

BGer 4A_597/2023 vom 15. Mai 2024

Bundesgericht, 2024-05-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_597_2023

FR: TF 4A_597/2023 du 15 mai 2024

IT: TF 4A_597/2023 del 15 maggio 2024

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde betrifft eine Zivilrechtsstreitigkeit (Art. 72 Abs. 1 BGG) und richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) eines oberen kantonalen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat (Art. 75 BGG). Der Streitwert erreicht den nach Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG in arbeitsrechtlichen Fällen geltenden Mindestbetrag von Fr. 15'000.--. Die Beschwerdeführerin ist mit ihren Anträgen unterlegen (Art. 76 BGG), und die Beschwerdefrist (Art. 100 Abs. 1 BGG) ist eingehalten. Auf die Beschwerde ist - unter Vorbehalt einer hinreichenden Begründung - einzutreten (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG).

E. 2.1

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Mit Blick auf die allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist jedenfalls nicht gehalten, wie ein erstinstanzliches Gericht alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 140 III 86 E. 2 mit Hinweisen).

E. 2.2

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den Streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vorinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2, 264 E. 2.3). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG). Das Bundesgericht hebt einen Entscheid zudem nur auf, wenn er nicht bloss in der Begründung, sondern auch im Ergebnis willkürlich ist (BGE 141 III 564 E. 4.1; 140 III 16 E. 2.1, 167 E. 2.1; 139 III 334 E. 3.2.5).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern die genannten Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2). Genügt die Kritik

diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1).

E. 3

Die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz habe Bundesrecht, namentlich Art. 322 und Art. 322d OR sowie Art. 3 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1) verletzt, indem sie ihr die Restanz des Jahreslohns 2018 sowie des Cadmium-Bonus nicht zugesprochen und die diskriminierend aufgeschobene Lohnerhöhung nicht beanstandet habe.

E. 3.1.1

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist (Art. 322 Abs. 1 OR). Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres, eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist (Art. 322d Abs. 1 OR).

E. 3.1.2

Für das Zustandekommen und die Auslegung einer Vereinbarung ist zunächst massgebend, was die Parteien tatsächlich übereinstimmend gewollt haben. Die empirische oder subjektive hat gegenüber der normativen oder objektivierten Vertragsauslegung den Vorrang (BGE 138 III 659 E. 4.2.1; 137 III 145 E. 3.2.1; 130 III 554 E. 3.1).

Wenn der übereinstimmende wirkliche Wille der Parteien unbewiesen bleibt, sind die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten. Dabei ist vom Wortlaut der Erklärungen auszugehen, welche jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen sind (BGE 138 III 659 E. 4.2.1; 123 III 165 E. 3a). Ein objektivierter und damit rechtlicher Konsens bedeutet nicht zwingend, dass die sich äussernde Partei tatsächlich den inneren Willen hatte, sich zu binden; es reicht, wenn die andere Partei aufgrund des objektiv verstandenen Sinns der Erklärung oder des Verhaltens nach Treu und Glauben annehmen konnte, die sich äussernde Partei habe einen Rechtsbindungswillen (BGE 144 III 93 E. 5.2.3; 143 III 157 E. 1.2.2). Das Bundesgericht überprüft diese objektiviertere Auslegung von Willenserklärungen als Rechtsfrage, wobei es an Feststellungen des kantonalen Gerichts über die äusseren Umstände sowie das Wissen und Wollen der Beteiligten grundsätzlich (vgl. E. 2.2 hievore) gebunden ist (Art. 105 Abs. 1 BGG ; BGE 144 III 93 E. 5.2.3; Urteil 4A_77/2023 vom 27. September 2023 E. 3.1.1 mit Hinweisen).

E. 3.1.3

Gemäss Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV haben Frau und Mann Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Nach Art. 3 Abs. 1 GIG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden. Dieses Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 Abs. 2 GIG). Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn sich eine Ungleichbehandlung ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Kriterium stützt, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann, und wenn sie sich nicht sachlich rechtfertigen lässt (BGE 145 II 153 E. 4.3.5; 124 II 409 E. 7; 124 II 529 E.

3a ; 125 I 71 E. 2a). Von einer indirekten Diskriminierung ist hingegen auszugehen, wenn eine formal geschlechtsneutrale Regelung im Ergebnis wesentlich mehr bzw. überwiegend Angehörige des einen Geschlechts gegenüber denjenigen des anderen benachteiligt, ohne dass dies sachlich begründet wäre (BGE 144 II 65 E. 4.1; 141 II 411 E. 6.1.2; 125 II 71 E. 2a; 124 II 409 E. 7).

Wer von einer Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GIG betroffen ist, kann dem Gericht unter anderem beantragen, die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen (Art. 5 Abs. 1 lit. d GIG). Lohnvergleiche sind grundsätzlich nur zwischen Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber zulässig. Vergleiche der von zwei verschiedenen Arbeitgebern ausbezahlten Löhne können höchstens bei Verflechtungen zulässig sein, das heisst wenn der eine Arbeitgeber auf das Lohnsystem des anderen Arbeitgebers Einfluss nehmen kann. Nicht diskriminierend sind nach der Rechtsprechung in der Regel Lohnunterschiede, die auf objektiven Gründen beruhen. Dazu gehören etwa Gründe, die den Wert der Arbeit selbst beeinflussen können, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung oder Risiken (BGE 141 II 411 E. 6.1.2; 136 II 393 E. 11.3; 130 III 145 E. 5.2; 125 III 368 E. 5; 124 II 409 E. 9c, 436 E. 7a; je mit Hinweisen).

Gemäss Art. 6 GIG wird bezüglich der Entlohnung eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Gegebenenfalls trifft den Arbeitgeber der Beweis, dass die unterschiedliche Entlohnung sachlich gerechtfertigt ist. Bei dieser Vorschrift handelt es sich - gemäss Artikelüberschrift - um eine Beweislastleichterung, die als Spezialbestimmung der Beweisregel von Art. 8 ZGB vorgeht (BGE 144 II 65 E. 4.2.1). Wurde eine Lohndiskriminierung im Sinne des Art. 6 GIG glaubhaft gemacht, ist der Arbeitgeber zum Nachweis verpflichtet, dass die geringere Entlohnung in Wirklichkeit nicht geschlechtsdiskriminierend, sondern durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist; misslingt ihm dies, gilt die geschlechtsspezifische Benachteiligung als erstellt (BGE 142 II 49 E. 6.3; 136 II 393 E. 11.3; zum Ganzen: Urteil 4A_33/2021 vom 19. Juli 2021 E. 3.1 mit Hinweisen).

E. 3.2.1

Mit Bezug auf die von der Beschwerdeführerin geforderte Restanz des Jahresbonus 2018 erwog die Vorinstanz, es bestehe Einigkeit darin, dass die Parteien eine unechte Gratifikation vereinbart hätten, mithin dass darauf ein Anspruch besteht, wobei jedoch dem Arbeitgeber bei der Bestimmung der Höhe ein gewisses Ermessen verbleibt. Zutreffend und unbestritten sei sodann die Feststellung der Erstinstanz, wonach die Kürzung des Bonus während der ersten acht Wochen nach der Niederkunft aufgrund des gesetzlichen Arbeitsverbots während dieser Zeit diskriminierend und daher unzulässig sei. Gleiches gelte für die Kürzung des Bonus aufgrund der von der Beschwerdeführerin bezogenen Ferien. Diesbezüglich sei der erstinstanzliche Entscheid in Rechtskraft erwachsen, da die Beschwerdeführerin keine Anschlussberufung erhoben habe. Zu prüfen sei einzig, ob auch die 25 Tage andauernde "schwangerschaftsbedingte Abwesenheit" der Beschwerdeführerin sowie ihre Abwesenheit während der 9. bis 16. Woche des Mutterschaftsurlaubes bei der Bemessung des Bonus als Beschäftigungszeit zu berücksichtigen seien.

Die Frage sei in erster Linie anhand der vertraglichen Abrede zu beantworten, so die Vorinstanz. Vorliegend hätten die Parteien als Kriterien die Jahresleistung der Beschwerdeführerin und die Beurteilung durch die Beschwerdegegnerin vereinbart: "Yearly bonus level is up to 25% of annual gross salary of employee, basis year

performance of employee and appraisal by employer". Aus dem Wortlaut dieser Vereinbarung ergebe sich, dass die Beschwerdegegnerin die Leistung der Beschwerdeführerin über das ganze Jahr beurteilen und darin auch längere Abwesenheiten miteinbeziehen dürfe. Da die Gratifikation auch als Anerkennung für die geleistete Arbeit zu verstehen sei, dürfe sie der Arbeitgeber (auch) anhand der tatsächlich erbrachten Leistung bemessen. Zudem habe die Beschwerdeführerin nach Treu und Glauben nicht annehmen dürfen, dass ihre mutterschaftsbedingten Abwesenheiten bei der Festsetzung der Gratifikationshöhe nicht berücksichtigt würden, nur weil ihr der volle Lohn während der Mutterschaft zugesichert worden sei. Abgesehen davon handle es sich bei diesem Vorbringen um ein unzulässiges Novum, zumal die Beschwerdeführerin nicht dargelegt habe, weshalb es ihr unmöglich gewesen sei, das Vorbringen bereits vor Erstinstanz in den Prozess einzubringen.

Auch aus dem Diskriminierungsverbot gemäss Art. 3 GIG könne die Beschwerdeführerin nichts für sich ableiten. Während der noch streitigen Zeit von der 9. bis zur 16. Woche des Mutterschaftsurlaubs hätte sie von Gesetzes wegen arbeiten dürfen. Der Bezug dieses Teils des Mutterschaftsurlaubs sei mithin freiwillig. Demzufolge treffe den Arbeitgeber, soweit nichts Anderes vereinbart sei, auch keine Lohnfortzahlungspflicht. Jedoch erhalte die Mutter von der 6. bis zur 14. Woche nach der Niederkunft die Leistungen aus der Mutterschaftsversicherung. Damit rechtfertige es sich aber - im Vergleich zu anderen unverschuldeten Abwesenheiten von Arbeitnehmenden, die bei der Bemessung der Gratifikation ebenfalls als Kürzungsgrund berücksichtigt werden könnten - nicht, diese freiwillige Abwesenheit an anrechenbare Beschäftigungszeit zu privilegieren. Die Kürzung der Gratifikation während der freiwilligen Abwesenheit der Beschwerdeführerin von der 9. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft sei daher nicht diskriminierend. Auch der Umstand, dass bei freiwilliger Wiederaufnahme der Arbeit ab der 9. Woche nach der Niederkunft der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entfalle, rechtfertige eine Privilegierung der freiwilligen Abwesenheit nicht. Dadurch würde der bezahlte Mutterschaftsurlaub gegenüber einem unbezahlten Urlaub anderer Arbeitnehmenden bei der Bemessung der Gratifikation bevorteilt. Schliesslich dürfe die länger dauernde Abwesenheit aufgrund einer (auch schwangerschaftsbedingten) Krankheit ebenso wie die Krankheit eines männlichen Arbeitnehmers bei der Bemessung der Gratifikation als Kürzungsgrund berücksichtigt werden. Diesbezüglich würden mithin die Geschlechter gleich behandelt. Im Übrigen sei zur Festlegung der Bonushöhe im Jahr 2018 nicht auf das von der Beschwerdeführerin angegebene Bruttojahreseinkommen von Fr. 156'000.-- abzustellen, da sich die ihr zugestandene Lohnerhöhung erst ab dem Jahr 2019 auswirke und daher keinen Einfluss auf den Bonus 2018 habe.

Nach dem Gesagten sei die Berufung in diesem Punkt abzuweisen.

E. 3.2.2

Die Beschwerdeführerin forderte sodann aus dem Cadmium-Bonus einen Restbetrag von Fr. 78'000.--. Hierzu erwog die Vorinstanz unter Bezugnahme auf die Erstinstanz, die Beschwerdeführerin habe nicht dargetan, dass zwischen ihr und den Beschwerdegegnerinnen ein Anspruch auf einen Bonus in bestimmter Höhe vereinbart worden sei. Eine solche mögliche Vertragsanpassung sei zwar Gegenstand von Verhandlungen gewesen, habe aber nicht Eingang ins "Addendum no. 3" gefunden. Die Beschwerdegegnerin habe sich offenbar entgegen den Wünschen der Beschwerdeführerin nicht auf einen Cadmium-Bonus im Umfang eines Jahreslohnes einigen wollen. Es stehe

daher nicht fest, dass eine Kürzung gestützt auf die Abwesenheit der Beschwerdeführerin infolge Schwangerschaft oder Niederkunft erfolgt sei. Anders als hinsichtlich des Jahresbonus habe der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin (E._____) gerade nicht bestätigt, dass der Cadmium-Bonus auch für die Zeit der Abwesenheit der Beschwerdeführerin bezahlt würde. Es habe daher im Ermessen der Beschwerdegegnerin gestanden, ob und in welcher Höhe ein allfälliger Cadmium-Bonus ausbezahlt würde. Mangels eines Anspruchs sei auch keine Diskriminierung erstellt.

Soweit sich die Beschwerdeführerin auf Verhandlungen und E-Mails mit ihrem direkten Vorgesetzten (E._____) berufe, sei dieser, entgegen ihrem Vorbringen, nicht zur Vertretung der Beschwerdegegnerinnen befugt gewesen und die Beschwerdeführerin habe davon auch nicht ausgehen dürfen. Der Vorgesetzte habe stets, zum Beispiel beim Abschluss des Arbeitsvertrages, darauf hingewiesen, dass er noch notwendige Zustimmungen einholen müsse. Der Arbeitsvertrag sei auch von anderen Personen unterzeichnet worden. Zudem sei der Vorgesetzte nicht für die Beschwerdegegnerinnen, sondern auf Konzernstufe in V._____, U._____ tätig gewesen, während das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin 1 bestanden habe. Die Beschwerdeführerin habe ihre Kündigung denn auch nur jener gegenüber ausgesprochen. Massgebend sei daher einzig das "Addendum no. 3" und dieses sehe keine Auszahlung eines Cadmium-Bonus vor. Darin werde lediglich festgehalten, dass die Beschwerdegegnerin 1 weitere Bonuszahlungen gemäss Managementbeschluss ausrichten könne. Die Beschwerdeführerin habe daher keinen Anspruch auf einen Cadmium-Bonus gehabt. Soweit sie Gegenteiliges behaupte, fehle es entweder an einer Auseinandersetzung mit den zutreffenden Argumenten der Erstinstanz oder die Vorbringen der Beschwerdeführerin seien neu und daher unbeachtlich.

E. 3.2.3

Schliesslich prüfte die Vorinstanz, ob der Beschwerdeführerin im "Addendum no. 3" in diskriminierender Weise eine Lohnerhöhung bereits ab April 2018 vorenthalten wurde, was sie verneinte. Die Beschwerdeführerin habe nicht dargetan, dass das Wirksamwerden der Lohnerhöhung per 1. Januar 2019, d.h. mit dem Wiederbeginn der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub, in diskriminierender Art und Weise erfolgt sei. Sie habe einen Anspruch ab April 2018 bereits erstinstanzlich lediglich pauschal behauptet, aber nicht substantiiert, inwiefern sich ihr Aufgabenbereich und Verantwortung konkret geändert hätten und gestützt darauf eine Lohnerhöhung geschuldet gewesen sei. Die entsprechende Feststellung der Erstinstanz habe die Beschwerdeführerin nicht angefochten und sich mit deren Argumenten nicht auseinandergesetzt. Mangels eines Anspruchs sei auch eine diskriminierende Festsetzung des Zeitpunkts der Lohnerhöhung nicht erstellt. Im Übrigen sei die Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit dem geltend gemachten Ausscheiden einer Kollegin pauschal für Sonderleistungen entschädigt worden.

Sodann verkenne die Beschwerdeführerin wiederum, dass ihr Vorgesetzter (E._____) nicht für die Beschwerdegegnerin 1 gehandelt habe und dessen Äusserungen jener daher nicht zugerechnet werden könnten. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin gehe es nicht darum, ob eine Lohnerhöhung bereits ab April 2018 "sachgerecht" gewesen wäre. Auch bei einer Erweiterung des Aufgabenbereichs und der Übernahme von zusätzlicher Verantwortung bestehe nicht automatisch Anspruch auf eine (rückwirkende) Lohnerhöhung. Ferner habe die Beschwerdeführerin weder erstinstanzlich noch im Berufungsverfahren behauptet, dass ein männlicher Angestellter in derselben Situation ohne

Weiteres eine solche Lohnerhöhung erhalten hätte, was aber für die Glaubhaftmachung einer Benachteiligung erforderlich gewesen wäre.

E. 3.3

Die vorstehenden Erwägungen der Vorinstanz sind überzeugend. Es ist nicht dargetan, dass sie in tatsächlicher Hinsicht in Willkür verfallen wäre oder sonst Bundesrecht verletzt hätte.

E. 3.3.1

Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ist es nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz erwog, aufgrund der vertraglichen Vereinbarung habe die Beschwerdegegnerin 1 die schwangerschaftsbedingte Abwesenheit bei ihrer Leistungsbeurteilung resp. bei der Bemessung des Bonus berücksichtigen dürfen. Es versteht sich von selbst, dass die Leistung bzw. der Output eines Arbeitnehmers bei einer länger dauernden Abwesenheit, wie vorliegend, unabhängig vom Grund insgesamt geringer ausfällt als wenn die Beschwerdeführerin während des ganzen Jahres 2018 voll gearbeitet hätte. Eine Kürzung erscheint daher sachlich gerechtfertigt. Daran ändert nichts, dass die Beschwerdegegnerin 1 keine konkrete Leistungsbeurteilung vorgenommen haben mag. Die Beschwerdeführerin bringt nichts vor, was die Auffassung der Vorinstanz, wonach die Beschwerdeführerin nach Treu und Glauben nicht davon ausgehen dürfen, dass ihre mutterschaftsbedingte Abwesenheit bei der Festsetzung der Gratifikationshöhe keine Rolle spielen würde, als bundesrechtswidrig ausweise. Es kann offen bleiben, ob die Vorinstanz zu Recht annahm, es handle sich beim Vorbringen der Beschwerdeführerin um ein nicht zu berücksichtigendes Novum.

Nicht gefolgt werden kann der Beschwerdeführerin auch, wenn sie einen Verstoss gegen Art. 3 GIG erkennt. Sie setzt sich mit der vorinstanzlichen Auffassung nicht auseinander. Namentlich bestreitet sie nicht, dass sie während der noch zu beurteilenden Zeit von der 9. bis zur 16. Woche des Mutterschaftsurlaubs von Gesetzes wegen hätte arbeiten dürfen. Die Vorinstanz nahm daher zu Recht an, mangels einer konkreten vertraglichen Vereinbarung habe seitens der Beschwerdegegnerin 1 keine Leistungspflicht bestanden. Eine Diskriminierung liegt auch deshalb nicht vor, weil, wie die Vorinstanz zutreffend erwog, von der 6. bis zur 14. Woche nach der Niederkunft ein Anspruch auf Leistungen aus der Mutterschaftsversicherung besteht. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern Mütter gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen in unzulässiger Weise benachteiligt wären. An der Stichhaltigkeit ihrer Argumentation ändert nichts, dass die Vorinstanz erwog, es würden wohl nur wenige Mütter ihre Arbeit bereits ab der 9. Woche nach der Niederkunft wieder aufnehmen. Dennoch bleibt der Mutterschaftsurlaub insoweit freiwillig und ist daher von der Beschwerdegegnerin 1, mangels einer entsprechenden Abrede, nicht zu vergüten.

E. 3.3.2

Auch mit Bezug auf den Cadmium-Bonus bringt die Beschwerdeführerin nichts vor, was die Beurteilung der Vorinstanz als bundesrechtswidrig ausweisen würde. Namentlich belegt die Beschwerdeführerin vor Bundesgericht nicht, dass, entgegen der Auffassung der Vorinstanz, ein Cadmium-Bonus im Umfang eines Jahreslohnes schriftlich - insbesondere im Addendum no. 3 - vereinbart worden wäre. Die Vorinstanz nahm daher zu Recht an, dass nicht feststeht, dass eine Kürzung gestützt auf die Abwesenheit der Beschwerdeführerin infolge Schwangerschaft oder Niederkunft erfolgt sei. Es habe deshalb im Ermessen der Beschwerdegegnerin 1 gestanden, ob und in welcher Höhe ein allfälliger Cadmium-Bonus ausbezahlt würde. Mangels eines Anspruchs sei auch keine

Diskriminierung erstellt. Dem ist zuzustimmen.

Die Vorinstanz begründet zudem sch lüssig, dass und weshalb der direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin (E._____) nicht zur Vertretung der Beschwerdegegnerinnen befugt war und diesbezügliche Zusagen daher unbeachtlich wären. Ohnehin habe der Vorgesetzte mehrfach klar zum Ausdruck gebracht, dass er, z.B. für Lohnzusagen, noch notwendige Zustimmung e n einholen müsse. Auch darauf kann verwiesen werden. Eine diesbezügliche Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Vorinstanz liegt nicht vor. Auf die weitere Argumentation in der Beschwerde braucht nicht eingegangen zu werden. Dies gilt insbesondere für die Rüge einer diskriminierenden Behandlung durch die Beschwerdegegnerin 1. Nachdem die Beschwerdeführerin nicht dargetan hat, dass ein Cadmium-Bonus im Umfang eines Jahreslohnes schriftlich vereinbart war, fand auch keine diskriminierende Kürzung desselben statt.

Nicht geprüft werden muss nach dem Gesagten, ob die Auffassung der Vorinstanz zutrifft, wonach sich die Beschwerdeführerin nicht hinreichend mit der erstinstanzlichen Begründung auseinandergesetzt habe.

E. 3.3.3

Auch was die Beschwerdeführerin mit Bezug auf die ihrer Meinung nach diskriminierende Festsetzung der Lohnerhöhung per 1. Januar 2019, anstatt bereits ab April 2018, vorbringt, überzeugt nicht. Entgegen ihrer Auffassung ergibt sich aus der von der Vorinstanz zitierten Korrespondenz der Beschwerdeführerin mit ihrem Vorgesetzten klar, dass dieser zur Vertretung der Beschwerdegegnerin 1 nicht befugt war und noch eine Zustimmung (von F._____) zu den besprochenen Punkten einholen musste (Urteil S. 4, E. 2.4.4). Es kann daher nicht gesagt werden, der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin hätte die von ihr vorgeschlagene Lohnerhöhung umgesetzt und anschliessend ohne Grund die Umsetzung erst für die Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub vollzogen. Entgegen ihrer Auffassung war die Lohnerhöhung gerade nicht "beschlossen". Im Übrigen erscheint eine Lohnerhöhung per Anfang des folgenden Jahres nachvollziehbar. Dies gilt umso mehr, als die Beschwerdeführerin bereits per 1. März 2018 eine Lohnerhöhung erhalten hatte und die Vereinbarung über die hier strittige zweite Lohnerhöhung vom 11. Juli 2018, d.h. Monate nach dem von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Zeitpunkt, April 2018, datiert. Aus der vorerwähnten Korrespondenz folgt zudem ohne Weiteres, weshalb die Lohnerhöhung nicht bereits vor Antritt des Mutterschaftsurlaubs vereinbart wurde. Die Beschwerdeführerin erhielt volle Lohnfortzahlung - zum bisherigen Lohn - während der Abwesenheit und einen Einmal-Bonus von Fr. 10'000.--. Nach Auffassung der Arbeitgeberin wurde damit offensichtlich der Forderung nach einer früheren Lohnerhöhung Rechnung getragen. Eine Diskriminierung allein aufgrund der Mutterschaft der Beschwerdeführerin ist nicht dargetan, zumal sie auch nicht belegt, dass sie, entgegen der Auffassung der Vorinstanz, Anspruch auf eine Lohnerhöhung gehabt hätte. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, ohne Schwangerschaft wäre die Lohnerhöhung bereits früher in Kraft getreten, geht ihr Vorbringen nicht über eine blosser Behauptung hinaus, welche auch angesichts der Beweislastleichterung nach Art. 6 GlG (oben E. 3.1.3) nicht genügt.

E. 4

Die Beschwerde ist abzuweisen. Bei die sem Ausgang des Verfahrens wird die Beschwerdeführerin kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 1

und 2 BGG).

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