



Entscheidung des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht

vom 10. August 2020 (400 20 156)

**Gleichstellung – Kündigungsschutz gemäss Art. 10 des Gleichstellungsgesetzes (GIG)
Voraussetzungen für die Anfechtung einer Kündigung und insbesondere für die proviso-
rische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin gemäss Art. 10 Abs. 3 GIG (E. 3.2 f.)
Die Nichtbeachtung des arbeitgeberseitig geltend gemachten begründeten Anlasses für
die Kündigung der Arbeitnehmerin führt zur Rückweisung des Falles an die Vorinstanz
(E. 5.2 und 5.5)**

Besetzung Präsidentin Christine Baltzer-Bader;
 Gerichtsschreiberin Nicole Schneider

Parteien **A.**_____
 vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Alex Ertl, Greifengasse 1,
 Postfach 1644, 4001 Basel,
 Klägerin

gegen

B._____
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Peter Reinert, Baker & McKenzie
Zürich, Holbeinstrasse 30, Postfach, 8034 Zürich,
Beklagte und Berufungsklägerin

Gegenstand **Gleichstellung**
 Berufung gegen den Entscheid der Zivilkreisgerichtspräsidentin
 Basel-Landschaft West vom 18. Juni 2020

A. Mit Schreiben vom 28. Januar 2020 kündigte die B.____-AG ihrer Mitarbeiterin A.____ per 31. Juli 2020 und entliess sie mit sofortiger Wirkung aus all ihren Verpflichtungen. A.____ reichte daraufhin am 19. März 2020 Klage beim Zivilkreisgericht Basel-Landschaft West ein und beantragte die Aufhebung der Kündigung und die Verpflichtung der Beklagten, das Arbeitsverhältnis

fortzuführen, dies unter Androhung einer Bestrafung der Beklagten nach Art. 292 StGB im Falle der Nichtbeachtung sowie unter o/e Kostenfolge. Im Weiteren ersuchte die Klägerin darum, dass die Beklagte für die Dauer des Verfahrens zu verpflichten sei, sie gestützt auf Art. 10 Abs. 3 GIG provisorisch wieder einzustellen. Die Beklagte beantragte mit Stellungnahme vom 8. Mai 2020 die Klage sowie den Verfahrens Antrag unter Kosten- und Entschädigungsfolge abzuweisen.

B. Die Zivilkreisgerichtspräsidentin Basel-Landschaft West hiess das Gesuch der Klägerin mit Entscheid vom 18. Juni 2020 gut und ordnete an, dass sie für die Dauer des Verfahrens gestützt auf Art. 10 Abs. 3 GIG wieder einzustellen sei (Ziff. 1). Die Prozesskosten des Massnahmenverfahrens seien zusammen mit der Hauptsache zu verlegen (Ziff. 2).

C. Gegen diesen Entscheid erhob die Beklagte (nachfolgend nur noch Berufungsklägerin genannt) mit Eingabe vom 29. Juni 2020 Berufung und stellte folgende Rechtsbegehren:

- «1. Es sei der Entscheid des Kreisgerichts Basel-Landschaft West vom 18. Juni 2020 (Geschäfts-Nr. Dossier 110 20 698 III) aufzuheben und das Gesuch um provisorische Wiedereinstellung vollumfänglich abzuweisen.
2. Eventualiter sei die Angelegenheit zu neuer Entscheidung im Sinne der Erwägungen des Kantonsgerichts Basel-Landschaft an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Berufungsbeklagten und Gesuchsklägerin. »

Mit Berufungsantwort vom 9. Juli 2020 reichte die Klägerin, die nachfolgend nur noch als Berufungsbeklagte bezeichnet wird, folgende Rechtsbegehren ein:

- «1. Es sei der Entscheid des Kreisgerichts Basel-Landschaft West vom 18. Juni 2020 (Nr. 110 20 698 III) vollumfänglich zu bestätigen und das Gesuch um provisorische Wiedereinstellung vollumfänglich gutzuheissen.
2. Die Anträge der Berufungsklägerin und Gesuchsbeklagte seien abzuweisen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Berufungsklägerin und Gesuchsbeklagten. »

D. Der Schriftenwechsel wurde mit Verfügung des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, vom 14. Juli 2020 geschlossen, verbunden mit dem Hinweis an die Parteien, dass der Entscheid des Präsidiums der zivilrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts aufgrund der Akten erfolgen werde.

E. Mit Eingabe vom 22. Juli 2020 reichte die Berufungsklägerin eine Stellungnahme zur Berufungsantwort ein und wiederholte ihre Berufungsanträge. Die Berufungsbeklagte stellte sodann mit Duplik vom 27. Juli 2020 ihrerseits ebenfalls die bereits mit Berufungsantwort deponierten Anträge.

F. Die Begründung des angefochtenen Entscheids sowie die Ausführungen der Parteien werden – soweit erforderlich – in den nachfolgenden Erwägungen dargelegt.

Erwägungen

1.1 Erstinstanzliche Entscheide über vorsorgliche Massnahmen sind mit Berufung anfechtbar (Art. 308 Abs. 1 lit. b ZPO). In vermögensrechtlichen Angelegenheiten, ist die Berufung dann zulässig, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Massgebend sind dabei die bis zur Eröffnung des erstinstanzlichen Entscheids vorgebrachten Erklärungen der Parteien und nicht der erstinstanzliche Entscheid selbst oder die Anträge resp. Parteierklärungen im Rechtsmittelverfahren (vgl. PETER REETZ/STEFANIE THEILER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar ZPO, 3. Aufl. 2016, Art. 308 N 40). Bei Entscheiden über vorsorgliche Massnahmen, die im Rahmen eines Hauptverfahrens ergehen, ist nicht der Streitwert der Klage entscheidend, sondern derjenige der umstrittenen vorsorglichen Massnahme (PETER REETZ/STEFANIE THEILER, a.a.O., Art. 308 N 41; vgl. auch KGer BL vom 31. Januar 2012, 410 11 320, E. 1).

Im vorliegenden Fall geht es um die gestützt auf Art. 10 Abs. 3 GIG erfolgte provisorische Wiedereinstellung einer Arbeitnehmerin, die in Form einer vorsorglichen Massnahme gerichtlich anzuordnen ist (vgl. GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl. 2009, Art. 10 N 45). Gegen den erstinstanzlichen Entscheid vom 18. Juni 2020 kann demnach Berufung erhoben werden. Der Berufungsbeklagten wurde mit Schreiben vom 28. Januar 2020 auf den 31. Juli 2020 gekündigt. Ihr Gesuch um Wiedereinstellung datiert vom 19. März 2020. Angesichts des Jahresfixgehalts der Berufungsbeklagten von CHF 235'740.85 (vgl. Klagbeilage 4) resp. eines monatlichen Einkommens von CHF 19'645.07 ist die erforderliche Streitwertgrenze klar erreicht.

1.2 Gemäss § 5 Abs. 1 lit. a EG ZPO ist das Präsidium der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts für die Beurteilung von Berufungen gegen Entscheide der Zivilkreisgerichtspräsidien, die im summarischen Verfahren ergangen sind, sachlich zuständig. Dies ist hier der Fall, da vorsorgliche Massnahmen im summarischen Verfahren zu erlassen sind (Art. 248 lit. d ZPO). Demzufolge beträgt die Frist zur Einreichung der schriftlichen und begründeten Berufung bei der Rechtsmittelinstanz 10 Tage seit Zustellung des begründeten Entscheids resp. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidbegründung (Art. 314 Abs. 1 i.V.m. Art. 311 Abs. 1 ZPO).

Der Entscheid vom 18. Juni 2020 wurde der Berufungsklägerin am 19. Juni 2020 zugestellt. Ihre Eingabe vom 29. Juni 2020, die an diesem Tag bei der Post zum Versand aufgegeben wurde, erfolgte damit innert der 10-tägigen Berufungsfrist.

1.3 Mit Berufung kann gemäss Art. 310 ZPO die unrichtige Rechtsanwendung sowie die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden.

In casu rügt die Berufungsklägerin einerseits, dass die Vorinstanz in ihrem Entscheid das Vorliegen einer Beschwerde über eine Geschlechterdiskriminierung zu Unrecht bejaht habe. Andererseits beanstandet sie, dass die Vorinstanz fälschlicherweise davon ausgegangen sei, dass eine restrukturierungsbedingte Kündigung keinen begründeten Anlass zur Kündigung im Sinne von Art. 10 GIG darstellen könne. Damit macht die Berufungsklägerin sowohl unrichtige Feststellung des Sachverhalts als auch unrichtige Rechtsanwendung geltend.

2.1 Mit Entscheidung vom 18. Juni 2020 ordnete die Vorderrichterin an, dass die heutige Berufungsbeklagte für die Dauer des Verfahrens wieder einzustellen sei. Sie erachtete es als erwiesen, dass im fraglichen Fall eine innerbetriebliche Beschwerde nach Art. 10 GIG erfolgt sei, weil die Berufungsbeklagte mit E-Mail vom 23. Oktober 2019 bei der Personalabteilung eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts moniert habe. Es sei dabei um eine Dienstfahrzeugentschädigung gegangen, die der Berufungsbeklagten gemäss firmeninternem Reglement zugestanden wäre, die sie aber als einzige Frau nicht erhalten habe. Die Vorderrichterin ging im Weiteren davon aus, dass es sich bei der firmeninternen Restrukturierung, die seitens der Berufungsklägerin vorgebracht worden war, um objektive Gründe handle, die nicht als begründeter Anlass im Sinne von Art. 10 GIG gelten könnten.

2.2 Die Berufungsklägerin beanstandet diesen Entscheid. Sie macht zunächst geltend, dass bezüglich der Ausrichtung einer Autopauschale keine Geschlechterdiskriminierung vorliege und dass die Berufungsbeklagte in ihrem Mail vom 23. Oktober 2019 lediglich beiläufig erwähnt habe, es komme ihr so vor, als ob es sich um ein Problem der Gleichstellung der Geschlechter handle. Dies genüge nicht, um das Vorliegen einer Beschwerde über eine Geschlechterdiskriminierung zu bejahen. Hinzu komme, dass die Berufungsbeklagte bereits im Juli 2019 einen Anspruch auf die Autopauschale erhoben habe, ohne dabei auf eine Ungleichbehandlung hinzuweisen. Die Berufungsklägerin führt weiter aus, dass die Kündigung der Berufungsbeklagten restrukturierungsbedingt erfolgt sei. Die Vorinstanz gehe nun aber davon aus, dass objektive Kündigungsgründe, wie z.B. Restrukturierungsmassnahmen keinen begründeten Anlass zur Kündigung im Sinne von Art. 10 GIG darstellen würden. Diese Auffassung sei falsch. Als begründeter Anlass gemäss Art. 10 GIG gelte jeder Grund, der bei vernünftiger Betrachtungsweise die Kündigung rechtfertige.

2.3 Die Berufungsbeklagte macht demgegenüber geltend, sie habe als einzige Frau in ihrem Team keine Fahrzeugentschädigung erhalten, während dies bei all ihren männlichen Kollegen im «Global Licensing & Acquisition»-Team ab der Stufe 20 der Fall gewesen sei. Sie habe sich sodann in ihrem Mail an C.____, der verantwortlichen Mitarbeiterin für das Personal «Global Licensing & Acquisition»-Team gleich zweimal und damit sehr deutlich über eine geschlechterspezifische Schlechterstellung beschwert. D.____, eine Mitarbeiterin aus der Personalabteilung in der Schweiz, sei ebenfalls in den E-Mail Verlauf involviert gewesen und habe damit auch über ihre Beschwerde Bescheid gewusst. Die Berufungsbeklagte geht daher davon aus, dass sie die geschlechterspezifische Schlechterstellung und die Verletzung des Gleichstellungsgesetzes ausdrücklich und bei der richtigen Stelle gerügt habe. Ihre Ausführungen betreffend Diskriminierung seien jedoch von beiden Mitarbeiterinnen der Personalabteilung ignoriert worden. Im Weiteren bestreitet die Berufungsbeklagte, dass ihre Kündigung restrukturierungsbedingt erfolgt sei. Die Berufungsklägerin habe nämlich kurz nach ihrer Kündigung eine Stelle für einen «Manager Licensing & Acquisition» ausgeschrieben. Laut Stellenprofil sollten der gesuchten Person die gleichen Aufgaben übertragen werden, die sonst ein «Director Licensing & Acquisition» erledige. Die ausgeschriebene Managerstelle entspreche damit der bis anhin von ihr besetzten Position. Es treffe also nicht zu, dass tatsächlich eine Restrukturierung stattgefunden habe. Nach Ansicht der Berufungsbeklagten stehe demnach fest, dass sie nur als Strafe für die Geltendmachung der Autospesen entlassen worden sei.

3.1 Nach Art. 10 Abs. 1 GIG (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995; SGS 151.1) ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt. Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus (Art. 10 Abs. 2 GIG). Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind (Art. 10 Abs. 3 GIG).

3.2 Art. 10 GIG dient dem Schutz vor Rachekündigungen, wenn eine arbeitnehmende Person Ansprüche geltend macht, die ihr aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung oder einer gesetzlichen Regelung zustehen. Die besagte Bestimmung soll Betroffene dazu ermutigen, sich bereits während der Anstellungsdauer für das Recht auf Gleichstellung einzusetzen (PHILIPPE NORDMANN, Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes, Diss. 1998, § 7 IV. 1., S. 190; vgl. auch GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 1 ff.). Der Kündigungsschutz nach Art. 10 GIG setzt zunächst voraus, dass sich eine arbeitnehmende Person innerbetrieblich über eine Diskriminierung im Sinne von Art. 3 und 4 GIG beschwert bzw. wegen dieser Diskriminierung die Schlichtungsstelle oder das Gericht angerufen hat, um entsprechende Rechtsansprüche geltend zu machen (GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 8). Die innerbetriebliche Beschwerde braucht kein konkretes Begehren zu beinhalten oder eine bestimmte Massnahme zu fordern. Vielmehr genügt es, dass eine Diskriminierung bei einer zuständigen Person resp. Stelle gerügt und zumindest sinngemäss Abhilfe verlangt wird. Das innerbetriebliche Beschwerdeverfahren muss auch nicht die Form eines reglementarisch von der Arbeitgeberschaft geordneten, förmlichen Verfahrens aufweisen. Es reicht hingegen zur Begründung des Kündigungsschutzes nicht aus, dass bloss im Gespräch mit Mitarbeitenden Missstände kritisiert werden. Dies kann jedoch nur solange gelten, als die Arbeitgeberschaft vom Inhalt solcher Gespräche nicht seitens der daran beteiligten Mitarbeitenden erfährt und eine innerbetriebliche Beschwerde unmittelbar zu erwarten ist. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass es zur Aussprechung einer Kündigung kommt, um den Schutz von Art. 10 GIG zu vereiteln (GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 20; vgl. auch PHILIPPE NORDMANN, a.a.O., § 7 IV. 2., S. 191).

Die materielle Begründetheit der Beschwerde oder der Klage, auf welche hin die Arbeitgeberschaft die Kündigung ausspricht, spielt für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes grundsätzlich keine Rolle (GABRIELA RIEMER-KAFKA/ JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 10). Die Anwendbarkeit von Art. 10 GIG setzt ferner einen Kausalzusammenhang zwischen der beanstandeten Diskriminierung und der Kündigung voraus, der zu vermuten ist, sofern die Kündigung auf eine innerbetriebliche Beschwerde, auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts folgt sowie sechs Monate über den Abschluss eines in Gang gesetzten Verfahrens hinaus. Soweit

indessen ein begründeter Anlass für eine Kündigung besteht, gelangt der Kündigungsschutz gemäss Art. 10 GIG nicht zur Anwendung. Eine allfällige «Rachekündigung» kann demnach mit einem hinreichend begründeten Anlass gerechtfertigt werden (GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 13 f. und PHILIPPE NORDMANN, a.a.O., § 7 IV. 6., S. 194 f.). Der Begriff des begründeten Anlasses ist nach herrschender Lehre im Sinne von Art. 336 Abs. 2 lit. b OR zu interpretieren. Als begründeter Anlass gilt demnach jeder Grund, der bei vernünftiger Betrachtungsweise die Kündigung rechtfertigt, selbst wenn er nicht schwerwiegend genug ist, um eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen. Um nach Art. 10 GIG begründet zu sein, muss der Anlass mit anderen Worten eine gewisse, nicht mehr als geringfügig zu bezeichnende Intensität aufweisen, welche die Entlassung als gerechtfertigt erscheinen lässt. Das Gericht hat bei der Beurteilung der Frage, ob ein derartiger begründeter Anlass vorliegt, auf die Würdigung aller im konkreten Einzelfall relevanten Umstände im Sinne von Art. 4 ZGB abzustellen. Zu bejahen ist ein begründeter Anlass sicherlich dann, wenn Arbeitnehmende wiederholt und unentschuldig der Arbeit fernbleiben, Weisungen ständig missachten oder bei erwiesener Untauglichkeit. Objektive Gründe, wie etwa die schlechte wirtschaftliche Lage, die zur Schliessung einer Abteilung zwingt, können ebenfalls einen begründeten Anlass zur Kündigung geben. Es sind keine sachlichen Gründe ersichtlich, den Kündigungsschutz im Sinne von Art. 10 GIG anders, nämlich die gekündigte Person privilegierend zu behandeln als der gemäss Art. 336 Abs. 2 lit. b OR gewährte Schutz. Insofern ist der begründete Anlass nicht auf Umstände beschränkt, die von der gekündigten Person selber zu vertreten sind (GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 15 f.; gleicher Meinung PHILIPPE NORDMANN, a.a.O., § 6 VIII. 4. lit. c, S. 136 ff.; vgl. auch BGE 133 III 512 E. 6 und BGE 138 III 359 E. 4 ff.).

Die Beweislast für den begründeten Anlass trifft die Arbeitgeberschaft. Diese hat dabei nicht nur zu beweisen, dass sie begründeten Anlass zur Kündigung hatte, sondern auch, dass sie tatsächlich aus diesem Anlass kündigte. Wegen der in Abs. 1 von Art. 10 GIG aufgestellten gesetzlichen Vermutung einer Vergeltungsmassnahme wird das Gericht einen begründeten Anlass für die Kündigung nur dann anerkennen, wenn es von der sachlichen Begründetheit der Kündigung und davon, dass die geltend gemachten Gründe nicht bloss vorgeschoben sind, überzeugt ist (GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 17).

3.3 Gemäss Art. 10 Abs. 3 Satz 2 GIG kann die provisorische Wiedereinstellung angeordnet werden, «wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind». Vorausgesetzt ist also die Wahrscheinlichkeit, dass die Klage Erfolg haben wird. Um den Schutzzweck von Art. 10 GIG nicht zu unterlaufen, dürfen an die positive Entscheidprognose nicht allzu hohe Anforderungen gestellt werden. Im Allgemeinen ist auf provisorische Wiedereinstellung zu erkennen, wenn die klagende Partei die sachlichen und zeitlichen Voraussetzungen des Kündigungsschutzes glaubhaft macht und es der Arbeitgeberschaft nicht gelingt, einen begründeten Anlass für die ausgesprochene Kündigung sofort liquid nachzuweisen. Die provisorische Wiedereinstellung kann nur verweigert werden, wenn die summarische Prüfung ergibt, dass die Klage offensichtlich oder zumindest mit grosser Wahrscheinlichkeit keinen Erfolg haben wird bzw. als mutwillig ergriffen erscheint. Sofern das Resultat der Entscheidprognose nicht eindeutig ausfällt, sind die sich gegenüberstehenden Interessen mit Blick auf die vom Ge-

setzgeber verfolgte Intention abzuwägen. Dabei ist namentlich zu prüfen, ob im Rahmen der Verweigerung resp. Gewährung der provisorischen Wiedereinstellung für die gekündigte Person bzw. die Arbeitgeberschaft nicht leicht wiedergutzumachende Nachteile drohen. Auf Seiten der Arbeitgeberschaft ist dies ganz ausnahmsweise dann zu bejahen, wenn aufgrund des nunmehr gestörten Vertrauensverhältnisses unzumutbare negative Auswirkungen auf den gesamten Geschäftsablauf konkret zu befürchten sind, wofür ihr der Beweis obliegt. Die mit der Lohnzahlung während des provisorischen Weiterbeschäftigungsverhältnisses verbundenen finanziellen Aufwendungen reichen hingegen schon mit Blick auf die ihr zur Verfügung stehende Arbeitskraft der wiedereingestellten Person nicht aus. Seitens der Klagpartei gilt es namentlich dem Umstand Rechnung zu tragen, dass nach Ablauf der Kündigungsfrist kein Anspruch auf Lohnzahlung mehr besteht, das Verfahren zu diesem Zeitpunkt im Regelfall aber noch hängig ist (GABRIELA RIEMER-KAFKA/JAKOB UEBERSCHLAG, a.a.O., Art. 10 N 48 f.).

4.1 Im vorliegenden Fall geht es um den nachfolgenden Sachverhalt: Die Berufungsbeklagte wurde mit Arbeitsvertrag vom 7. Oktober 2008 von der Vorgängerin der Berufungsklägerin, der «Solvay Pharmaceuticals Marketing & Licensing AG», per 1. Dezember 2008 als «Global Business Analystin» zu einem Basislohn von brutto CHF 9'200.00 pro Monat, zuzüglich 13. Monatslohn, einem betragsmässig nicht festgelegten Bonus und einem monatlichen «Lunch Check» von CHF 200.00 angestellt (vgl. Klagbeilage 2). Im April 2015 wurde sie – nunmehr von der Berufungsklägerin – rückwirkend per dem 1. Februar 2015 zum «Senior Manager Licensing & Acquisitions» befördert (Klagbeilage 3). Die interne Hierarchiestufe betrug neu 20 und führte gemäss Beförderungsschreiben zu einer Erhöhung des Jahresgehalts um 10% auf CHF 197'737.25. Zusätzlich wurde ihr Jahreslohn ab 1. April 2015 auf CHF 200'672.00 erhöht. Eine weitere Beförderung der Berufungsbeklagten zum «Director Licensing & Acquisitions» erfolgte per 1. Juni 2019 (Klagbeilage 4). Die interne Hierarchiestufe betrug neu 21 und das Jahresgehalt CHF 235'740.85, bezahlt in 13 Monatsraten. Im Beförderungsschreiben vom 6. Juni 2019 wurde die Berufungsbeklagte darauf aufmerksam gemacht, dass sie darüber hinaus Anspruch auf einen Dienstwagen («a company car») oder einen Dienstwagenzuschuss («an allowance») habe. Im Anschluss an diese letzte Beförderung wurde die Berufungsbeklagte von E.____ mit Mail vom 11. Juni 2019 auf die «company car policy» der Firma und die damit verbundenen Fahrzeugentschädigungen hingewiesen. Dabei sprach E.____ von einer diesbezüglichen Lücke («... regarding the gap with this benefit»; vgl. Klagebeilage 7). Die Berufungsbeklagte fragte daraufhin mit Mail vom 29. Juli 2019 bei ihrem Vorgesetzten, F.____, an, weshalb sie anlässlich ihrer Beförderung in die Gehaltsgruppe 20 keinen Dienstwagenzuschuss erhalten habe. Die Mitarbeiter in dieser Gehaltsgruppe hätten alle Anspruch darauf. So habe insbesondere «G.____» aus der Gehaltsgruppe 20 einen Dienstwagen. Sie glaube, dass dies bei ihrer Beförderung im Jahre 2015 vergessen worden sei (Klagbeilage 8). Ihr Vorgesetzter antwortete am darauffolgenden Tag, dass er die Angelegenheit mit dem Personalchef besprechen werde. Nachdem sie zwei Wochen lang nichts in dieser Sache gehört hatte, fragte die Berufungsbeklagte mit Mail vom 12. August 2019 und in der Folge nochmals mit Mail vom 26. August 2019 bei F.____ hinsichtlich des «Problems mit dem Dienstwagenzuschuss» nach. In diesem Mail wies sie unter anderem darauf hin, dass gemäss der Dienstwagenrichtlinie der Firma alle Mitarbeiter ab der Gehaltsgruppe 20 Anspruch auf einen Dienstwagen hätten und es keinen Grund gebe, weshalb sie ab ihrer Beförderung im Jahre 2015 nicht auch von dieser Richtlinie profitieren sollte. Dies sei wohl damals einfach vergessen worden.

Seit sie die fragliche Richtlinie kenne, sei sie nun aber der festen Überzeugung, dass sie gleichbehandelt werden müsse wie alle Mitarbeiter. Die Berufungsbeklagte bat schliesslich ihren Vorgesetzten, der – wie sich aus dem Mail ebenfalls ergibt – in seiner letzten Arbeitswoche stand, um Bekanntgabe der rechtlichen Grundlagen, für den Fall, dass die Richtlinie nicht zur Anwendung gelangen sollte. Sie könne dann die Sache besser verstehen (Klagbeilage 8). F.____ erklärte der Berufungsbeklagten, die ihm am 29. August 2019 nochmals per Mail geschrieben hatte, schliesslich am 30. August 2019, dass sich die Personalabteilung bei ihr melden werde (Klagbeilage 8). Mit Mail vom 14. Oktober 2019 teilte C.____, «Director Business Human Resources», der Berufungsbeklagten mit, dass sie bei der Beförderung im Jahre 2015 eine Gehaltserhöhung von rund 12.2% erhalten habe, die in zwei Stufen vorgenommen worden sei. Obwohl diese Gehaltserhöhung über der durchschnittlichen Erhöhung bei Beförderungen gelegen habe, sei sie vorgenommen worden, um die Leistungen der Berufungsbeklagten zu honorieren und sie in die Gehaltsgruppe 20 einstufen zu können. Das Management und die Personalabteilung seien damals der Ansicht gewesen, dass es sich um ein konkurrenzfähiges Vergütungspaket handelte und keine weiteren Zulagen erforderlich waren. Die Berufungsbeklagte habe diesen Bedingungen zugestimmt. C.____ führte weiter aus, dass die Arbeitgeberin nicht verpflichtet sei, allen Mitarbeitern der gleichen Gehaltsgruppe einen Dienstwagenzuschuss zu gewähren. Es werde jeweils im Einzelfall entschieden, ob ein solcher Zuschuss gezahlt werde. Sie hoffe, so die Personalverantwortliche weiter, dass sie damit die Missverständnisse in Bezug auf die Dienstwagenzuschüsse ausgeräumt und erklärt habe, weshalb nicht alle Mitarbeiter derselben Gehaltsgruppe Anspruch darauf hätten. Abschliessend bat sie D.____, der das Mail ebenfalls in Kopie zur Kenntnis gebracht wurde, die Mailkorrespondenz im Personaldossier der Berufungsbeklagten abzulegen (Klagbeilage 9). Die Berufungsbeklagte reagierte darauf hin mit Mail vom 23. Oktober 2019. Sie wies erneut auf die Dienstwagenrichtlinie der Firma hin, die auf jeden Mitarbeiter ab der Gehaltsgruppe 20 konsequent anzuwenden sei. Der frühere Manager F.____ habe ihr bereits zweimal versichert, dass er sich im Zeitpunkt ihrer Beförderung im Jahre 2015 nie gegen einen Dienstwagen für sie ausgesprochen habe. Die Berufungsbeklagte erwähnte sodann erneut, dass alle Mitarbeiter in ihrem Team in X.____, insbesondere «G.____» mit Gehaltsgruppe 20, einen Dienstwagen hätten. Wörtlich hielt sie sodann (hier in der deutschen Übersetzung) fest: «Darüber hinaus habe ich festgestellt, dass ich die einzige Frau in meinem Team bin und keinen Dienstwagen bekommen habe, obwohl alle anderen L&A-Mitarbeiter in X.____ in der Gehaltsgruppe 20 einen Dienstwagen hatten. Es kommt mir also fast so vor, als wenn es sich um ein Problem der Gleichstellung der Geschlechter handelt. Für mich ist klar, dass der Dienstwagen bei meiner Beförderung 2015 schlichtweg vergessen wurde. Ich verstehe, dass so etwas passieren kann. Ich bin jedoch der festen Überzeugung, dass ich gleich behandelt werden sollte wie alle anderen Mitarbeiter, die von dieser Richtlinie profitieren» (Klagbeilage 9). D.____ bestätigte sodann der Berufungsbeklagten gegenüber mit Mail vom 29. Oktober 2019, dass sie ihre Antwort vom 23. Oktober 2019 in ihrer Personalakte abgelegt habe (Klagbeilage 9).

4.2 Mit Schreiben vom 28. Januar 2020 erhielt die Berufungsbeklagte die Kündigung per 31. Juli 2020 und wurde mit sofortiger Wirkung freigestellt (Klagbeilage 11). Sie reagierte umgehend mit Mail vom 29. Januar 2020, teilte D.____ darin mit, dass sie über die Umstrukturierung sehr enttäuscht sei und stellte im Hinblick auf eine Vergleichsvereinbarung diverse Fragen, insbesondere zum Kündigungsgrund. D.____ antwortete ihr mit Mail vom 31. Januar 2020 und erläuterte

darin unter anderem, dass die Organisation umstrukturiert worden sei, das neue Modell nur noch eine Direktorenrolle pro Region vorsehe und der Personalbestand des Schweizer Direktors in den USA als Führungsposition neu bestimmt werde (Klagbeilage 12).

5.1 In casu ist unbestritten, dass die Kündigung der Berufungsbeklagten mit der Umstrukturierung ihrer Abteilung begründet wird. Wie zuvor unter Ziff. 3.2 dargelegt, gelangt der in Art. 10 GIG geregelte Kündigungsschutz nicht zur Anwendung, wenn ein begründeter Anlass für die erfolgte Kündigung besteht. Es ist somit von entscheidender Bedeutung, ob diese Voraussetzung bejaht werden kann oder nicht.

5.2 Im vorliegenden Fall ist die Vorinstanz gestützt auf eine frühere Lehrmeinung, die von ANNE-MARIE BARONE in der ersten Auflage des Kommentars zum Gleichstellungsgesetz aus dem Jahre 1997 vertreten wurde, davon ausgegangen, dass objektive Gründe, wie namentlich firmeninterne Restrukturierungsmassnahmen, nicht als begründeter Anlass im Sinne von Art. 10 GIG gelten können. Diese Auffassung ist überholt und wird von der herrschenden Meinung eindeutig und mit nachvollziehbarer Begründung abgelehnt. Damit steht zunächst fest, dass der im konkreten Fall von der Berufungsklägerin geltend gemachte Kündigungsgrund prinzipiell sehr wohl einen begründeten Anlass gemäss Art. 10 GIG darstellen kann. Feststeht sodann, dass die Vorinstanz nicht geprüft hat, ob die arbeitgeberseitig vorgebrachte firmeninterne Restrukturierung hinreichend glaubhaft gemacht worden ist. Bei der Beurteilung der Frage, ob es wahrscheinlich ist, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der angefochtenen Kündigung erfüllt sind, ist die Vorderrichterin also von einer falschen Annahme ausgegangen und hat sich deshalb mit dem geltend gemachten «begründeten Anlass» aufgrund der irrtümlichen Auslegung dieses Rechtsbegriffs überhaupt nicht auseinandergesetzt. Auch wenn keine hohen Anforderungen an die Wahrscheinlichkeitsprognose zu stellen sind, so muss sie doch in Beachtung aller relevanten Faktoren erfolgen, insbesondere eines möglichen, der behaupteten Rache Kündigung entgegenstehenden Rechtfertigungsgrundes.

5.3 Im Weiteren ist festzuhalten, dass die Bejahung einer innerbetrieblichen Beschwerde über eine Diskriminierung in casu nur rudimentär begründet worden ist. Es fehlt an einer konkreten Auseinandersetzung mit dem Mail der Berufungsbeklagten vom 23. Oktober 2019 und der vorangegangenen Korrespondenz. So wird etwa ausser Acht gelassen, dass die Berufungsbeklagte selber von einem offenkundigen Versäumnis bezüglich der Dienstwagenentschädigung ausging, zumal sie in ihren Mails mehrfach festhielt, dass die Ausrichtung derselben nach der erfolgten Beförderung im Jahre 2015 bei ihr wohl einfach vergessen worden sei. Erst in ihrem letzten Mail vom 23. Oktober 2019 warf sie dann die Frage auf, ob es sich allenfalls um ein «Problem der Gleichstellung der Geschlechter» handeln könnte. Die Vorinstanz lässt sodann unberücksichtigt, dass es bei dieser einzigen Bemerkung geblieben ist. Die Berufungsbeklagte bringt zwar wiederholt zum Ausdruck, dass die Dienstwagenrichtlinie der Firma ihrer Auffassung nach konsequent und gleichermassen für alle Mitarbeiter ab der Gehaltsgruppe 20 Anwendung finden sollte. Sie verlangt dabei – dem Wortlaut der deutschen Übersetzung zufolge – aber keine konkrete geschlechterspezifische, sondern lediglich eine generelle Gleichbehandlung aller. Nach dem besagten Mail vom 23. Oktober 2019 hat die Berufungsbeklagte sodann – soweit sich zumindest aus den Akten ergibt – nichts mehr hinsichtlich der Dienstwagenzuschüsse unternommen und

insbesondere auch keine explizite und unmissverständliche Rüge wegen Diskriminierung erhoben. Ob unter diesen Umständen tatsächlich eine innerbetriebliche Beschwerde nach Art. 10 GIG vorliegt, erscheint fraglich. Es wäre immerhin auch denkbar, dass die Berufungsbeklagte ihre Forderung auf nachträgliche Auszahlung von Dienstwagenzuschüssen angesichts der Antwort von C. _____ im Mail vom 14. Oktober 2019 schliesslich doch noch fallengelassen hat. Wie bereits erwähnt, hat sie nämlich nicht mehr reagiert, nachdem ihr letztes Mail vom 23. Oktober 2019 zu ihrem Personaldossier gelegt worden war. Aufgrund der Tatsache, dass sie zuvor innerhalb eines Monats insgesamt vier Mal und damit nachdrücklich auf die Ausrichtung der Fahrzeugentschädigung bestanden hat, kann dies nicht einfach unbeachtlich bleiben.

5.4 Unklarheit herrscht sodann hinsichtlich des Kausalzusammenhangs zwischen der beanstandeten Diskriminierung und der Kündigung. Diese Voraussetzung, die im Hinblick auf eine positive Entscheidungsprognose ebenfalls erfüllt sein muss, wird im erstinstanzlichen Entscheid implizit bejaht, ohne jedoch konkret dazu Stellung zu nehmen. In Anbetracht, dass die Kündigung vom 28. Januar 2020 nicht unmittelbar bzw. zeitnah erfolgte, sondern immerhin erst drei Monate nach dem letzten Mail der Berufungsbeklagte vom 23. Oktober 2019 ausgesprochen wurde, wäre es angezeigt gewesen, sich zu diesem Punkt zumindest kurz zu äussern. Die Beurteilung eines Gesuchs um provisorische Wiedereinstellung muss zweifelsohne lediglich aufgrund einer summarischen Prüfung erfolgen. Dies entbindet das Gericht aber nicht von der Pflicht, sich mit den Parteistandpunkten auseinanderzusetzen und seinen Entscheid in nachvollziehbarer Weise zu begründen (vgl. dazu DANIEL STAEHELIN, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, Kommentar ZPO, 3. Aufl. 2016, Art. 236 N 16 i.f.). Der erstinstanzliche Entscheid erscheint diesen Anforderungen insgesamt nicht hinreichend Rechnung zu tragen.

5.5 Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass die Vorinstanz einerseits mit der Nichtbeachtung des geltend gemachten, die Kündigung allenfalls rechtfertigenden Anlasses einen wesentlichen Sachverhaltspunkt gar nicht geprüft hat. Andererseits ist die Wahrscheinlichkeitsprognose der Vorinstanz als solche derart knapp begründet, dass sich eine tatsächliche Überprüfung des angefochtenen Entscheids als unmöglich erweist. Angesichts dieser Sachlage ist der Fall gestützt auf Art. 318 Abs. 1 lit. c ZPO an die erste Instanz zur erneuten Beurteilung zurückzuweisen. Es geht aufgrund des Prinzips der «double instance» (vgl. BENEDIKT SEILER, Die Berufung nach ZPO, 2. Aufl. 2013, N 152 ff.) nicht an, dass sich die Berufungsinstanz anstelle der ersten Instanz mit den diversen unklar gebliebenen Fragen auseinandersetzt. Der erstinstanzliche Entscheid vom 18. Juni 2020 ist somit in Gutheissung des Eventualbegehrens der Berufungsklägerin aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen.

6.1 Abschliessend ist über die Kosten des vorliegenden Verfahrens zu entscheiden. Gemäss Art. 106 Abs. 1 ZPO werden die Prozesskosten, d.h. die Gerichtskosten und die Parteientschädigungen (Art. 95 Abs. 1 ZPO) der unterliegenden Partei auferlegt. In Anbetracht, dass die Berufungsklägerin mit ihrem Eventualbegehren vollumfänglich durchdringt und demnach insoweit obsiegt, ist die Berufungsbeklagte als die unterliegende und damit kostenpflichtige Partei zu betrachten.

6.2 In casu ist nun zunächst auf Art. 114 lit. a ZPO hinzuweisen, der vorsieht, dass bei Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz im Entscheidverfahren keine Gerichtskosten gesprochen werden. Es sind somit keine ordentlichen Kosten für das Rechtsmittelverfahren festzusetzen. Für die Bemessung der Parteikosten ist sodann gemäss § 7 Abs. 1 lit. e TO von einem Rahmen von mindestens CHF 3'300.00 resp. maximal CHF 6'450.00 auszugehen. Da der Fall nicht als besonders schwierig und der Aufwand nicht hoch erscheint, ist der Berufungsklägerin eine Entschädigung im unteren Rahmen von CHF 3'300.00 zuzusprechen. Mehrwertsteuer und Auslagen werden bei der Festlegung der Entschädigung nur berücksichtigt, wenn dies ausdrücklich beantragt wird und diese Positionen in der Honorarnote separat ausgewiesen sind (vgl. KGE BL 400 19 196, E. 10.2). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Die Berufungsbeklagte wird somit verpflichtet, der Berufungsklägerin für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von CHF 3'300.00 zu bezahlen.

Demnach wird erkannt:

- ://:
1. Der Entscheid der Zivilkreisgerichtspräsidentin Basel-Landschaft West vom 18. Juni 2020 wird in Gutheissung der Berufung aufgehoben und die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückgewiesen.
 2. Es werden keine Gerichtskosten für das Berufungsverfahren erhoben.
 3. Die Berufungsbeklagte hat der Berufungsklägerin eine Parteientschädigung von CHF 3'300.00 zu bezahlen.

Mitteilung an Parteien
Vorinstanz
Gerichtsverwaltung (Dispositiv)

Präsidentin

Gerichtsschreiberin

Christine Baltzer-Bader

Nicole Schneider