

BL_GERICHTE 100 2011 15 vom 30. August 2011

BL Gerichte, 2011-08-30, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_100_2011_15

FR: BL_GERICHTE 100 2011 15 du 30 août 2011

IT: BL_GERICHTE 100 2011 15 del 30 agosto 2011

Regeste

Arbeitsstreitigkeit

Erwägungen

E. 1

Seit dem 1. Januar 2011 ist die Schweizerische Zivilprozessordnung (SR 272) in Kraft. Gemäss deren Art. 404 Abs. 1 gilt für Verfahren, die bei Inkrafttreten der Schweizerischen Zivilprozessordnung rechtshängig sind, das bisherige kantonale Verfahrensrecht bis zum Abschluss des Verfahrens vor der betroffenen Instanz. Nach Art. 405 Abs. 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung gilt für die Rechtsmittel das Recht, das bei der Eröffnung des Entscheides in Kraft ist. Die Appellation wurde am 15. Dezember 2010 und damit vor Inkrafttreten der Schweizerischen Zivilprozessordnung eingereicht und richtet sich gegen ein Urteil vom 14. Dezember 2010. Für das vorliegende Verfahren kommt demzufolge die bisherige kantonale Zivilprozessordnung (ZPO) zur Anwendung. Gegen ein Urteil des Bezirksgerichts kann appelliert werden, wenn der Streitwert am Ende der Parteiverhandlung ohne Zinsen und Kosten CHF 8'000.-- erreicht oder der durch das Urteil erlittene Nachteil, Zinsen und Kosten nicht gerechnet, mehr als CHF 5'000.-- beträgt (§ 9 Abs. 1 lit. a ZPO). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Die Appellationsfrist von drei Tagen (§ 216 Abs. 3 lit. c ZPO) wurde ebenfalls eingehalten. Auf die form- und fristgerecht erhobene Appellation ist daher einzutreten. Gemäss § 12 Abs. 1 Ziff. 2 ZPO ist die Fünferkammer des Kantonsgerichts für die Beurteilung von Appellationen gegen Entscheide der Fünferkammern der Bezirksgerichte zuständig.

E. 2

Unter den formellen Aspekten ist weiter festzuhalten, dass gemäss Art. 6 GIG bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung eine Diskriminierung vermutet wird, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Damit findet in Gleichstellungsprozessen insofern eine Beweislasteichterung statt, als die klagende Partei die Diskriminierung nur glaubhaft machen muss. Ist ihr dies gelungen, geht die Beweislast, den vollen Beweis der Nichtdiskriminierung zu erbringen, auf die beklagte Partei über (Susy Stauber - Moser , Lohngleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung, in: AJP 11/2006, S. 1358). Weiter gilt für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben die Untersuchungsmaxime (Art. 12 Abs. 2 aGIG i.V. mit Art. 343 aOR in den noch bis 31. Dezember 2010 in Kraft gewesenen Fassungen). Die Klägerin hat in der Appellationsbegründung vorgebracht, die Vorinstanz habe den Anspruch auf rechtliches Gehör und die Untersuchungsmaxime verletzt. Insbesondere der Umstand, dass von der Vorinstanz nur von der Beklagten beantragte Zeugen geladen worden seien, verletze den Anspruch auf rechtliches Gehör. Das Kantonsgericht

Basel-Landschaft hat von der Appellantin die Edition der Arbeitszeugnisse von D. verlangt und an der Hauptverhandlung die von der Appellantin beantragte Zeugin C. angehört. Somit wurden allfällige Verletzungen der Vorinstanz betreffend das rechtliche Gehör und die Untersuchungsmaxime geheilt. In diesem Sinne hat sich auch der Rechtsvertreter der Klägerin im heutigen Plädoyer geäußert, so dass auf diese Kritikpunkte nicht mehr näher einzugehen ist.

E. 3

In der Appellationsbegründung vom 4. März 2011 bringt die Klägerin auf den Seiten vier bis sieben Kritik an den Ziffern I.3. bis I.6. der vorinstanzlichen Urteilsbegründung vor. Unter dem Titel "I. Tatsachen" und den Ziffern I.1. bis I.7. der Urteilsbegründung gibt die Vorinstanz lediglich den Prozessverlauf wieder, insbesondere sind auch die von den Parteien in den Rechtsschriften vorgebrachten Ausführungen zusammen gefasst. Es werden unter diesem Titel weder Sachverhaltsfeststellungen noch rechtliche Würdigungen vorgenommen. Auf die entsprechende Kritik der Appellantin, welche offenbar auf einer diesbezüglichen Fehlinterpretation des vorinstanzlichen Urteils gründet, wird daher nicht weiter eingegangen.

E. 4

In materieller Hinsicht kann vorab festgestellt werden, dass die rechtlichen theoretischen Ausführungen der Vorinstanz zur Lohndiskriminierung (Ziffer II.3. der Urteilsbegründung) zutreffend sind und von den Parteien auch nicht generell kritisiert wurden. Die rechtlichen Grundsätze wurden von der Vorinstanz richtig wiedergegeben und es wird darauf verzichtet, diese Grundsätze hier noch einmal zu wiederholen. Ebenso wurde von der Vorinstanz zu Recht geschlossen, dass zum Vergleich keine Löhne von Angestellten anderer Arbeitgeber herbeigezogen werden können (Ziffer II.4a der Urteilsbegründung). Dies bestreitet die Appellantin auch nicht. Sie führt aus, der Vergleich mit anderen Arbeitgebern diene lediglich dem Nachweis, dass die Beklagte den Lohnunterschied der Klägerin mit denjenigen ihrer männlichen Kollegen nicht mit den Marktverhältnissen zu rechtfertigen vermöge. Die Vorinstanz hat des Weiteren zu Recht festgehalten, dass die Ausführungen der Klägerin bezüglich der allgemein frauendiskriminierenden Haltung der Beklagten für die Beurteilung der Klage nicht massgeblich seien. Der Anspruch auf Lohngleichheit leite sich aus der individuellen Benachteiligung der Klägerin bezüglich ihrer Lohnhöhe ab, so dass sich aus einer allfälligen Diskriminierung anderer Personen, teilweise auch in anderer Hinsicht (Frauenquote im Management, diskriminierende Äusserungen), nichts für den Anspruch auf Lohnausgleich der Klägerin ableiten lasse (Ziffer II.4b der Urteilsbegründung). Dazu entgegnet die Appellantin in der Appellationsbegründung, die Vorinstanz lasse ausser Acht, dass sich die Diskriminierung anderer Personen, sei es die Frauenquote im Management oder diskriminierende Äusserungen, ebenfalls im niedrigeren Lohn niederschlagen würden. Ob die Löhne der anderen Angestellten der Beklagten als Vergleich bei-zuziehen sind, gilt es nachfolgend zu klären. Die von der Klägerin behaupteten diskriminierenden Haltungen der Beklagten, welche sich nicht auf die Löhne beziehen, sind jedoch ohnehin nicht zu berücksichtigen, wie die Vorinstanz bereits erläutert hat.

E. 5

Die Appellantin will ihren Lohn nicht nur mit dem Lohn ihres Nachfolgers vergleichen, sondern auch mit jenen von anderen Angestellten der Beklagten. Sie führt aus, die

Vorinstanz habe es unterlassen, im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes zu ermitteln, welche Funktionen die Abteilungsleiter tatsächlich ausübten und welche beruflichen Anforderungen sie hierfür zu erfüllen hätten. Um effektiv beurteilen zu können, welche Abteilung über welche Kompetenzen und Verantwortung verfüge, hätte die Vorinstanz zumindest die Jobprofile der jeweiligen Positionen und Qualifikationen der jeweiligen Stelleninhaber untersuchen müssen, um daraus die erforderlichen Schlüsse bezüglich der Gleichwertigkeit der Stellen und die damit verbundene Entlohnung ziehen zu können. Da die Vorinstanz offensichtlich nicht in der Lage gewesen sei, die Gleichwertigkeit der Stellen im Betrieb der Beklagten festzustellen, hätte sie, wie von ihr beantragt, einen Sachverständigen mit dieser Aufgabe betrauen müssen. Indem die Vorinstanz das unterlassen habe und einzig auf die pauschalen Behauptungen der Beklagten abgestellt habe, sei sie in Willkür verfallen und habe der ihr obliegenden Untersuchungspflicht nicht genügt. Gemäss Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101) haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Wenn die Gleichwertigkeit der Stellen in einem Unternehmen nicht offensichtlich ist oder wenn sie nicht anders festgestellt werden kann, ist es die Aufgabe des Experten zu sagen, ob diese Stellen miteinander verglichen werden können, und zu bestimmen, welches die anwendbaren Kriterien sind (BGE 130 III 145, E. 3.1.2 = Pra 2004, Nr. 132). Daraus folgt, dass eine Expertise nicht erforderlich ist, wenn die Gleichwertigkeit von Stellen in einem Unternehmen offensichtlich ist. Im vorliegenden Fall stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob die Klägerin den gleichen Aufgabenkreis hatte wie ihr Nachfolger. Die Klägerin führte hierzu aus, sie habe sämtliche Belange einer Rechtsabteilung versehen. Die Tätigkeit ihres Nachfolgers habe sich dagegen nur auf das Vertragsmanagement beschränkt. Dies gehe auch daraus hervor, dass die von der Klägerin geführte Einheit von "Vertragswesen" in "Rechtsabteilung" umbenannt worden sei. Anlässlich der heutigen Verhandlung führte sie in der Parteibefragung auf den diesbezüglichen Unterschied angesprochen aus, in einer Rechtsabteilung würden alle rechtlichen Fragen einer Firma behandelt und in der Vertragsabteilung dagegen nur Verträge gemacht. Die Klägerin bringt in der Appellationsbegründung weiter vor, auf die Zeugenaussage von F. könne nicht abgestellt werden, da dieser für die Beklagte nach wie vor als Berater tätig sei und zudem im Vorfeld des Prozesses mit dem Geschäftsleiter der Beklagten Kontakt gehabt habe. F. sagte anlässlich der Zeugenbefragung an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung vom 14. Dezember 2010 bezüglich seiner Verbindung zur Beklagten, er sei bei der Beklagten pensioniert worden und habe im Sommer 2009 noch Pendenzen fertig gemacht. Den letzten Auftrag für B. AG habe er im letzten Jahr abgeschlossen. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass F. noch für die Beklagte tätig sein soll. Ebenso kann aus seiner Aussage, dass er am Vorabend der Gerichtsverhandlung noch mit dem Geschäftsführer gegessen habe, aber praktisch nicht über den Fall gesprochen worden sei, nicht auf eine Beeinflussung oder Abhängigkeit geschlossen werden. Auf seine Zeugenaussage kann daher abgestellt werden, zumal die Aussagen auch glaubwürdig und nicht widersprüchlich waren. F. sagte aus, der Nachfolger habe den genau gleichen Aufgabenkreis wie die Klägerin gehabt. Die Abteilung habe immer "Vertragswesen" geheissen. Aufgrund einer Eigeninitiative der Klägerin sei diese in "Rechtsabteilung" umbenannt worden. Mit der Umbenennung sei keine Änderung des Aufgabengebiets der Klägerin einhergegangen. Aufgrund dieser Aussage ist davon auszugehen, dass die Klägerin und deren Nachfolger den gleichen Aufgabenkreis hatten. Dafür spricht auch der gleichlautende Arbeitsvertrag, welcher bei beiden als Funktion "Leiter/-in Vertragswesen

CM" vorsieht. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Klägerin einen anderen Aufgabenkreis gehabt hat als ihr Nachfolger. Es ist auch nicht auf die Benennung von "Vertragswesen" oder "Rechtsabteilung" abzustellen, da einzig der Aufgabenkreis entscheidend ist und nicht die Benennung der Abteilung. Der Zeuge F. sagte aus, es sei mit der Umbenennung keine Änderung des Aufgabengebiets einhergegangen. Gestützt auf diese Ausführungen ist davon auszugehen, dass die Klägerin und deren Nachfolger die gleichen Aufgaben erledigten. Da ihre Arbeitsstellen den gleichen Aufgabenkreis umfassten, sind die Arbeitsstellen offensichtlich gleichwertig. Die Gleichwertigkeit der Arbeitstätigkeit der Klägerin braucht daher nicht mit den von ihr immer wieder erwähnten Verkaufsleiter oder anderen Angestellten der Managementstufen verglichen zu werden, so dass weder eine Expertise zur Frage der Gleichwertigkeit dieser verschiedenen Arbeitstätigkeiten, noch zur Lohnstruktur des Unternehmens insgesamt mit Einordnung der fraglichen Positionen, einzuholen ist. Ebenso sind die Edition weiterer Unterlagen und die Anhörung der beantragten Zeugen diesbezüglich nicht erforderlich. Vielmehr genügt aufgrund der offensichtlichen Gleichwertigkeit der Arbeitsstellen der Klägerin und ihres Nachfolgers der direkte Lohnvergleich zwischen diesen beiden Arbeitnehmenden unterschiedlichen Geschlechts (vgl. auch Susy Stauber - Moser, a.a.o., in: AJP, S. 1355). Die Vorinstanz hat damit zu Recht keine Expertise zur Gleichwertigkeit eingeholt und hat diesbezüglich ihre Untersuchungspflicht nicht verletzt. Für die Beurteilung der Frage, ob eine Diskriminierung bei der Entlohnung vorliegt, kann aufgrund dieser Erwägungen allein auf den direkten Vergleich des Lohns der Klägerin mit jenem ihres Nachfolgers abgestellt werden. Auf die verschiedenen Ausführungen der Appellantin betreffend Löhne von Verkaufsleitern, Abteilungsleitern und Angestellten der Managementstufen ist deshalb nicht mehr einzugehen.

E. 6

Bezüglich der Lohnforderung gilt es in einem ersten Schritt abzuklären, ob der Klägerin die Glaubhaftmachung der Lohndiskriminierung gelungen ist. Die Vorinstanz hat dies verneint (vorinstanzliche Urteilsbegründung Ziffer II.6). Es gibt keine Legaldefinition zum Begriff "Glaubhaftmachen". Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung braucht für die Glaubhaftmachung nicht die volle Überzeugung des Gerichts herbeigeführt zu werden, sondern es genügt, wenn eine gewisse Wahrscheinlichkeit für eine Diskriminierung in der Entlohnung spricht, auch wenn das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sie tatsächlich nicht vorhanden sein könnte (BGE 125 III 368, E. 4). Der Richter muss von der Begründetheit der Argumente der Arbeitnehmerin nicht überzeugt sein, sondern nur über genügend objektive Indizien verfügen, welche die vorgebrachten Tatsachen einigermaßen glaubhaft erscheinen lassen, wobei der Ausgang des Verfahrens völlig offen bleibt (BGE 130 III 145, E. 4.2 = Pra 2004, Nr. 132). Das Bundesgericht hat entschieden, dass eine Diskriminierung hinsichtlich der Entlohnung glaubhaft gemacht ist, wenn die Entlohnung zwischen 15% und 25% tiefer ist als bei einer Person des anderen Geschlechts, welche jedoch die gleiche Arbeit verrichtet (BGE 130 III 145, E. 4.2 mit Verweis auf BGE 126 III 395, E. 3a und BGE 125 III 368, E. 4). Im vorliegenden Fall hat die Vorinstanz die Anfangslöhne der Klägerin sowie des Nachfolgers korrekt ausgeführt, nämlich für die Klägerin monatlich brutto CHF 7'000.-- (Bruttomonatslohn CHF 6'000.-- zuzüglich monatlicher Anteil 13. Monatslohn von CHF 500.-- und monatlichen Pauschalspesen von CHF 500.--) und für den Nachfolger monatlich brutto CHF 9'708.35 (Bruttomonatslohn CHF 8'500.-- zuzüglich monatlicher Anteil 13. Monatslohn von CHF 708.35 und monatlichen Pauschalspesen von CHF 500.--). Diese Anfangslöhne wurden von den

Parteien im Appellationsverfahren auch nicht bestritten. Die Klägerin hat am 21. November 2005 bei der Beklagten angefangen, ihr Nachfolger am 1. August 2008. Selbst wenn der Klägerin aufgrund der teuerungsbedingten Lohnanpassung ein jährlicher Zuschlag von 2.5% auf deren Anfangslohn bis zum August 2008 angerechnet wird, resultiert bei einem Vergleich der beiden Anfangslöhne dennoch eine Differenz von gegen 25% zu Gunsten des männlichen Nachfolgers. Mit dieser Differenz ist es der Klägerin gelungen, die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts glaubhaft zu machen. Somit findet eine Umkehr der Beweislast statt. 7.1 In einem zweiten Schritt ist nachfolgend zu prüfen, ob die Beklagte den vollen Beweis dafür erbringen kann, dass die unterschiedliche Entlohnung nicht aufgrund des Geschlechts erfolgte, sondern gestützt auf objektive Gründe. Dazu gehören Gründe, die den Wert der Arbeit selbst beeinflussen können, wie Ausbildung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, konkreter Aufgabenbereich, Leistung, Risiken und Pflichtenheft. Darüber hinaus können Lohnunterschiede aber auch aus Gründen gerechtfertigt sein, die nicht unmittelbar die Tätigkeit berühren, sondern sich - wie etwa familiäre Belastungen und das Alter - aus sozialen Rücksichten ergeben (BGE 130 III 145, E. 5.2 = Pra 2004, Nr. 132; BGE 125 III 368, E. 5). 7.2 Die Vorinstanz stellte fest, dass die Klägerin aufgrund von verschiedenen Lohnerhöhungen ab 1. Juni 2007 einen Bruttomonatslohn von CHF 9'491.65 (inkl. Anteil 13. Monatslohn und Spesen) erzielte, und dass dieser Lohn unter Berücksichtigung einer generellen jährlichen Lohnerhöhung im Betriebe der Beklagten, welche die Klägerin mit 2.5% beziffere, etwa gleich gewesen sei wie das spätere Gehalt des Nachfolgers von CHF 9'708.35. Eine Diskriminierung in Bezug auf den Nachfolger könne daher allenfalls für die Entlohnung vom 21. November 2005 bis zum 31. Mai 2007 vorliegen. Um der Begründung dieses Lohnunterschieds nachzugehen, verglich die Vorinstanz den Werdegang der beiden Stelleninhaber und hielt zusammenfassend folgende relevante Punkte für die Beurteilung fest: • Die Länge der Praktika der beiden Stelleninhaber halten sich in etwa die Waage. • Die Praktika des Nachfolgers waren breiter gefächert als diejenigen der Klägerin. • Der Nachfolger erwarb schon während des Studiums Kenntnisse und Erfahrungen im wirtschaftlichen Umfeld (Wirtschaftsstudium, H. AG-Projekt). • Die Klägerin besitzt das Anwaltsexamen im Gegensatz zu ihrem Nachfolger. • Der Nachfolger war bei seinem Stellenantritt bereits 37 Jahre alt. • Er war zuvor während ca. drei Jahren bei verschiedenen Arbeitgebern in einem wirtschaftlichen Umfeld und auch im internationalen Kontext tätig. • Er erzielte bereits einen Lohn in der Höhe seines späteren Verdienstes und brachte diese Lohnhöhe als Verhandlungsbasis bei der Beklagten ein. • Die Klägerin erhielt weitere geldwerte Vorteile in Form von bezahlten Frei-Tagen für die Absolvierung des Anwaltsexamens. Die Vorinstanz kam dann zum Schluss, dass die Lohndifferenz sachlich begründet ist aufgrund der breiteren und längeren Erfahrung des Nachfolgers, aufgrund seiner Erfahrungen insbesondere auch im wirtschaftlichen Umfeld und aufgrund seines Alters. Die Appellantin moniert diesbezüglich, die Vorinstanz habe nicht berücksichtigt, dass die Klägerin bereits während des Studiums voll im Erwerbsleben gestanden sei bei einer grossen Immobilienverwaltung und nach dem Studium während fast zwei Jahren als Volontärin und danach als Angestellte in einer wirtschaftlich orientierten Anwaltskanzlei tätig gewesen sei und damit im Anstellungszeitpunkt bei der Beklagten bereits über eine 5-jährige Berufserfahrung im juristischen Bereich verfügt habe. Die Feststellung der Vorinstanz, die Anstellung bei der Beklagten sei die erste Festanstellung der Klägerin gewesen, sei falsch. Die Ausführungen der Vorinstanz zu den Berufserfahrungen der Klägerin seien nicht schlüssig. Ebenso aktenwidrig sei die Feststellung der Vorinstanz, die Tätigkeiten der

Klägerin hätten sich auf das Vertragswesen konzentriert. Sie habe sämtliche Belange einer Rechtsabteilung versehen und ihre Tätigkeit habe sich, nicht wie diejenige ihres Nachfolgers, lediglich auf das Vertragsmanagement beschränkt. Weiter kritisiert die Appellantin, die Vorinstanz habe zur Verifikation der beruflichen Qualifikationen ihres Nachfolgers einzig auf dessen Aussagen abgestellt, ohne auch nur ein Arbeitszeugnis oder Diplom zu verlangen. Die Vorinstanz sei zudem davon ausgegangen, dass es sich bei den von ihrem Nachfolger im Lebenslauf als "Legal Traineeship", zu Deutsch Praktikum, ausgeführten Tätigkeiten um eine Stelle als Legal Counsel gehandelt habe. Die jeweils kurzen Anstellungen ihres Nachfolgers würden belegen, dass er vermutlich nirgends zur Zufriedenheit seiner Arbeitgeber tätig gewesen sei, insbesondere, dass er sich innert so kurzer Zeit nicht in die jeweiligen Tätigkeitsfelder seiner Arbeitgeber habe einarbeiten können. Bei der G. AG sei er nach nur wenigen Monaten unter sofortiger Freistellung und mit äusserst dürftigem Arbeitszeugnis gekündigt worden. Wenn die Vorinstanz schliesslich dem Nachfolger sein abgebrochenes Wirtschaftsstudium zugute halte, dann hätte sie bei der Klägerin ebenso die Wirtschaftsmatur attestieren müssen. Weiter führt die Appellantin aus, der Altersunterschied könne nicht zur Rechtfertigung des massiven Lohnunterschieds herangezogen werden. Der Nachfolger sei bei Abschluss des Studiums älter gewesen. Ein abgebrochenes und langes Studium könne aber kaum als Pluspunkt zu Buche schlagen. Die Appellantin kritisiert weiter, dass ihr Anwaltspatent nicht hinreichend gewürdigt worden sei als unabdingbare oder zumindest wünschenswerte und verwertbare Zusatzqualifikation. So habe die Beklagte keine externen Rechtsanwälte beauftragen müssen, da sie das Knowhow mit der Klägerin inhouse verfügbar gehabt habe. Ihre Weiterbildung bzw. das Anwaltspatent habe der Beklagten Nutzen gebracht.

7.3 Der Werdegang und die Berufserfahrung der Appellantin und ihres Nachfolgers werden im Folgenden verglichen.

Die Appellantin trat am 21. November 2005 bei der Beklagten ein und war damals 27-jährig. Der Nachfolger fing am 1. August 2008 mit 37 Jahren an. Beide haben ein Jus-Studium absolviert und diesbezüglich gleiche Ausbildungen vorzuweisen. Der Nachfolger hat zusätzlich zwei Semester Wirtschaft studiert; die Appellantin hat dagegen die Wirtschaftsmatur. Die Wirtschaftsmatur und zwei Semester Wirtschaftsstudium sind in etwa gleichwertig, so dass auch die wirtschaftliche Ausbildung als ebenbürtig zu werten ist und zu keinen Lohnunterschieden führen kann. Während dem Studium hat die Appellantin während drei Jahren als Sachbearbeiterin Inkasso- und Mahnwesen bei einer Immobilienverwaltung gearbeitet (siehe Lebenslauf der Appellantin, Klagantwortbeilage 3). Anlässlich der Parteibefragung hat sie an der Hauptverhandlung vor dem Kantonsgericht ausgesagt, dass sie während dem Semester jeweils zu 40% und in den Semesterferien zu 80% dort gearbeitet habe. Es wird daher von einem durchschnittlichen Pensum von ca. 50% für drei Jahre ausgegangen. Der Nachfolger hat bis zum Studienabschluss während zehn Monaten in einem Projekt der H. AG mitgearbeitet (siehe Arbeitszeugnis der I. AG vom 17. November 1999, mitunterschrieben von der H. AG, Beilage zur Eingabe der Appellantin vom 29. April 2011), während zweieinhalb Monaten bei der J. (siehe Arbeitszeugnis der J. vom 29. Oktober 1993, Beilage zur Eingabe der Appellantin vom 29. April 2011) und war während zwei Sommersaisons als Bademeister tätig (siehe Lebenslauf, Klagantwortbeilage 18). Weiter hat er während gut drei Monaten im Militär als Zugführer gedient (siehe Leistungsausweis der Schweizerischen Armee vom 21. Oktober 1998, Beilage zur Eingabe der Appellantin vom 29. April 2011). Der Vergleich zeigt, dass der Nachfolger sicher nicht weniger Erfahrung als die Klägerin bis zum Lizentiat sammeln konnte. Der Nachfolger war in mehreren verschiedenen Stellen tätig und konnte Führungserfahrungen im Militär

sammeln. Die Klägerin hatte nur eine Stelle bei der Immobilienverwaltung. Für die Stelle bei der Beklagten kam der Klägerin ihre Tätigkeit bei der Immobilienverwaltung, bei welcher sie nach eigenen Angaben bereits Kenntnisse des Mietrechts und des Schuldbetreibungs- und Konkursrechts anwenden konnte, zu Gute. Der Nachfolger konnte seine Erfahrungen aus dem Projekt bei der H. AG sowie die administrativen Erfahrungen bei der J. einbringen, wie auch seine Führungserfahrungen aus dem Militär. Insgesamt sind für die Phase bis zum Studienabschluss die von der Appellantin gesammelten Erfahrungen nicht als grösser zu werten als jene des Nachfolgers; dessen Erfahrungen waren auf jeden Fall vielseitiger. Nach dem Lizentiat absolvierte die Klägerin ein fünfmonatiges Volontariat bei der Justiz-, Polizei- und Militärdirektion Basel-Landschaft und anschliessend ein 21-monatiges Volontariat in einem Anwaltsbüro (siehe Lebenslauf der Klägerin, Klagantwortbeilage 3). Dem Lebenslauf ist nicht zu entnehmen, dass die Klägerin im Anwaltsbüro nach dem Volontariat als Angestellte tätig war, wie sie in der Appellationsbegründung (S. 9) behauptet. Vielmehr ist dem Lebenslauf zu entnehmen, dass sie sich nach dem Anwaltsvolontariat, welches bis im September 2004 dauerte, ab Oktober 2004 auf die Anwaltsprüfungen vorbereitete. Insgesamt sind der Appellantin nach dem Studienabschluss 26 Monate Volontariat als Berufserfahrung anzurechnen. Der Nachfolger machte gemäss den edierten Arbeitszeugnissen ein dreimonatiges Volontariat bei der Kantonalen Schiedskommission für Arbeitslosenversicherung Basel-Stadt, ein neunmonatiges Praktikum beim Verwaltungsgericht des Kantons Aargau, ein siebenmonatiges Anwaltspraktikum und ein dreimonatiges Praktikum bei der Schlichtungsstelle für Mietangelegenheiten Basel-Landschaft, so dass er auf insgesamt 22 Monate Volontariat kommt. Zusätzlich absolvierte er Legal Trainees bei der K. AG für achteinhalb Monate und bei der L. GmbH für drei Monate, das heisst total 11,5 Monate. Anschliessend war er für acht Monate bei der G. AG als Legal Counsel und 13 Monate bei der M. AG als Legal Counsel tätig, das heisst insgesamt 21 Monate. Der Vergleich der erlangten berufsspezifischen Erfahrungen nach dem Lizentiat zeigt, dass die Appellantin 26 Monate Volontariat absolvierte, ihr Nachfolger dagegen 22 Monate Volontariat, 11.5 Monate als Legal Trainee und 21 Monate als Legal Counsel, womit er auf insgesamt 54.5 Monate kommt was mehr als dem Doppelten der Appellantin entspricht. Unabhängig davon, ob das Legal Trainee mit einem Volontariat gleichgesetzt wird oder nicht, wird ersichtlich, dass der Nachfolger über 28.5 Monate mehr Berufserfahrung bei seiner Anstellung verfügte als die Appellantin. Für die Appellantin war die Anstellung bei der Beklagten ihre erste feste Anstellung als Juristin nach den Volontariaten. Der Nachfolger dagegen hatte bereits zwei Anstellungen als Legal Counsel von insgesamt 21 Monaten, in welchen er als Unternehmensjurist in internationalen Firmen tätig war. Diese Erfahrung als Unternehmensjurist konnte er auch bei der Beklagten einbringen. Die grössere Berufserfahrung des Nachfolgers stellt ein objektives Kriterium dar, das einen höheren Anfangslohn gegenüber der Appellantin rechtfertigt, welche vor der Anstellung bei der Beklagten nach dem Lizentiat lediglich über eine Erfahrung von 26 Monaten Volontariate verfügte und nicht als Unternehmensjuristin in internationalen Firmen tätig war. Wird nun die Lohnentwicklung der Klägerin betrachtet, kann festgestellt werden, dass sie ihren Lohn stetig steigern konnte. Ab 1. Juni 2007 erzielte sie einen monatlichen Bruttolohn von CHF 9'491.65 inkl. Anteil 13. Monatslohn und Pauschalspesen (siehe Auflistung im vorinstanzlichen Urteil, S. 12). Dieser Lohn entspricht unter Berücksichtigung einer generellen jährlichen Lohnerhöhung von 2.5% in etwa dem Anfangslohn des Nachfolgers von brutto CHF 9'708.35. Nachdem die Klägerin am 21. November 2005 ihre Arbeit bei der

Beklagten begann, war sie am 1. Juni 2007 seit rund 18 Monaten bei der Beklagten angestellt und hatte damals zusammen mit den Volontariaten 44 Monate Berufserfahrung als Juristin. Dies zeigt, dass die Klägerin ab 1. Juni 2007 in etwa den gleichen Lohn hatte, wie ihr Nachfolger, die Berufserfahrung der Klägerin damals von 44 Monaten (26 Monate Volontariat und 18 Monate bei der Beklagten) jedoch noch kürzer war als jene des Nachfolgers von 54.5 Monaten bei dessen Eintritt; jedoch waren die Erfahrungen als fest angestellte Juristin (Klägerin 18 Monate bei der Beklagten, Nachfolger 21 Monate als Legal Counsel) in etwa gleich. Ab 1. Januar 2008 hatte die Klägerin eine Berufserfahrung von insgesamt 51 Monaten (26 Monate Volontariat und 25 Monate bei der Beklagten) und erhielt einen monatlichen Bruttolohn von CHF 10'208.30 (Bruttolohn CHF 8'500.--, Anteil 13. Monatslohn CHF 708.30, Pauschalspesen CHF 500.--, Auto CHF 500.--). Wird dieser Lohn ab 1. Januar 2008 mit dem Lohn des Nachfolgers von CHF 9'708.35 bei 54.5 Monaten Berufserfahrung als Jurist bei seiner Anstellung verglichen, kann ebenfalls keine Diskriminierung festgestellt werden. Die Klägerin hatte damals annähernd die gleich lange Berufserfahrung wie der Nachfolger und insbesondere die spezifischen Berufserfahrungen aus dem Betrieb der Beklagten, was sich in einem um CHF 500.-- höheren Lohn niederschlug, was als entsprechend angemessene Honorierung im Vergleich zum Nachfolger erachtet wird. Bei der Lohnentwicklung ist weiter zu berücksichtigen, dass der Nachfolger seinen Anfangslohn nicht wie die Klägerin ständig steigern konnte. Im November 2010 erhielt er noch immer den gleichen Lohn wie bei seinem Eintritt am 1. August 2008 (siehe die an der vorinstanzlichen Hauptverhandlung von der Beklagten eingereichte Lohnabrechnung November 2010). Aus diesem Vergleich wird ersichtlich, dass die Klägerin während der ganzen Anstellungsdauer bei der Beklagten nicht diskriminiert wurde. Ihr Anfangslohn war aufgrund der geringeren Berufserfahrung gegenüber dem Nachfolger zwar erheblich kleiner, ihre Berufserfahrungen, welche sie bei der Beklagten sammeln konnte, wurden dann jedoch durch entsprechende Lohnanstiege honoriert. Der Lohn der Klägerin war dann bei vergleichbarer Berufserfahrung auch etwa gleich hoch wie jener des Nachfolgers.

7.4 Die Klägerin bringt weiter vor, die Erlangung ihres Anwaltspatents sei als zusätzliche Qualifikation nicht gebührend berücksichtigt worden. Die Vorinstanz führte dazu aus, die Klägerin habe im Zeitpunkt ihrer Anstellung das Anwaltspatent noch nicht besessen. Zusammen mit der Tatsache, dass ihr Nachfolger wiederum ohne Anwaltspatent angestellt worden sei und dieses bis anhin auch nicht absolviert habe, lasse offenkundig werden, dass das Anwaltspatent für die Beklagte weder Voraussetzung für die Anstellung noch für die Ausübung der konkreten Arbeitstätigkeit gewesen sei. Dass die Klägerin die Beklagte einzeln vor Gericht vertreten habe (sie zähle in ihrer Rechtschrift konkret zwei Verfahren auf, wovon ein Verfahren dokumentiert sei als Einigungsverhandlung "Tentative de conciliation" RB 4), stelle keine Besonderheit dar, würden doch vielmals in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten oder sonst einfacheren Zivilprozessen SachbearbeiterInnen als Vertreter ihres Arbeitgebers auftreten, ohne dass sie spezielle juristische Kenntnisse oder gar das Anwaltsexamen mitbringen würden. Diese Tätigkeit stelle sich daher lediglich als Teil ihrer normalen Arbeit dar, für die kein bestandenes Anwaltsexamen nötig sei und die im übrigen auch von ihrem Nachfolger ohne entsprechendes Patent erledigt würden (Zeuge D. "Es gab sicherlich friedensrichterliche Verhandlungen für kleinere Sachen, bei denen ich aufgetreten bin"). Das absolvierte Anwaltsexamen stelle sich daher aus Sicht der Beklagten lediglich als "nice to have"-Moment und nicht als unabdingbare oder verwertbare zusätzliche Qualifikation für die in casu zu erbringende Arbeit dar. Das Kantonsgericht schliesst sich diesen

Ausführungen der Vorinstanz an. Das Anwaltspatent ist zwar sicher eine gute Zusatzausbildung. Diese wird jedoch im Vergleich einerseits durch die grössere Berufserfahrung des Nachfolgers in international tätigen Betrieben relativiert, und andererseits durch die Tatsache, dass das Anwaltspatent für die konkrete Arbeitsstelle nicht notwendig war. 7.5 Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann auch das Alter als objektiver Grund zu einem Lohnunterschied führen. Die Klägerin war bei ihrer Einstellung 27 Jahre, ihr Nachfolger dagegen bereits 37 Jahre alt. Dieser Altersunterschied von zehn Jahren kann ebenfalls zu einer Lohndifferenz führen, wobei dieses Kriterium zweitrangig ist. Vordergründig für die unterschiedlichen Löhne sind nach Auffassung des Kantonsgerichts die bereits erwähnten längeren Berufserfahrungen des Nachfolgers. 7.6 Die Appellantin bringt weitere verschiedene Kritiken vor, auf welche noch kurz einzugehen ist. So bringt sie vor, die Vorinstanz habe zur Verifikation der beruflichen Qualifikationen ihres Nachfolgers einzig auf dessen Aussagen abgestellt, ohne auch nur ein Arbeitszeugnis oder Diplom zu verlangen. Die jeweils kurzen Anstellungen ihres Nachfolgers würden belegen, dass er vermutlich nirgends zur Zufriedenheit seiner Arbeitgeber tätig gewesen sei, insbesondere, dass er sich innert so kurzer Zeit nicht in die jeweiligen Tätigkeitsfelder seiner Arbeitgeber habe einarbeiten können. Das Kantonsgericht hat die Arbeitszeugnisse des Nachfolgers einverlangt. Aus diesen geht weder hervor, dass dessen frühere Arbeitgeber mit ihm nicht zufrieden gewesen sein sollten, noch dass er sich nicht habe einarbeiten können. Auf die diesbezüglichen Ausführungen der Klägerin wird daher nicht mehr weiter eingegangen. Die Appellantin bringt weiter vor, sie habe sämtliche Belange einer Rechtsabteilung versehen im Gegensatz zu ihrer Vorgängerin und ihrem Nachfolger, deren Tätigkeiten sich lediglich auf das Vertragsmanagement beschränkt hätten. Diesbezüglich kann auf Ziffer 5 hiervor verwiesen werden, wo bereits festgestellt wurde, dass die Klägerin und deren Nachfolger die gleichen Aufgabenbereiche hatten. Sie moniert weiter, die Vorinstanz habe das schriftliche Verfahren mit doppeltem Schriftenwechsel angeordnet, obwohl dies den Anforderungen an ein einfaches und rasches Verfahren gemäss Art. 12 GlG und Art. 343 OR abträglich sei. Aufgrund des Streitwertes und der Komplexität des Falles war das schriftliche Verfahren angezeigt. Der Vorinstanz kann diesbezüglich kein Vorwurf gemacht werden. Die Anordnung eines zweiten Schriftenwechsels wurde von Seiten der Klägerin mit Eingabe vom 12. November 2009 beantragt. Die Klägerin verhält sich selber widersprüchlich, wenn sie nunmehr diese Anordnung des zweiten Schriftenwechsels kritisieren will, so dass darauf nicht näher einzugehen ist. Die Appellantin kritisiert überdies, die Vorinstanz habe aktenwidrig festgestellt, die Klägerin habe im Jahr 2006 eine Erfolgsbeteiligung erhalten. Die Vorinstanz führte aus, die Klägerin habe ab dem Jahr 2006 eine Erfolgsbeteiligung erhalten, nämlich CHF 13'650.-- im Jahr 2006 und CHF 16'190.-- im Jahr 2007. Den Akten ist zu entnehmen, dass der Klägerin für das Jahr 2006 eine Erfolgsbeteiligung von CHF 13'650.-- im April 2007 ausbezahlt wurde (Klagbeilage 19) und sodann für das Jahr 2007 eine solche von CHF 16'190.-- im April 2008 (Klagbeilage 18, Klagantwortbeilage 7). Die erste Erfolgsbeteiligung wurde zwar erst im April 2007 ausbezahlt, war jedoch für das Jahr 2006. Insofern hat die Klägerin nur für die Zeit vom 21.11.2005 bis 31.12.2005 - mithin für rund einen Anstellungsmonat - keine Erfolgsbeteiligung erhalten. Daraus kann jedoch nicht auf eine Diskriminierung geschlossen werden, da gemäss Ziff. 1.4 der "Richtlinien Erfolgsbeteiligung für die Managementstufen 0-4" (Klagbeilage 9) Anspruch auf die Ausrichtung einer Erfolgsbeteiligung nur hat, wer im ganzen Bemessungsjahr (...) in der Unternehmung gearbeitet hat. Diese in den Richtlinien festgelegte Regel ist

geschlechtsunabhängig, so dass keine geschlechtsbedingte Diskriminierung vorliegt, wenn die Klägerin für das Jahr 2005 noch keine Erfolgsbeteiligung erhielt. Die Höhe der Erfolgsbeteiligung selber ist vom Geschäftsergebnis abhängig und kann daher ohnehin nicht direkt verglichen werden. 7.7 Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Anfangslohn der Klägerin zwar rund 25% tiefer war als jener ihres Nachfolgers, dass diese Differenz jedoch aufgrund der erheblich grösseren Berufserfahrung des Nachfolgers gerechtfertigt war. Der Lohn der Klägerin stieg bereits nach sechs Monaten und auch danach stetig an, so dass ihre Entgeltung nach rund 18 Monaten in etwa dem Anfangslohn ihres Nachfolgers entsprach. Der Vergleich der Anfangslöhne sowie der Lohnentwicklung im Verhältnis zur Berufserfahrung zeigt, dass die anfängliche Lohndifferenz mit der steigenden Berufserfahrung der Klägerin durch entsprechende Lohnerhöhungen immer kleiner wurde und sie nach 18 Monaten, als sie noch keine längere Berufserfahrung aufwies als ihr Nachfolger bei seinem Eintritt, bereits in etwa den gleichen Lohn wie dieser erzielte. Die Lohndifferenzen gründen nicht auf geschlechtsspezifischen Unterscheidungskriterien, sondern auf der Berufserfahrung. Der Beklagten ist damit der volle Beweis der Nichtdiskriminierung gelungen, so dass die Lohnforderung abzuweisen ist. Das vorinstanzliche Urteil kann diesbezüglich bestätigt werden.

E. 8

Betreffend Arbeitszeugnis beantragte die Klägerin am Bezirksgericht Arlesheim, es sei die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin ein Arbeitszeugnis gemäss beiliegendem Entwurf auszustellen. Die Vorinstanz wies dieses Rechtsbegehren ab mit der Begründung, die Klägerin habe nicht beweisen können, dass ihr die unveränderte Übernahme ihres Entwurfes von der Beklagten zugesagt worden sei. Inhaltlich sei das ausgehändigte Zeugnis als "sehr gut" zu qualifizieren. Inwiefern dieses unrichtig oder unvollständig sein solle, sei nicht ersichtlich. Die Appellantin kritisiert, die Vorinstanz verkenne, dass es nicht an ihr liege, das der Klägerin ausgestellte Zeugnis zu bewerten. Vielmehr wäre es ihre Aufgabe gewesen zu begründen, weshalb das Schlusszeugnis derart vom lediglich ein Jahr älteren Zwischenzeugnis abweiche. Sie begnüge sich jedoch mit der Feststellung, aufgrund der Aussagen von F. sei erstellt, dass der Klägerin kein bestimmtes Zeugnis zugesichert worden sei. Auf dessen Aussagen könne jedoch nicht abgestellt werden. Das Arbeitszeugnis entspreche in qualitativer Hinsicht nicht annähernd dem Zwischenzeugnis. Die Klägerin führte bei der Vorinstanz aus, sie hätte sich mit der Beklagten geeinigt, dass das Schlusszeugnis auf der Basis des Zwischenzeugnisses durch die Klägerin erstellt werde. In der Folge habe sie dem Vorgesetzten ihren Entwurf des Arbeitszeugnisses zukommen lassen. Anlässlich des Austrittsgespräches sei ihr zugesichert worden, das von ihr entworfene Arbeitszeugnis werde ohne Änderungen übernommen. Das ausgestellte Arbeitszeugnis habe dann jedoch nicht ihrem Entwurf entsprochen und sich weder über ihre Führungsqualitäten noch über ihre Persönlichkeit geäussert. Es sei in Bezug auf die Arbeitsleistung dürftig ausgefallen und habe nicht dem Zwischenzeugnis oder den Äusserungen des Vorgesetzten während des Arbeitsverhältnisses bzw. anlässlich des Austrittsgespräches entsprochen. Das Zeugnis sei auch mit Grammatik- und Schreibfehlern gespickt. Angesichts des zum Teil unsinnigen Inhalts, den Fehlern und nicht erwähnten Tatsachen, werde der Klägerin das wirtschaftliche Fortkommen erschwert. Die Beklagte sei folglich bei ihrer Zusage zu behaften, das Arbeitszeugnis nach dem Entwurf der Klägerin auszustellen. Die Beklagte hat in den Rechtsschriften bestritten, dass der Klägerin die Abgabe eines identischen Arbeitszeugnisses, entsprechend einem Vorschlag der Klägerin, zugesichert worden sei. Die Klägerin konnte ihre Behauptung, es sei ihr zugesichert

worden, dass ein Arbeitszeugnis entsprechend ihres Entwurfes ausgefertigt werde, nicht beweisen. Somit kann sie mit dieser Behauptung nicht gehört werden und die Beklagte kann mangels Beweis nicht verpflichtet werden, ein Zeugnis entsprechend dem von der Klägerin eingereichten Entwurf auszustellen. Die Beklagte hat darüber hinaus weder vor der Vorinstanz noch im Appellationsverfahren vorgebracht, inwiefern das ausgestellte Arbeitszeugnis unrichtig oder fehlerhaft ist und ihr wirtschaftliches Fortkommen durch das ausgestellte Zeugnis erschwert sein soll. Sie hat damit nicht hinreichend substantiiert, was am ausgestellten Arbeitszeugnis zu ändern ist. Die Vorinstanz durfte den Fokus daher auf die Frage beschränken, ob die Klägerin die Zusage der Übernahme des von ihr erstellten Entwurfes beweisen konnte. Die weitergehende Prüfung des Inhalts des Arbeitszeugnisses war der Vorinstanz jedoch aufgrund der mangelnden Substantiierung nicht möglich. Dies gilt mangels entsprechender Ausführungen in der Appellationsbegründung auch für das Kantonsgericht. Das Rechtsbegehren der Klägerin betreffend Arbeitszeugnis ist daher abzuweisen.

E. 9

Die Appellantin macht weiter geltend, die Vorinstanz habe der Beklagten eine unverhältnismässig hohe Parteientschädigung zugesprochen. Die Vorinstanz ist für die Berechnung des Anwaltshonorars von einem Grundhonorar von CHF 10'000.-- gemäss § 7 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte (TO, SGS 178.112) ausgegangen und hat zweimal je einen Zuschlag von 30% für den zweiten Schriftenwechsel und die abgehaltene Einigungsverhandlung gemacht. Es wurde dann eine Parteientschädigung von CHF 17'261.-- (inkl. Spesen und MWSt. von CHF 1'216.--) zugesprochen. Aus der Begründung geht hervor, dass sich dieser Betrag zusammen setzt aus dem Grundhonorar von CHF 10'000.--, zwei Zuschlägen von je 30% bzw. je CHF 3'000.-- sowie der Mehrwertsteuer von CHF 1'216.-- (7.6% auf CHF 16'000.--). Im vorliegenden Fall konnte die Klägerin eine Lohndiskriminierung glaubhaft machen. Der Beklagten ist sodann jedoch gelungen, Rechtfertigungsgründe für das Vorliegen einer Nichtdiskriminierung zu beweisen. Für die Arbeitnehmenden ist der Ausgang eines Lohndiskriminierungsprozesses oft schwer einschätzbar wegen mangelnder Lohntransparenz und fehlenden vorprozessualen Auskunftspflichten der Arbeitgeberschaft (Susy Stauber - Moser , a.a.o, in: AJP, S. 1353). Dies gilt auch für den vorliegenden Fall. Die Klägerin verfügte vor Klageeinreichung über keine Unterlagen von ihrem Nachfolger oder anderen Angestellten der Beklagten, welche ihr einen Vergleich der Löhne ermöglicht hätte. Insofern waren für sie sowohl das Vorliegen einer Lohndiskriminierung wie auch die Forderungssumme schwer einschätzbar. Sie hat in der Folge denn auch überklagt. Unter Berücksichtigung, dass der Klägerin das Glaubhaftmachen gelungen ist, sie jedoch mangels Unterlagen von der Beklagten den Prozess schwer abschätzen konnte und ohne entsprechende Belege die Klage einreichen musste, ist es angemessen, die Parteientschädigung für das vorinstanzliche Verfahren entsprechend zu reduzieren auf pauschal CHF 12'000.-- zuzüglich 7.6% Mehrwertsteuer von CHF 912.--, total ausmachend CHF 12'912.--. Nachdem die Vorinstanz keine Spesen zusätzlich berücksichtigt hat, gilt die nun festgelegte Parteientschädigung von CHF 12'912.-- ebenfalls inklusive Spesen und Mehrwertsteuer.

E. 10

Zum Schluss ist über die Verlegung der Prozess- und Parteikosten für das Appellationsverfahren zu befinden. Gerichtskosten werden keine erhoben in Anwendung von Art. 12 Abs. 2 aGIG i.V. mit Art. 343 aOR in den noch bis 31. Dezember 2010 in Kraft

gewesenen Fassungen (nunmehr geregelt in Art. 114 lit. a CH-ZPO). Die Parteikosten sind entsprechend § 211 ZPO nach dem Ausgang des Verfahrens zu verlegen. Da die Appellation im Hauptpunkt abgewiesen wird, hat die Appellantin der Gegenpartei eine Parteientschädigung zu entrichten. Der Rechtsvertreter der Appellantin hat keine Honorarnote eingereicht, so dass die Parteientschädigung von Amtes wegen nach Ermessen festgesetzt wird (§ 18 Abs. 1 TO). Gemäss § 10 TO ist das Grundhonorar für die Vertretung vor zweiter Instanz nach den für die erste Instanz geltenden Grundsätzen zu berechnen und beträgt mit einer schriftlichen Appellationsbegründung - wie hier vorliegend - bis zu 100% des jeweils zutreffenden Grundhonorars und allfälliger Zuschläge gemäss § 8 TO. Entsprechend dem Streitwert wird das Grundhonorar in Anwendung von § 7 Abs. 1 TO auf CHF 10'000.-- festgelegt, gestützt auf § 10 TO jedoch pauschal reduziert auf CHF 6'000.-- zuzüglich Mehrwertsteuer von CHF 480.-- (8% von CHF 6'000.--), total ausmachend CHF 6'480.--. Bei dieser Reduktion sind auch die unter Ziffer 9 ausgeführten Erwägungen zu den Schwierigkeiten der Prozesseinschätzung berücksichtigt und insbesondere auch die Tatsache, dass die Arbeitszeugnisse des Nachfolgers erst im Appellationsverfahren eingefordert wurden und eine von der Appellantin beantragte Zeugin ebenfalls erst vor dem Kantonsgericht angehört worden ist, was für die Appellantin die Einschätzung der Chancen der Appellation ebenfalls erschwerte.

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