterung vor, indem eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vermutet wird, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Der Geltungsbereich von Art. 6 GIG erstreckt sich auch auf die Entlohnung (STEIGER-SACKMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, a.a.O., Art. 6 GIG N 122 f. mit Verweisen). Kommt Art. 6 GIG zum Zuge, muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in einer ersten Phase glaubhaft machen, dass sie durch eine (angeordnete oder unterlassene) Massnahme der Arbeitgeberin benachteiligt wird und diese Benachteiligung geschlechterbedingt ist. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts glaubhaft gemacht, wird die Diskriminierung vermutet. Gemäss Bundesgericht bedeutet Glaubhaftmachen, dass das Gericht nicht von der Richtigkeit der aufgestellten tatsächlichen Behauptungen überzeugt zu werden

braucht, sondern dass es genügt, ihm aufgrund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit für das Vorhandensein der in Frage kommenden Tatsachen zu vermitteln, ohne dass es dabei den Vorbehalt preisgeben müsste, dass sich die Verhältnisse auch anders gestalten können. Glaubhaft gemacht ist daher eine Tatsache schon dann, wenn für deren Vorhandensein gewisse Elemente sprechen, selbst wenn das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sie sich nicht verwirklicht haben könnte (BGer 8C_56/2017 vom 21. Februar 2018 m.w.H.).

3.5. Das Glaubhaftmachen einer Lohndiskriminierung erfordert, dass Vergleichsberufe oder vergleichbare berufliche Stellungen genannt werden und dargelegt wird, weshalb es sich dabei um ein vergleichbare Funktionen handelt (STEIGER-SACKMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 6 GIG N 155). Die Darlegung anhand eines einzigen stichhaltigen Vergleichsfalles genügt. Weitere – die Arbeitgeberin entlastende – Vergleiche zu anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind nur dann zu ziehen, wenn sie auf vollständigen Grundlagen beruhen, d.h. wenn die Vergleichbarkeit zur klagenden Partei gewährleistet ist (vgl. BGE 125 III 368 E. 5cc). Nach der Rechtsprechung wurde eine Diskriminierung hinsichtlich der Entlohnung im Falle einer Arbeitnehmerin, die zwischen 15% und 25% weniger als ein männlicher Kollege verdiente, der die gleiche Arbeit verrichtete, als glaubhaft angesehen (STEIGER-SACKMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 6 GIG N 156; BGer 8C_56/2017 vom 21. Februar 2018, mit Verweis auf BGE 130 III 145 E. 4.2.; BGE 126 III 395 E. 3a; BGE 125 III 368 E. 4). Eine geschlechtsbedingte Diskriminierung ist in der Regel glaubhaft gemacht, wenn Angehörige des einen Geschlechts für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit einen auffallend (signifikant) tieferen Lohn erhalten als jene des anderen Geschlechts (BGer 8C_56/2017 vom 21. Februar 2018, mit Verweis auf BGE 130 III 145 E. 4.2. und weitere Entscheide).

3.6. Gelingt das Glaubhaftmachen der Diskriminierung nicht, ist die Klage abzuweisen. Wird die Diskriminierung hingegen glaubhaft gemacht, wird in einer zweiten Phase die Beweislast umgekehrt. Dies bedeutet, dass die beklagte Partei nun den vollen Beweis zu erbringen hat, dass die von ihr angeordnete bzw. unterlassene Massnahme die klagende Partei nicht aufgrund des Geschlechts benachteiligte. Misslingt dieser Beweis, ist die Klage gutzuheissen und der Anspruch zuzusprechen. Falls der Beweis im erforderlichen Mass gelingt, ist die Klage abzuweisen (STEIGER-SACKMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 6 GIG N 161 ff. mit Verweisen).

4. Würdigung

4.1. Grundsätzliches

Die Klägerin will die von ihr behauptete Lohndiskriminierung einerseits durch den Vergleich mit dem vor ihr als Head of I._____ tätigen P._____ und andererseits durch den Vergleich mit den ihr gemäss ihrer Auffassung hierarchisch gleichgestellten Regionaldirektoren sowie zuletzt auch mit zwei Sales Directors aufzeigen. Die Beklagte stellt sich bezüglich der Vergleichspersonen bzw. -gruppen auf den Standpunkt, dass keine Vergleichbarkeit gegeben sei und dass selbst bei einem Vergleich die Lohndifferenzen durch sachliche Gründe gerechtfertigt seien.

4.2. Vergleich mit P._____

4.2.1. Die Klägerin vergleicht ihre Entlohnung zunächst mit jener von P._____, der gemäss ihren Aussagen ihr Vorgänger gewesen sei und dessen Funktion sie übernommen habe. Die Beklagte führt hingegen an, die Tätigkeiten von P._____ und der Klägerin seien inhaltlich nicht vergleichbar. Der Beklagten, die behauptet, die Arbeit der Klägerin und jene ihres Vorgängers seien nicht gleichwertig gewesen, obliegt der Beweis für die fehlende Vergleichbarkeit, der im Regelbeweismass zu führen ist (vgl. BGer 4A_636/2020 vom 20. Juli 2021 E. 4.1.1 f.). Die Beklagte stellt sich betreffend die fehlende Gleichwertigkeit bzw. Vergleichbarkeit der Tätigkeit von P._____ und der Klägerin auf den Standpunkt, ersterer habe den Bereich I._____ neu von null auf aufbauen und strategisch ausrichten müssen, während die Klägerin nur bzw. überwiegend für deren operativen Betrieb bzw. Ausbauarbeiten zu sorgen gehabt habe. Zudem habe P._____ während einer gewissen Zeit parallel zur Funktion als Head I._____ auch die Funktion als Managing Director B._____ Schweiz ausgeübt. Die Klägerin hingegen erklärt, bei ihrem Stellenantritt sei der Aufbau der Einheit I._____ nicht abgeschlossen gewesen, sodass auch sie wie P._____ Aufbau- bzw. strategische Arbeiten betrieben habe. Sie habe nicht nur dieselben Verantwortungsbereiche und Aufgaben gehabt wie P._____, sondern sogar noch zwei mehr, nämlich die Verantwortung für das AF._____ (F._____) und die Schulung von anderen Country Manager bei der Spezialisierung.

4.2.2. Es ist unbestritten, dass sowohl die Klägerin als auch P._____ in der Funktion mit dem Titel Head of I._____s tätig waren. Dass P._____ – anders als die Klägerin – gemäss der Beklagten zeitweise gleichzeitig mehrere Funktionen (Head of I._____ sowie Managing Director) ausgeübt hat, kann an dieser Stelle ausser Acht gelassen werden. Die Beklagte behauptet nicht und es ergibt sich auch nicht aus den eingereichten Unterlagen, dass diese behauptete Doppelverantwortung bei der Festsetzung von P._____s Lohn berücksichtigt worden wäre. So behauptet die Beklagte nicht, der

Lohn von P._____ sei während der Zeit dieser doppelten Tätigkeit vom 1. Oktober 2019 bis zum Stellenantritt der Klägerin angehoben worden und auch aus dem Arbeitsvertrag von P._____ vom 1./5. Februar 2018 ergibt sich nichts anderes (act. 11/9, im Arbeitsvertrag wird insbesondere nur die Funktion als Head of I.____s genannt).

4.2.3. Die Beklagte führt weiter an, die Tätigkeit von P._____ und der Klägerin sei nicht vergleichbar gewesen, da – zusammengefasst – ersterer vor allem strategisch und die Klägerin überwiegend (nur) operativ tätig gewesen sei. P._____ sei für den Neuaufbau des Bereichs I.____s eingestellt worden, die Klägerin habe diesen Bereich nach dem Aufbau operativ geleitet, was nicht vergleichbar sei.

4.2.4. Bei der Frage, ob eine Diskriminierung vorliegt, sind objektive Kriterien, die den Wert der Arbeit beeinflussen, wie der konkrete Aufgabenbereich, die Leistung oder die Risiken und die Verantwortung zu berücksichtigen. Auch die Entwicklung des Unternehmens kann bei der Lohnfestsetzung berücksichtigt werden, da die Stellencharakteristika zum Zeitpunkt der Anstellung vom Entwicklungsstand des Unternehmens abhängen können. Wenn der Vorgänger im Unternehmen einen anderen Posten übernimmt, kann der Grund dafür auch darin liegen, dass sich die Stellencharakteristika des bisher bekleideten Postens durch die Entwicklung des Unternehmens in die eine oder anderer Richtung verändert haben (vgl. BGer 4A_636/2020 vom 20. Juli 2021 E. 6.2 f.). Es besteht ein wesentlicher Unterschied betreffend Anforderungen und Verantwortung, ob jemand auf strategischer Ebene neue Prozesse in Gang setzt oder das Angefangene weiterführt und fortsetzt (vgl. Urteil OGer ZH LA200010 vom 29. Oktober 2020 E. 3.ee).

4.2.5. Die Klägerin bestreitet grundsätzlich nicht, dass P._____ für den Aufbau der "business unit" I._____ eingestellt worden war. Dies ergibt sich denn auch aus dem von der Klägerin selbst eingereichten und von der Beklagten zum Beweis offerierten Schreiben von P._____ vom 29. November 2021 (act. 5/6). In diesem führt P._____ aus, er sei im März 2019 vom Verwaltungsrat und vom General Director von B._____ Schweiz beauftragt worden, eine neue, nationale Business Unit "I._____" aufzubauen und habe in diesem Zusammenhang die bestehenden Filialen von T._____ und U._____ in die neue Struktur integriert und die Filialen Zürich, E._____ und AG._____ für den Bereich I1._____ sowie eine nationale Struktur für den Bereich I2._____ gegründet. Damit sind die Behauptungen der Beklagten im Hinblick auf die Tätigkeit von P._____ erstellt und es ist ausgewiesen, dass P.____s hauptsächliche Tätigkeit im Aufbau des neuen Bereichs "I._____" bestand und er damit, wie von der Beklagten behauptet, vorwiegend strategisch tätig war. Die Klägerin wurde

per 1. Januar 2020 zum Head of I._____ befördert (act. 5/8, 5/10, 5/18), wobei sie intern von P._____ selbst als dessen Nachfolgerin kommuniziert wurde (act. 14/20, vgl. auch act. 5/6). P._____ übernahm sodann gemäss den übereinstimmenden Äusserungen der Parteien eine neue, höhere Funktion als Managing Director bei der Beklagten. Die Klägerin führt an, auch sie habe Aufbau- und damit strategische Arbeiten geleistet, da der Aufbau des neuen Bereichs "I._____" bei ihrem Stellenantritt noch nicht abgeschlossen gewesen sei. Nachdem die Klägerin aber gerade nicht bestreitet, dass ihr Vorgänger P._____ *eigens* für den Aufbau von "I._____" eingestellt wurde und diesen initiierte, bedeutet einzig der Fakt, dass auch sie noch teilweise Aufbauarbeit leistete, nicht, dass eine gleichwertige und somit vergleichbare Arbeit vorliegt. Die Klägerin verweist in Bezug auf die von ihr behauptete Tatsache, dass (auch) sie Aufbauarbeit geleistet habe, auf ihre Arbeitszeugnisse (act. 5/10 und 5/18). Die von der Beklagten als Grund für die stärker strategisch ausgerichtete Tätigkeit von P._____, nämlich den Neuaufbau von I._____, geben die Zeugnisse jedoch nicht wieder und ergibt sich auch nicht aus den diesbezüglichen Behauptungen der Klägerin (act. 12 Rz. 63 f.), vielmehr wird dort betont, dass die Klägerin den Bereich weiter *ausgebaut* habe. Dies widerspiegelt gerade nicht die genuin strategische Tätigkeit, welche P._____ ausgeübt hat, indem er den Neuaufbau eines Bereichs initiierte. Die Klägerin verweist zudem zwar auf einen von P._____ ausgefüllten Fragebogen hin (act. 5/7), in welchem dieser angibt, die Beförderung der Klägerin sei als klare Nachfolge kommuniziert worden mit gleichem Umfang, Verantwortung und Geographie der Funktion, doch auch daraus ergibt sich nicht die strategische Tätigkeit bzw. der Neuaufbau des Bereichs I._____, sondern die Übergabe der Funktion von P._____ nach der Initiierung des Bereichs, wie dies von der Beklagten behauptet wird. Wie bereits ausgeführt, kann gemäss der Rechtsprechung die Übernahme einer neuen (höheren) Stelle durch den Vorgänger und die Übergabe der ehemaligen Stelle gerade ein Hinweis darauf sein, dass sich die Stellencharakteristika verändert haben. Nicht relevant in Bezug auf die Gleichwertigkeit der Tätigkeit ist sodann auch die von der Klägerin angeführte grössere Budgetverantwortung sowie die zusätzliche Verantwortung für das AF._____ und die Ausbildung der anderen Country Manager in Bezug auf die Spezialisierung. Dass P._____, der für den Neuaufbau des Bereichs I._____ eingestellt worden war, zunächst eine kleinere Budgetverantwortung hatte, spricht nicht dafür, dass die Tätigkeit der Klägerin generell eine gleich grosse Verantwortung mit sich brachte. Wie auch die anderen aufgeführten Verantwortungsbereiche (Zuständigkeit für AF._____, Ausbildung der Country Manager) stützen diese Ausführungen eher den Standpunkt der Beklagten, dass es sich bei der von der Klägerin unter dem

Titel Head of I.____s ausgeübten Tätigkeit – anders als bei Herr P.____s überwiegend strategischer Tätigkeit – um eine vorwiegend operative handelte, weshalb die Klägerin (anders als ihr Vorgänger) auch für diese operativen Tätigkeiten zuständig war.

4.2.6. Unter Verweis auf die vorerwähnte Rechtsprechung ist damit eine Vergleichbarkeit der Tätigkeiten zu verneinen.

4.2.7. Vor diesem Hintergrund kann ferner auf ausführliche Erwägungen zur Frage der Glaubhaftmachung unterbleiben. Selbst wenn mit der Klägerin darauf hinzuweisen ist, dass im vorliegenden Fall offensichtlich ein massiver Lohnunterschied gegeben ist (55% tieferer Lohn über die ganze Anstellungsdauer der Klägerin in der Position als Head of I.____; act. 5/8; act. 11/6-8, 11-13) und die Klägerin die Funktion als Head of I.____ gemäss den Aussagen des Stellenvorgängers mit "gleichem Umfang, Verantwortung, Geographie" übernahm (act. 5/7), ist aufgrund der von der Beklagten belegten Unterschiede bzw. dem daraus zu ziehenden Schluss der nicht ausreichend gegebenen Vergleichbarkeit der Tätigkeiten eine Lohndiskriminierung allein gestützt auf den Vergleich zu P.____s Salär nicht darlegbar.

4.3. Vergleich zu Regionaldirektoren

4.3.1. Nebst dem Vergleich mit ihrem Vorgänger P.____ zieht die Klägerin auch den Vergleich mit den Regionaldirektoren. Die Klägerin ist der Ansicht, sie sei ebenfalls Mitglied der Geschäftsleitung und auf derselben Stufe wie die Regionaldirektoren gewesen, mit welchen ein Lohnvergleich entsprechend angebracht sei.

4.3.2. Auch die Beklagte erklärt, dass die Klägerin Teil der Regionaldirektion war bzw. auf derselben hierarchischen und organisatorischen Stufe stand wie die Regionaldirektoren (act. 8 Rz. 23). Ebenso räumt sie ein, dass die Klägerin Teil des Managements war (act. 8 Rz. 86). P.____ bestätigt sodann in einem inhaltlich unbestritten gebliebenen Schreiben vom 29. November 2021, dass die Position der Klägerin auf Stufe Regionaldirektion angesiedelt gewesen sei (act. 5/6). Dies ergibt sich ferner auch aus dem von der Klägerin eingereichten Auszug der Homepage der Beklagten aus dem Jahr 2020, aus welchem ersichtlich ist, dass die Klägerin unter der Rubrik "Management Team" und neben den Regionaldirektoren aufgeführt wurde (act. 5/5). Vor diesem Hintergrund erscheint somit grundsätzlich eine Vergleichbarkeit der Position bzw. Tätigkeit der Klägerin mit denjenigen der anderen Regionaldirektoren gegeben.

4.3.3. Die Beklagte verneint die Vergleichbarkeit ganz grundsätzlich zunächst unter Verweis darauf, dass der Gruppe der Regionaldirektoren auch eine Frau, W.____, angehöre, weshalb eine Geschlechterdiskriminierung bereits aus diesem Grund ausgeschlossen sei.

Dem kann nicht gefolgt werden: Die Klägerin führt als Vergleichspersonen insbesondere die männlichen Regionaldirektoren, darunter primär H.____ aber auch F.____, D.____, AH.____ und Al.____ (vgl. act. 5/12). Eine Lohndiskriminierung zwischen weiblichen und männlichen Angestellten ist auch dann möglich, wenn der Arbeitgeber Angestellte des gleichen Geschlechts ebenfalls ungleich behandelt. Ansonsten könnte der Arbeitgeber, indem er auch einzelne Angestellte des gleichen Geschlechts lohnmässig unterschiedlich behandelt, jeden Vorwurf der geschlechtsbedingten Diskriminierung von vornherein abwehren (BGE 136 II 393 E. 11.3). Zwar ist der Beklagten dahingehend zu folgen, dass im genannten Entscheid BGE 136 II 393 verschiedene Berufsgattungen und nicht Einzelpersonen miteinander verglichen wurden, jedoch hielt das Bundesgericht die genannte Erwägung als allgemeines Grundprinzip fest, welches entsprechend auch in Bezug auf den vorliegenden Sachverhalt als massgeblich zu erachten ist. Die Tatsache allein, dass mit W.____ eine Frau unter den Regionaldirektoren war, die ebenfalls besser verdiente als die Klägerin (vgl. act. 5/12), steht einem Vergleich mit den übrigen (männlichen) Regionaldirektoren, welche gleichzeitig mit der Klägerin für die Beklagte tätig waren, daher nicht im Weg. Der entsprechende Fakt ist indessen bei der Diskussion der Frage zu berücksichtigen, ob für allfällige Lohnunterschiede sachliche Gründe bestehen und eine Diskriminierung deshalb ausgeschlossen ist.

4.3.4. Die Beklagte stellt eine Vergleichbarkeit der Tätigkeiten darüber hinaus dahingehend in Abrede, als sie behauptet, die Klägerin habe innerhalb der Regionaldirektion eine Sonderrolle innegehabt, namentlich sei sie auch kein Mitglied der Geschäftsleitung gewesen. Dies erhelle aus dem Umstand, dass die Klägerin nicht zeichnungsberechtigt gewesen sei (vgl. act. 8 Rz. 81 ff.). Entgegen den Ausführungen der Beklagten ist es indessen nicht zwingend, dass ein Mitglied der Geschäftsleitung auch im Handelsregister als unterschriftsberechtigt eingetragen ist, weshalb allein der Umstand, dass die Klägerin nicht im Handelsregister eingetragen war, weder ausschliesst, dass die Klägerin der Geschäftsleitung angehörte, noch dieser Umstand eine Vergleichbarkeit der Tätigkeiten auszuschliessen vermöchte. Wie bereits erwähnt, ist zudem unbestritten, dass die Klägerin Teil des Managements war, was letztlich impliziert, dass sie der Geschäftsleitung angehörte bzw. zumindest belegt, dass sie der entsprechenden hierarchischen Stufe angehörte. Weiter ist zwar unbestritten, dass die Klägerin anders als die Regionaldirektoren nur eine Branche (I.____) betreute, dies gleicht sich jedoch durch den Umstand aus, dass die Klägerin für die ganze Schweiz

zuständig war, während die Regionaldirektoren jeweils nur für eine bestimmte Region zuständig waren.

4.3.5. Sodann führt die Beklagte an, die Regionaldirektoren hätten "substantiell mehr und anderes Business verantwortet als die Klägerin". Allerdings konkretisiert sie diese Aussage im Folgenden nicht, womit sie ihrer Behauptungslast nicht Genüge tut und darüber auch kein Beweis abzunehmen ist. Auch die Aussage der Beklagten, als Beleg für die anderweitig gelagerte Verantwortung der Klägerin diene der Umstand, dass sie – anders als die Regionaldirektoren – in das Verzeichnis der bewilligten privaten Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihbetriebe des SECO habe eingetragen werden sollen, ist mit Blick auf die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten nicht relevant, denn dies sollte gemäss eigenen Aussagen der Beklagten im Mai 2019 geschehen, also zu einem Zeitpunkt, als die Klägerin noch als Branch Manager tätig war und gerade nicht in der im vorliegenden Prozess massgebenden Funktion als Head of I._____ tätig war. Damit beweist die fehlende Bewilligung nicht, dass die Tätigkeit der Klägerin nicht vergleichbar war mit jener der Regionaldirektoren.

4.3.6. Die Beklagte beruft sich weiter darauf, dass die Regionaldirektoren (im Vergleich berücksichtigt sie D._____, F._____ und H._____) mehr Unterstellte und mehr Budgetverantwortung gehabt hätten als die Klägerin. Die Ausführungen der Beklagten, dass die Tätigkeiten der Klägerin und der Regionaldirektoren nicht vergleichbar seien, weil die Klägerin einen kleineren Umsatz erwirtschaftete, vermögen indessen nicht zu überzeugen. Die "business units" der anderen Regionaldirektoren waren – gemäss übereinstimmenden Aussagen der Parteien – bereits seit langem etabliert und jene der Klägerin bestand erst seit rund zwei Jahren, nachdem erst der Vorgänger der Klägerin für den Aufbau dieser "business unit" verantwortlich gewesen war. Wie die Beklagte selbst angab, war die Klägerin als Nachfolgerin von P._____ für den Ausbau und das Wachstum der Branche zuständig. Somit erscheint es plausibel, dass die Klägerin (noch) einen geringeren Umsatz als die anderen Regionaldirektoren verzeichnete. Daraus kann jedoch nicht abgeleitet werden, dass keine Vergleichbarkeit der Tätigkeiten gegeben ist. Der geringere Umsatz der Klägerin kann jedoch im Folgenden allenfalls als sachlicher Grund für den geringeren Lohn der Klägerin berücksichtigt werden. Dasselbe gilt für die Anzahl der Unterstellten. Auch die Anzahl der den Regionaldirektoren Unterstellten unterschied sich wesentlich, so hatte D._____ deren 123, während F._____ und H._____ nur 50 bzw. 56 Unterstellte und somit weniger als die Hälfte der Unterstellten von D._____ unter sich hatten, trotzdem stellt die Beklagte nicht in Abrede, dass deren Tätigkeit vergleichbar war.

4.3.7. Weitergehend substantiiert die Beklagte die behauptete Sonderstellung der Klägerin, welche einen Lohnvergleich ausschliessen würde, nicht und reicht insbesondere auch keine Urkunden ein, aus welcher die behauptete Sonderposition hervorgehen würde.

4.3.8. Für einen Lohnvergleich muss denn auch keine genau gleiche, sondern nur aber immerhin eine gleichwertige bzw. vergleichbare Tätigkeit vorliegen. Nach den vorstehenden Ausführungen ist davon auszugehen, dass die Klägerin auf der Stufe der Regionaldirektoren angesiedelt war (act. 5/6-7), gegen aussen als Teil des Management Teams präsentiert wurde (act. 5/5) und die Klägerin – auch wenn gewisse Unterschiede in Bezug auf den Verantwortungsbereich bestanden – eine vergleichbare Tätigkeit zu den Regionaldirektoren ausübte. Die Klägerin kann sich deshalb zum Glaubhaftmachen einer Lohndiskriminierung ohne Weiteres mit den Regionaldirektoren vergleichen kann. Allfällige (objektive) Unterschiede zwischen den im Folgenden zu vergleichenden Tätigkeiten können, da sie nach dem Gesagten nicht dazu führen, dass die Vergleichbarkeit in Grundsätzlicher Hinsicht verneint wird, immerhin bei der Frage berücksichtigt werden, ob sachliche Gründe für allfällige Lohndifferenzen vorliegen.

4.4. Glaubhaftmachung einer Diskriminierung

4.4.1. Die Klägerin vergleicht sich mit den Regionaldirektoren AH.____, E.____, D.____, Al.____ und H.____ (act. 5/12). Zu den Vergleichspersonen F.____, D.____ und H.____ reicht auch die Beklagte Einkommenszahlen ein (act. 8 Rz. 42). Die Klägerin betont dabei, es sei jeweils die Gesamtvergütung zu vergleichen, mithin also nicht nur der Fixlohn, sondern auch der Bonus, Pauschal- und Reisespesen sowie das 1. Klasse GA. Diese Auffassung der Klägerin entspricht der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, wonach der Lohn alle Entgelte für Arbeitsleistungen von Arbeitnehmenden umfasst, solange zwischen der entrichteten Leistung und der Arbeit eine enger Zusammenhang besteht. Verstösse gegen das Diskriminierungsverbot können dabei bei allen Lohnbestandteilen vorkommen. Bereits festgehalten werden kann an dieser Stelle, dass gemäss der gemeinsamen Darstellung der Parteien alle im Folgenden miteinander verglichenen Personen ein 1. Klasse GA erhielten, sodass hier kein Vergleich stattfinden muss. Der Bonus wird ebenfalls separat abgehandelt (vgl. Ausführungen nachfolgend unter Ziff. V), wobei bereits an dieser Stelle darauf hinzuweisen ist, dass die Klägerin gegenüber den Vergleichspersonen (ausgenommen P.____, mit dem sie gemäss den vorstehenden Ausführungen nicht verglichen werden kann) beim Bonus nicht oder nicht signifikant schlechtere Konditionen hatte (vgl. act. 8 Rz. 42 und act. 5/12).

4.4.2. Betreffend den Fixlohn ist festzuhalten, dass dieser gemäss den von der Beklagten vorgebrachten Zahlen bzw. den unbestritten gebliebenen Vorbringen der Beklagten wie folgt ausgestaltet war (act. 8 Rz. 42):

D._____	F._____	H._____	AH._____	Al._____	Klägerin
Fr. 192'000.-	Fr. 170'040.-	Fr. 170'400.-	Fr. 180'000.-	Fr. 185'000.-	Fr. 126'000.- (ab 1.1.2020) bzw. Fr. 150'000.- (ab 1.3.2021)

Selbst zwischen der Klägerin und den (betreffend Fixlohn) vorgegründig "schlechter" bezahlten männlichen Kollegen, F._____ und H._____, bestand demzufolge ein Lohnunterschied von 25.89 und 26.06% (ab 1. Januar 2020) bzw. 11.78% und 11.97 % (ab 1. März 2021). Der Lohnunterschied liegt im Vergleich mit diesen Kollegen in einem Bereich, in welchem bei vergleichbarer Tätigkeit gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung eine Lohndiskriminierung als glaubhaft zu erachten ist, dies insbesondere für die Zeit vor der Lohnerhöhung per 1. März 2021.

Beim "total payout", also unter Berücksichtigung auch des ausbezahlten Bonus, ergibt sich gemäss den Ausführungen der Beklagten folgender Vergleich (vgl. act. 8 Rz. 42):

D._____	F._____	H._____	Klägerin
Fr. 212'000.- (2020)	Fr. 185'040.- (2020)	Fr. 172'400.- (2020)	Fr. 155'600.- (2020)
Fr. 221'360.- (2021)	Fr. 178'740.- (2021)	Fr. 182'151.- (2021)	Fr. 146'000.- (2021)

Unter Berücksichtigung des Zielbonus, mithin des bei voller Zielerreichung zu generierenden Bonus, ergibt sich Folgendes (act. 8 Rz. 42):

D._____	F._____	H._____	Klägerin
Fr. 268'800.-	Fr. 238'056.-	Fr. 238'560.-	Fr. 200'000.- (2020)

			Fr. 224'000.– (2021)
--	--	--	----------------------

Im Schnitt liegen die Differenzen zwischen den Vergütungen, welche die männlichen Regionaldirektoren erhielten, und jener der Klägerin auch angesichts dieser Beträge deutlich über der Schwelle von 10-15%, ab welcher das Bundesgericht eine Diskriminierung vermutet, dies wiederum insbesondere in Bezug auf den Anfangs-Fixlohn der Klägerin vor der Lohnerhöhung im März 2021, als die Problematik der Lohngleichheit thematisiert worden war. Die Beklagte führt zwar an, die Klägerin habe einen höheren Zielbonus gehabt als ihre männlichen Kollegen. Dazu ist jedoch festzuhalten, dass der Unterschied im Bereich des Bonus nicht derart hoch war, dass dadurch die signifikanten Unterschiede als ausgeglichen anzusehen sind und zwar wiederum insbesondere für die Zeit vor dem 1. März 2021 (Zielbonus der Klägerin Fr. 74'000.–, Zielbonus D. _____ Fr. 76'800.–, Zielbonus F. _____ Fr. 68'016.–, Zielbonus H. _____ Fr. 68'160.– vgl. act. 8 Rz. 42). Nicht behelflich ist sodann der Verweis der Beklagten darauf, dass bei Stellenantritt der Regionaldirektoren auch deren Lohn nicht höher gewesen sei, da diese Stellenantritte zeitlich bereits ausgesprochen weit zurückliegen (act. 11/14 Jahr 2001 bei D. _____ und act. 11/15 Jahr 2001 bei F. _____) und somit keine Vergleichbarkeit mehr gegeben ist.

4.4.3. Zusammenfassend ist eine geschlechterbasierte Lohndiskriminierung aufgrund des Vergleichs der Klägerin mit den männlichen Regionaldirektoren gestützt auf die vorstehend aufgezeigten Lohnunterschiede glaubhaft. Der Beklagten steht der Entlastungsbeweis offen, dass die aufgezeigten Lohnunterschiede nicht geschlechterdiskriminierend sind, sondern auf sachlichen Kriterien beruhen.

4.5. Entlastungsbeweis

4.5.1. Nichts ableiten kann die Beklagte aus dem Umstand, dass die Lohngleichheitsanalyse vom 24. Juni 2021 keine Lohndiskriminierung ergeben habe. Der von der Beklagten eingereichten Zusammenfassung der Lohngleichheitsanalyse (act. 11/8) lassen sich nur Informationen betreffend die Analyse über die Löhne von 6564 Mitarbeitenden der Beklagten entnehmen. Ob konkret die Klägerin gegenüber männlichen Kollegen mit einer vergleichbaren Tätigkeit diskriminiert wurde oder nicht, belegt diese Analyse somit nicht.

4.5.2. Die Beklagte erklärt sodann, der Lohn der Klägerin sei anhand sachlicher Gründe festgelegt worden. Massgebend seien ihre fehlende einschlägige Berufserfahrung, ihre Ausbildung und Qualifikationen, die Grösse und Bedeutung ihres Aufgabenbereichs sowie die Grösse des zu führenden Teams gewesen.

Die Beklagte führt zunächst an, die Regionaldirektoren, mit denen die Klägerin sich vergleiche, hätten bessere Ausbildungen und bessere Berufserfahrungen mitgebracht als die Klägerin, was als sachliche Gründe zu den höheren Löhnen geführt habe. Hinsichtlich der Ausbildung und Berufserfahrung der Regionaldirektoren äussert sich die Beklagte dahingehend, die Mehrheit der Kollegen der Klägerin habe eine höhere Fachausbildung im Bereich Wirtschaft und Recht absolviert, während die Klägerin ihren MBA erst noch habe abschliessen müssen und bei Stellenantritt nur über ein Studium der Betriebsökonomie und eine Ausbildung als Physiotherapeutin verfügt habe. Die Beklagte äussert sich nur zu den Regionaldirektoren D._____ und H._____. Aus der Aufstellung der Beklagten ist ersichtlich, dass H._____ einen BLaw und MLaw Abschluss besitzt, während bei D._____ "..." vermerkt ist, woraus nicht klar wird, welchen Abschluss D._____ genau hat, und bei F._____ "...". Von D._____ liegt kein Lebenslauf vor. In F._____s Lebenslauf wird ersichtlich, dass dieser "übliche Aus- und Weiterbildungen Post" absolviert hat (act. 11/19). Mit Ausnahme von H._____ wird somit weder aus den Ausführungen der Beklagten noch den eingereichten Unterlagen klar, was für eine konkrete höhere Fachausbildung im Bereich Wirtschaft und Recht die genannten Regionaldirektoren hatten und inwiefern diese einen höheren Lohn rechtfertigen würde. Zu berücksichtigen ist, dass auch die Klägerin ein Studium der Betriebsökonomie abgeschlossen hat, somit verfügt auch sie über eine höhere Ausbildung im Bereich Wirtschaft. Gestützt auf das Argument der Ausbildung lässt sich somit die Lohndifferenz nicht rechtfertigen.

4.5.3. In Bezug auf die von der Beklagten als sachlichen Grund für die Lohndifferenz genannte bessere Berufserfahrung ist unbestritten, dass die Regionaldirektoren D._____ und F._____ im massgebenden Zeitpunkt bereits 20 Jahre bei der Beklagten tätig waren. H._____ hingegen trat erst auf den 1. September 2020 die Stelle als Regionaldirektor bei der Beklagten an und damit *nachdem* die Klägerin bereits seit acht Monaten als Head of I._____ und zuvor bereits seit 2018 als Branch Manager für die Beklagte tätig gewesen war. Aus H._____s Lebenslauf geht hervor, dass dieser sieben Jahre bei der AJ._____ also in der Bankbranche, tätig war und weitere drei Jahre im Bereich Investment (act. 11/20). Die Beklagte beruft sich auf diese Tätigkeiten von H._____ und erklärt, dieser habe anders als die Klägerin relevante Berufserfahrung als Director respektive Sales Director. In-

wiefern diese Tätigkeit von H._____ einen objektiven Grund darstellt, welcher für die Lohngestaltung tatsächlich massgebend war, legt die Beklagte jedoch nicht konkret dar. H._____ konnte bei seinem Einstieg bei der Beklagten zumindest (anders als D._____ und F._____ im betreffenden Zeitpunkt) keine einschlägige Erfahrung im Personalvermittlungswesen nachweisen, anders als die Klägerin, die bei ihrer Beförderung über ein Jahr Berufserfahrung direkt bei der Beklagten verfügte (act. 5/3). Inwiefern die (branchenfremde) Berufserfahrung von H._____ wesentlich und relevant für die konkrete Lohngestaltung war und allein einen Unterschied beim Fixlohn von über 25% (Fixlohn der Klägerin von Fr. 126'000.–, Fixlohn von H._____ von Fr. 170'400.–) objektiv rechtfertigen soll, wird aus den Vorbringen der Beklagten nicht klar.

4.5.4. Zum Argument des grösseren bzw. bedeutsameren Aufgabenbereichs, welchen die Regionaldirektoren D._____, F._____ und H._____ gemäss der Beklagten im Vergleich zur Klägerin gehabt hätten, wurde vorstehend bereits ausgeführt, dass die Beklagte es weitgehend unterlassen hat, hierzu konkrete und substantiierte Vorbringen vorzutragen. Konkret aufgeführt hat die Beklagte, dass die Regionaldirektoren anders als die Klägerin für alle Branchen verantwortlich waren, dies wird jedoch, wie bereits ausgeführt, durch den Fakt ausgeglichen, dass die Klägerin dafür anders als die Regionaldirektoren schweizweit und nicht nur regional tätig war. Bezüglich der Grösse des Teams macht die Beklagte geltend, dass die Klägerin 24, H._____ 56, F._____ 50 und D._____ 123 Unterstellte hatte. Die Klägerin generierte gemäss der Beklagten 2020 einen Umsatz von Fr. 14.9 Mio., D._____ einen solchen von 179 Mio., F._____ von Fr. 50 Mio. und H._____ von Fr. 56 Mio. (act. 8 Rz. 42). Diese Zahlen werden von der Klägerin nicht bestritten. Gegen die Annahme, dass diese Kriterien (sachliche und damit zulässige) Gründe für die Lohndifferenzen darstellen, spricht jedoch, dass P._____ als Vorgänger der Klägerin in der Funktion Head of I._____, der den Bereich neu aufbaute und gemäss unbestritten gebliebenen Ausführungen der Klägerin während seiner gesamten Tätigkeitszeit in dieser Funktion weniger Unterstellte hatte als die Klägerin und weniger Umsatz erzielte, deutlich mehr verdiente als die Regionaldirektoren D._____, F._____ und H._____. Zwar wurde vorstehend ausgeführt, dass P._____ im Gegensatz zur Klägerin vor allem strategisch tätig war, jedoch übergab er per 1. Januar 2020 – als gemäss der Beklagten die Aufbauarbeiten abgeschlossen waren – seine Funktion gemäss eigenen Aussagen mit gleichem Verantwortungsbereich (act. 5/7) an die Klägerin. Unter diesem Gesichtspunkt ist nicht ersichtlich, inwiefern ein Lohn der Klägerin, der nicht nur deutlich tiefer ist als jener des Vorgängers P._____, sondern auch deutlich tiefer als jener der Regionaldirektoren, welche wiederum deutlich weniger verdienten als P._____, durch die Zahl der Unterstellten oder den Umsatz sachlich begründet sein soll. Ebenso spricht gegen die Behauptung der Beklagten, die Lohndifferenz sei durch die genannten

sachlichen Gründe gerechtfertigt, dass der Klägerin, nachdem diese sich über den Lohn intern beschwert, nach unbestritten gebliebenen Aussagen der Klägerin eine Lohnerhöhung auf Fr. 150'000.– Fixlohn gewährt und sodann gar eine auf Fr. 170'400.– Fixlohn anbot (act. 5/11), also denselben Fixlohn, wie ihn auch der Regionaldirektor H._____ erhielt, angeboten wurde. Die Beklagte führt aus, dieses Angebot sei erfolgt, weil man die Klägerin in einer schwierigen Personalsituation habe vom Weggang abhalten wollen. Das Angebot zeigt jedoch, dass die Arbeit der Klägerin von der Beklagten doch als vergleichbar bzw. gleichwertig zu jener von H._____ erachtet wurde, ansonsten ein solches Angebot kaum erfolgt wäre.

Die Beklagte verweist sodann auf W._____, eine weibliche Regionaldirektorin. Diese sei den anderen, männlichen Regionaldirektoren lohnmassig gleichgestellt gewesen, da sie eine vergleichbare Ausbildung und Berufserfahrung wie die anderen Regionaldirektoren gehabt habe. W._____ hat gemäss ihrem Lebenslauf das eidgenössische "Dipl. Hotelière" und danach einen Executive Master of Business Studies an der Hochschule AK._____ sowie einen Master of Advanced Studies in Business Administration an der Fachhochschule AL._____ abgeschlossen. Sie war in verschiedenen Positionen in der Gastronomie und Hotellerie tätig, danach arbeitete sie in der Administration, als "Area Manager" und als Principal Consultant und Business Coach". Es ist aus dem Lebenslauf von W._____ ersichtlich, dass diese eine breite Berufserfahrung hat, allerdings führt die Beklagte nicht konkret aus, inwiefern diese Berufserfahrung für die Position als Regionaldirektorin bei ihr von Bedeutung war, war doch auch W._____ zuvor nicht im Bereich Personalvermittlung tätig und somit – wie die Klägerin und die Regionaldirektoren D._____, F._____ und H._____ – eine Quereinsteigerin. Auch inwiefern die Ausbildung von W._____ in Bezug auf ihre Stelle als Regionaldirektorin einen höheren Lohn als jenen der Klägerin gerechtfertigt hätte, führt die Beklagte nicht weiter aus. Es trifft zu, dass W._____ bei Stellenantritt bereits einen Executive Master of Business Studies und einen Master of Advanced Studies in Business Administration abgeschlossen. Inwiefern dies ausschlaggebend für die Lohngestaltung war, bleibt jedoch unklar, zumal – wie bereits ausgeführt – der Klägerin, welcher gemäss der Beklagten ein äquivalente Ausbildung fehlte, im Laufe der Gespräche über die Lohngleichheit gar einen höheren Fixlohn anbot, als ihn W._____ verdiente (act. 5/11; act. 11/17).

4.5.6. Basierend auf den Argumenten der Ausbildung und Berufserfahrung gelingt es der Beklagten mithin nicht, den Entlastungsbeweis für die durch die Klägerin glaubhaft gemachte Lohndiskriminierung im Vergleich zu den Regionaldirektoren zu erbringen.

4.5.7. Nachdem damit eine Lohndiskriminierung gegenüber den Regionaldirektoren glaubhaft ist und der Beklagten der Entlastungsbeweis nicht gelingt, muss eine allfällige Diskriminierung gegenüber den Sales Manager nicht mehr geprüft werden, zumal diese sich gemäss den Ausführungen der Klägerin selbst ohnehin nicht auf derselben Stufe befanden und deshalb die Tätigkeiten nicht zu vergleichen sind.

4.6. Diskriminierungsfreier Lohn

4.6.1. Die Klägerin hat aufgrund der Lohndiskriminierung im Vergleich zu den männlichen Regionaldirektoren Anspruch auf Zahlung den diskriminierungsfreien Lohn (Art. 5 Abs. 1 lit. d GIG), welcher im Folgenden zu ermitteln ist. Der nachzuzahlende Betrag richtet sich grundsätzlich nach der Differenz zwischen dem erzielten und dem diskriminierungsfreien Vergleichslohn, wobei sämtliche Lohnbestandteile umfasst werden (UEBERSCHLAG, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 5 GIG N 22).

4.6.2. Die Klägerin erhielt ab 1. Januar 2020 einen Fixlohn von Fr. 126'000.– und ab 1. März 2021 einen solchen von Fr. 150'000.– pro Jahr. Die Klägerin selbst führt aus, der Fixlohn des jüngsten, neuesten und am schlechtesten bezahlten männlichen Kollegen habe Fr. 170'400.– betragen (H.____). Diese Zahl wird auch von der Beklagten bestätigt und ist durch Urkunden erstellt (act. 11/16). Dass der diskriminierungsfreie Lohn Fr. 170'400.– beträgt, ist auch deshalb anzunehmen, weil dies dem Betrag entspricht, der der Klägerin von der Beklagten mit Schreiben vom 14. Mai 2021 angeboten wurde (act. 5/11), nachdem die Klägerin sich mehrfach über ihren Lohn und die Lohndiskriminierung bei der Beklagten beschwert hatte, was ebenfalls aus diesem Schreiben ersichtlich ist, wird doch im Gegenzug zur Lohnerhöhung ein Verzicht auf allfällige Ansprüche aus einer allfälligen Diskriminierung verlangt. Die Klägerin hat somit Anspruch auf Ausgleich der Differenz zwischen ihrem Lohn und einem Fixlohn von Fr. 170'400.–. Für die Zeit vom 1. Januar 2020 (Beförderung der Klägerin zum Head of I.____) bis zum Austritt der Klägerin resultiert ein Anspruch von Fr. 58'600.– brutto bzw., nach Abzug der in den Jahren 2020 bzw. 2021 geltenden Beitragssätze für die Sozialversicherungen von Fr. 54'860.70 netto. Weiter hat die Klägerin Anspruch auf Zins zu 5% ab mittlerem Verfall dieser Forderung und somit ab dem 16. September 2020.

4.6.3. Die Klägerin macht weiter geltend, die Regionaldirektoren hätten, anders als sie, Pauschal- und Reisespesen erhalten, was ebenfalls Teil der Lohndiskriminierung sei und weshalb sie auch auf

die Nachzahlung dieser Beträge einen Anspruch habe. Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung umfasst der Anspruch auf gleichen Lohn alle Entgelte für die Arbeitsleistung, solange zwischen der entrichteten Leistung und der Arbeit eine enger Zusammenhang besteht (BBI 2017 5512). Gemäss Art. 327a Abs. 1 OR hat die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstandenen Auslagen zu ersetzen, wobei gemäss Abs. 2 derselben Bestimmung eine feste Entschädigung wie beispielsweise eine monatliche oder jährliche Spesenpauschale vereinbart werden kann. Die Pauschale muss dabei so bemessen sein, dass sie (mindestens) alle notwendigen Auslagen deckt. Spesenpauschalen können auch einen verdeckten Lohnbestandteil darstellen. Dies ist der Fall, wenn der Spesenpauschale gar keine tatsächlichen Auslagen gegenüberstehen, wenn zusätzlich zu einer Pauschale effektive Auslagen gegen Quittung entschädigt werden oder die Pauschalen wesentlich höher sind als die effektiven Spesen (STREIFF/VON KANEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 327a N. 3). Stellen die Spesenpauschalen (versteckten) Lohn dar, so werden sie auch als Entgelt für die Arbeit geleistet und es kann diesbezüglich gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung eine Lohndiskriminierung vorliegen, die einen Nachzahlungsanspruch auslöst. Anders ist die Lage, wenn die Spesenpauschalen tatsächlich als Auslagenersatz dienen. Die Klägerin trägt deshalb zunächst die Behauptungs- und Beweislast dafür, dass Lohn vorliegt. In einem zweiten Schritt wäre sodann zu eruieren, ob eine Diskriminierung vorliegt und die Klägerin entsprechend einen Nachzahlungsanspruch hat.

Es ist unbestritten, dass die Regionaldirektoren Spesenpauschalen von Fr. 12'000.– pro Jahr zur Deckung aller Kleinspesen unter Fr. 50.– sowie Reisespesen von Fr. 21'600.– pro Jahr erhielten (vgl. auch act. 11/16). Nur wenn es sich bei diesen Pauschalspesen um (verdeckten) Lohn handelt, fallen diese Beträge unter den Anspruch der Klägerin auf Lohngleichheit. Unbestritten ist, dass alle Spesen über Fr. 50.– (zusätzlich zur Pauschale) zurückerstattet wurden und die Spesenpauschale somit nur Kleinspesen unter Fr. 50.– abdeckte. Die Klägerin führt nicht substantiiert aus, weshalb diese Spesenpauschale für Kleinspesen einen Lohnbestandteil darstellt. Die Klägerin äussert sich nur oberflächlich zu den Spesenpauschalen der Regionaldirektoren. Anders als die Klägerin ausführt, ist es nicht gerichtsnotorisch, dass Spesenpauschalen einen Lohnbestandteil darstellen, sondern die Klägerin trifft diesbezüglich die Substantiierungslast, die Umstände darzulegen, aufgrund welcher die Spesenpauschalen als versteckter Lohn zu qualifizieren sind (Art. 8 ZGB). Die Klägerin rechnet zwar vor, dass beim jeweiligen Mitarbeiter praktisch jeden Tag (20x) Fr. 50.– Spesen hätten anfallen müssen, damit die Pauschale angemessen wäre, führt aber nicht konkret aus, weshalb dies ihrer Ansicht nach bei den Regionaldirektoren nicht der Fall war. Auf der Grundlage dieser

ungenügenden Behauptungsbasis ist denn auch auf die beantragte Edition der Spesenbeträge der Regionaldirektoren in den Jahren 2020 und 2021 zu verzichten, zumal die Beweistauglichkeit solcher Aufzeichnungen ohnehin fraglich ist, haben die Regionaldirektoren doch für die Kleinspesen gerade Pauschalen erhalten, weshalb diese Beträge in den entsprechenden Aufzeichnungen wohl nicht enthalten sein dürften, da sie nicht separat vergütet wurden. Da die Klägerin entsprechend nicht rechtsgenügend dargetan hat, dass es sich bei der Spesenpauschale für Kleinspesen unter Fr. 50.– in Höhe von Fr. 1'000.– pro Monat bzw. Fr. 12'000.– pro Jahr, welche die Regionaldirektoren erhielten, um einen Lohnbestandteil handelt, kann diesbezüglich auch keine Lohndiskriminierung vorliegen und es besteht kein Nachzahlungsanspruch.

Zu den Reisespesen betont die Klägerin, dass die Regionaldirektoren zusätzlich zur Spesenpauschale von Fr. 1'800.– pro Monat auch ein 1. Klasse GA erhalten hätten, es fielen also gar keine Reisespesen an. Dass alle Regionaldirektoren ein 1. Klasse GA erhielten, wird von der Beklagten nicht in Abrede gestellt (mit Ausnahme des Geschäftsjahres 2021, in welchem die Mitarbeitenden gemäss der Beklagten aufgrund der Pandemie ausnahmsweise keine GAs erhalten hätten). Unter diesem Gesichtspunkt ist tatsächlich nicht ohne weiteres ersichtlich, inwiefern bei den Regionaldirektoren noch zusätzliche Reisekosten anfallen könnten und die Beklagte führt dazu auch nichts aus. Entsprechend ist, gemäss der Darstellung der Klägerin, die Spesenpauschale von Fr. 1'800.– pro Monat als versteckter Lohnbestandteil zu qualifizieren. Die Klägerin erhielt diese Pauschale, anders als die Regionaldirektoren, unbestrittenermassen nicht. Damit ist eine Diskriminierung glaubhaft gemacht. Die Beklagte führt als einziges Entlastungsargument die tatsächlichen Spesen der Klägerin an und erklärt, eine so hohe Pauschale wäre bei ihr nicht angemessen gewesen, führt aber nicht substantiiert sondern nur pauschal aus, dass dies bei den Regionaldirektoren anders war. Entsprechend sind der Klägerin die Reisepauschalspesen von Fr. 1'800.– pro Monat brutto = netto zuzusprechen, allerdings abzüglich der ihr für Reisen während der Anstellung als Head of I._____ effektiv ausgerichteten Spesen in Höhe von Fr. 70.70 bzw. Fr. 396.80 (unbestritten gebliebene Beträge von Seiten der Beklagten, vgl. act. 8 Rz. 64). Der Klägerin sind mithin Fr. 31'932.50 brutto = netto zuzusprechen, zuzüglich Zins zu 5% ab mittlerem Verfall und damit ab 15. Oktober 2020.

V. Bonuszahlungen

1. Vorbringen der Klägerin

2.13. Die Klägerin macht geltend, beim Bonus handle es sich um einen variablen Lohnbestandteil, da er anhand von objektiven Kriterien bestimmt oder bestimmbar und nicht im Ermessen der Arbeitgeberin sei. Bei allen Elementen, die den Bonus ausmachen würden, handle es sich um messbare Kriterien und eine freiwillige Komponente sei darin nicht enthalten. Somit liege keine Gratifikation vor und der Bonus sei auch im gekündigten Arbeitsverhältnis pro rata geschuldet (act. 1 Rz. 104, Rz. 106; act. 12 Rz. 32, Rz. 91 ff., Rz. 170).

2.14. Die Klägerin führt weiter aus, der Bonus sei objektiv bestimmbar und aufgrund vorgegebener Parameter berechenbar. Er beinhalte keine freiwillige Komponente, weshalb es sich um Lohn handle. Auch im Arbeitsvertrag werde die Terminologie "variabler Lohn" gebraucht. Aus der Bonusberechnung 2020 gehe sodann hervor, dass der Bonus sich aus vier Elementen zusammensetze, die alle nach objektiven KPIs berechnet würden. Keine dieser vier Elemente würden eine subjektive oder freiwillige Komponente enthalten, sie seien alle nach objektiven Kriterien messbar. Zudem sei der Bonus mit Fr. 74'000.– zu einem Fixum von Fr. 126'000.– auch nicht mehr akzessorisch (act. 12 Rz. 32 ff.).

2.15. Für das Jahr 2020 habe sie einen Bonus von Fr. 29'600.– erhalten. Aufgrund der Corona-Pandemie sei es für sie unmöglich gewesen, die Ziele zu erreichen und sie habe nur in einem von vier Zielbereichen (GP % Total Staffing Region) das Ziel erreicht bzw. sogar übertroffen. In den anderen drei Bereichen habe sie das Ziel nicht erreicht und für diese Bereiche keinen Bonus erhalten. Aufgrund der Corona-Pandemie habe sie im Jahr 2020 ihre Ziele nur in einem von vier Bereichen erreicht und somit nur einen Bonus von CHF 29'600.– erhalten. Der Bonus hänge vom Fixlohn ab und werde als Prozentsatz des Fixums berechnet. Da ihr Fixum 2020 aufgrund der Geschlechterdiskriminierung im Vergleich zu P. _____ um 55% zu tief gewesen sei, sei auch der Bonus um 55% zu tief gewesen und hätte eigentlich CHF 45'880.– betragen müssen. Abzüglich einer Marge von 10%, innerhalb derer unterschiedliche Löhne noch nicht diskriminierend seien, mache sie eine Nachforderung für den Bonus 2020 in Höhe von CHF 13'320.– geltend. Die Beklagte habe überdies eingestanden, dass ihr für 2020 ein höherer Bonus zustehe, so habe Herr S. _____ ihr beim Gespräch vom 4. Juni 2021 angeboten, ihr einen Betrag von Fr. 10'000.– zusätzlich zu bezahlen, weil der Bonus vom Fixlohn abhängt und der Fixlohn im Jahr 2020 zu tief gewesen sei (act. 1 Rz. 24; act. 12 Rz. 15 f.; act. 5/9).

2.16. Für das Jahr 2021 habe sie keinen Bonus erhalten. Da sie die Balance Scorecard erst viel zu spät Ende Mai 2021, und somit nachdem sie bereits gekündigt habe, erhalten habe, hätte man keine Ziele vereinbaren können bzw. sei die Scorecard 2021 für sie nicht anwendbar. Sie habe die Scorecard 2021 zudem strikte zurückgewiesen, da sie inhaltlich neu gewichtet gewesen sei und auch Ziele enthalten habe, die in der Scorecard 2020 nicht enthalten gewesen seien. Da es zudem keinen Nachfolger gegeben habe, hätten die Jahresziele für ihre Stelle auch gar nicht erreicht werden können. Da sie bei Erhalt der Scorecard 2021 schon gekündigt gehabt habe, sei davon auszugehen, dass die Ziele absichtlich möglichst hoch angesetzt worden seien, damit sie diese nicht erreichen könne. Sie sei im ersten Halbjahr 2021 auf Kurs des Jahres 2020 gewesen, deshalb könne man davon ausgehen, dass sie 2021 einen ähnlich hohen Bonus erhalten hätte wie 2020, weshalb sie pro rata 50% des Bonus von 2020 bzw. Fr. 14'800.– geltend mache. Ausgehend von dem aufgrund der Geschlechterdiskriminierung zu tiefen Lohn müsse denn auch der Bonus 2021 entsprechend erhöht werden und die Klägerin macht hierfür einen Betrag in Höhe von CHF 21'460.– geltend (act. 1 Rz. 25, Rz. 105 ff.; act. 12 Rz. 20, Rz. 32, Rz. 96 ff., Rz. 172).

2. Vorbringen der Beklagten

2.17. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, dass der Bonus der Klägerin als Gratifikation vereinbart worden sei. Der Bonus sei im Arbeitsvertrag der Klägerin an das Fixgehalt gekoppelt und vom Erreichen gewisser, von ihr festzusetzender Ziele abhängig gemacht worden. Der Bonus sei also abhängig gewesen vom Erreichen bestimmter Unternehmensziele und der individuellen Zielvorgaben gemäss ihrem Berechnungssystem. Sie habe dabei sowohl bei der Festlegung der Ziele sowie der Beurteilung der qualitativen Zielvorgaben ein breites Ermessen gehabt. Der Bonus sei zwar dem Grundsatz nach geschuldet gewesen, aber bei der Bestimmung der Höhe habe sie ein Ermessen gehabt, deshalb liege eine unechte Gratifikation vor. Die KPI für 2020, welche die Klägerin darlege, seien allesamt nicht vertraglich festgelegt worden sondern sei von ihr zu Beginn des Geschäftsjahre 2020 in der Scorecard ermessensweise festgelegt worden. Da kein pro rata Anspruch bei unterjährigem Ausscheiden vereinbart worden sei, habe die Klägerin keinen solchen Anspruch. Die Bezeichnung «variabler Lohn» im Nachtrag zum Arbeitsvertrag sei unbeachtlich, da es darauf ankomme, was die Parteien gewollt hätten. Gewollt sei indessen eine zum Fixlohn hinzutretende variable Vergütung gewesen, die anhand der von der Arbeitgeberin jährlich festzusetzenden Zielvorgaben zu bemessen sei (act. 8 Rz. 53 ff., Rz. 117; act. 19 Rz. 44, Rz. 112 ff., Rz. 167).

2.18. Die Bonusberechnung für das Jahr 2020 sei korrekt und der Bonus sei korrekt ausbezahlt worden. Weder sei das Fixum im Jahr 2020 zu tief gewesen noch müsse der Bonus erhöht werden. Der Bonus sei vertraglich nicht als Prozentsatz vom Grundlohn vereinbart gewesen, weshalb sich der Bonus bei höherem Grundlohn nicht erhöht hätte. Als Vergleich sei festzuhalten, dass die Regionaldirektoren einen Zielbonus von jeweils 40% des Grundlohnes gehabt hätten, während der Zielbonus bei der Klägerin zu Beginn ihrer Anstellung 58% und nach der Erhöhung des Grundlohns per 1. März 2021 immer noch 49% betragen habe. Die Klägerin sei korrekt entlohnt worden und habe ihren Bonus entsprechend der Erreichung der in der Scorecard festgelegten Ziele erhalten (act. 19 Rz. 14, Rz. 27 ff.).

2.19. Ein Bonus für das Austrittsjahr 2021 sei mangels vertraglicher Abrede nicht geschuldet. Als Grundlage für die Berechnung des anteiligen Bonus für das Austrittsjahr 2021 sei die Scorecard massgebend, welche die Klägerin erhalten habe. Es sei vertraglich vorgesehen gewesen, dass der Bonus von Unternehmens- sowie individuellen Zielen abhängig sei. Die Scorecard 2021 habe im Einklang mit dem Arbeitsvertrag sowohl Unternehmens- als auch individuelle Ziele enthalten, die die Klägerin habe keinen Anspruch auf eine jährlich gleichbleibende Scorecard bzw. unveränderte Zielvorgaben. Da der Bonus als Gratifikation ausgestaltet gewesen sei, habe sie ihr Ermessen ausüben dürfen und müssen und die Scorecards jährlich angepasst. Es sei für die Berechnung des Bonus irrelevant, dass die Klägerin die Scorecard nicht akzeptiert habe. Die Klägerin habe für das Jahr 2021 im Ergebnis keines der angestrebten Ziele erreicht, weshalb selbst wenn ein pro rata Anspruch vorliegen würde kein Bonus geschuldet sei. Es sei richtig, dass die Ziele für das Jahr 2021 ausserordentlich spät festgelegt worden seien. Dies wäre P. _____s Aufgabe gewesen, er sei seiner Pflicht aber nicht rechtzeitig nachgekommen und aufgrund des krankheitsbedingten Ausfalls von P. _____ hätten dessen Vorgesetzte realisiert, dass die Bonusziele noch nicht vereinbart worden waren und habe dies sowohl für die Klägerin als auch alle anderen Mitarbeiter nachgeholt. Die Klägerin habe selbst zugegeben, dass sie ihre Ziele nicht erreicht habe. Sie lege auch nicht dar, dass sie die Ziele erreicht hätte, wenn sie die Scorecard bereits Anfang Jahr mitgeteilt erhalten hätte. Es sei nicht wahr, dass sie den Bonus aufgrund des unterjährigen Austritts nicht hätte erreichen können, denn die für ihre Zielmassgebenden Tätigkeiten seien nicht dem Weggang der Klägerin fortgeführt worden. Das Jahr 2021 sei aber aufgrund der Coronapandemie ein schlechtes Geschäftsjahr gewesen und die Zielvorgaben seien unternehmensweit grösstenteils verfehlt worden (act. 8 Rz. 57 ff., Rz. 93 ff., Rz. 116 ff., Rz. 146 ff.).

2.20. Selbst wenn ein Anspruch für das Jahr 2021 bestehen würde, hätte die Klägerin trotzdem keinen Bonus erhalten, da sie für das Jahr 2021 keines der angestrebten Ziele erreicht habe. Die Aufteilung ihrer Funktion auf diverse Mitarbeiter würde die Zielerreichung nicht prinzipiell verunmöglichen und die Jahresziele seien realistisch gewesen bzw. hätten erreicht werden können. Die Einwände der Klägerin in Bezug auf die Scorecard würden nicht überzeugen und eine Besserstellung gegenüber allen anderen Mitarbeitern, die die Scorecard ebenfalls unüblich spät erhalten hätten, bewirken. Auch die anderen Regionaldirektoren hätten ihre Ziele weitestgehend verfehlt und nur geringe Bonuszahlungen erhalten. Da der Bonus zudem jeweils erst im März des darauffolgenden Jahres ausbezahlt werde, wäre der Verzugszins – wenn überhaupt – frühestens ab 1. April 2022 geschuldet (act. 8 Rz. 57 ff., 149; act. 11/22-25; act. 19 Rz. 44, 117 f., 121 ff., 144).

3. Rechtliche Grundlagen

2.21. Da der Begriff des Bonus im Obligationenrecht nicht definiert wird, ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohns im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist (BGE 142 III 381 E. 2; BGE 141 III 407 E. 4). Das Bundesgericht hat in verschiedenen neueren Entscheiden seine Rechtsprechung zum Bonus zusammengefasst (namentlich BGer 4A_230/2019 vom 20. September 2019 E. 3; 4A_78/2018 vom 10. Oktober 2018 E. 4.2 f.; 4A_513/2017 und 4A_519/2017 vom 5. September 2018 E. 5; 4A_290/2017 vom 12. März 2018 E. 4; 4A_714/2016 vom 29. August 2017 E. 3; 4A_463/2017 vom 4. Mai 2017 E. 3). Daraus folgt, dass drei Situationen zu unterscheiden sind; ein Bonus kann sein: (1) variabler Lohn, (2) Gratifikation, auf welche der Arbeitnehmer Anspruch hat und (3) Gratifikation, auf die er keinen Anspruch hat (BGer 4A_155/2019 vom 18. Dezember 2019 E. 3; zit. BGer 4A_78/2018 E. 4.2).

2.22. Um variablen Lohn – Situation (1) – handelt es sich, wenn ein bestimmter oder aufgrund objektiver Kriterien wie dem Gewinn, dem Umsatz etc. bestimmbarer Bonus vereinbart ist, der unabhängig vom Ermessen des Arbeitgebers ist (BGE 129 III 276 E. 2; zit. BGer 4A_155/2019 vom 18. Dezember 2019 E. 3.1; 4A_78/2018 vom 10. Oktober 2019 E. 4.3.1). Lohn liegt auch dann vor, wenn die Arbeitgeberin Anfang Jahr verbindliche Ziele und die erreichbare Bonushöhe vorgegeben hat, und zwar auch dann, wenn die Festsetzung ursprünglich in ihrem Ermessen stand. Erreicht die Arbeitnehmerin die Ziele, kann ihr der Bonus nicht verweigert werden (vgl. BGer 4C.395/2005 vom 1. März 2006 E. 5.3 f.). Anders ist es, wenn persönliche Leistungsziele nicht messbar formuliert sind

und deren Erreichen zumindest teilweise von der subjektiven Einschätzung durch die Arbeitgeberin abhängt (BGer 4A_28/2009 vom 26. März 2009 E. 2.3).

Stellt der Bonus Lohn dar, so besteht bei unterjährigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein pro rata Anspruch.

2.23. Eine Gratifikation zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Freiwilligkeit ist anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig gemacht wird (BGE 142 III 381 E. 2.1; 141 III 407 E. 4.1 und 4.2; 139 III 155 E. 3.1 S.156; je mit Hinweisen). Es besteht ein Anspruch – Situation (2) –, wenn zwar grundsätzlich ein Bonus vereinbart wurde, jedoch dem Arbeitgeber bei der Bestimmung der Höhe ein gewisses Ermessen verbleibt (BGE 136 III 313 E. 2; 131 III 615 E. 5.2; zit. BGer 4A_78/2018 vom 10. Oktober 2019 E. 4.3.2.1). Die grundsätzliche Verpflichtung zur Ausrichtung kann im schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Sie kann aber auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses durch konkludentes Verhalten entstehen, wie bspw. durch die regelmässige und vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrags (BGE 136 III 313 E. 2; 129 III 276 E. 2; zit. Urteil 4A_78/2018 vom 10. Oktober 2019 E. 4.3.2.1). Es besteht kein Anspruch – Situation (3) –, wenn gemäss Vertrag sowohl im Grundsatz wie in der Höhe Freiwilligkeit vorbehalten wurde. Freiwillig bleibt der Bonus auch, wenn er Jahr für Jahr ausgeschüttet wird mit dem Hinweis auf seine Freiwilligkeit. Immerhin ist der Vorbehalt der Freiwilligkeit dann unbehelflich, wenn er als nicht ernst gemeinte, leere Floskel angebracht wird, und die Arbeitgeberin durch ihr ganzes Verhalten zeigt, dass sie sich zur Auszahlung einer Gratifikation verpflichtet fühlt (BGE 129 III 276 E. 2.3; zit. BGer 4A_78/2018 vom 10. Oktober 2018 E. 4.3.2.2 mit Hinweisen).

Ein pro rata Anspruch bei unterjährigem Ausscheiden der Arbeitnehmerin besteht bei einer Gratifikation nur, wenn dies vereinbart wurde (Art. 322d Abs. 2 OR).

2.24. Um den Charakter als Sondervergütung zu wahren, muss eine Gratifikation gegenüber dem Lohn akzessorisch bleiben und darf im Rahmen der Entschädigung der Arbeitnehmerin nur eine zweitrangige Rolle spielen. Auch bei einem Bonus, dessen Ausrichtung nach der Vereinbarung der

Parteien ins Ermessen der Arbeitgeberin gestellt ist, kann es sich um einen variablen Lohnbestandteil handeln, wenn die Vergütung nicht zweitrangig und deshalb nicht akzessorisch ist. Bei einem niedrigen Einkommen kann die Akzessorietät bereits bei einem im Verhältnis zum Lohn geringeren Bonus nicht mehr vorliegen, während bei mittleren und höheren Einkommen die Akzessorietät in der Regel erst zu verneinen ist, wenn regelmässig ein gleich hoher oder höherer Bonus als der (Fix-) ausbezahlt wird. Massgebend sind allerdings immer die Umstände des Einzelfalles, die entsprechende Grenze kann nicht in einer fixen Verhältniszahl ausgedrückt werden (vgl. BGer 4A_155/2019 vom 18. Dezember 2019 E. 4.1).

4. Würdigung

2.25. Zum Bonus 2020 bzw. dem von ihr geltend gemachten Nachzahlungsanspruch führt die Klägerin aus, da ihr Fixlohn angesichts der Geschlechterdiskriminierung zu niedrig gewesen sei, müsse für das Jahr 2020 auch ein höherer Bonus (nach-) bezahlt werden. Im Nachtrag zum Arbeitsvertrag der Klägerin wurde der Bonus fix als Betrag von CHF 74'000.– bei voller Zielerreichung und nicht als Prozentsatz zum Grundlohn vereinbart (act. 5/8), dies im Gegensatz zum vorher geltenden Arbeitsvertrag der Klägerin, in welchem der Bonus bei voller Zielerreichung einen Prozentsatz von 30% bzw. 40% des Fixlohnes betragen hatte. Selbst wenn jedoch der Bonus tatsächlich als Prozentsatz des Fixlohnes definiert wäre, wie die Klägerin dies behauptet, hätte die Klägerin nicht per se einen Nachzahlungsanspruch. Betreffend des Fixlohnes ist eine Lohndiskriminierung erstellt worden und der Klägerin wurde ein entsprechender Nachzahlungsanspruch zugestanden (vgl. die Ausführungen unter Ziff. IV). Nur weil in Bezug auf den Fixlohn eine Diskriminierung vorliegt, muss dies jedoch nicht auch für den Bonus gelten. Inwiefern die Klägerin auch hinsichtlich des Bonus diskriminiert worden ist, legt sie im Bezug zu den Regionaldirektoren – im Vergleich mit welchen die Diskriminierung als erstellt erachtet wurde – nicht konkret dar, sondern stützt sich vordergründig auf den zu tiefen Fixlohn. Eine Diskriminierung beim Bonus ist sodann auch nicht ersichtlich. Sowohl nach den von der Klägerin als auch nach den von der Beklagten vorgetragenen Beträgen (act. 5/12, act. 8 Rz. 42) war die Klägerin im Bereich des Zielbonus gerade nicht signifikant schlechter gestellt als ihre männlichen Kollegen, betrug ihr Zielbonus doch einen grösseren Prozentsatz ihres (wenn auch zu tiefen) Fixlohnes. Für den diskriminierungsfreien Lohn von Fr. 170'400.–, welcher vorstehend gestützt auf den Lohnvergleich und auch das Angebot der Beklagten (act. 5/11) angenommen wurde, erhielt etwa der Kollege H. _____ einen tieferen Zielbonus von 40% des Fixsälärs und somit maximal Fr. 68'160.– (act. 11/16), wie die Beklagte in Bezug auf die Lohndiskrimi-

nierung richtig ausführte. Für die Klägerin war der Zielbonus bei einem tieferen Einkommen demgegenüber auf den Betrag von maximal Fr. 74'000.– definiert (act. 5/8). Im Bereich des Bonus hat die Klägerin mithin keine Diskriminierung glaubhaft gemacht und es besteht infolgedessen auch kein Nachzahlungsanspruch.

Die Forderung für die prozentuale Erhöhung des Bonus 2020 in Höhe von Fr. 13'320.– ist entsprechend abzuweisen.

2.26. Nebst höherer Bonuszahlungen gestützt auf den von ihr eingeklagten höheren Fixlohn verlangt die Klägerin auch generell eine Bonuszahlung für das Austrittsjahr 2021, in welchem sie unbestrittenermassen keinen Bonus erhielt. Zunächst ist zu eruieren, ob es sich beim Bonus um einen Lohnbestandteil oder eine Gratifikation handelt. In zweiterem Fall bestünde ein Anspruch auf einen pro rata Bonus bei unterjährigem Austritt nur, wenn dies vereinbart wäre (Art. 322d Abs. 2 OR), was vorliegend gemäss übereinstimmender Äusserungen der Parteien nicht der Fall ist (vgl. auch act. 5/3, 5/8).

2.27. Im Arbeitsvertrag der Klägerin für ihre erste Stelle bei der Beklagten als Branch Manager wurde ein "variabler Anteil" für 2018 von 30% des fixen Lohnes "basiert auf unser Beteiligungssystem" vereinbart, wobei dieser "in Abstimmung mit Erreichung der Unternehmens- und individuellen Ziele" erfolge. Für 2019 sollte der variable Anteil 40% betragen (act. 5/3 Ziff. 2). Aus dem Nachtrag zum Arbeitsvertrag der Klägerin vom 1. November 2019 – also im Hinblick auf ihre Beförderung als Head of I._____, geht hervor, dass ein "variabler Lohn" von CHF 74'000.– basierend auf dem Berechnungssystem der Beklagten, welches sowohl die Unternehmensziele als auch die individuellen Zielvorgaben berücksichtige, ausbezahlt werde (act. 5/8). Im Arbeitsvertrag und im Nachtrag dazu wird mithin nicht Bezug genommen auf einen Bonus, sondern es wird von variablem Lohn bzw. variablem Anteil gesprochen. In der Berechnung des variablen Gehalts gemäss der Bonusberechnung 2020 wird sodann jedoch von "Bonus" gesprochen (act. 5/9). Die Terminologie ist mithin nicht einheitlich, sondern es werden verschiedene Begriffe – "variabler Anteil", "variabler Lohn" und "Bonus" – verwendet.

2.28. Dass der Bonus bzw. das variable Salär von Zielen abhängig war, die von der Arbeitgeberin festgesetzt werden, bedeutet nicht per se, dass eine Gratifikation vorliegen würde. Handelt es sich bei den massgebenden Zielen um sogenannte "hard facts", die anhand mathematischer Kriterien wie beispielsweise dem Geschäftsergebnis bestimmt werden können und nicht von der subjektivi-

ven Einschätzung durch die Arbeitgeberin abhängen, liegt gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung Lohn vor. Handelt es sich jedoch um Ziele, betreffend deren Zusammensetzung und Gewichtung Arbeitgeberin ein Ermessensspielraum zukommt, liegt eine unechte Gratifikation vor, auf deren Ausrichtung die Arbeitnehmerin dem Grundsatz, nicht aber der Höhe nach einen Anspruch hat (vgl. BGE 148 III 186 E. 3.3.2).

Die Klägerin ist der Ansicht, bei den massgebenden Zielen habe es sich um solche vom Ermessen der Beklagten unabhängige "hard facts" gehandelt. Sie verweist auf die Bonusberechnung für das Jahr 2020 (act. 5/9). Diese weist für den Bonus 2020 vier massgebliche "KPI" (Key Performance Indicators, dt. Schlüsselkennzahlen) aus, von denen der Bonus abhängig war. Die Klägerin führt zu diesen vier KPIs aus, es handle sich um die Kriterien BLC Region (Business Line Contribution), GP % Total Staffing Region (Bruttomarge der Temporärvermittlungen), Perm GP Region (Bruttomarge der Festvermittlungen), Total GP Switzerland (total Bruttomarge der ganzen Schweiz). Die Beklagte bestreitet diese Ausführungen der Klägerin nicht und ebenso wenig, dass es sich dabei – was sich auch schon den Begrifflichkeiten selbst entnehmen lässt – bei den für 2020 massgebenden Zielvorgaben um von objektiven Geschäftszahlen abhängende Kriterien handelt. Allerdings ist unbestritten, dass die für den Bonus massgeblichen Zielvorgaben am Anfang jedes Jahres von der Beklagten festgelegt wurden. Die arbeitsvertraglichen Grundlagen sehen diesbezüglich nur vor, dass der variable Anteil "in Abstimmung mit Erreichung der Unternehmens- und der individuellen Ziele" bzw. "Unternehmensziele und individueller Zielvorgaben" erfolgt (act. 5/3, act. 5/9). Der Beklagten steht aufgrund dieser Formulierung bei der Festlegung der für den Bonus massgebenden Ziele mithin ein breites Ermessen zu. Für das Jahr 2021 legte die Beklagte sodann Zielvorgaben fest, die sich nicht nur auf objektive Kriterien bezogen, sondern auch individuelle Ziele enthielt ("financial performance" und "individual performance", act. 11/25).

Der Bonus ist nach dem Gesagten als unechte Gratifikation zu qualifizieren. Ein pro rata Anspruch bei unterjährigem Austritt besteht deshalb mangels einer entsprechenden Vereinbarung nicht, so dass die Klägerin keinen Anspruch auf einen Bonus für 2021 hat und die entsprechende Forderung abzuweisen ist.

2.29. Selbst wenn jedoch der Bonus als Lohn zu qualifizieren wäre und die Klägerin mithin grundsätzlich einen pro rata Anspruch hätte, wäre die Forderung aus den folgenden Gründen abzuweisen: Gemäss den vertraglichen Vereinbarungen ist ein Bonus nur bei Erreichen der durch die Beklagten festgelegten Unternehmensziele und individueller Zielvorgaben geschuldet (act. 5/8,

act. 5/3). Dies wurde denn in der Praxis auch so gelebt, indem die Beklagte in der Scorecard Ziele festlegte und ein Bonus nach Grad der Zielerreichung bezahlt wurde. So erhielt die Klägerin für 2020 gemäss eigenen Aussagen (nur) einen Bonus von Fr. 29'600.–, da sie nur eines von vier Zielen erreichen konnte (vgl. act. 5/9).

Auch für 2021 existierte eine Scorecard, in welcher die Beklagte Ziele festgelegt hat. Unbestritten ist, dass diese Scorecard nicht am Anfang des Jahres, sondern erst im Mai und somit verspätet an die Klägerin überreicht wurde. Ungeachtet dieser Verspätung hat die Beklagte aber, so wie es ihr nach den vertraglichen Vereinbarungen zusteht, Ziele festgelegt. Die Klägerin führt aus, sie habe diese Scorecard nicht akzeptiert, da sie zu spät gekommen sei und neu gewichtete sowie neue Ziele enthalten habe, die in der Scorecard 2020 nicht enthalten gewesen seien. Die Klägerin führt jedoch nicht aus, inwiefern sie einen Anspruch darauf gehabt hätte, dass die Ziele jedes Jahr gleich bleiben. Sie macht auch nicht geltend, dass die im Jahr 2020 festgelegten (objektiven) Ziele Teil der vertraglichen Vereinbarungen gewesen wären. Aus den vertraglichen Grundlagen ergibt sich vielmehr, wie vorstehend bereits ausgeführt, ein relativ breites Ermessen der Beklagten bei Zielfestlegung, wird doch lediglich festgehalten, der Bonus basiere auf dem Berechnungssystem der Beklagten, welches sowohl die Unternehmensziele als auch individuelle Ziele berücksichtige (act. 5/8, act. 5/9). Unter diesem Umständen ist nicht ersichtlich, weshalb die Scorecard 2021 – auch wenn sie verspätet an die Klägerin gelangte – gegen die Vereinbarungen zwischen den Parteien verstossen und deshalb nicht anwendbar sein sollte. Inwiefern die Ziele, wie die Klägerin ausführt, aufgrund ihrer Kündigung absichtlich (zu) hoch angesetzt wurden, um einen Bonusanspruch zu verhindern, führt die Klägerin im Weiteren nicht substantiiert aus, weshalb sie mit dieser Behauptung nicht zu hören ist. Für einen allfälligen Bonusanspruch 2021 ist deshalb auf die Scorecard 2021 abzustellen. Die Klägerin führt nicht substantiiert aus, dass oder wie weit sie die Ziele gemäss Scorecard 2021 erreicht habe, sie verweist lediglich darauf, sie sei auf gutem Weg gewesen, die Ziele 2020 zu erreichen, die nach dem Gesagten nicht massgeblich für den Bonusanspruch 2021 sind. Auch führt die Klägerin nicht substantiiert aus, dass sie die Ziele 2021 hätte erreichen können, wenn sie die Scorecard am Anfang des Jahres 2021 und somit nicht verspätet erhalten hätte. Aufgrund der fehlenden Darlegung der Zielerreichung durch die Klägerin hätte sie mithin selbst dann keinen Anspruch auf den Bonus 2021, wenn von einem variablen Lohnbestandteil und damit vom grundsätzlichen Vorliegen eines pro rata Anspruchs ausgegangen würde.

Die Forderung der Klägerin für den Bonus 2021 in Höhe von Fr. 21'460.– ist nach dem Gesagten abzuweisen.

VI. Werterstattung 1. Klasse GA

1. Vorbringen der Klägerin

1.1. Die Klägerin fordert den Gegenwert eines SBB GA für die 1. Klasse, d.h. Fr. 6'300.– pro rata und damit Fr. 3'150.–. Ausser ihr hätten alle anderen Regionaldirektoren im Jahr 2021 ihr GA erhalten. Das GA sei ein arbeitsvertraglich zugesicherter Lohnbestandteil, auf den sie einen Anspruch habe, zumal sie das GA auch privat haben nutzen dürfen. Der Arbeitgeber dürfe diesen Lohnbestandteil nicht einfach wegnehmen, wenn die Reisetätigkeit eingeschränkt sei. Ihr Vorgesetzter habe gewollt, dass sie 2021 aufgrund der Pandemie auf das GA verzichte, was sie jedoch abgelehnt habe. Da das GA 2021 nicht mehr in natura bezogen werden könne, werde der Gegenwert pro rata für ein halbes Jahr als Nettobetrag eingefordert (act. 1 Rz. 108 ff., act. 12 Rz. 34).

1.2. Es treffe nicht zu, dass die Beklagte 2021 keine GAs vergeben habe, vielmehr hätten diverse Mitarbeiter GAs erhalten. Sie sei viel mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gereist, auch privat. Sie sei regelmässig mit dem Zug nach AM.____, E.____, AN.____ und auch in die Ferien gereist. Da sie ein GA gehabt habe, habe sie kein Billett kaufen müssen. Der genaue Betrag lasse sich nicht mehr ermitteln, sondern sei vom Gericht zu schätzen (Art. 42 Abs. 2 OR). Es sei davon auszugehen, dass sie ca. Fr. 2'000.- bis 3'000.– pro Jahr für private Reisen ausgegeben hätte, wenn sie kein GA gehabt hätte. Das passiere bei den hohen Preisen der 1. Klasse Tickets schnell einmal (act. 12 Rz. 110 ff.).

2. Vorbringen der Beklagten

2.1. Die Beklagte erklärt, sie habe entschieden, dass die Mitarbeitenden im Jahr 2021 ausnahmsweise kein Generalabonnement erhalten sollten. Anlass dafür sei die aufgrund der Pandemie stark eingeschränkte Reisetätigkeit gewesen. Die Kosten von gleichwohl notwendigen geschäftlichen Reisen seien der Klägerin ersetzt worden. Die Klägerin hätte denn auch ein Generalabonnement erhalten, wenn sie ausnahmsweise eine geschäftliche Notwendigkeit auch im Pandemiejahr hätte darlegen können. Die tatsächlich angefallenen Reisespesen von Fr. 396.80 würden indessen belegen, dass eine geschäftliche Notwendigkeit nicht bestanden habe und der Entscheid, ausnahmsweise kein Generalabonnement zu zahlen, sachgerecht gewesen sei. Selbst wenn die Klägerin einen Anspruch auf das Generalabonnement gehabt hätte, müsste ihr nicht der Gegenwert in Bar ausbezahlt werden. Der Arbeitsvertrag sehe vor, dass die Kosten für das Abonnement von der Beklagten übernommen würden. Die Klägerin lege indessen keine Kaufquittung für das

Generalabonnement vor, weshalb eine Bedingung für den Kostenersatz fehle und sie die Kosten nicht habe erstatten können. Vermutlich habe die Klägerin sich nie ein Generalabonnement besorgt und wolle nun Kosten erstattet erhalten, die ihr nicht angefallen seien. Zudem wäre nur jener Teil des Generalabonnement als (versteckter) Lohnbestandteil zu qualifizieren und zuzusprechen, der unter normalen Umständen der Ersparnis der Klägerin für private Fahrten auf Geschäftskosten entsprechen würde. Da die Klägerin diesen Anteil nicht behauptet und belegt, könne ihr unter diesem Titel nichts zugesprochen werden (act. 8 Rz. 65 ff.).

3. Rechtliche Grundlagen

2.30. Gemäss Art. 327a Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit entstehenden Auslagen zu ersetzen, wozu insbesondere auch die Auslagen für geschäftlich bedingte Reisen zählen. Abreden, dass der Arbeitnehmer diese Auslagen selbst zu tragen hat, sind nichtig (Art. 327a Abs. 3 OR).

2.31. Als Gegenleistung zu seiner Arbeit erhält der Arbeitnehmer gemäss Art. 322 Abs. 1 OR Lohn, welcher sowohl in Geld- als auch Naturalleistungen bestehen kann. Die private Nutzung eines Geschäftsfahrzeugs stellt einen versteckten Lohnbestandteil dar (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 322, S. 273; PORTMANN/RUDOLPH, in: HONSELL/VOGT/WIEGAND [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Aufl., Basel 2015, N24 zu Art. 322; Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 21. Dezember 2006, AN040255). Lohn ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung bedingungsfeindlich (BORTOLANI/SCHERER, SHK, Art. 322d N 8).

4. Würdigung

2.32. Die Parteien sind sich in Bezug auf die Vereinbarung im Arbeitsvertrag der Klägerin einig, dass die Beklagte sich verpflichtet hatte, die Kosten für ein 1. Klasse GA zu übernehmen (vgl. auch act. 5/8). Die Klägerin behauptet, die Übernahme der Kosten für das GA stelle einen Lohnbestandteil dar, da sie diese auch privat nutzen dürfen. Die Beklagte bestreitet nicht, dass die Klägerin das GA auch privat nutzen durfte. Analog zur privaten Nutzung eines Geschäftsfahrzeuges ist die Privatnutzung des GA damit als Lohnbestandteil einzustufen, welchen die Beklagte nicht einseitig bzw. eigenmächtig streichen konnte. Anders als die Beklagte der Ansicht ist, hängt der Anspruch auf die Privatnutzung des GA entsprechend auch nicht davon ab, ob eine geschäftliche Reisetätigkeit im Jahr 2021 notwendig war oder nicht. Dass die Klägerin auf das GA verzichtet hätte, macht die Beklagte nicht geltend.

2.33. Der Klägerin obliegt es, ihre Forderung betreffend die Privatnutzung des von der Beklagten zu bezahlenden Generalabonnements substantiiert zu behaupten. Die Klägerin verlangt unter dem Titel GA einen Betrag von Fr. 3'150.– netto, was pro rata für 6 Monate dem Betrag für ein 1. Klasse-GA von Fr. 6'300.– entspricht (act. 14/19). Der Beklagten ist allerdings dahingehend zuzustimmen, dass die Klägerin nicht Anspruch auf das gesamte – auch als Spesenersatz im Sinne von Art. 327a OR dienende – Generalabonnement hat, sondern dass nur gerade jener "Anteil" des GA, der von der Klägerin privat verwendet wurde bzw. welcher wertmässig der Privatnutzung des GA entspricht, als Lohnbestandteil qualifiziert, auf welchen ein (bedingungsloser) Anspruch besteht. Die Klägerin führt dazu aus, sie sei auch privat oft mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gereist, könne dies aber nicht beweisen, da sie ein GA gehabt und kein Ticket gelöst habe. Sie verlangt die Schadensschätzung nach Art. 42 Abs. 2 OR und geht davon aus, dass sie Fr. 2'000.– bis 3'000.– für private Reisen ausgegeben hätte, wenn sie kein GA gehabt hätte.

2.34. Die Vorbringen der Klägerin betreffend die Höhe ihres Anspruchs erweisen sich als zu wenig substantiiert. Wie sie die genannten Fr. 2'000.– bis 3'000.– errechnet bzw. abschätzt, führt die Klägerin nicht ansatzweise aus. Ebenso wenig legt sie dar, inwiefern es ihr aus objektiven Gründen unmöglich ist bzw. weshalb der Nachweis des Werts der Privatnutzung des GA der Natur der Sache nach unmöglich oder unzumutbar ist, was eine Voraussetzung für die (analoge) Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR darstellen würde. Die Forderung der Klägerin auf Wertersatz für die Privatnutzung des GA in Höhe von Fr. 3'150.– ist deshalb abzuweisen.

VII. Arbeitszeugnis

1. Vorbringen der Klägerin

2.35. Die Klägerin führt aus, ihr sei ein Arbeitszeugnis ausgestellt worden, welches verbessert werden müsse. Sie habe ihre Änderungswünsche gelb markiert und der Beklagten zugestellt, doch es sei keine Antwort gekommen. Das Arbeitszeugnis sei entsprechend der von ihr eingereichten Beilage (act. 2/18) anzupassen und ihr auszustellen (act. 1 Rz. 111). Sie verlange lediglich ein sprachlich korrektes Arbeitszeugnis, das inhaltlich mit dem Zwischenzeugnis identisch sei (act. 12 Rz. 35).

2.36. Sie verlange beim Arbeitszeugnis mehrheitlich die Änderung von formellen und grammatischen Fehlern. Inhaltlich verlange sie nur, dass das Schlusszeugnis denselben Inhalt habe wie das Zwischenzeugnis, das kurz vorher (05.05.2021) ausgestellt worden sei, da es keinen Grund gebe, davon nach so kurzer Zeit abzuweichen. Der Schlusssatz, dass sie die Beklagte auf eigenen

Wunsch verlasse, sei zwingend, weil man aufgrund des Datums der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (6. Juli 2021) ansonsten meinen könnte, dass ihr fristlos gekündigt worden sei (act. 12 Rz. 113).

2. Vorbringen der Beklagten

2.37. Die Beklagte stellt sich auf den Standpunkt, sie habe der Klägerin am 9. September 2021 ein gesetzeskonformes, sehr gutes Arbeitszeugnis ausgestellt (act. 8 Rz. 69). Die Klägerin habe keinen Anspruch darauf, dass im Schlusszeugnis die Formulierungen des Zwischenzeugnisses übernommen würden (act. 19 Rz. 128).

3. Rechtliche Grundlagen

2.38. Gemäss Art. 330a Abs. 1 OR hat die Arbeitnehmerin auf Verlangen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Das Arbeitszeugnis hat vollständig, wohlwollend und charakteristisch zu sein. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung der Arbeitnehmerin von Bedeutung sind (WYSS, Arbeitszeugnis, in: PORTMANN/VON KAENEL (Hrsg.), Fachhandbuch Arbeitsrecht, Expertenwissen für die Praxis, Zürich/Basel/Genf 2018, S. 329 ff.; BSK-OR I-PORTMANN, Art. 330a N 4).

2.39. Die Redaktion des Arbeitszeugnisses ist Sache der Arbeitgeberin (AGer-Z 2002 Nr. 3). Bei einer ungünstigen bzw. unterdurchschnittlichen Beurteilung trägt die Arbeitgeberin die Behauptungs- und Beweislast für die Tatsachen, die eine solche (negative) Beurteilung rechtfertigen. Strebt hingegen die Arbeitnehmerin eine bessere Beurteilung an, so trägt sie in Anwendung von Art. 8 ZGB die Beweislast für die Umstände, die zur Abänderung des Zeugnisvorschlags der Arbeitgeberin führen sollen (STAEHELIN, Art. 319-330a OR, Der Arbeitsvertrag, Bd. V/2c, Zürcher Kommentar, 4. Auflage, Zürich 2006, Art. 330a OR N 2; PORTMANN, Individualarbeitsrecht, Zürich 2000, Rz. 764). Hierbei gilt es zu beachten, dass Aussagen über Leistung und Verhalten Werturteile darstellen (JANSSEN, Zeugnispflicht des Arbeitgebers, E. _____ 1996, S. 71) und die Arbeitgeberin innerhalb des Rahmens der Klarheit und des noch Verkehrsüblichen über ein breites Ermessen hinsichtlich der Zeugnisformulierung verfügt. Die Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3b). Insbesondere auf Dankesworte und Zukunftswünsche hat die Arbeitnehmerin keinen klagbaren Anspruch (BGer 4C.36/2004 vom 8. April 2004 E. 5). Das Gericht kann nur bei nachgewiesener, objektiver

Unrichtigkeit des Arbeitszeugnisses bzw. bei allenfalls erfolgter Ermessensüberschreitung die Arbeitgeberin verpflichten, dieses abzuändern (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar OR, Art. 330a OR N 7 und 13; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3b; WYSS, a.a.O., Rz. 9.46).

2.40. 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 N 5a; AGer-Z 2005 Nr. 11). Der Arbeitnehmer hat hingegen keinen Anspruch darauf, dass im Schlusszeugnis die Formulierungen des Zwischenzeugnisses exakt übernommen werden (BGer 4C.129/2003 vom 5. September 2003 E. 6.1). Für das Eintreten solch erheblicher Änderungen ist die Arbeitgeberin behauptungs- und beweispflichtig (AGer-Z 2010 Nr. 10; AGer-Z 2005 Nr. 11). Die Arbeitnehmerin trägt dagegen die Behauptungs- und Beweislast für die seinen Formulierungsanträgen zugrunde liegenden Tatsachen (JANSSEN, a.a.O., S. 161).

2.41. Über die Umstände des Austritts, insbesondere über die Kündigungshintergründe oder wer die Kündigung aussprach, darf das Zeugnis gegen den Willen der Arbeitnehmerin nichts enthalten, ausser wenn ohne einen solchen Hinweis ein unwahres Zeugnis entstünde, also beispielsweise ein schwerwiegender Mangel der Arbeitnehmerin unterschlagen würde und so ein täuschender Gesamteindruck entstünde (JANSSEN, a.a.O., S. 119 f.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3g). Trägt der Beendigungsgrund dagegen nicht zur Würdigung des Gesamtbildes der Arbeitnehmerin bei, kann diese verlangen, dass diesbezügliche Angaben gestrichen werden (JANSSEN, a.a.O., S. 188 f.). Auf der anderen Seite kann die Arbeitnehmerin aber verlangen, dass sich das Zeugnis über den Grund ihres Austritts, nämlich einerseits das Kündigungsmotiv und andererseits die juristische Art der Auflösung äussert (AGer-Z 2008 Nr. 15; AGer-Z 2004 Nr. 14; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N. 3g).

4. Würdigung

4.1. Der Klägerin wurde mit Datum vom 5. Mai 2021 ein Zwischenzeugnis (act. 5/10) und mit Datum vom 9. September 2021 sodann ein Schlusszeugnis ausgestellt (act. 14/21). Die Klägerin verlangt im Rahmen ihres Änderungsbegehrens die Korrektur grammatikalischer Fehler, die inhaltliche und sprachliche Anpassung des Zwischenzeugnis vom 5. Mai 2021 und die Aufnahme des Schlusssatzes, dass sie die Beklagte auf eigenen Wunsch verlassen habe (vgl. act. 5/18).

4.2. Nachdem das Zwischenzeugnis zeitlich kurz vor dem Schlusszeugnis und insbesondere kurz vor dem Austritt der Klägerin am 6. Juli 2021 ausgestellt wurde, ist der Inhalt des Zwischenzeugnisses für die Beklagte als Arbeitgeberin grundsätzlich verbindlich, es sei denn, sie könne darlegen, inwiefern sich inhaltliche Abweichungen bzw. insbesondere Verschlechterungen gegenüber dem Zwischenzeugnis rechtfertigen.

4.3. Die Klägerin jedoch, welche das Abänderungsbegehren stellt, trifft die Behauptungs- und Substantiierungslast für ihre Begehren. Hierbei reicht es nicht, pauschal auf eine Beilage zu verweisen. Vielmehr ist die Klägerin gehalten, dem Gericht konkret darzulegen, welche Abweichungen das Schluss- vom Zwischenzeugnis aufweist und inwiefern diese anzugleichen sind. Es nicht Aufgabe des Gerichts, die in den Beilagen vorhandenen Zeugnisse zu vergleichen und herauszufiltern, welche inhaltlichen Änderungen gestützt auf das Zwischenzeugnis vorzunehmen sind. Dieser Substantiierungspflicht ist die Klägerin vorliegend nicht nachgekommen, weshalb ihrem Begehren nicht gefolgt werden kann. Anzumerken bleibt an dieser Stelle darüber hinaus, dass kein Anspruch der Klägerin besteht, dass im Zwischenzeugnis sprachlich gesehen genau dieselben Ausdrücke verwendet werden wie im Zwischenzeugnis. Das entsprechende, pauschal gestellte Angleichungsbegehren der Klägerin im Sinne der Anpassung des Schluss- an das Zwischenzeugnis ist nach dem Gesagten abzuweisen.

4.4. Die Klägerin hat einen Anspruch darauf, dass der Beendigungsgrund im Arbeitszeugnis genannt wird. Im Schlusssatz des Zeugnisses ist somit gemäss dem Antrag der Klägerin zu Beginn folgender Satz einzufügen: "Frau A. _____ verlässt uns auf eigenen Wunsch."

4.5. Weiter verlangt die Klägerin die Verbesserung diverser grammatikalischer Fehler. Die konkreten Anträge der Klägerin ergeben sich erst aus dem Vergleich des Arbeitszeugnisses vom 9. September 2021 (act. 14/21) mit dem von der Klägerin eingereichten, angebehrten Zeugnistext (act. 5/18). Die Klägerin verlangt folgende Änderungen:

- Die Klägerin verlangt die Streichung des Wortes "die" im Bullet Point "Ausbau der Key Accounts durch die Akquisition, Entwicklung und Betreuung von Grosskunden". Die Klägerin führt nicht aus, inwiefern der Satz so, wie er im Zeugnis geschrieben wurde, falsch ist. Auch ist dies nicht ohne Weiteres ersichtlich. Der entsprechende Antrag ist abzuweisen.

- Die Klägerin verlangt, dass im Bullet Point "Projektleitungen diverser Digitalisierungsprojekte; Einführung Zeiterfassungssystem für die gesamte B._____ Schweiz, Papierloses Arbeiten, Landing Pages für Kunden und Kandidaten" das Wort "papierlos" klein geschrieben wird. Da es sich um ein Adjektiv handelt, ist die Grossschreibung grammatikalisch falsch, was den Grundsatz des Anspruchs auf ein verkehrübliches (mithin auch grammatikalisch fehlerfreies) Arbeitszeugnis verletzt, weshalb der entsprechende Antrag gutzuheissen ist. Anders sieht es mit dem Begehren der Klägerin aus, vor "Landing Pages" "Erstellung von" einzufügen. Die Klägerin erläutert nicht, inwiefern dieser Satz falsch bzw. nicht verkehrüblich sein soll und dies ergibt sich nicht ohne Weiteres aus dem Zeugnistext, weshalb der entsprechende Antrag abzuweisen ist.
- Die Klägerin verlangt, dass im Bullet Point "Mitglied der internationalen TaskForce «Spezialisierung» seit Q3 2020" anstatt dem Wort "seit" das Wort "ab" verwendet wird. Da das Arbeitsverhältnis beendet ist, das Wort "seit" indessen einen nicht abgeschlossenen Zeitraum einleitet und damit sprachlich nicht korrekt gesetzt ist, ist dem Antrag stattzugeben und das Wort "seit" durch das Wort "ab" zu ersetzen. Der entsprechende Antrag ist gutzuheissen.
- Die Klägerin verlangt, dass im Abschnitt über ihre Leistungsbeurteilung (erster Absatz S. 2 des Zeugnisses) im Satz "Frau A._____ verfügte über einen reichhaltigen Erfahrungsschatz im Bereich I._____. Sie besass ausserordentliche analytische Fähigkeiten und hatte einen ausgeprägten strategischen Mindset." die Verben "verfügen" und "besitzen" im Präsens geschrieben werden. Dies entspricht dem Verkehrüblichen, ist doch davon auszugehen, dass die Klägerin diese ihr attestierten Fähigkeiten noch immer aufweist. Der entsprechende Antrag ist gutzuheissen.
- Die Klägerin verlangt weiter, dass im Satz "Die ihr übertragenen Aufgaben führt sie jederzeit selbstständig, tadellos, effizient, äusserst kompetent und in einer hohen Qualität aus." das Verb "führen" im Präteritum geschrieben wird. Da es um die Leistungsbeurteilung der vergangenen Tätigkeit der Klägerin bei der Beklagten geht, ist die Verwendung des Präteritum grammatikalisch korrekt, weshalb der entsprechende Antrag gutzuheissen ist.
- Die Klägerin verlangt, dass im Satz "Dank ihrem Verhandlungsgeschick baute Frau A._____ ihren Geschäftsbereich kontinuierlich und aus und gewann renommierte Grosskunden." das Wort "und" nach "kontinuierlich" gestrichen wird. Das Wort ist im betreffenden Satz und am betreffenden Platz offensichtlich unrichtig, weshalb dieser Antrag gutzuheissen ist.

- Die Klägerin verlangt, dass im Satz "Frau A._____ betrachtete Problemstellungen aus verschiedenen Blickwinkeln und zeigte jederzeit proaktiv Handlungsalternativen auf, sie brachte neue und konkret umsetzbare Ideen ein und setzte diese erfolgreich um." zwischen "auf" und "sie brachte" ein Punkt anstelle eines Kommas zu setzen sei. So, wie der Satz im Schlusszeugnis steht, ist er jedoch grammatikalisch nicht falsch, weshalb die Klägerin aufgrund der Formulierungshoheit der Beklagten als Arbeitgeberin keinen Anspruch auf die entsprechende Abänderung des Zeugnisses hat und dieser Antrag abzuweisen ist.

VIII. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Gemäss Art. 114 lit. a ZPO werden bei Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 keine Gerichtskosten gesprochen. Nachdem auch der Streitwert der Ansprüche, welche die Klägerin zusätzlich zu jenen nach GIG geltend macht, unter Fr. 30'000.– liegt, fallen auch diesbezüglich keine Gerichtskosten an.
2. Die Entschädigungsfolgen sind ausgangsgemäss zu regeln (Art. 106 ZPO). Der Streitwert der Klage beträgt unter Berücksichtigung der Klageerweiterung im Rahmen der Replik auf Fr. 198'930.– Der Grundbetrag der Parteientschädigung beträgt inkl. Mehrwertsteuern Fr. 17'084.– (§ 4 Anw-GebV). Vorliegend fand zwar ein zweiter Schriftenwechsel, jedoch keine Hauptverhandlung statt. Es rechtfertigt sich deshalb, die Parteientschädigung beim Betrag von Fr. 17'084.– zu belassen. Die Parteien obsiegen bzw. unterliegen vorliegend jeweils rund zur Hälfte. Es sind deshalb keine Parteientschädigungen zuzusprechen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 54'860.70 netto zuzüglich Zins zu 5% ab 16. September 2020 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 31'932.50 brutto = netto zuzüglich Zins zu 5% ab 15. Oktober 2020 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin ein wie folgt geändertes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen:

- Zu Beginn des letzten Absatzes ist der Satz "Frau A. _____ verlässt uns auf eigenen Wunsch." einzufügen.
 - Im Bullet Point "Projektleitungen diverser Digitalisierungsprojekte; Einführung Zeiterfassungssysteme für die gesamte B. _____ Schweiz, Papierloses Arbeiten, Landing Pages für Kunden und Kandidaten" ist das Wort "papierlos" klein zu schreiben.
 - Im Bullet Point "Mitglied der internationalen TasForce "Spezialisierung" seit Q3 2020" ist anstatt des Wortes "seit" das Wort "ab" zu verwenden.
 - Im Abschnitt über die Leistungsbeurteilung sind im Satz "Frau A. _____ verfügte über einen reichhaltigen Erfahrungsschatz im Bereich I. _____. Sie besass ausserordentliche analytische Fähigkeiten und hatte einen ausgeprägten strategischen Mindset." die Verben "verfügen" und "besitzen" im Präsens zu schreiben.
 - Im Satz "Die ihr übertragenen Aufgaben führt sie jederzeit selbstständig, tadellos, effizient, äusserst kompetent und in einer hohen Qualität aus." ist das Verb "führen" im Präteritum zu schreiben.
 - Im Satz "Dank ihrem Verhandlungsgeschick baute Frau A. _____ ihren Geschäftsbereich kontinuierlich und aus und gewann renommierte Grosskunden." ist das erste "und" nach dem Wort "kontinuierlich" zu streichen.
4. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
 5. Es werden keine Kosten erhoben.
 6. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
 7. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
 8. 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, 9. Mai 2023

ARBEITSGERICHT ZÜRICH

3. Abteilung

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. S. Nabholz

MLaw N. Truttmann