

ZG_OBERGERICHT Z1 2023 10 vom 7. November 2023

ZG Obergericht, 2023-11-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_obergericht_Z1_2023_10

FR: ZG_OBERGERICHT Z1 2023 10 du 7 novembre 2023

IT: ZG_OBERGERICHT Z1 2023 10 del 7 novembre 2023

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Arbeitsvertrag (ohne Gleichstellungsgesetz)

Erwägungen

E. 1

Die zutreffenden Erwägungen des Kantonsgerichts zur Zuständigkeit der Zuger Gerichte sind zu Recht unbestritten geblieben, weshalb darauf verwiesen werden kann (vgl. act. 59 E. 1).

E. 2

In prozessualer Hinsicht ist vorab Folgendes festzuhalten:

E. 2.1

Obwohl dies aus dem Wortlaut von Art. 311 ZPO nicht explizit hervorgeht, muss die Berufung (als Rechtsmittel) auch Rechtsmittelanträge enthalten. Aus der Rechtsmittelschrift muss sich ergeben, dass und weshalb der Rechtsuchende einen Entscheid anfecht und inwieweit dieser geändert oder aufgehoben werden soll. Mit Blick auf die reformatorische Natur der Berufung (Art. 318 Abs. 1 lit. b ZPO) hat die Berufungsklägerin grundsätzlich einen Antrag in der Sache zu stellen. Ihr Rechtsbegehren muss so bestimmt sein, dass es im Falle der Gutheissung unverändert zum Urteil erhoben werden kann. Allerdings ist auch in diesem Zusammenhang das aus Art. 29 Abs. 1 BV abgeleitete Verbot des überspitzten Formalismus zu beachten. Daraus folgt, dass auf eine Berufung mit formell mangelhaften Rechtsmittelbegehren ausnahmsweise einzutreten ist, wenn sich aus der Begründung – allenfalls in Verbindung mit dem angefochtenen Entscheid – ergibt, was die Berufungsklägerin in der Sache verlangt. Rechtsbegehren sind im Lichte der Begründung auszulegen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_342/2022 vom 26. Oktober 2022 E. 2.1.1 und 2.1.3 m.w.H.). Die Klägerin beantragt im Hauptstandpunkt, der Entscheid des Kantonsgerichts sei aufzuheben und die Ziff. 1-3 ihres in der Klage gestellten Rechtsbegehrens seien vollumfänglich gutzuheissen. Dieses Begehren ist insofern missverständlich, als die Klägerin die Abweisung des von ihr in Ziff. 4 ihres Rechtsbegehrens eingeklagten anteiligen Bonus für das Jahr 2019 (= CHF 22'750.00) nicht angefochten hat (act. 61 Rz 6), weshalb der Entscheid des Kantonsgerichts insoweit in Rechtskraft erwachsen ist und diesbezüglich eine Aufhebung nicht in Frage kommt. Dabei handelt es sich indessen um eine blosser Ungenauigkeit, die einem Eintreten auf die Berufung nicht entgegensteht. Ferner hält die Klägerin an ihrer Forderung hinsichtlich der Restanz des Bonus für das Jahr 2018 und damit an ihrem in der Klage in Ziff. 1 des Rechtsbegehrens gestellten Antrag auf Zahlung von CHF 19'000.00 zwar vollumfänglich fest (act. 61 Rz 16). Im Weiteren moniert sie aber auch, dass der Vorinstanz bei der Berechnung des ihr zugesprochenen Betrags von CHF 7'538.20 ein Fehler unterlaufen sei.

Daher müsse – selbst wenn der Auffassung der Vorinstanz grundsätzlich gefolgt würde – der ihr zugesprochene Bonus auf CHF 9'937.50 brutto bzw. CHF 8'794.70 netto erhöht werden (act. 61 Rz 18 f.). Dieser Eventualantrag wird im Rechtsmittelbegehren nicht erwähnt, was der Klägerin aber ebenfalls nicht schadet, weil sich aus der Berufungsschrift ohne Weiteres ergibt, was sie will (vgl. dazu hinten E. 4.2.4, 4.3.4 und 6-6.3). Mithin ist auf die Berufung einzutreten.

Seite 9/30

E. 2.2

Die Berufung ist bei der Rechtsmittelinstanz innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids schriftlich und begründet einzureichen (vgl. Art. 311 Abs. 1 ZPO). Das Berufungsverfahren ist als eigenständiges Verfahren ausgestaltet. Es dient nicht der Vollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen. Entsprechend ist die Berufung nach Art. 311 Abs. 1 ZPO begründet einzureichen. Dabei muss die Berufungsklägerin aufzeigen, inwiefern und weshalb sie den angefochtenen Entscheid in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht als fehlerhaft erachtet bzw. weshalb (zulässige) Noven oder neue Beweismittel einen anderen Schluss aufdrängen. Um diesen Anforderungen nachzukommen, genügt es nicht, wenn die Berufungsklägerin lediglich auf ihre Vorbringen vor erster Instanz verweist, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshandlungen zufriedengibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Vielmehr muss sie im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnen, die sie beanstandet, sich mit ihnen argumentativ auseinandersetzen und die Aktenstücke nennen, auf denen ihre Kritik beruht. Die Begründung muss hinreichend explizit sein, sodass sie von der Berufungsinstanz einfach nachvollzogen werden kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_72/2021 vom 28. September 2021 E. 7.3.2 m.w.H., insbesondere auf BGE 142 III 413 E. 2.2.2; 138 III 374 E. 4.3.1). Die Begründung ist eine gesetzliche, von Amtes wegen zu prüfende Zulässigkeitsvoraussetzung für die Berufung. Lässt die Berufung insgesamt oder hinsichtlich eines bestimmten Streitpunkts eine (hinreichende) Begründung vermissen, so tritt die Berufungsinstanz darauf nicht ein. Die gerichtliche Fragepflicht nach Art. 56 ZPO entbindet nicht von einer gehörigen Begründung der Rechtsmittelingabe. Ebenso wenig besteht eine Pflicht des Berufungsgerichts, die Berufung zur Verbesserung zurückzuweisen. Dabei handelt es sich nicht um einen verbesserlichen Mangel im Sinne von Art. 132 Abs. 1 ZPO (vgl. Urteile des Bundesgerichts 5A_350/2019 vom 26. Oktober 2020 E. 4.1 und 5A_342/2020 vom 4. März 2021 E. 3.3, je m.w.H.). Wie nachfolgend zu zeigen sein wird, kam die Klägerin ihrer Begründungspflicht teilweise nicht hinreichend nach, weshalb diesbezüglich nicht auf die Berufung eingetreten werden kann (vgl. hinten E. 5.4 und 6.3).

E. 3

In materieller Hinsicht wendet sich die Klägerin nicht nur gegen die teilweise Klageabweisung der in Ziff. 1 des Rechtsbegehrens geltend gemachten Restanz des Jahresbonus 2018. Vielmehr beanstandet sie auch die Klageabweisung hinsichtlich des O._____-Bonus und der rückwirkenden Lohnerhöhung ab April 2018 gemäss den Ziff. 2 und 3 des Rechtsbegehrens. Dabei stützt sie sich auch auf das Gleichstellungsgesetz und macht eine Diskriminierung infolge ihrer Mutterschaft geltend.

E. 3.1

Die Klägerin hat die Beklagte 1 für das Berufungsverfahren mit CHF 8'250.00 (inkl. MWST) zu entschädigen.

E. 3.2

Die Klägerin hat die Beklagte 2 für das Berufungsverfahren mit CHF 3'608.60 zu entschädigen. 4. Gegen diesen Entscheid mit einem Streitwert von über CHF 15'000.00 ist die Beschwerde in Zivilsachen nach den Art. 72 ff. des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) zulässig; die Beschwer- degründe richten sich nach den Art. 95 ff. BGG. Eine allfällige Beschwerde ist innert 30 Ta- gen seit Zustellung des Entscheids schriftlich, begründet und mit bestimmten Anträgen sowie unter Beilage des Entscheids und der Beweismittel (vgl. Art. 42 BGG) beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Die Beschwerde hat nach Art. 103 Abs. 1 BGG in der Regel keine aufschiebende Wirkung. 5. Mitteilung an: - Parteien - Kantonsgericht Zug, 2. Abteilung (A2 2021 36) - Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht (zur Kenntnisnahme; im Doppel) - Gerichtskasse (im Dispositiv)

Seite 30/30 Obergericht des Kantons Zug I. Zivilabteilung P. Huber Chr. Kaufmann
Abteilungspräsident Gerichtsschreiber versandt am:

E. 3.3

Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen den Lohn – gemäss dem Grundsatz der Vertragsfreiheit – primär durch vertragliche Abrede. Dementsprechend steht es ihnen grundsätzlich auch frei, den ursprünglich festgelegten Lohn zu einem späteren Zeitpunkt in gegenseitigem Einvernehmen zu erhöhen. Allerdings ist dabei zu beachten, dass gemäss Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Entlohnung weder direkt noch indirekt auf- grund ihres Geschlechts – bei Arbeitnehmerinnen namentlich unter Berufung auf eine Schwan- gerschaft – benachteiligt werden dürfen. Der Anspruch ist verletzt, wenn Arbeitnehmende ver-

Seite 11/30 schiedener Geschlechter für gleichwertige Tätigkeiten beim gleichen Arbeitgeber unterschied- lich entlohnt werden, ohne dass sachliche Gründe – wie z.B. Ausbildung, Qualifikation, Erfah- rung, Aufgabenbereich, Verantwortung oder Leistung – vorliegen, welche die unterschiedliche Entlohnung rechtfertigen (vgl. BGE 143 I 65 E. 5.2; 142 II 49 E. 6.3; Bortolani/Scherer, in: Et- ter/Facincani/Sutter [Hrsg.], Arbeitsvertrag, 2021, Art. 322 OR N 33, 47, 58-60 und 71; zur ähn- lich gelagerten Beförderungsdiskriminierung s. Wetzstein/Wolfensberger, in: Facinca- ni/Hirzel/Sutter/Wetzstein [Hrsg.], Gleichstellungsgesetz, 2022, Art. 3 GIG N 115).

E. 3.4

Eine diskriminierende Entlohnung bzw. Lohnerhöhung wird vermutet, wenn diese von der be- troffenen Person glaubhaft gemacht wird (vgl. Art. 6 GIG). Dabei hat die Klägerin in einem ersten Schritt die Benachteiligung (d.h. lohnmäßige Ungleichbehandlung im Vergleich mit einer Person des anderen Geschlechts der gleichen Arbeitgeberin) und den Benachteili- gungsgrund (d.h. das Anknüpfen an ein geschlechtsspezifisches Kriterium) zu behaupten (vgl. Hensch [Fachhandbuch], in: Portmann/von Kaenel [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2018, Kapitel 2 N 2.25; Wetzstein/Wolfensberger, a.a.O., Art. 3 GIG N 84 und 118, mit Ver- weis auf BGE 144 II 65 E. 7.2; Bortolani/Scherer, a.a.O., Art. 322 N 59 und 62, mit Verweis auf BGE 141 II 411 E. 6.4 bzw. BGE 142 II 49 E. 6.1; Stauber-Moser, Lohngleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung, AJP 2006, S. 1352 ff., 1355 und

1359; vgl. zur Behauptungs- und Substanziierungspflicht: Sutter/Facincani, in: Facincani/Hirzel/Sutter/Wetzstein [Hrsg.], a.a.O., Art. 6 GIG N 23 mit Verweis auf BGE 144 II 65 E. 7.2.4). Anders als beim Regelbeweis muss das Gericht bei der Glaubhaftmachung nicht von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt sein; vielmehr genügt es, dem Gericht aufgrund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins der in Frage stehenden Tatsache zu vermitteln, ohne dass dabei die Möglichkeit ausgeschlossen sein muss, dass die Verhältnisse sich auch anders gestalten könnten. 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 (vgl. BGE 144 II 65 E. 4.2.2 m.w.H.; Sutter/Facincani, a.a.O., Art. 6 GIG N 13).

E. 4

In einem ersten Schritt ist die von der Klägerin geltend gemachte Restanz des Jahresbonus 2018 zu beurteilen.

E. 4.1

Hierzu hielt die Vorinstanz Folgendes fest (act. 59 E. 4):

E. 4.1.1

Die Klägerin habe vorgebracht, sie habe für das Jahr 2018 nicht den gesamten Bonus von CHF 39'000.00 erhalten, obwohl sie eine genügende Leistung erbracht habe. Die Beklagte 1 habe nie sachliche Gründe vorgebracht, die eine Kürzung des Bonus nachvollziehbar gemacht hätten. Der Bonus sei ihr zu Unrecht aufgrund ihrer längeren Ferienabwesenheit und insbesondere infolge ihrer schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingten Abwesenheiten auf CHF 20'000.00 gekürzt worden. Eine solche Kürzung hätten die Parteien nicht vorgesehen. Es sei unzulässig bzw. diskriminierend, die reguläre Ferienabwesenheit im Anschluss an die Mutterschaftspause als Reduktionsgrund anzuführen. Demgegenüber habe die Beklagte 1 geltend gemacht, dass die Bonushöhe für das Jahr 2018 nach billigem Ermessen festgesetzt worden sei. Es sei sachlich begründet und nicht zu beanstanden, dass die Abwesenheiten der Klägerin im Jahr 2018 bei der Festsetzung des Bonus im Rahmen der Beurteilung ihrer Jahresleistung ("year performance of Employee"), welche

Seite 12/30 sowohl eine qualitative als auch quantitative Komponente umfasse, mitberücksichtigt worden seien. Die Tatsache, dass die Klägerin im Jahr 2018 Mutter geworden sei, ändere nichts daran. Jedenfalls habe die Abwesenheit der Klägerin während der 9. bis zur 16. Woche des Mutterschaftsurlaubs bei der Festsetzung der Bonushöhe berücksichtigt werden dürfen.

E. 4.1.2

Eine Gratifikation gemäss Art. 322d OR zeichne sich – so die Vorinstanz – gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zu diesem hinzutrete und immer in einem gewissen Mass vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die Bonusregelung zwischen der Klägerin und der Beklagten 1 habe vorgesehen, dass der Bonus dem Grundsatz nach geschuldet sei, die Bonushöhe jedoch im Ermessen der Beklagten 1 gestanden und zuletzt maximal 25 % Bruttojahreslohns der Klägerin betragen habe. Das Ermessen der Beklagten 1 sei bei der Festsetzung der Bonushöhe insofern beschränkt, als der Bonus auf der Basis der Jahresleistung der Klägerin und der Beurteilung durch die Beklagte 1 gemäss definierten "Key Performance Indicators (if applicable)" festgelegt worden sei. Die Bonusvereinbarung

sei somit als (unechte) Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR zu qualifizieren.

E. 4.1.3

Zwischen den Parteien sei strittig, ob der Bonus für das Jahr 2018 rechtmässig festgesetzt worden sei. Unstrittig sei immerhin, dass die schwangerschafts-, mutterschafts-, krankheits- und ferienbedingten Abwesenheiten der Klägerin im Jahr 2018 bei der Festsetzung berücksichtigt worden seien. Die Beklagte 1 habe überdies geltend gemacht, auch die subjektive Beurteilung der Klägerin sowie die von ihr erbrachten Leistungen bei der Festsetzung berücksichtigt zu haben. Dabei habe sie aber nicht weiter substantiiert, welche Leistungen damit gemeint seien und wie die subjektive Beurteilung ausgefallen sei. Auf das unsubstantiierte Vorbringen der Beklagten 1 sei deshalb nicht abzustellen. Vielmehr sei anzunehmen, dass der Klägerin einzig gestützt auf ihre Abwesenheiten nicht der volle Bonus für das Jahr 2018 ausbezahlt worden sei.

E. 4.1.4

Die Gratifikation sei – wie erwähnt – eine freiwillige Leistung, die im Ermessen des Arbeitgebers stehe. Generelle Kürzungen infolge schlechten Geschäftsgangs sowie sachlich gerechtfertigte Kürzungen infolge ungenügender Arbeitsleistung, Verletzung der Treuepflicht oder längerer Abwesenheit des Arbeitnehmers seien somit zulässig. Ebenfalls zulässig sei es, die Gratifikation zu kürzen, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert und eine Lohnfortzahlungspflicht gegeben sei. Art. 324a OR beziehe sich einzig auf den Lohn und verpflichte den Arbeitgeber nicht zur Ausrichtung einer (ungekürzten) Gratifikation. Aus diesem Grunde sei es zulässig, eine Kürzung der Gratifikation infolge Krankheit, unbezahlten Urlaubs und erfolgter Freistellung vorzunehmen. Das Ermessen des Arbeitgebers bei der Festsetzung der Gratifikation sei aber nicht völlig frei. Er habe die Schranken der Rechtsordnung zu beachten. Zunächst verbiete das Diskriminierungsverbot von Art. 3 GIG eine unterschiedliche Behandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Ausrichtung eines Bonus, wenn sie nicht sachlich gerechtfertigt sei. So verletze beispielsweise eine Kürzung des Bonus für die Zeit des Beschäftigungsverbots für Mütter (1. bis 8. Woche nach der Niederkunft) das Gleichbehandlungsgebot. Arbeitnehmerinnen dürften nämlich während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG). Im Gegensatz zu den anderen in der Person des Arbeitnehmenden liegenden unverschuldeten Abwesenheiten bestehe ausschliesslich bei der Mutterschaft ein solches Beschäftigungsverbot. Von diesem könne selbst mit Einverständnis der Betroffenen nicht abgewichen werden. Werde die Zeit des Beschäftigungsver-

Seite 13/30 bots nicht als Beschäftigungszeit berücksichtigt, habe dies zur Folge, dass die Arbeitnehmerin allein aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werde, da nur Frauen davon betroffen seien. In der 9. bis 16. Woche des Mutterschaftsurlaubs sei eine Kürzung der Gratifikation mit dem Gleichstellungsgesetz jedoch vereinbar, da die Arbeitnehmerin in dieser Zeit hätte arbeiten können, wenn sie das gewollt hätte. Im Widerspruch zum zwingenden Recht stünden sodann Abreden, die das Nichteinziehen von dem Arbeitnehmer zwingend zustehenden Ferientagen belohnten. Die dem Arbeitnehmer zwingend zustehenden Ferientage gälten denn auch nicht als Arbeitsverhinderung, sondern stellten planbare Fehlzeiten dar, die bei der Definition eines Jahresleistungsziels regelmässig berücksichtigt seien.

E. 4.1.5

Nach dem Gesagten sei lediglich die Berücksichtigung der Abwesenheit der Klägerin während des Beschäftigungsverbots gemäss Art. 35a Abs. 3 ArG [1. bis 8. Woche nach der Nieder- kunft] als diskriminierend im Sinne von Art. 3 GIG zu qualifizieren. Hingegen sei es der Be- klagten 1 erlaubt gewesen, die (unverschuldeten) Abwesenheiten der Klägerin während der

E. 4.1.6

Im Ergebnis habe die Beklagte 1 bei der Bemessung der Bonushöhe die Abwesenheiten der Klägerin im Umfang von drei Monaten (acht Wochen Beschäftigungsverbot und vier Wochen zwingender Ferienanspruch) zu Unrecht berücksichtigt. Die Beklagte 1 sei daher in diesem Verhältnis zu einer Nachzahlung an die Klägerin zu verpflichten. Im Jahr 2018 sei der Kläge- rin gestützt auf ihre erbrachten Leistungen ein Bonus von CHF 20'000.00 ausbezahlt worden. Für drei weitere Monate entspreche der ihr noch zustehende Betrag CHF 8'517.75 (= CHF 136'284.00 [massgebendes Bruttojahreseinkommen; die Lohnerhöhung der Klägerin sei erst ab dem Jahr 2019 wirksam geworden; act. 1/12] x 25 % [Bonusanteil] / 12 Monate x 3 Monate). Nach konstanter Praxis spreche das Kantonsgericht Zug bei arbeitsrechtlichen Forderungen nicht Brutto-, sondern Nettobeträge zu. Vom Lohnersatzanspruch der Klägerin seien daher die Sozialversicherungsbeiträge und der BVG-Beitrag im Umfang von insgesamt 11,5 % abzuziehen. Somit sei die Beklagte 1 zu verpflichten, der Klägerin an den Bonus für das Jahr 2018 noch einen Nettobetrag von CHF 7'538.20 (CHF 8'517.75 minus Lohnabzüge von 11,5 %) zuzüglich 5 % Zins seit dem 1. April 2019 zu bezahlen.

E. 4.2

Dem hält die Klägerin in der Berufung Folgendes entgegen (act. 61 Rz 9-19):

E. 4.2.1

Die Beklagte 1 habe ihr vom vereinbarten Jahresbonus 2018 lediglich einen Anteil ausbe- zahlt; dies mit dem simplen Hinweis auf die schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheit der Klägerin im Jahr 2018. Die Vorinstanz habe zu Recht entschieden, dass Seite 14/30 diese Kürzung für die ersten acht Wochen [nach der Niederkunft] diskriminierend sowie für die vier bezogenen Ferienwochen unrechtmässig gewesen sei. Im Weiteren habe die Vor- instanz zutreffend festgehalten, dass die Klägerin einzig gestützt auf ihre Abwesenheiten nicht den vollen Bonus für das Jahr 2018 ausbezahlt erhalten habe.

E. 4.2.2

Die Beklagte 1 habe bei der Festlegung der Bonushöhe kein freies Ermessen gehabt. Viel- mehr hätte sie ihr Ermessen pflichtgemäss ausüben müssen, wobei sie einzig jene Kriterien hätte heranziehen dürfen, die entweder vereinbart gewesen seien oder von denen die Kläge- rin nach Treu und Glauben habe annehmen müssen, dass sie relevant sein würden. Die Parteien hätten vereinbart, dass die Klägerin 25 % des Bruttojahreslohns erhalten solle, wobei die Beklagte 1 den Bonusbetrag in Würdigung der klägerischen Jahresleistung festzu- legen habe. Die Parteien hätten sich diesbezüglich darauf verständigt, dass der volle Bonus bezahlt werde, wenn die klägerische Leistung den Erwartungen der Beklagten 1 entspreche. Andere Kriterien für die Ermessensausübung hätten die Parteien nicht vereinbart. Insbeson- dere habe sich die Beklagte 1 nicht vorbehalten, den Bonusbetrag infolge der im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bekannten Abwesenheiten der Klägerin zu kürzen. Mit einer solchen Kürzung habe die Klägerin aufgrund der konkreten Umstände

auch nicht rechnen müssen, da die Beklagte 1 im Gegenteil zugesichert habe, während der Mutterschaft das volle Gehalt weiterzuzahlen, und auch sonst keine schriftlichen oder mündlichen Vorbehalte geäußert habe. Die Erwägung der Vorinstanz, wonach nicht anzunehmen sei, dass allfällige ausser-ordentliche Absenzen der Klägerin im Jahr 2018 bei der Festsetzung der Bonushöhe berücksichtigt worden seien, da die Bonusvereinbarung über das Jahr 2018 hinaus Geltung gehabt habe, gehe – insbesondere im Gesamtkontext des "Addendum no. 3", in welchem die Beklagte 1 der Klägerin während der Mutterschaft den vollen Lohn zugesichert habe – fehl. Hätte die Beklagte 1 die mutterschaftsbedingte Abwesenheit berücksichtigen wollen, hätte sie sich dies im "Addendum no. 3" oder in einer der zahlreichen "Begleit-Kommunikationen" vorbehalten. Die Klägerin habe im Jahr 2018 durchwegs mindestens gute Leistungen erbracht. Dennoch habe die Beklagte 1 die Bonushöhe erstelltermassen einzig unter Würdigung der klägerischen Abwesenheiten festgelegt, indem sie – ausgehend von einer mindestens guten Arbeitsleistung der Klägerin – die volle Zielerreichung bestätigt und den Bonusbetrag um die Dauer der klägerischen Abwesenheit im Jahr 2018 gekürzt habe ("Annual Bonus 25 % for the time you actually worked Jan. to July = 20'000" [act. 1/24]). Die Beklagte 1 habe mit der schwangerschafts- und mutterschaftsbedingten Abwesenheit der Klägerin somit ein Kürzungskriterium angewandt, welches nicht vereinbart gewesen sei und von dem die Klägerin nicht ausgehen müssen, dass es von Belang sei. Die Vorinstanz habe diese "Handhabung" der Beklagten 1 hinsichtlich der schwangerschaftsbedingten Abwesenheit sowie der Wochen 9 bis 16 des Mutterschaftsurlaubs allerdings nicht "beanstandet", womit sie Bundesrecht verletzt habe. Im Ergebnis hätte die Beklagte 1 den Jahresbonus 2018 einzig gestützt auf das massgebende Kriterium (Jahresleistung der Klägerin) festlegen müssen und wäre nicht berechtigt gewesen, den Bonusbetrag wegen der Abwesenheiten der Klägerin zu kürzen. Demnach sei der Klägerin gestützt auf die einschlägige Bonusabrede die Restanz des Bonus für das Jahr 2018 in der Höhe von CHF 19'000.00 (brutto) zuzusprechen.

E. 4.2.3

Im Übrigen stehe der Klägerin die Restanz des Bonus für das Jahr 2018 auch gestützt auf das Gleichstellungsgesetz zu, treffe doch die Kürzung wegen schwangerschafts- und mutterschaftsbedingter Abwesenheiten per se nur Frauen, weshalb die Berücksichtigung dieses Kriteriums eine Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GIG darstelle. Damit sei die Bonuskürzung für die schwangerschaftsbedingte Abwesenheit sowie die Wochen 9 bis 16 des Mutterschaftsurlaubs unzulässig gewesen.

Seite 15/30

E. 4.2.4

Abgesehen davon sei der von der Vorinstanz zugesprochene Betrag ohnehin nicht korrekt. Die Vorinstanz habe ihrem Entscheid ein massgebendes Bruttojahreseinkommen von CHF 136'284.00 zugrunde gelegt, da sie fälschlicherweise davon ausgegangen sei, dass sich die der Klägerin gewährte Lohnerhöhung erst ab dem Jahr 2019 ausgewirkt und deshalb keinen Einfluss auf den Jahresbonus 2018 gehabt habe. Dies sei unzutreffend. Das für die Bonusberechnung massgebende Bruttojahreseinkommen der Klägerin habe sich im Jahr 2018 auf CHF 159'000.00 [recte: CHF 156'000.00] belaufen. Selbst wenn somit die Beklagte 1 den Bonus der Klägerin für die schwangerschaftsbedingte Abwesenheit sowie die Wochen 9 bis 16 des Mutterschaftsurlaubs hätte kürzen dürfen, sei der der Klägerin zuzusprechende Betrag auf CHF 9'937.50 [recte: CHF 9'750.00] brutto (CHF 159'000.00 [recte: CHF

156'000.00] x 25 % / 12 Monate x 3 Monate) bzw. CHF 8'794.70 [recte: CHF 8'628.75] netto (CHF 9'750.00 minus Lohnabzüge von 11,5 %) festzulegen.

E. 4.3

Die Parteien bestreiten zu Recht nicht, dass die Klägerin und die Beklagte 1 eine unechte Gratifikation vereinbart haben (vgl. act. 61 Rz 14; act. 66 Rz 22). Strittig ist allerdings, inwiefern die Beklagte 1 die verschiedenen Abwesenheiten der Klägerin während des Jahres 2018 bei der Bemessung der Höhe der unechten Gratifikation bzw. deren Kürzung berücksichtigen durfte. Die Vorinstanz kam diesbezüglich zum Schluss, dass es diskriminierend im Sinne von Art. 3 GIG sei, wenn die Gratifikation infolge der Abwesenheit der Klägerin während des aufgrund der Niederkunft geltenden 8-wöchigen Beschäftigungsverbots gemäss Art. 35a Abs. 3 ArG gekürzt werde. Zudem hätte die Beklagte 1 auch die von der Klägerin bezogenen Ferien bei der Kürzung der Gratifikation nicht berücksichtigen dürfen (vgl. vorne E. 4.1.6). Diesbezüglich ist der Entscheid der Vorinstanz in Rechtskraft erwachsen, hat doch die davon betroffene Beklagte 1 keine Anschlussberufung erhoben (act. 66 Rz 5 f.). Demnach erübrigen sich hierzu weitere Ausführungen. Vorliegend bleibt somit einzig noch zu beurteilen, ob auch die 25 Tage andauernde "schwangerschaftsbedingte Abwesenheit" [Krankheit] der Klägerin (vom

E. 4.3.1

Bei unechten Gratifikationen kann der Arbeitgeber nach billigem Ermessen – je nach der Qualität der Arbeitsleistung, dem Geschäftsgang und weiteren von ihm frei bestimmbaren Kriterien – den Arbeitnehmenden unterschiedliche Beträge ausrichten. Somit sind sowohl generelle Kürzungen wegen schlechten Geschäftsgangs als auch sachlich gerechtfertigte individuelle Kürzungen wegen ungenügender Arbeitsleistung, Treuepflichtverletzung oder längerer (auch unverschuldeter) Abwesenheit zulässig. Eine Kürzung darf allerdings nicht gestützt auf Umstände erfolgen, von denen die Arbeitnehmerin "nach Treu und Glauben nicht annehmen muss, sie seien für die Ausrichtung der Gratifikation bzw. deren Umfang von Belang" (vgl. BGE 136 III 313 E. 2 und 2.3 m.w.H.; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 322d OR N 13 f.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 322d OR N 7).

Seite 16/30

E. 4.3.2

Hinsichtlich der Höhe einer unechten Gratifikation ist in erster Linie auf die vertragliche Abrede abzustellen (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 322d OR N 7 a.A.). Vorliegend haben die Klägerin und die Beklagte 1 als Kriterien die Jahresleistung der Klägerin und die Beurteilung durch die Beklagte 1 vereinbart ("Yearly bonus level is up to 25 % of annual gross salary of Employee, basis year performance of Employee and appraisal by Employer"; vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 2.4). Wie die Beklagte 1 zu Recht vorbringt (act. 66 Rz 32), ergibt sich aus dem Wortlaut dieser Vereinbarung ("basis year performance"), dass sie die Leistung der Klägerin über das gesamte Jahr beurteilen und dabei auch längere Abwesenheiten, während welchen die Klägerin keine Leistung erbrachte, in die Beurteilung miteinbeziehen durfte. Neben dem Ansporn für zukünftige Tätigkeit ist die Gratifikation bekanntermassen auch als Anerkennung für geleistete Arbeit zu verstehen, weshalb der Arbeitgeber die Gratifikation (auch) anhand der tatsächlich erbrachten Leistung bemessen darf (vgl. BGE 100 Ia 322 E. 5c; Fritsch, in: Kren Kostkiewicz/Wolf/Amstutz/Fankhauser [Hrsg.], OR Kommentar, 4. A. 2022, Art. 322d OR N 1; Cramer, Der Bonus im Arbeitsvertrag, 2007, N 486). Zudem durfte die Klägerin nach

Treu und Glauben auch nicht annehmen, dass ihre mutterschaftsbedingten Abwesenheiten bei der Festlegung der Gratifikationshöhe nicht berücksichtigt würden, nur weil ihr der volle Lohn während ihrer Mutterschaft zugesichert wurde: Wie die Beklagte 1 zutreffend vorbringt (act. 66 Rz 26), hat das eine mit dem anderen nämlich nichts zu tun. Abgesehen davon handelt es sich um ein (unechtes) Novum, welches im Berufungsverfahren nur noch berücksichtigt werden könnte, wenn die Klägerin präzise dargelegt hätte, aus welchen Gründen sie nicht in der Lage gewesen sein soll, diese Behauptung bereits vor erster Instanz in den Prozess einzubringen (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO; Urteil des Bundesgerichts 5A_763/2018 vom 1. Juli 2019 E. 2.1.3.2 f. m.w.H.). Dies hat die Klägerin nicht getan, weshalb dieses Argument ohnehin nicht mehr berücksichtigt werden kann.

E. 4.3.3

Im Weiteren kann die Klägerin auch aus dem Diskriminierungsverbot gemäss Art. 3 GIG nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die Frage, ob es im Sinne von Art. 3 GIG (indirekt) diskriminierend ist, wenn die Zeit der Abwesenheit einer Arbeitnehmerin während ihres Mutterschaftsurlaubs bei der Bemessung der Höhe der Gratifikation nicht als Beschäftigungszeit angerechnet, sondern als Kürzungsgrund herangezogen wird, liess das Bundesgericht in einem ähnlich gelagerten Fall offen (vgl. Urteil 8C_605/2016 vom 9. Oktober 2017 E. 7). Diese Frage kann hinsichtlich der klägerischen Abwesenheit während der 1. bis zur 8. Woche des Mutterschaftsurlaubs auch im vorliegenden Berufungsverfahren offenbleiben, nachdem der vorinstanzliche Entscheid diesbezüglich in Rechtskraft erwachsen ist (vgl. vorne E. 4.3). Hinsichtlich der Abwesenheit der Klägerin während der 9. bis zur 16. Woche des Mutterschaftsurlaubs liegt hingegen keine Diskriminierung der Klägerin im Sinne von Art. 3 GIG vor, und zwar aus folgenden Gründen:

E. 4.3.3.1

Gemäss Art. 329f Abs. 1 OR hat die Arbeitnehmerin nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen. Zweck von Art. 329f OR ist die privatrechtliche Umsetzung der im öffentlichen Recht geschaffenen Mutterschaftsentschädigung, die eine 14-wöchige Arbeitsbefreiung voraussetzt. Jede Arbeitnehmerin, deren Arbeitsvertrag dem schweizerischen Recht untersteht, kann somit nach der Niederkunft von diesem Anspruch auf Arbeitsbefreiung Gebrauch machen, ohne ihren Arbeitsvertrag zu verletzen. Der Urlaubsanspruch wird nicht von weiteren Voraussetzungen abhängig gemacht, besteht also auch, wenn die Mutter keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung hat. Beim Mutter-

Seite 17/30
schaftsurlaub nach Art. 329f OR handelt es sich im Gegensatz zu den arbeitsgesetzlichen Arbeitsverboten um ein Recht und nicht um eine Pflicht. Die Mutter kann somit ausserhalb der zwingenden Arbeits- und Tätigkeitsverbote des ArG auf einen Bezug verzichten. Die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen zum Mutterschutz gelten unabhängig von und zusätzlich zu Art. 329f OR. Wöchnerinnen dürfen gemäss Art. 35a Abs. 3 ArG während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Das Beschäftigungsverbot von der 1. bis zur 8. Woche nach der Niederkunft ist absolut zwingend; eine Beschäftigung der Mutter ist selbst mit ihrer Zustimmung nicht zulässig. Von der 9. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft darf die Mutter nur mit ihrem Einverständnis arbeiten; sie hat in diesem Zeitraum einen Anspruch auf Nichtbeschäftigung bzw. ein arbeitsgesetzliches Abwesenheitsrecht. Die freiwillige Abwesenheit der Klägerin ab der 9. Woche nach der

Niederkunft und für die restliche Dauer des Mutterschaftsurlaubs stellt – im Unterschied zur zwingenden Abwesenheit während des Beschäftigungsverbots – keine Arbeitsverhinderung zufolge Niederkunft mehr dar. Demzufolge trifft den Arbeitgeber – soweit nicht etwas anderes vereinbart wurde – auch keine Lohnfortzahlungspflicht, jedoch erhält die Mutter von der 9. bis zur 14. Woche nach der Niederkunft die Leistungen aus der Mutterschaftsversicherung (vgl. Hensch [Fachhandbuch], a.a.O., Kapitel 2 N 2.102-2.106; Hensch [ArG], in: Ble- si/Pietruszak/Wildhaber [Hrsg.], Kurzkomentar ArG, 2018, Art. 35a ArG N 8, 12 f. und 15 f.). Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung endet gemäss Art. 16d Abs. 3 des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (EOG) vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt. Damit soll verhindert werden, dass einerseits die Mutter gleichzeitig Tag- gelder und Erwerbseinkommen erhält und andererseits dem Arbeitgeber sowohl die Arbeits- leistung der Mutter als auch ihre Mutterschaftstaggelder zufließen (vgl. Steiger-Sackmann, Verlust der Mutterschaftsentschädigung wegen Ausübung eines Parlamentsmandates, *sui generis* 2022 S. 63 ff. Rz 9 und 26; Hensch [ArG], a.a.O., Art. 35a ArG N 13).

E. 4.3.3.2

Nach dem Gesagten stellt die freiwillige Abwesenheit der Arbeitnehmerin ab der 9. bis zur

E. 4.3.3.3

Schliesslich darf die (länger dauernde) Abwesenheit aufgrund einer (auch schwangerschafts- bedingten) Krankheit einer weiblichen Arbeitnehmerin – ebenso wie eine Krankheit des männ- lichen Arbeitnehmers – bei der Bemessung der Höhe der Gratifikation als möglicher Kürzungs- grund berücksichtigt werden. Diesbezüglich werden beide Geschlechter gleichbehandelt, wes- halb keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt (vgl. Urteil des Bundesverwal- tungsgerichts A-6157/2014 vom 19. Mai 2016 E. 5.5.1 a.E.; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 322d OR N 7 und 15).

E. 4.3.4

Im Übrigen ist – entgegen der Auffassung der Klägerin – zur Festlegung der Bonushöhe im Jahr 2018 nicht auf ein Bruttojahreseinkommen von CHF 159'000.00 [recte: CHF 156'000.00] abzustellen. Die der Klägerin zugestandene Lohnerhöhung wirkte sich – wie die Vorinstanz zutreffend feststellte – erst ab dem Jahr 2019 aus und hatte somit keinen Einfluss auf den Jahresbonus 2018 (vgl. hinten E. 6-6.3).

E. 4.4

Nach dem Gesagten ist die Berufung in diesem Punkt abzuweisen. 5. Im Weiteren bringt die Klägerin vor, sie habe gegenüber der Beklagten 1, eventualiter ge- genüber der Beklagten 2, Anrecht auf die restlichen CHF 78'000.00 des O. _____-Bonus. 5.1 Dazu führte die Vorinstanz zusammengefasst Folgendes aus (act. 59 E. 5): 5.1.1 Die Klägerin habe behauptet, dass ihr M. _____ die Zahlung einer einmaligen Erfolgsprä- mie zugesichert habe, falls die EU eine O. _____-Limite für G. _____ einführe. Nach- dem diese Limite eingeführt worden sei, habe sie somit Anspruch auf den vollen vereinbarten Bonus. Ihr sei jedoch lediglich eine im Umfang ihrer schwangerschafts- und mutterschafts- bedingten Abwesenheit gekürzte Erfolgsprämie von sechs Monatslöhnen ausbezahlt worden. Zum Zeitpunkt, als sie der Klägerin die Erfolgsprämie versprochen habe, habe die Beklagte 1 gewusst, dass die Klägerin schwanger gewesen sei und in der zweiten Jahreshälfte 2018 ab- wesend sein würde. Die Kürzung des Bonus sei einzig aufgrund der schwangerschafts-, mut- terschafts- sowie ferienbedingten Abwesenheiten der

Klägerin erfolgt. Die Beklagte 1 habe demgegenüber eingewendet, dass weder M. _____ noch sie selber der Klägerin einen Bonus im Zusammenhang mit der Einführung von O. _____-Limiten verbindlich versprochen habe. Die Klägerin habe die ersatzlose und vollständige Streichung des von ihr gewünschten O. _____-Bonus im verbindlichen "Addendum no. 3" zum Arbeitsvertrag unterschriftlich bestätigt und anerkannt. Mithin gebe es keine verbindliche Vereinbarung bezüglich der Zahlung eines O. _____-Bonus. Die Klägerin habe aber freiwillig geleistete Zahlungen im Umfang von CHF 52'000.00 erhalten. Aus der Tatsache, dass die Beklagte 1 der Klägerin im Zusammenhang mit ihren Bemühungen für die Einführung von

Seite 19/30 O. _____-Limiten in der EU trotz Ablehnung der gewünschten Bonusvereinbarung dennoch freiwillig Bonuszahlungen geleistet habe, könne keine Zustimmung zur Bonusvereinbarung abgeleitet werden. Mangels eines Anspruchs könne es sodann keine diskriminierende Kürzung oder Vorenthaltung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes geben. 5.1.2 Die Gratifikation werde – so die Vorinstanz – ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Auf die Ausrichtung einer vereinbarten Gratifikation bestehe kein Anspruch, wenn gemäss Vertrag sowohl im Grundsatz wie in der Höhe Freiwilligkeit vorbehalten worden sei. Das Ermessen des Arbeitgebers bei der Auszahlung von Gratifikationen sei allerdings nicht völlig frei. Das Diskriminierungsverbot von Art. 3 GIG verbiete eine unterschiedliche Behandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Ausrichtung einer Sondervergütung, wenn sie nicht sachlich gerechtfertigt sei. 5.1.3 Für die Beurteilung des Anspruchs der Klägerin sei auf den Arbeitsvertrag vom 20. April 2017 sowie auf die "Addenda no. 1 und no. 3" abzustellen. Keine dieser Vereinbarungen sehe die Auszahlung eines O. _____-Bonus vor. Das "Addendum no. 3" halte einzig fest, dass die Beklagte 1 zusätzlich zum jährlichen Bonus weitere Bonuszahlungen gemäss Managementbeschluss ausrichten könne ("One time bonus may be paid according to management decision" [act. 1/17]). Mangels Vereinbarung habe die Klägerin somit keinen Anspruch auf die Auszahlung eines O. _____-Bonus. Eine Auszahlung habe daher ausschliesslich im Ermessen der Beklagten 1 gelegen. Von diesem Ermessen habe die Beklagte 1 unbestrittenemassen Gebrauch gemacht und der Klägerin einen O. _____-Bonus im Umfang von insgesamt CHF 52'000.00 ausbezahlt. Mit ihrem Vorbringen, ihr habe ein Bonus im Umfang eines Jahreslohns zugestanden, der aufgrund ihrer Abwesenheit gekürzt worden sei, sei die Klägerin nicht zu hören. Zunächst sei zwischen den Vertragsparteien gerade kein Anspruch auf einen Bonus in bestimmter Höhe vereinbart worden. Eine solche mögliche Vertragsanpassung habe zwar Gegenstand der Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien gebildet, am Ende jedoch keinen Eingang ins "Addendum no. 3" gefunden. Die Beklagte 1 habe sich offenbar – entgegen den Wünschen der Klägerin (vgl. act. 1/13-16) – nicht auf die Auszahlung eines O. _____-Bonus im Umfang eines Jahreslohns einigen wollen. Somit stehe nicht fest, dass der Bonus gestützt auf die Abwesenheit der Klägerin im Jahr 2018 um sechs Monatslöhne gekürzt worden sei. Hierfür bestünden denn auch keine Anhaltspunkte. Anders als hinsichtlich des Jahresbonus habe M. _____ gerade nicht bestätigt, dass der Bonus für die Zeit der Anwesenheit der Klägerin ausbezahlt werde. Folgerichtig habe es alleine im Ermessen der Beklagten 1 gestanden, ob und in welcher Höhe ein allfälliger O. _____-Bonus an die Klägerin ausbezahlt werde. Schliesslich sei "eine diskriminierende Auszahlung des O. _____-Bonus mangels klägerischen Anspruchs" nicht erstellt. Aus den im Recht liegenden Unterlagen gehe vielmehr hervor, dass die Klägerin während ihrer Schwangerschaft neue Forderungen etwa bezüglich Auszahlung

eines O. _____-Bonus gestellt und zugleich Entwürfe für die gewünschten Vertragsanpassungen erstellt habe. Dass darüber keine Vereinbarung zustande gekommen sei, lasse sich bei dieser Sachlage nicht mit dem Gleichstellungsgesetz begründen. Mangels Anspruchs und stichhaltiger Behauptungen der Klägerin sei nicht anzunehmen, dass es zu einer diskriminierenden Kürzung oder Vorenthaltung von vertraglichen Ansprüchen der Klägerin im Sinne des Gleichstellungsgesetzes gekommen sei. Daran ändere auch der Umstand

Seite 20/30 nichts, dass die Klägerin im Zeitpunkt der Vertragsverhandlungen schwanger gewesen sei. Andernfalls könnten schwangere Mitarbeiterinnen stets während der Schwangerschaft irgendetwelche neue, im Arbeitsvertrag nicht vorgesehene Forderungen und Vertragsänderungswünsche vorbringen und sich im Nachhinein, wenn der Arbeitgeber nicht auf diese Forderungen eingehe, auf eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes berufen. Entgegen dem Dafürhalten der Klägerin habe sie mit dem Abschluss des "Addendums no. 3" auch nicht auf zwingende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verzichtet, da ihr gar kein Anspruch auf eine Vertragsanpassung zu ihren Gunsten zugestanden habe. Somit könne der Beklagten 1 hinsichtlich des O. _____-Bonus kein rechtswidriges Verhalten vorgeworfen werden. 5.1.4 Gemäss ihrem Eventualantrag verlange die Klägerin die Zahlung des [restlichen] O. _____-Bonus von CHF 78'000.00 auch von der Beklagten 2. Sie habe aber weder gezeigt, dass sie mit der Beklagten 2 in einem Arbeitsverhältnis gestanden habe, noch habe sie nachgewiesen, dass zwischen ihr und der Beklagten 2 eine "isolierte Leistungspflicht" bezüglich des O. _____-Bonus vereinbart worden sei. Mangels Anspruchs sei es daher auch zu keiner diskriminierenden Kürzung oder Vorenthaltung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes gekommen. Somit sei auch der Eventualantrag der Klägerin abzuweisen. 5.2 Dem hält die Klägerin in der Berufung Folgendes entgegen (act. 61 Rz 20-25): 5.2.1 Der von der Vorinstanz gezogene Schluss, wonach in keiner Vereinbarung eine Auszahlung eines O. _____-Bonus vorgesehen sei, treffe nicht zu. Im "Addendum no. 3" sei eine zusätzliche Einmalzahlung vereinbart worden ("One time bonus may be paid according to management decision"). Mit dieser Bonuszahlung sei der vorgängig mündlich besprochene und per E-Mail bestätigte O. _____-Bonus gemeint gewesen. Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung sei dieser Bonus somit nicht ersatzlos gestrichen, sondern sehr wohl – wenn auch lediglich im Grundsatz – vereinbart worden. Die Beklagte 1 sei dieser Zahlungspflicht teilweise nachgekommen, was bestätige, dass sie mit der Klägerin eine verbindliche Abrede getroffen habe. Die Vorinstanz habe denn auch zutreffend festgehalten, dass die der Klägerin ausbezahlten CHF 52'000.00 den O. _____-Bonus betroffen hätten. Die weitere Feststellung der Vorinstanz, wonach nicht feststehe und es keine Anhaltspunkte dafür gebe, dass der Bonus gestützt auf die Abwesenheit der Klägerin im Jahr 2018 um sechs Monatslöhne gekürzt worden sei, sei hingegen aktenwidrig. Es sei eine reine Erfolgsprämie in der Höhe eines Jahreslohns besprochen und schriftlich bestätigt worden. M. _____ habe aber die Höhe des tatsächlich ausbezahlten O. _____-Bonus einzig damit begründet, dass man anerkennen müsse, dass die Klägerin im Jahr 2018 lediglich sieben Monate gearbeitet habe ("we all should acknowledge that you actually worked 7 month" [act. 1/24]). Andere Gründe oder Anhaltspunkte, weshalb der O. _____-Bonus genau CHF 52'000.00 [bzw. CHF 78'000.00] und eben nicht den schriftlich bestätigten Jahreslohn betragen habe (act. 1/15), habe M. _____ nicht genannt und hätten weder die Beklagte 1 noch die Beklagte 2 vor der Vorinstanz vorgetragen. Es sei augenscheinlich, dass sich M. _____ bei der

Bemessung des O._____ -Bonus am besprochenen Jahreslohn der Klägerin orientiert habe, den Bonus aber einzig gestützt auf die mutterschaftsbedingte Abwesenheit der Klägerin gekürzt habe. Andernfalls hätte er – nachdem er in einem ersten Schritt lediglich zwei Monatslöhne [= CHF 26'000.00] habe auszahlen lassen – nicht auf erstes Verlangen der Klägerin einen angeblich freiwilligen Bonus plötzlich verdreifacht. M._____ habe den O._____ -Bonus im Wissen darum "erhöht", dass mit der Klägerin ein Jahreslohn als reine

Seite 21/30 Erfolgsprämie vereinbart worden und der Erfolg tatsächlich eingetreten sei. Er habe diesen Bonus dann aber aufgrund der Abwesenheiten der Klägerin in willkürlicher, unzulässiger Weise gekürzt. Dass Abwesenheiten der Klägerin ein einschlägiges Kriterium bei der Festlegung des O._____ -Bonus (gewesen) seien, sei wegen dessen Natur als reine Erfolgsprämie ohnehin ausgeschlossen und von den Parteien nicht diskutiert, geschweige denn vereinbart worden. Eine Kürzung der Erfolgsprämie infolge schwangerschafts- und mutterschaftsbedingter Abwesenheiten der Klägerin sei im Übrigen mit Blick auf die dadurch entstehende Diskriminierung der Klägerin verpönt. Der Klägerin sei deshalb die Restanz des O._____ -Bonus in der Höhe von CHF 78'000.00 (brutto) zuzusprechen. 5.2.2 Selbst wenn die Klägerin nicht den vollen O._____ -Bonus beanspruchen könnte, müsste ihr immerhin – analog der vorinstanzlichen Erwägungen zum Jahresbonus 2018 – jener Anteil zugesprochen werden, welcher der Kürzung für die ersten acht Wochen der Mutterschaft und für die vier Wochen zwingenden Ferienanspruchs entspreche. Mithin wären ihr mindestens drei (zusätzliche) Monatslöhne, d.h. CHF 39'000.00, zuzusprechen. 5.2.3 Die Klägerin habe den O._____ -Bonus gegenüber der Beklagten 1 und eventualiter gegenüber der Beklagten 2 geltend gemacht, da das Verhalten von M._____ der einen oder anderen Gesellschaft zuzurechnen sei. Die Vorinstanz habe beides verneint. Im Ergebnis sei sie zum Schluss gekommen, dass M._____, der alle Verhandlungen mit der Klägerin geführt habe sowie HR-Manager auf Konzernstufe und der Klägerin fachlich vorgesetzt gewesen sei, "gleichwohl keine Rechtswirkungen [habe] erzeugen" können. Dieser Schluss sei – angesichts der konkreten Umstände – in höchstem Grad abwegig und schlicht unhaltbar. Im Gegenteil sei davon auszugehen, dass M._____ – teilweise unter Einbindung der Organe der Beklagten 2 als Muttergesellschaft der Beklagten 1 – die Beklagte 1 oder eventualiter die Beklagte 2 verpflichten können, namentlich was die Zahlung des O._____ -Bonus betreffe. Und selbst wenn M._____ zusammen mit dem Management der Beklagten 2 bzw. namentlich mit dem Konzern-CEO "keine Rechtswirkungen [hätte] erzeugen" können, habe die Beklagte 1 die von M._____ angeblich ohne Vertretungsbefugnis eingegangene Zahlungsverpflichtung genehmigt, indem sie den O._____ -Bonus (unzulässig gekürzt) ausbezahlt habe. Die Beklagte 1, eventualiter die Beklagte 2, schulde der Klägerin somit die Restanz des O._____ -Bonus in der Höhe von CHF 78'000.00 (brutto). 5.3 Diese Ausführungen der Klägerin sind nicht zu hören. Wie die Vorinstanz zu Recht erwog, war M._____ weder zur Vertretung der Beklagten 1 noch zur Vertretung der Beklagten 2 befugt. Die vorinstanzlichen Erwägungen lassen sich wie folgt zusammenfassen (act. 59 E. 3.2.2 und 3.3-3.6): 5.3.1 Die Klägerin sei mit der Beklagten 1 gemäss dem Arbeitsvertrag vom 20. April 2017 unstrittig ein gültiges Arbeitsverhältnis eingegangen. Es bestünden keine überzeugenden Anhaltspunkte, die auf den Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrags zwischen der Klägerin und der Beklagten 2 hindeuteten, fehlten doch verbindliche Abreden, wonach sich Letztere durch vertretungsberechtigte Personen als Arbeitgeberin gegenüber der Klägerin explizit verpflichtet habe. Die Anstellung der Klägerin bei der Beklagten 1 sei

ausdrücklich auf deren Wunsch hin erfolgt (vgl. act. 1/6). Die Klägerin sei zudem selber davon ausgegangen, dass sie einzig mit der Beklagten 1 in einem Arbeitsverhältnis gestanden habe, wie ihre lediglich gegenüber der Beklagten 1 ausgesprochene Kündigung zeige (act. 1/25).

Seite 22/30 5.3.2 Unabhängig vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses hätten die Beklagten 1 und 2 allerdings eigenständige – und von einem allfälligen Arbeitsvertrag abweichende – Verpflichtungen mit der Klägerin eingehen können. Diese habe die eingeklagten Ansprüche denn auch auf behauptete Vereinbarungen mit der Beklagten 1 bzw. 2 gestützt, die jeweils in Vertretung von M. _____ abgeschlossen worden seien. Es stelle sich daher die Frage, ob M. _____ die Beklagte 1 und/oder die Beklagte 2 rechtsgültig verpflichtet habe. M. _____ sei als HR-Manager auf Konzernstufe für den gesamten E. _____-Konzern in Moskau tätig gewesen. Er sei für die Beklagte 1 nicht vertretungsbefugt gewesen und habe diese nicht rechtsgültig verpflichten können, was der Klägerin aufgrund der Einträge im Handelsregister hätte bekannt sein müssen. Sämtliche unterzeichneten Vertragsanpassungen sowie arbeitsvertraglich relevanten Unterlagen seien stets von der Beklagten 1 genehmigt und unterzeichnet worden. Keines dieser Dokumente habe die Unterschrift von M. _____ getragen. Mangels Vertretungsbefugnis habe M. _____ daher für die Beklagte 1 keine eigenständigen Verpflichtungen eingehen können. Ebenfalls nicht erstellt sei, dass M. _____ für die Beklagte 2 vertretungsbefugt gewesen sei. Zur Annahme einer Vertretungsbefugnis fehlten denn auch einschlägige Indizien. Entgegen der Auffassung der Klägerin sei insbesondere irrelevant, dass M. _____ im vorliegenden Prozess die Vollmacht für die Beklagte 2 unterzeichnet habe. Zum einen sei er zwischenzeitlich – d.h. seit dem Ausscheiden der Klägerin bei der Beklagten 1 – befördert worden. Zum anderen sei er offenbar selbst in seiner neuen Funktion für die Beklagte 2 nicht zeichnungsberechtigt. 5.3.3 Im Weiteren stelle sich die Frage, ob die Klägerin darauf vertrauen dürfen, dass M. _____ für die Beklagten 1 und 2 vertretungs- und entscheidungsbefugt gewesen sei. Davon sei aufgrund wiederholt geäußelter Vorbehalte von M. _____ nicht auszugehen. 5.3.3.1 Bereits im Hinblick auf den Abschluss des Arbeitsvertrags vom 20. April 2017 habe M. _____ die Klägerin in der E-Mail vom 12. April 2017 darauf hingewiesen, dass er zur Ausstellung des Arbeitsvertrags die notwendigen Zustimmungen einholen müsse (act. 19/15). Kurz darauf habe er die Klägerin in der E-Mail vom 14. April 2017 darüber informiert, dass er die nötigen Unterschriften zum Abschluss des Arbeitsvertrags einholen würde, sobald die zuständigen Personen in Zug aus den Ferien zurückgekehrt seien (act. 1/10). Daraufhin hätten H. _____ und I. _____ den Arbeitsvertrag am 20. April 2017 unterzeichnet. Damit habe M. _____ offenbart, dass der Vertragsabschluss die Zustimmung der Beklagten 1 bedurft habe und er für Letztere gerade nicht vertretungs- und entscheidungsbefugt gewesen sei. 5.3.3.2 Ferner habe M. _____ die Klägerin auch im Hinblick auf den Abschluss des "Addendums no. 1" auf seine fehlende Vertretungs- und Entscheidungsbefugnis für die Beklagte 1 aufmerksam gemacht. Nach ihrer Anstellung habe M. _____ der Klägerin gegenüber etwa in der E-Mail vom 12. März 2018 betreffend die von ihr geforderte Vertragsanpassung festgehalten, dass er Rücksprache mit dem Management genommen habe und K. _____ sowie J. _____ darüber informieren werde, womit die vertragliche Anpassung in Ordnung sein sollte (act. 1/11). M. _____ habe also die Vertragsanpassungen von der Zustimmung des CEO und des CFO der Beklagten 1 abhängig gemacht und insbesondere nicht bestätigt, dass bereits eine verbindliche Vereinbarung vorgelegen habe oder umgesetzt worden sei. In der

Seite 23/30 Folge hätten die Klägerin und die Beklagte 1 am 14. März 2018 das "Addendum no. 1" abgeschlossen. Zusätzlich habe Letztere nach Absprache von M._____ mit J._____ und K._____ eine Bonuszahlung von CHF 6'500.00 geleistet. 5.3.3.3 Weitere Vorbehalte hinsichtlich seiner Entscheid- und Vertretungsbefugnis habe M._____ im Rahmen des Abschlusses des "Addendums no. 3" angebracht. Kurz nach Abschluss des "Addendums no. 1" habe die Klägerin eine weitere Vertragsanpassung zu ihren Gunsten ge- fordert. M._____ habe in der E-Mail vom 18. Mai 2018 gegenüber der Klägerin festgehal- ten, dass er grundsätzlich mit den besprochenen Vertragsanpassungen einverstanden sei. Der beste sowie schnellste Weg für die Umsetzung sei, wenn sie einen Entwurf vorbereiten und ihm schicken würde, damit er die Zustimmung von L._____ einholen könne, sodass keine Fragen von der Beklagten 1 in Zug kommen würden (act. 1/13). Der Input von L._____ sei somit nur eingeholt worden, da M._____ der Meinung gewesen sei, die Beklagte 1 würde die besprochenen Vertragsanpassungen eher annehmen, wenn dessen Zustimmung vorliege. Damit habe M._____ zum Ausdruck gebracht, weder für die Be- klagte 1 noch für die Beklagte 2 vertretungs- und entscheidungsbefugt zu sein, ansonsten die Zustimmung von L._____ und der Beklagten 1 für die Umsetzung der besprochenen Ver- tragsanpassungen nicht notwendig gewesen wäre. M._____ habe damit gegenüber der Klägerin aber auch signalisiert, dass die Beklagte 1 selbst die mit L._____ besprochenen Vertragsanpassungen für dessen Wirksamkeit habe genehmigen müssen, da etwaige Fragen der Beklagten 1 andernfalls für die Wirksamkeit der Vereinbarung irrelevant gewesen wären. Hinzu komme, dass die Klägerin offenbar selbst nicht von einer Vertretungs- oder Entschei- dungsbefugnis von M._____ für die Beklagte 1 und/oder die Beklagte 2 ausgegangen sei. Nachdem M._____ die Zustimmung von L._____ und der Beklagten 1 für die bespro- chenen Vertragsanpassungen in der E-Mail vom 18. Mai 2018 vorbehalten habe, habe näm- lich die Klägerin bestätigt, sie werde den verlangten Entwurf für J._____ und L._____ verfassen (act. 1/13). Anschliessend habe die Klägerin einen Entwurf über die besprochenen Vertragsanpassungen formuliert (act. 1/14) und in der E-Mail vom 29. Mai 2018 hierzu ange- fügt, dass sie als "O._____ -Bonus" einen Jahreslohn vorgeschlagen habe, das Dokument aber nach Bedarf angepasst werden könne (act. 19/5). Nicht überzeugend sei in diesem Zu- sammenhang der Einwand der Klägerin, sie habe mit der gewählten Formulierung nur die Anpassung des Dokuments an sich gemeint. Der Einwand widerspreche dem von ihr in der E-Mail vorgebrachten Vorbehalt, wonach sie die Höhe des O._____ -Bonus lediglich vor- geschlagen habe. Entsprechend habe sie selbst den Vorbehalt der Zustimmung der jeweili- gen CEOs der Beklagten 1 und 2 für die Gültigkeit der besprochenen Vertragsanpassungen angebracht. 5.3.3.4 Die Kenntnis der Klägerin über die fehlende Vertretungs- und Entscheidungsbefugnis von M._____ zeige sich ausserdem in ihrem Verhalten nach Abschluss des "Addendums no. 3". Nachdem sie das "Addendum no. 3" unterzeichnet habe, habe sie M._____ ge- schrieben, dass sie lieber die ursprünglich mit ihm besprochenen Vertragsanpassungen gut- geheissen erhalten hätte (act. 1/18). Mithin sei selbst die Klägerin davon ausgegangen, dass die mit M._____ besprochenen und von L._____ abgesegneten Vertragsanpassun- gen nicht wirksam seien. Andernfalls hätte sich die Zustimmung der Beklagten 1 erübrigt. Die Klägerin habe vielmehr das "Addendum no. 3" als massgebende und verbindliche Vereinba- rung betrachtet. Schliesslich habe M._____ seine Bedenken, ob er für Angestellte der Beklagten 1 in Zug verbindlich Vereinbarungen treffen könne, in diesem Zusammenhang

Seite 24/30 nochmals explizit festgehalten. In der E-Mail vom 20. Juli 2018 habe er erwidert, dass er sich nicht sicher sei, ob er rechtlich für die Beklagte 1 unterzeichnen könne (act. 1/18).

5.3.3.5 Zusammenfassend könne festgehalten werden, dass M. _____ unbestrittenermassen in die Vertragsverhandlungen mit der Klägerin involviert gewesen sei. Dieser Umstand liege nahe, sei er doch HR-Manager auf Konzernstufe und der Klägerin fachlich vorgesetzt gewesen. Diese Involvierung genüge allerdings nicht, um eine Entscheid- und Vertretungs- befugnis von M. _____ für die Beklagten 1 und 2 zu begründen. Die Klägerin habe auch nicht auf entsprechende Befugnisse vertrauen dürfen, habe M. _____ die Klägerin doch verschiedentlich darauf hingewiesen, dass er die arbeitsvertraglich relevanten Angelegen- heiten zunächst mit den zuständigen Personen bei der Beklagten 1 und 2 diskutieren und zum Vertragsschluss insbesondere die Zustimmung und Unterschrift der Beklagten 1 einho- len müsse. Er habe hinsichtlich der Beklagten 1 ausserdem konkret seine Bedenken geäus- sert, ob er verbindlich für Angestellte der Beklagten 1 in Zug Vereinbarungen treffen könne. Folgerichtig sei nicht erstellt, dass M. _____ für die Beklagten 1 und 2 eigenständige Ver- pflichtungen gegenüber der Klägerin eingegangen sei.

5.3.4 Die Klägerin habe – so die Vorinstanz – im Weiteren behauptet, dass über L. _____ am 24. Mai 2018 (act. 1/14) und 9. Juli 2018 (act. 1/16) vom "Addendum no. 3" abweichende Ver- tragsbedingungen mit der Beklagten 1 und/oder der Beklagten 2 vereinbart worden seien. Aus den im Recht liegenden Beweismitteln lasse sich allerdings nicht ableiten, dass L. _____ die Beklagte 1 und/oder die Beklagte 2 habe vertreten oder verbindlich für diese entscheiden können. Mit E-Mail vom 31. Mai 2018 habe M. _____ zwar gegenüber der Klägerin bestätigt, dass L. _____ den in den Entwürfen festgehaltenen Vertragsbedingun- gen grösstenteils zustimme (act. 1/15). Die in der E-Mail vom 31. Mai 2018 enthaltene Bestätigung sei aber nicht als eigenständige Zustimmung der Beklagten 2, handelnd durch M. _____ und/oder L. _____, zu den besprochenen Vertragsanpassungen zu verste- hen. Vielmehr sei die E-Mail im Kontext mit der E-Mail vom 18. Mai 2018 von M. _____ an die Klägerin zu lesen, wonach er die besprochenen Vertragsanpassungen mit der Beklagten 1 habe umsetzen wollen und dazu vorab die Zustimmung von L. _____ einzuholen sei (act. 1/13). Diese Schlussfolgerung bestätige auch der Umstand, dass die Klägerin trotz der Zustimmung von L. _____ zu den besprochenen Vertragsanpassungen das "Addendum no. 3" mit der Beklagten 1 unterzeichnet habe. Wie bereits erwähnt, habe in der Folge selbst die Klägerin das "Addendum no. 3" als massgebende und verbindliche Vereinbarung betrach- tet.

Schliesslich weise die E-Mail vom 15. April 2019 von M. _____ an die Klägerin nicht auf eine Entscheid- oder Vertretungsbefugnis von L. _____ hin. Darin gebe M. _____ der Klägerin an, dass der Bonus für das Jahr 2018 unter anderem mit L. _____ diskutiert und gestützt auf diese Diskussion festgelegt worden sei (act. 1/24). Folgerichtig habe die Klä- gerin über L. _____ keine vom "Addendum no. 3" abweichende Vertragsbedingungen mit der Beklagten 1 und/oder der Beklagten 2 vereinbart.

5.3.5 Schliesslich sei entgegen den klägerischen Behauptungen nicht erstellt, dass nach Abschluss des "Addendums no. 3" über K. _____ eine weitere Vertragsanpassung zwischen der Klä- gerin und der Beklagten 1 zustande gekommen sei. In der E-Mail vom 20. Juli 2018 von M. _____ an die Klägerin habe dieser lediglich bestätigt, dass er mit K. _____ verein- bart habe, den Punkt betreffend die von der Klägerin angebehrte Lohnerhöhung in eine allfäl- lige weitere Vertragsanpassung zu integrieren. Entsprechend habe M. _____ der Klägerin

Seite 25/30 lediglich in Aussicht gestellt, dass eine weitere Vertragsanpassung damit in Ordnung sein sollte, nicht aber, dass es für die Beklagte 1 tatsächlich in Ordnung sei oder gar verbindlich vereinbart und umgesetzt worden wäre (act. 19/19). K. _____ sei im Übrigen für die Beklagte 1 lediglich kollektiv zeichnungsberechtigt gewesen und habe Letztere daher alleine nicht verpflichten können (act. 1/1). 5.3.6 Im Ergebnis sei das "Addendum no. 3", das von der Klägerin und von H. _____ für die Beklagte 1 unterzeichnet und zum integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrags erklärt worden sei, für die Beurteilung der klägerischen Ansprüche im Verhältnis zur Beklagten 1 massgebend. Zwischen der Klägerin und der Beklagten 2 bestünden dagegen keine vertraglichen Verbindungen. Insbesondere handle es sich bei den von der Klägerin angerufenen Dokumenten vom 24. Mai 2018 (act. 1/14) und 9. Juli 2018 (act. 1/16) lediglich um nicht unterzeichnete Entwürfe, die nicht von einem Konsens der Beklagten 1 oder der Beklagten 2 erfasst seien. Dass es sich dabei nicht um verbindliche Entwürfe gehandelt habe, zeige sich bereits darin, dass etwa der O. _____-Bonus keinen Eingang in das anschliessend (wenige Tage nach der letzten Korrespondenz) verbindlich vereinbarte "Addendum no. 3" gefunden habe. Offenbar habe das Management der Beklagten 2, das die besprochenen Vertragsanpassungen weitgehend gutgeheissen habe (act. 1/15), der Beklagten 1 nicht einfach arbeitsrechtlich relevante Entscheidungen diktieren können. Stattdessen seien die zwischen der Klägerin und dem Management der Beklagten 2 besprochenen Vertragsanpassungen von der Beklagten 1 nicht übernommen, sondern im "Addendum no. 3" teils ersatzlos gestrichen worden. Für die Frage, ob eine vertragliche Verpflichtung zustande gekommen sei, sei es aber ohnehin irrelevant, wie die Entscheidung innerhalb des Konzerns gefällt worden sei. Massgebend sei einzig, ob der Entscheid schliesslich von einer Konzerngesellschaft rechtsgültig umgesetzt worden sei. Ein konzerninterner Meinungsaustausch zwischen dem HR-Konzernverantwortlichen und dem CEO der Konzernmutter begründe deshalb noch keinen Rechtsanspruch der Klägerin. 5.3.7 Das "Addendum no. 3" sehe keine Auszahlung eines O. _____-Bonus vor. Darin werde einzig festgehalten, dass die Beklagte 1 zusätzlich zum jährlichen Bonus weitere Bonuszahlungen gemäss Managementbeschluss ausrichten könne ("One time bonus may be paid according to management decision" [act. 1/17]). Mangels Vereinbarung habe die Klägerin somit keinen Anspruch auf die Auszahlung eines O. _____-Bonus (vgl. act. 59 E. 5.2). 5.4 Vorab kann ohne Weiteres auf die ebenso einlässlichen wie zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (zur Zulässigkeit eines solchen Verweises vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_88/2020 vom 11. Februar 2021 E. 3.4 m.w.H.). Diesen Erwägungen stellt die Klägerin einzig ihre Behauptungen entgegen, wonach M. _____ zur Vertretung der Beklagten 1, eventualiter der Beklagten 2, befugt gewesen und der im "Addendum no. 3" vereinbarte "One time bonus" dem vorgängig [mit M. _____] mündlich besprochenen und per E-Mail bestätigten O. _____-Bonus entspreche. Damit wiederholt die Klägerin einzig ihre Argumente, die sie schon im erstinstanzlichen Verfahren vorbrachte. Eine argumentative Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Entscheid fehlt hingegen gänzlich. Dies genügt – wie die Beklagten 1 und 2 zu Recht vorbringen (act. 66 Rz 50; act. 67 Rz 12) – den Anforderungen an eine Berufungsbegründung offenkundig nicht, weshalb in diesem Punkt auf die Berufung nicht einzutreten ist (vgl. vorne E. 2.2). Ausserdem kann die in der Berufung von der Klägerin erstmals vorgebrachte Behauptung, wonach die Beklagte 1 die von M. _____

Seite 26/30 eingegangene Zahlungsverpflichtung mit der Bezahlung des (unzulässig gekürzten) O. _____-Bonus im Sinne von Art. 38 OR genehmigt habe, nicht mehr

berücksichtigt werden, hat die Klägerin doch nicht dargelegt, aus welchen Gründen sie nicht in der Lage gewesen sein soll, diese Behauptung trotz zumutbarer Sorgfalt bereits vor erster Instanz in den Prozess einzubringen (vgl. vorne E. 4.3.2 a.E.; Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Lediglich der Vollständigkeit halber bleibt nochmals hervorzuheben, dass die Klägerin nicht darauf vertrauen durfte, dass M._____ die Beklagte 1 oder die Beklagte 2 vertreten hat. M._____ wies die Klägerin nämlich sowohl bei der ersten wie auch bei der zweiten Vertragsanpassung ("Addendum no. 1 und 3") darauf hin, dass J._____ und K._____ von der Beklagten 1 bzw. "anyone in Zug" damit einverstanden sein müssten (act. 1/11 und act. 1/13), was der Klägerin denn auch ohne Weiteres bewusst war (act. 1/18). Dass mit dem im "Addendum no. 3" vereinbarten "One time bonus" der O._____ -Bonus gemeint war, vermochte die Klägerin nicht nachzuweisen. Bestand aber gar kein Anspruch auf einen O._____ -Bonus, fällt eine Kürzung – im Gegensatz zum ordentlichen Jahresbonus (vgl. vorne E. 4.1.6) – von vornherein ausser Betracht. 6. Schliesslich ist die von der Klägerin gegenüber der Beklagten 1 rückwirkend geltend gemachte Lohnerhöhung seit April 2018 im Betrag von CHF 14'787.00 zu beurteilen. 6.1 Hierzu erwog die Vorinstanz Folgendes (act. 59 E. 6): 6.1.1 Die Klägerin habe ausgeführt, sie habe ab April 2018 einen höheren Lohn zugute gehabt, weil ein solcher verbindlich vereinbart worden sei. Im Weiteren sei der Aufschub der Lohnerhöhung auch deshalb unzulässig, da dieser alleine mutterschaftsbedingt und deshalb geschlechterdiskriminierend erfolgt sei. Demgegenüber habe die Beklagte 1 geltend gemacht, mit der Klägerin sei eine Lohnerhöhung per 1. Januar 2019 vereinbart worden. Ihr habe ab dem 1. Januar 2019 ein Jahreslohn von CHF 156'000.00 zugestanden. Ein Anspruch der Klägerin auf rückwirkende Umsetzung der vereinbarten Lohnerhöhung ab dem 1. April 2018 habe demgegenüber nicht bestanden. 6.1.2 Die Vertragsparteien hätten – so die Vorinstanz – gemäss "Addendum no. 3" per 1. Januar 2019 eine monatliche Lohnerhöhung von CHF 1'643.00 (brutto) pro Monat – d.h. einen Monatslohn von CHF 13'000.00 (brutto) ab dem 1. Januar 2019 – vereinbart. Mangels Übereinkunft habe die Klägerin mithin keinen Anspruch auf eine rückwirkende Lohnerhöhung ab April 2018. Die Tatsache allein, dass die Lohnerhöhung erst nach der mutterschaftsbedingten Abwesenheit der Klägerin wirksam geworden sei, bedeute nicht ohne Weiteres, dass der Zeitpunkt der Inkraftsetzung in diskriminierender Art und Weise erfolgt sei. Die Klägerin habe vorgebracht, dass nach dem Ausscheiden von N._____ "ihr Aufgabenbereich und ihre Verantwortung erweitert worden sei[en]", weshalb M._____ der Meinung gewesen sei, dass eine Lohnerhöhung angebracht sei. Mit dieser pauschalen Behauptung sei nicht dargetan, dass die Klägerin Anspruch auf eine Lohnerhöhung ab April 2018 gehabt habe. Die Klägerin habe gerade nicht substantiiert, inwiefern sich ihr Aufgabenbereich und ihre Verantwortung konkret geändert hätten und gestützt darauf eine Lohnerhöhung geschuldet gewesen sei. Mangle es – wie dargelegt – an einem Anspruch, sei auch eine diskriminierende Festsetzung des Zeitpunkts der Inkraftsetzung der Lohnerhöhung nicht erstellt. Im Übrigen sei die letzte Lohnerhöhung der

Seite 27/30 Klägerin bereits ungefähr zwei Monate nach Ausscheiden von N._____ erfolgt und habe beim Abschluss des "Addendums no. 3" nur drei Monate zurückgelegen. Die Klägerin habe sodann selbst festgehalten, dass ihr mit einer Einmalzahlung von CHF 10'000.00 ihre Sonderleistungen im Zusammenhang mit dem Ausfall von N._____ erstattet worden seien. Somit sei nicht ersichtlich, inwiefern die Klägerin im Rahmen des Arbeitsverhältnisses in diskriminierender Art und Weise behandelt worden sein solle. Ihre Behauptung, dass sie die Lohnerhöhung per 1. April 2018 erhalten hätte, wenn sie "ein

Mann oder eine nichtschwängere Frau gewesen" wäre, sei nach dem Gesagten weder substantiiert noch stichhaltig. Der Antrag auf rückwirkende Zuspriechung der Lohnerhöhung ab April 2018 sei somit abzuweisen. 6.2 Demgegenüber bringt die Klägerin in der Berufung Folgendes vor (act. 61 Rz 26-31): 6.2.1 Sie habe mit M. _____ eine Lohnerhöhung ab dem 1. April 2018 vereinbart. Auf Geheiss des Konzern-CEO habe die Beklagte 1 ihr den höheren Lohn indessen erst nach ihrer Rückkehr aus der Mutterschaft gewährt. Es sei mithin unbestritten, dass sie eine Lohnerhöhung zugute gehabt habe; einzig umstritten sei, ob diese vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs oder danach hätte umgesetzt werden sollen. Die Vorinstanz habe dafürgehalten, dass die Klägerin nicht substantiiert vorgebracht habe, inwiefern sich ihr Aufgabenbereich und ihre Verantwortung konkret geändert hätten und dass die letzte Lohnerhöhung noch nicht lange zurückgelegen habe. Daraus habe sie geschlossen, die Klägerin sei nicht in diskriminierender Art und Weise behandelt worden, indem die Lohnerhöhung erst per 1. Januar 2019 umgesetzt worden sei. Diese Schlussfolgerung überzeuge schon rein logisch nicht: Wenn aus Sicht der Vorinstanz eine Lohnerhöhung im Zeitpunkt vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs mangels Änderung des Aufgabenbereichs und der Verantwortung nicht sachgerecht gewesen sein sollte, wäre eine solche auch nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs nicht sachgerecht gewesen, zumal die Klägerin nach der Mutterschaft in die gleiche Position zurückkehrt sei. Ausserdem sähen weder das Gesetz noch die Rechtsprechung eine Frist vor, in welcher eine erneute Lohnerhöhung ausgeschlossen wäre. 6.2.2 Die Schlussfolgerung sei aber auch mit Blick auf das Gleichstellungsgesetz unzulässig. Es sei erstellt, dass die Parteien über eine Lohnerhöhung gesprochen hätten, M. _____ der Klägerin eine Lohnerhöhung per 1. April 2018 vorgeschlagen habe und diese Lohnerhöhung danach ohne sachliche Gründe – sondern einzig unter Würdigung des Mutterschaftsurlaubs – erst per 1. Januar 2019 umgesetzt worden sei. Insbesondere habe M. _____ den Aufschub der Lohnerhöhung einzig mit der mutterschaftsbedingten Abwesenheit der Klägerin begründet ("New Annual Base Salary Rate, CHF 156'000.00 [13'000.00/month] – YES, but applies first day on return from maternity leave" [act. 1/15]). Andere Gründe habe die Beklagte 1 nicht genannt und im vorinstanzlichen Verfahren auch nicht substantiiert vorgebracht. Wäre die Klägerin im Jahr 2018 nicht mutterschaftsbedingt abwesend gewesen, hätte sie die Lohnerhöhung jedenfalls früher und höchstwahrscheinlich per 1. April 2018 erhalten, zumal die Beklagte 1 nicht substantiiert vorgebracht habe, auf welchen späteren Zeitpunkt die Lohnerhöhung umgesetzt worden wäre, wenn die Klägerin nicht mutterschaftsbedingt abwesend gewesen wäre. Oder einfacher ausgedrückt: Wäre die Klägerin ein Mann oder eine nichtschwängere Frau gewesen, hätte sie die Lohnerhöhung ab dem 1. April 2018 erhalten. Eine Diskriminierung aufgrund der Mutterschaft sei offensichtlich, jedoch verpönt. Entsprechend habe die Klägerin einen Anspruch auf diskriminierungsfreie Entlohnung und damit auf die [rückwirkende] Lohnerhöhung per 1. April 2018.

Seite 28/30 6.3 Auch diese Ausführungen können nicht gehört werden. Die Klägerin verkennt, dass M. _____ – gemäss der von ihr nicht hinreichend gerügten Feststellung der Vorinstanz – nicht für die Beklagte 1 gehandelt hat (vgl. vorne E. 5.3 f.). Folglich können seine Äusserungen – auch diejenigen hinsichtlich der Lohnerhöhung nach dem Mutterschaftsurlaub – der Beklagten 1 nicht angerechnet werden. Unangefochten blieb auch die vorinstanzliche Erwägung, wonach die Klägerin nicht darlegen können, dass sie Anspruch auf eine Lohnerhöhung ab April 2018 gehabt hätte. Im Übrigen hält die Klägerin zwar daran fest, dass sie – wäre sie ein Mann oder eine nichtschwängere Frau (gewesen) – die Lohnerhöhung ab dem 1. April 2018 erhalten hätte. Mit dem Argument der

Vorinstanz, wonach diese Behauptung offenkundig unsubstanziert und nicht stichhaltig sei, setzt sie sich jedoch nicht auseinander, weshalb auch in diesem Punkt auf die Berufung mangels hinreichender Begründung nicht einzutreten ist (vgl. vorne E. 2.2). Selbst wenn im Übrigen eine hinreichende Berufungsbegründung vorläge und im Weiteren der Beklagten 1 die Äusserungen von M. _____ angerechnet werden könnten, wäre die Berufung abzuweisen. Entgegen der Ansicht der Klägerin geht es nicht darum, ob eine Lohnerhöhung bereits im Zeitpunkt vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs "sachgerecht" gewesen wäre oder nicht. Wie die Beklagte 1 zu Recht vorbringt (act. 66 Rz 63), besteht nämlich auch bei einer Erweiterung des Aufgabenbereichs und der Übernahme von zusätzlicher Verantwortung nicht automatisch ein Anspruch auf eine (rückwirkende) Lohnerhöhung (vgl. vorne E. 3.3). Sodann unterliess es die Klägerin im vorinstanzlichen Verfahren – wie auch im Berufungsverfahren – zu behaupten, dass ein männlicher Mitarbeiter der Beklagten 1 in derselben Situation ohne Weiteres eine (rückwirkende) Lohnerhöhung erhalten hätte, was für eine Prüfung der Glaubhaftmachung einer Benachteiligung bzw. Ungleichbehandlung aber erforderlich gewesen wäre (vgl. vorne E. 3.4 und E. 4.3.2 a.E.; Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). 7. Zusammenfassend erweist sich die Berufung als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist, soweit darauf einzutreten ist. Der angefochtene Entscheid ist daher vollumfänglich zu bestätigen, soweit dieser nicht bereits in Rechtskraft erwachsen ist (vgl. vorne E. 2.1 und 4.3). 8. Bei diesem Ergebnis hat die Klägerin die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen und den Beklagten 1 und 2 eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). 8.1 Aufgrund des massgebenden Streitwerts von CHF 115'537.00 (vgl. act. 59 E. 8.1) sowie des Zeitaufwands und der Schwierigkeit des vorliegenden Falls rechtfertigt es sich, die Entscheidunggebühren auf CHF 7'000.00 festzusetzen (§ 15 Abs. 1 i.V.m. § 11 Abs. 1 und § 3 lit. c KoV OG). 8.2 Bei der Festsetzung der Parteientschädigung ist der im Berufungsverfahren noch in Betracht kommende Streitwert massgebend (§ 8 Abs. 1 Satz 1 AnwT). Hinsichtlich der Beklagten 1 ergibt sich bei einem Streitwert von CHF 104'248.80 (CHF 11'461.80 [= CHF 19'000.00 – CHF 7'538.20] + CHF 78'000.00 + CHF 14'787.00) ein Grundhonorar der Rechtsanwälte von CHF 11'155.00 (§ 3 Abs. 1 AnwT), wobei dieses im vorliegenden Rechtsmittelverfahren auf zwei Drittel (= CHF 7'436.70) zu reduzieren ist (§ 8 Abs. 1 AnwT). Hinzuzurechnen sind noch eine Auslagenpauschale von 3 % (= CHF 223.10; § 25 Seite 29/30 Abs. 2 AnwT) und die MWST von 7,7 % (= CHF 589.80; § 25a Abs. 1 AnwT), womit sich insgesamt eine Parteientschädigung von gerundet CHF 8'250.00 ergibt. Hinsichtlich der Beklagten 2 beträgt bei einem Streitwert von CHF 78'000.00 das Grundhonorar der Rechtsanwälte CHF 9'520.00 (§ 3 Abs. 1 AnwT), wovon im Berufungsverfahren ein bis zwei Drittel (= CHF 3'173.35 bis CHF 6'346.65) berechnet werden dürfen (§ 8 Abs. 1 AnwT). Angesichts des geringen Aufwands erscheint das vom Rechtsvertreter der Beklagten 2 geltend gemachte Honorar von CHF 3'503.50 (act. 71) als angemessen. Hinzuzurechnen ist noch eine Auslagenpauschale von 3 % (= CHF 105.10; § 25 Abs. 2 AnwT). Eine Mehrwertsteuer fällt hingegen nicht, da die Beklagte 2 ihren Sitz im Ausland hat (Art. 8 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 2 lit. a MWSTG). Demzufolge ist der Beklagten 2 die von ihr beantragte Parteientschädigung von CHF 3'608.60 zuzusprechen. Urteilsspruch 1. Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird, und der Entscheid des Kantonsgerichts Zug, 2. Abteilung, vom 23. Januar 2023 wird bestätigt, soweit dieser nicht bereits in Rechtskraft erwachsen ist. 2. Die Entscheidunggebühren für das vorliegende Verfahren von CHF 7'000.00 wird der Klägerin auferlegt und mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss in derselben Höhe verrechnet.

E. 9

bis 16. Woche des Mutterschaftsurlaubs sowie infolge Krankheit zu berücksichtigen. Diesbezüglich sei die Festsetzung des Bonus weder in gesetzeswidriger noch diskriminierender Art und Weise erfolgt. Nicht rechtmässig sei hingegen die Berücksichtigung der von der Klägerin regulär bezogenen Ferien im Umfang des gesetzlichen Anspruchs. Mit einer solchen Bemessungsgrundlage würde das Nichteinziehen der der Klägerin zwingend zustehenden Ferientage belohnt, was gegen zwingendes Recht verstiesse (vgl. Art. 329a Abs. 1 i.V.m. Art. 362 OR). Entgegen der Auffassung der Klägerin sei schliesslich nicht massgebend, ob die Beklagte 1 die erzielbare Bonushöhe im "Addendum no. 3" im Wissen um die Schwangerschaft der Klägerin, deren mutterschaftsbedingte Abwesenheit sowie den Ferienbezug im Jahr 2018 festgelegt habe. Die Bonusvereinbarung habe über das Jahr 2018 hinaus Geltung gehabt, weshalb nicht anzunehmen sei, dass allfällige ausserordentliche Absenzen der Klägerin im laufenden Jahr bei der [vertraglichen] Festsetzung der Bonushöhe berücksichtigt worden seien.

E. 12

bis 29. Juli 2018 und vom 22. bis 28. November 2018 [act. 19/9]) sowie ihre Abwesenheit während der 9. bis 16. Woche des Mutterschaftsurlaubs bei der Bemessung der Höhe der unechten Gratifikation als Beschäftigungszeit zu berücksichtigen sind.

E. 16

Woche nach der Niederkunft keine Arbeitsverhinderung zufolge Niederkunft dar. Die Arbeitnehmerin nimmt vielmehr das ihr vom Gesetz zugestandene Abwesenheitsrecht wahr. Damit rechtfertigt es sich aber – im Vergleich zu anderen unverschuldeten Abwesenheiten anderer Arbeitnehmenden, die bei der Bemessung der Höhe der Gratifikation ebenfalls als Kürzungsgrund berücksichtigt werden können – nicht, diese freiwillige Abwesenheit als anrechenbare Beschäftigungszeit zu privilegieren. Die Kürzung der Gratifikation wegen der freiwilligen Abwesenheit der Klägerin von der 9. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft ist somit nicht als diskriminierend im Sinne von Art. 3 GIG zu werten (vgl. Urteil des Arbeitsgerichts Zürich AH120181 vom 28. Juli 2014, in: Entscheide des Arbeitsgerichts 2014 Nr. 22 [= JAR 2015 S. 669 ff.], mit Verweis auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs [EuGH] in der Rechtssache C-333/97 ["Lewen"] vom 21. Oktober 1999; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 322 OR N 20 a.E. und Art. 322d OR N 5 a.E.; Kaufmann, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2022, Art. 3 GIG N 97; a.M. Pärli/Oberhauser, Diskriminierungsfreie Messung der Lohngleichheit, Jusletter 25. November 2019, Rz 198). Anzumerken bleibt, dass der Arbeitnehmerin, welche die Arbeit bereits wieder ab der 9. Woche der Niederkunft aufnimmt, keine Mutterschaftsentschädigung mehr zusteht. Die Arbeitnehmerin

Seite 18/30 erhält zwar für die geleistete Arbeit den entsprechenden Lohn ihres Arbeitgebers, verzichtet aber gleichzeitig auf "bezahlten (Mutterschafts-)Urlaub", weshalb wohl nur wenige Arbeitnehmerinnen die Arbeit bereits wieder ab der 9. Woche der Niederkunft aufnehmen. Auch dies vermag – im Vergleich zu anderen unverschuldeten Abwesenheiten anderer Arbeitnehmenden – eine Privilegierung dieser freiwilligen Abwesenheit jedoch nicht zu rechtfertigen. Damit würde nämlich der "bezahlte (Mutterschafts-)Urlaub" gegenüber einem unbezahlten Urlaub anderer Arbeitnehmender bei der Bemessung der Höhe der Gratifikation bevorteilt, was nicht angehen kann.

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