

intern noch extern, weder materiell noch formell Gesellschafterin der Gesuchsgegnerin. Dies gilt unabhängig davon, ob die sechs Stammanteile der Gesuchstellerin als ausgeschiedene Gesellschafterin rechtlich einer neuen Gesellschafterin bereits zugeordnet waren (E. 4.1). Mithin fehlte es der Gesuchstellerin an der Aktivlegitimation und das Gesuch wäre aus diesem Grund abzuweisen gewesen. (. . .)

5. Nach dem Gesagten hat die Vorinstanz das auf Art. 802 Abs. 4 OR gestützte Begehren um Auskunft und Einsicht (Informationsklage) im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

Urteil des Obergerichts des Kantons Zug, II. Zivilabteilung, vom 19. Oktober 2021 (Z2 2020 47)

2. Gleichstellungsgesetz

2.1 Art. 114 lit. a ZPO und Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO; Gleichstellungsgesetz

Regeste:

Art. 114 lit. a ZPO und Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO; GIG – Werden Ansprüche mit einem Streitwert von über CHF 30'000.– geltend gemacht und fallen diese nur in geringem Umfang unter das Gleichstellungsgesetz, finden die Vorschriften über das ordentliche Verfahren Anwendung. Auf die Klage im vereinfachten (kostenlosen) Verfahren wird nicht eingetreten.

2.1.1 Aus dem Sachverhalt:

Aus dem Sachverhalt:

1.1 (. . .) Mit Arbeitsvertrag vom 20. April 2017 stellte die Beklagte die Klägerin per 1. Mai 2017 in der Funktion als «Manager Government Affairs and Compliance» an. Ab Januar 2018 war die Klägerin fachlich dem für den gesamten F. Konzern zuständigen HR Chef E. unterstellt. Ihr Anfangslohn betrug CHF 10'897.00 brutto pro Monat. Nach verschiedenen Lohnerhöhungen bezog die Klägerin zuletzt CHF 13'000.00 brutto pro Monat. Daneben war ein Bonus von bis zu 20 % bzw. später bis zu 25 % des jährlichen Bruttosalaris der Klägerin, auf der Basis der Jahresleistung der Klägerin und der Beurteilung durch die Beklagte gemäss KPI (sofern anwendbar) vereinbart, wobei die Bonuszahlung im Ermessen der Beklagten lag und jeweils innert den ersten drei Monaten des dem massgebenden Jahr folgenden Jahres zu zahlen war.

1.2 Am 30. Juli 2018 kam der Sohn der Klägerin zur Welt. Aufgrund von Mutterschaftsurlaub, Ferien und Krankheit war die Klägerin vom 12. Juli 2018 bis 7. Januar 2019 abwesend.

1.3 Mit Schreiben vom 9. Mai 2019 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten per Ende Juli 2019 und war in der Folge ab 14. Mai 2019 freigestellt.

2. Am 11. Februar 2020 reichte die Klägerin beim Einzelrichter am Kantonsgericht Zug gegen die Beklagte Klage («Klage im vereinfachten Verfahren») mit folgendem Rechtsbegehren ein und begründete damit die Rechtshängigkeit (Art. 62 Abs. 1 ZPO; act. 1):

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 19'000.00 (brutto) zzgl. 5 % Zins seit 31. März 2019 zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 78'000.00 (brutto) zzgl. 5 % Zins seit 31. Dezember 2018 zu bezahlen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 14'787.00 (brutto) zzgl. 5 % Zins seit 15. August 2018 (mittlerer Verfall) zu bezahlen.
4. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 22'750.00 (brutto) zzgl. 5 % Zins seit 31. Juli 2019 zu bezahlen.
5. Unter Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten (zuzüglich 7,7% MWST).

Die Klägerin machte geltend, sie stütze ihre Forderungen auf die schwangerschafts- und mutterschaftsbezogene Diskriminierung durch verminderte Lohnzahlungen. Die vorliegende Klage basiere daher auf dem Gleichstellungsgesetz (Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann, GIG; SR 151.1). Gestützt auf Art. 199 Abs. 2 lit. c ZPO verzichtete die Klägerin auf ein Schlichtungsverfahren.

3. In der Klageantwort vom 28. April 2020 (act. 9) beantragte die Beklagte die kostenfällige Abweisung der Klage vom 11. Februar 2020.

4. Mit Entscheid vom 10. Juli 2020 beschränkte der Einzelrichter das Verfahren auf die Frage, ob der Prozess angesichts des Streitwertes im ordentlichen Verfahren zu führen sei, und diese Frage wurde zum Gegenstand eines Zwischenentscheids gemacht. Der Einzelrichter begründete den Entscheid damit, dass prima vista anzunehmen sei, dass sich der weitaus grösste Teil der von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche nicht auf das Gleichstellungsgesetz stützen lasse (act.17).

(...)

Aus den Erwägungen:

1. Gegenstand dieses Zwischenentscheids bildet die Frage des anwendbaren Verfahrens auf die vorliegende Klage (die örtliche Zuständigkeit der Zuger Gerichte ist gestützt auf Art. 34 Abs. 1 ZPO unbestritten gegeben).

2. Das Gericht prüft gemäss Art. 60 ZPO von Amtes wegen, ob die Prozessvoraussetzungen erfüllt sind. Zu den Prozessvoraussetzungen gehört nach Art. 59 Abs. 2 lit. b ZPO insbesondere die sachliche und örtliche Zuständigkeit; ferner wird auch die Wahl der richtigen Verfahrensart dazu gerechnet. Das Gesetz geht vom Grundsatz aus, dass es der klagenden Partei obliegt, ihre Klage beim zuständigen Gericht und in der richtigen Verfahrensart anhängig zu machen, und dass entsprechende Mängel das Nichteintreten auf die Klage zur Folge haben (Urteil des Bundesgerichts 4A_332/2015 vom 10. Februar 2016 E. 4.2).

2.1 Nach § 28 Abs. 2 lit. b GOG (Gerichtsorganisationsgesetz des Kantons Zug; BGS 161.1) ist der Einzelrichter für Streitigkeiten im vereinfachten Verfahren zuständig. Gemäss Art. 243 Abs. 1 ZPO gilt das vereinfachte Verfahren für vermögensrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00. Für gewisse Streitigkeiten gilt das vereinfachte Verfahren jedoch streitwertunabhängig, so namentlich für Streitigkeiten «nach dem Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995» (Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO). Begründet wird dies damit, dass es sich dabei um «besonders sensible Materien des sozialen Privatrechts» handle (Botschaft zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, in: BBI 2006 S. 7346). Bei Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz werden sodann unabhängig vom Streitwert keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 114 lit. a ZPO). (. . .).

2.2 Häufig werden Forderungen gestützt auf das Gleichstellungsgesetz in Verbindung mit anderen arbeitsrechtlichen Ansprüchen geltend gemacht. Stützt die klagende Partei ihr Begehren auf verschiedene Anspruchsgrundlagen und fallen diese nur teilweise unter Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO, so stellt sich die Frage, ob in Streitigkeiten, in denen der Streitwert CHF 30'000.– übersteigt und die Forderungen nach dem Gleichstellungsgesetz mit den übrigen arbeitsrechtlichen Forderungen kumuliert werden, das ordentliche oder das vereinfachte Verfahren zur Anwendung gelangt. Die Lehre ist sich in dieser Frage uneinig (vgl. Lempen/Voloder, Aktuelle Entwicklungen rund um das Gleichstellungsgesetz, SJZ 4/2018 S. 81 ff., S. 83 unter Verweis auf die unterschiedlichen Lehrmeinungen). Eine bundesgerichtliche Rechtsprechung besteht – soweit ersichtlich – nicht zu diesem Thema, und die kantonale Praxis ist nicht einheitlich (vgl. Entscheid der Chambre des prud'hommes de la Cour de justice des Kantons Genf CAPH/64/2016 vom 13. April 2017 E. 2.2, wonach das vereinfachte Verfahren ungeachtet des Streitwertes gilt, wenn sich die Klage in grundlegender Weise auf eine i.S. des Gleichstellungsgesetzes verbotene Diskriminierungsart beziehe, selbst wenn die Summe dieser Forderungen im Ver-

gleich zu den übrigen Forderungen [z. B. Lohnnachzahlungen] anteilmässig gering ist; Urteil des Genfer Tribunal des prud'hommes vom 16. Juni 2016 C/5866/2015 5 E. 2b, wobei eine arbeitsrechtliche Klage, mit welcher auch ein Anspruch aus Gleichstellungsgesetz geltend gemacht wurde im ordentlichen Verfahren behandelt wurde, da die Rüge aus Gleichstellungsgesetz nur einen Fünftel der gesamten Streitsumme ausmachte; das Kantonsgericht Zug überwies eine Klage vom ordentlichen ins einfache Verfahren, wobei es zwischen den einzelnen Ansprüchen Anspruchskonkurrenz annahm und auf die plausibel erachteten klägerischen Behauptungen abstellte, wonach sämtliche Ansprüche auf das Gleichstellungsgesetz abzustützen waren [Entscheid des Referenten A2 2012 8 vom 22. Juni 2012 E. 4]; das Arbeitsgericht Zürich wies einen Fall dem vereinfachten Verfahren zu, wobei die nicht gleichstellungsrechtlichen Ansprüche für sich allein betrachtet einen kumulierten Streitwert von unter CHF 30'000.00 hatten, e contrario deutete das Gericht an, dass das vereinfachte Verfahren für die weiteren Ansprüche nicht anwendbar wäre, wenn deren kumulierten Streitwerte CHF 30'000.– übersteigen würden [Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich AN190029 vom 5. Dezember 2019 E. 3.2.1]).

2.3 Nach der hier vertretenen Auffassung steht einer Klagenhäufung nicht entgegen, wenn (nicht unter Art. 243 Abs. 2 ZPO fallende) Ansprüche mit einem Streitwert von über CHF 30'000.– zusammen mit Ansprüchen geltend gemacht werden, für welche nach Abs. 2 streitwertunabhängig das vereinfachte Verfahren gilt. Allerdings ist dann das Verfahren insgesamt im ordentlichen Verfahren nach Art. 220 ff. ZPO zu führen und nicht nach Art. 243 ff. ZPO (gl.M. Hauck, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. A. 2016, Art. 243 ZPO N 15). Eine Behandlung im vereinfachten Verfahren ist nur angezeigt, wenn die Ansprüche im Wesentlichen in den Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes fallen (vgl. Bohnet/Dietschy, in: Aubert/Lempen, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, Art. 12 GlG Rz 6). Art. 114 lit. a ZPO kann dadurch entsprochen werden, dass die Gerichtskosten im Verhältnis der geltend gemachten Ansprüche gekürzt werden, bzw. der massgebende Streitwert zur Berechnung der Gerichtskosten um jenen Teil reduziert wird, welcher nach Treu und Glauben gestützt auf das Gleichstellungsgesetz geltend gemacht werden konnte.

Werden die Begehren der klagenden Partei in Anspruchskonkurrenz zugleich auf verschiedene Anspruchsgrundlagen gestützt und fallen diese auch unter Art. 243 Abs. 2 ZPO müssen die Vorschriften über das ordentliche Verfahren jedenfalls dann angewendet werden, wenn eine unter Abs. 2 zu subsumierende Anspruchsgrundlage von der klagenden Partei nur vorgeschoben wird, um streitwertunabhängig in den Genuss der Vorschriften über das vereinfachte Verfahren zu kommen (vgl. Hauck, a.a.O., Art. 243 ZPO N 16; Killias, Berner Kommentar, 2012, Art. 243 ZPO N 44).

3. Die Klägerin stützt ihre arbeitsvertraglichen Forderungen in Anspruchskonkurrenz einerseits auf das Obligationenrecht (OR) und andererseits gesamthaft auch auf

das Gleichstellungsgesetz (GIG) – wegen schwangerschafts- und mutterschaftsbezogener Diskriminierung durch verminderte Lohnzahlungen – und leitet daraus die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes ab. Es ist zu prüfen, ob die klägerischen Ansprüche als Ansprüche nach dem Gleichstellungsgesetz zu qualifizieren sind.

(...)

3.1 Zunächst stellt sich die Frage, auf welcher Behauptungsgrundlage das anwendbare Verfahren zu bestimmen ist. Die Klägerin macht geltend, bei der Prüfung des anwendbaren Verfahrens handle es sich um eine doppelrelevante Tatsache, weshalb das angerufene Gericht für die Bestimmung der Zuständigkeit und damit auch des Verfahrens auf die Behauptungen der Klägerin abzustellen habe.

3.1.1 Ob und inwieweit das Gleichstellungsgesetz Grundlage für die geltend gemachten Ansprüche bildet, ist bei der materiellrechtlichen Prüfung zu entscheiden. Allerdings hängt davon – wie oben dargelegt – auch die Eintretensfrage ab. Es handelt sich dabei um eine doppelrelevante Tatsache. Über eine solche ist in der Regel nicht im Rahmen der Eintretensfrage, sondern des Sachentscheids zu befinden. Dabei genügt es für die Anerkennung der Eintretensfrage, wenn die vorgebrachten Tatsachen, welche sowohl für die Zulässigkeit der Klage als auch für deren materiellrechtliche Begründetheit erheblich (doppelrelevant) sind, mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit vorliegen (vgl. BGE 145 II 153 E. 1.4).

Nach einem allgemeinen prozessualen Grundsatz ist bei der Beurteilung der Zuständigkeit im Falle von sog. doppelrelevanten Tatsachen primär auf den eingeklagten Anspruch und dessen Begründung abzustellen. Die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts hängt von der gestellten Frage ab und nicht von deren Beantwortung, die im Rahmen der materiellen Prüfung zu erfolgen hat. Die vom Kläger behaupteten Tatsachen, die sowohl für die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts als auch für die Begründetheit der Klage erheblich sind (sog. doppelrelevante Tatsachen), sind für die Beurteilung der Zuständigkeit als wahr zu unterstellen. Sie werden erst im Rahmen der materiellrechtlichen Prüfung des eingeklagten Anspruchs untersucht; diesbezügliche Einwände der Gegenpartei sind im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung unbeachtlich. Eine Ausnahme gilt nur für den Fall, dass der klägerische Tatsachenvortrag auf Anhieb fadenscheinig oder inkohärent erscheint und durch die Klageantwort sowie die von der Gegenseite produzierten Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt werden kann (BGE 137 III 32 E. 2.3).

In Bezug auf die rechtliche Würdigung der klägerischen Vorbringen ist das Gericht aber nicht an die Auffassung des Klägers gebunden. Hängt die Zuständigkeit davon ab, ob Ansprüche aus einem bestimmten Rechtsgebiet geltend gemacht werden, ist im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung von Amtes wegen abzuklären, ob solche ausgeschlossen sind. Ist dies zu bejahen, kann auf die Klage nicht eingetreten wer-

den (vgl. zum Ganzen Urteil des Bundesgerichts 4A_461/2010 vom 22. November 2010 E. 2.2). Die Theorie der doppelrelevanten Tatsachen kann nicht dazu dienen, eine Zuständigkeit zu konstruieren (Urteil des Obergerichts Zug Z2 2016 34 vom 9. November 2016 E. 2.4).

3.1.2 Mithin ist im Rahmen der Eintretensprüfung bzw. der Prüfung des anwendbaren Verfahrens immerhin abzuklären, ob sich die klägerischen Ansprüche mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit auf das Gleichstellungsgesetz abstützen lassen können und diese Anspruchsgrundlage nicht bloss konstruiert wurde, um ein kostenloses Verfahren führen zu können.

3.2 Gemäss dem im Gleichstellungsgesetz vorgesehenen Diskriminierungsverbot dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1 GlG). Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 Abs. 2 GlG). Eine Diskriminierung gilt als direkt, wenn sie sich ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Kriterium stützt, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann (Urteil des Bundesgerichts 4A_395/2010 vom 25. Oktober 2010 E. 5.1; Botschaft zum Gleichstellungsgesetz, in: BBl 1993 I 1295). Bei der Anknüpfung an die Schwangerschaft (oder an die Mutterschaft) handelt es sich um direkte Diskriminierung (Freivogel, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann, [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. A. 2009, Art. 3 GlG N 18). Indirekt ist eine Diskriminierung dagegen, wenn sie sich nicht direkt auf die Geschlechtszugehörigkeit stützt, aber das eine Geschlecht gegenüber dem anderen erheblich benachteiligt (BGE 138 I 205 E. 5.5; 125 I 71 E. 2a; Urteil des Bundesgerichts 8C_1006/2012 vom 10. April 2013 E. 5.2).

Die gesetzwidrige Diskriminierung wird vermutet, wenn aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine gewisse Wahrscheinlichkeit für sie spricht, ohne dass die Möglichkeit bereits auszuschliessen wäre, dass eine solche letztlich doch nicht besteht. Ist die Diskriminierung in diesem Sinn glaubhaft gemacht, hat die Gegenpartei nachzuweisen, dass keine solche vorliegt. Kann sie dies nicht, gilt die geschlechtsspezifische Benachteiligung als erstellt (Beweislasterleichterung nach Art. 6 GlG; Urteil des Bundesgerichts 8C_598/2019 vom 21. Januar 2020 E. 5.4).

3.3 Mit Rechtsbegehren 1 macht die Klägerin eine Forderung aus Arbeitsvertrag im Betrag von CHF 19'000.– geltend, welche sie zugleich aus Art. 3 GlG ableitet (ausstehender Bonus 2018). Sie begründet dies damit, dass die Beklagte die vollständige Zahlung des vereinbarten Bonus unter Hinweis auf die schwanger- und mutterschaftsbedingte Abwesenheit der Klägerin im Jahr 2018 verweigert habe. Damit habe sie die Klägerin diskriminiert. Die Beklagte bestreitet den Anspruch der

Klägerin auf den Bonus 2018, räumt aber ein, dass für die Beurteilung der effektiv erbrachten Leistungen der Klägerin u.a. auch die Absenzen der Klägerin im Jahr 2018 berücksichtigt worden seien. Damit ist ein Zusammenhang zwischen der Höhe des Jahresbonus 2018 und der Schwangerschaft/Mutterschaft der Klägerin glaubhaft gemacht, und eine Berufung auf das GIG für diese Bonusforderung erscheint zumindest nicht als fadenscheinig.

3.4 Mit Rechtsbegehren 2 verlangt die Klägerin die Restzahlung eines Cadmium-Bonus in der Höhe von CHF 78'000.–, welche sie auf eine angeblich bestehende Bonusvereinbarung stützt (. . .).

3.4.1 Die Klägerin begründet ihren Bonusanspruch mit Vereinbarungen zwischen ihr und E.. Sie konnte aber nicht glaubhaft machen, dass ein solcher Bonus zwischen ihr und der Beklagten vereinbart war (. . .).

3.4.2 Mit Bezug auf die vorliegend relevante Frage, ob es sich bei dieser Bonusforderung um eine Forderung nach dem Gleichstellungsgesetz handelt, ist festzuhalten, dass die Klägerin nicht glaubhaft machen konnte, dass die Vorenthaltung dieses (nicht vereinbarten) Bonus etwas mit ihrer Mutterschaft zu tun hatte. Der Umstand ihrer Schwangerschaft/Mutterschaft ist für die Beurteilung dieses Anspruchs von keiner Relevanz. Bei der Beurteilung stellt sich nicht die Frage der Geschlechterdiskriminierung, sondern bloss die rein vertrags-/arbeitsrechtliche Frage, ob ein solcher Bonus vereinbart wurde oder nicht, was nichts mit dem Geschlecht zu tun hat. Es ist keine Ungleichbehandlung, die auf dem Geschlecht beruht, ersichtlich. Daran ändert sich nichts, nur weil die Klägerin im Zeitpunkt der Vertragsverhandlungen schwanger war. Wenn dem so wäre, könnten schwangere Mitarbeiterinnen stets während der Schwangerschaft irgendwelche neuen, im Arbeitsvertrag nicht vorgesehene Forderungen und Vertragsänderungswünsche vorbringen und sich im Nachhinein, wenn der Arbeitgeber nicht auf diese Forderungen eingeht, auf eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes berufen. Dies ist nicht mit dem Zweck der zivilprozessualen Privilegierung von Forderungen gemäss Gleichstellungsgesetz vereinbar, wonach die sozial schwachen Personen begünstigt werden sollten. Wenn kein Anspruch besteht, kann es auch keine diskriminierende Kürzung oder Vorenthaltung geben. Dies gilt im Besonderen für die vorliegende Konstellation, wo bereits zu Beginn der Verhandlungen um den Cadmium-Bonus bekannt war, dass die Klägerin schwanger war. Die Klägerin macht denn auch nicht geltend, dass ihr zunächst – vor Kenntnis der Schwangerschaft – etwas versprochen worden war, was ihr später vorenthalten wurde. Ebenso wenig macht sie geltend, dass sie schlechter behandelt worden wäre als ihre männlichen Arbeitskollegen. Aus der Korrespondenz geht vielmehr hervor, dass es die Klägerin war, die während ihrer Schwangerschaft neue Forderungen stellte und zugleich die Entwürfe der gewünschten Vertragsanpassungen erstellte. Ihre Änderungswünsche umfassten auch den neuen, arbeitsvertraglich nicht vorgesehenen Cadmium-Bonus. Dass darüber letztendlich keine Vereinbarung

zustande gekommen ist, lässt sich aber bei dieser Sachlage nicht mit dem Gleichstellungsgesetz begründen. Die Klägerin kann nicht einen nicht vereinbarten Anspruch unter dem Deckmantel der Geschlechterdiskriminierung konstruieren, um vom kostenlosen Verfahren zu profitieren. Ein solches Vorgehen verdient keinen Rechtsschutz. Mithin handelt es sich beim Cadmium-Bonus nicht um eine Streitigkeit nach dem Gleichstellungsgesetz.

3.5 Mit Rechtsbegehren 3 verlangt die Klägerin die Zahlung einer Lohnerhöhung rückwirkend ab 1. April 2018, was eine Forderung von CHF 14'787.– ergibt. Zur Begründung führt sie aus, dass die Lohnerhöhung ursprünglich per 1. April 2018 vorgesehen gewesen und dann einzig mit dem Argument aufgeschoben worden sei, die Klägerin sei schwanger und infolgedessen eine längere Zeit von der Arbeit abwesend. Die Beklagte habe ihren Entscheid, die Lohnerhöhung aufzuschieben, somit einzig mit dem Umstand der schwanger- und mutterschaftsbedingten Abwesenheit der Klägerin begründet, was eine Diskriminierung darstelle. Wäre die Klägerin nicht schwanger gewesen, hätte sie die Lohnerhöhung per 1. April 2018 erhalten. Eine Lohndiskriminierung durch aufgeschobene Lohnerhöhung sei zumindest glaubhaft gemacht (. . .).

3.5.1 Gemäss Addendum no. 3 zum Arbeitsvertrag vom 11. Juli 2018 war zwischen den Parteien vereinbart, dass die Klägerin ab 1. Januar 2019 einen Lohn von monatlich CHF 13'000.– brutto erhält. Eine Vereinbarung, wonach die Lohnerhöhung ursprünglich bereits rückwirkend ab 1. April 2018 vorgesehen gewesen war, konnte die Klägerin nicht glaubhaft machen. Abgesehen davon, dass aus der Korrespondenz zwischen der Klägerin und E. keine verbindliche rückwirkende Vereinbarung einer Lohnerhöhung per 1. April 2018 hervorgeht, ist zu wiederholen, dass es E. ohnehin an der Vertretungsmacht für die Beklagte fehlte. Gegen die Version der Klägerin spricht zudem der Umstand, dass die Parteien mit Addendum no. 1 zum Arbeitsvertrag bereits am 14. März 2018 eine Lohnerhöhung auf monatlich CHF 11'357.00 brutto ab 1. März 2018 vereinbarten. Dass die Parteien schon einen Monat später den Lohn der Klägerin wieder erhöhen wollten, ist wenig wahrscheinlich. Vielmehr geht aus Addendum no. 3 klar hervor, dass eine Lohnerhöhung ab 1. Januar 2019 vereinbart war. Ein Anspruch auf eine rückwirkende Lohnerhöhung ab 1. April 2018 ist nicht glaubhaft gemacht.

3.5.2 Auch bei dieser Forderung um rückwirkende Lohnerhöhung handelt es sich nicht um eine Forderung nach dem Gleichstellungsgesetz. Der Umstand der Schwangerschaft/Mutterschaft der Klägerin ist für die Beurteilung dieses Anspruchs von keiner Relevanz. Bei der Beurteilung stellt sich nicht die Frage der Geschlechterdiskriminierung, sondern bloss die rein vertrags-/arbeitsrechtliche Frage, ob eine rückwirkende Lohnerhöhung vereinbart wurde oder nicht. Die Klägerin stellte ihre Forderungen auf eine rückwirkende Lohnerhöhung ab April 2018 zu einem Zeitpunkt als ihre Schwangerschaft allen bekannt war. Aus den folgenden Vertragsverhandlungen

gen ging die Vereinbarung gemäss Addendum no. 3 vom 11. Juli 2018 hervor. Eine diskriminierende Vorenthaltung einer rückwirkenden Lohnerhöhung ist nicht ersichtlich (. . .). Wiederum versucht die Klägerin aus dem Umstand, dass sie im Juli 2018 Mutter wurde, einen Anspruch aus dem Gleichstellungsgesetz zu konstruieren, was keinen Schutz verdient.

3.6 Mit Rechtsbegehren 4 (Austrittsbonus) verlangt die Klägerin die anteilige Zahlung des Bonus für das Austrittsjahr 2019 in Höhe von CHF 22'750.-. Die Beklagte habe die Auszahlung des Bonus verweigert, ohne dies zu begründen. Die Klägerin vermute, dass die Verweigerung auch im Zusammenhang mit ihrer Mutterschaft gestanden sei, da sie keine Anhaltspunkte für einen anderen Grund sehe (. . .).

Beim Jahresbonus handelt es sich unbestrittenermassen um eine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR. Dass der Klägerin ein pro rata Bonus versprochen worden wäre, macht sie nicht glaubhaft. Insbesondere ist aber nicht ersichtlich und wird von der Klägerin auch nicht substantiiert, welchen Zusammenhang diese Forderung mit ihrer Mutterschaft/Schwangerschaft haben sollte, war sie doch im Jahr 2018 und nicht im für den Bonus massgebenden Jahr 2019 abwesend. Eine geschlechterbedingte Diskriminierung der Klägerin ist nicht erkennbar. Mithin lässt sich diese Forderung ebenfalls nicht auf das Gleichstellungsgesetz abstützen.

4. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich von den klägerischen Forderungen in der Höhe von insgesamt CHF 134'537.- bloss die eine Forderung von CHF 19'000.- (Rechtsbegehren 1) nach Treu und Glauben auf das Gleichstellungsgesetz stützen lässt. Im Ergebnis handelt es sich bei den klägerischen Begehren um eine Klagenhäufung, mit welcher rein arbeitsvertragliche Ansprüche mit einem Streitwert von insgesamt über CHF 30'000.- (Rechtsbegehren 2-4) zusammen mit einem Anspruch nach dem Gleichstellungsgesetz (Rechtsbegehren 1) geltend gemacht wird. Damit bezieht sich die Klage nicht in grundlegender Weise auf eine nach dem Gleichstellungsgesetz verbotene Diskriminierung, und die Forderung, welche in den Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes fällt, macht bloss 14 % der gesamten Streitsumme aus. Bei den übrigen Begehren schob die Klägerin zu Unrecht das Gleichstellungsgesetz als Anspruchsgrundlage vor. Mithin rechtfertigt sich nicht, dass die Klägerin gestützt auf Art. 243 Abs. 2 lit. a ZPO im Umfang des gesamten Betrags von CHF 134'537.- im vereinfachten Verfahren prozessieren kann, ohne dass Gerichtskosten anfallen. Vielmehr ist auf die vorliegende Streitigkeit insgesamt das ordentliche Verfahren anzuwenden (vgl. E. 2.3).

Die Prozessvoraussetzungen für ein vereinfachtes Verfahren vor dem Einzelrichter liegen somit nicht vor, weil sich die Rechtsauffassung der Klägerin nicht durchsetzt, ihre Klage stütze sich auf das Gleichstellungsgesetz. Eine Überweisung an den zuständigen Spruchkörper ist nicht angebracht, da die Klägerin bewusst das vereinfachte Verfahren gewählt hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_332/2015

vom 10. Februar 2016 E. 4.2). Hinzu kommt, dass die Klägerin für das ordentliche Verfahren das Schlichtungsverfahren zu durchlaufen hätte. Mithin ist auf die Klage insgesamt nicht einzutreten.

5. Abschliessend ist über die Prozesskosten zu befinden. Gemäss Art. 114 lit. a ZPO werden bei Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz keine Gerichtskosten gesprochen. Wie die vorstehenden Ausführungen gezeigt haben, stützt sich die vorliegende Klage bloss in geringem Umfang (CHF 19'000.00) auf das Gleichstellungsgesetz. Der Streitwert der nicht gleichstellungsrechtlichen Ansprüche beträgt CHF 115'537.–, und die Ansprüche wären demnach im kostenpflichtigen ordentlichen Verfahren einzuklagen. Es rechtfertigt sich daher, der Klägerin als unterliegenden Partei (vgl. Art. 106 Abs. 1 ZPO) gestützt auf einen Streitwert von CHF 115'537.– Gerichtskosten aufzuerlegen (Entscheidgebühre von CHF 4'000.– gemäss § 11 Abs. 1 i.V.m. § 14 Abs. 2 KoV OG).

Sodann wird die Klägerin entschädigungspflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO). (. . .).

Entscheid des Einzelrichters am Kantonsgericht Zug EV 2020 15 vom 15. März 2021

III. Schuldbetreibungs- und Konkursrecht

1. Vollstreckungsrecht

1.1 Art. 8a Abs. 3 lit. d SchKG

Regeste:

Art. 8a Abs. 3 lit. d SchKG. – Das Gesuch um Nichtbekanntgabe einer Betreuung an Dritte kann während der gesamten fünfjährigen Frist von Art. 8a Abs. 4 SchKG, mithin auch nach Ablauf der Jahresfrist von Art. 88 Abs. 2 SchKG, gestellt werden.

Aus dem Sachverhalt:

1. Am 1. Februar 2019 leitete die A. AG beim Betreibungsamt X. gegen die B. AG eine Betreuung für eine Forderung von CHF 256'500.– ein (Nr. . . .). Gleichentags leitete auch die C. SA gegen die B. AG beim Betreibungsamt X. eine Betreuung für eine Forderung von CHF 421'347.– ein (Nr. . . .).

2. Die B. AG verlegte am 1. Februar 2019 ihren Sitz von X. nach Y. Das Betreibungsamt X. konnte daher die Zahlungsbefehle in den Betreibungen Nrn. . . . und . . . nicht zustellen.

3. Mit Schreiben vom 18. November 2020 ersuchte die B. AG das Betreibungsamt X., die Betreibungsregistereinträge in den Betreibungen Nrn. . . . und . . . gestützt