Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4A 614/2011

Urteil vom 20. März 2012
I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Klett, Präsidentin,
Bundesrichterinnen Rottenberg Liatowitsch, Kiss,
Gerichtsschreiber Gelzer.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
vertreten durch Advokat Dr. Michael Kull,
Beschwerdeführerin,

gegen

X._____ AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Michael Sigrist,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Arbeitsstreitigkeit; Gleichstellung,

Beschwerde gegen das Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, vom 30. August 2011.

Sachverhalt:

A.
A._____ (Beschwerdeführerin) war vom 21. November 2005 bis zum 31. August 2008 bei der X._____ AG (Beschwerdegegnerin) angestellt. Gemäss Arbeitsvertrag hatte sie die Abteilung V̈ertragswesenz̈u leiten. Ihr Anfangslohn betrug pro Monat CHF 6'000.– zuzüglich CHF 500.– Pauschalspesen und CHF 500.– Anteil 13. Monatslohn. Nach verschiedenen Lohnerhöhungen bezog die Beschwerdeführerin im Jahr 2008 CHF 10'208.30 pro Monat (Bruttolohn CHF 8'500.–, Anteil 13. Monatslohn CHF 708.30, Pauschalspesen CHF 500.–, Auto CHF 500.–).

B.
Am 2. April 2009 klagte die Beschwerdeführerin beim Bezirksgericht Arlesheim gegen die Beschwerdegegnerin auf Zahlung von Lohn in der Höhe von CHF 117'674.50 nebst 5 % Zins seit dem 1. Januar 2006 sowie auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gemäss beigelegtem Entwurf. Die Lohnforderung begründete die Beschwerdeführerin mit einer Verletzung des Diskriminierungsverbots gemäss Art. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GlG; SR 151.1), weshalb ihr nach Art. 5 Ziff. 1 lit. d GlG die Differenz zum geschuldeten Lohn nachzuzahlen sei.

Das Bezirksgericht kam zum Ergebnis, eine Lohndiskriminierung sei nicht glaubhaft und ein Anspruch auf Neuformulierung des Arbeitszeugnisses nicht gegeben. Es wies daher die Klage mit Urteil vom 14. Dezember

2010 ab und verpflichtete die Beschwerdeführerin zur Zahlung einer Parteientschädigung von CHF 17'216.– (inkl. Spesen und MwSt.).

Die dagegen gerichtete Appellation der Beschwerdeführerin wies das Kantonsgericht Basel-Landschaft am 30. August 2011 in der Sache ab, reduzierte jedoch die der Beschwerdegegnerin erstinstanzlich zugesprochene Parteientschädigung auf CHF 12'912.– (inkl. Spesen und MwSt.).

C.
Die Beschwerdeführerin erhebt Beschwerde in Zivilsachen mit den Anträgen, das Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft vom 30. August 2011 bezüglich der Abweisung der Lohnforderung aufzuheben, diese gutzuheissen und der Beschwerdeführerin gerichtlich zu bestimmende Parteientschädigungen für beide Instanzen zuzusprechen. Eventuell sei das Verfahren zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Die Beschwerdegegnerin schliesst auf Abweisung der Beschwerde, soweit darauf eingetreten werden kann. Die Vorinstanz beantragt unter Hinweis auf die Begründung des angefochtenen Urteils die Abweisung der Beschwerde. Die Beschwerdeführerin hat unaufgefordert eine Replik, die Beschwerdegegnerin eine Duplik eingereicht.

Erwägungen:

1.
1.1 Das angefochtene Urteil ist ein verfahrensabschliessender Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz (Art. 75 Abs. 1 BGG). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde in Zivilsachen grundsätzlich einzutreten.

1.2 Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Die Feststellung des Sachverhaltes kann nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 BGG). Öffensichtlich unrichtigb̈edeutet dabei ẅillkürlich(̈BGE 135 III 127 E. 1.5 S. 130, 397 E. 1.5 S. 401; 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Der Beschwerdeführer, welcher sich auf eine Ausnahme von der Bindung des Bundesgerichts an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz beruft und den Sachverhalt gestützt darauf berichtigt wissen will, kann sich nicht damit begnügen, den bestrittenen Feststellungen eigene tatsächliche Behauptungen gegenüberzustellen oder darzulegen, wie die Beweise seiner Ansicht nach zu würdigen gewesen wären. Vielmehr muss er substanziiert darlegen, inwiefern die Voraussetzungen gemäss Art. 105 Abs. 2 BGG gegeben sind (BGE 136 I 184 E. 1.2 S. 187; 133 III 462 E. 2.4 S. 466). Soweit der Beschwerdeführer den Sachverhalt ergänzen will, hat er mit Aktenhinweisen darzulegen, dass er entsprechende rechtsrelevante Tatsachen
und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (Urteile 4A 214/2008 vom 9. Juli 2008 E. 1.2, nicht publ. in: BGE 134 III 570; 4A 526/2008 vom 21. Januar 2009 E. 3.2). Auf eine Kritik an den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz, die diesen Anforderungen nicht genügt, ist nicht einzutreten (BGE 133 II 249 E. 1.4.3 S. 254 f.; 133 III 462 E. 2.4 S. 466 f.).

2.
Die Beschwerdeführerin hat sich bezüglich der Abweisung ihrer Forderung auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses nach ihren Vorgaben mit dem angefochtenen Urteil abgefunden. Es ist diesbezüglich nicht zu überprüfen.

3.
3.1 Macht eine Person namentlich bezüglich der Entlöhnung eine geschlechtsspezifische Diskriminierung glaubhaft, wird diese gemäss Art. 6 GlG vermutet. Diese Vermutung, welche zu einer Umkehr der Beweislast führt, kann durch den Gegenbeweis des Fehlens einer Diskriminierung entkräftet werden (vgl. BGE 127 III 207 E. 3). Hat die betroffene Person zum Beispiel gestützt auf eine Lohndifferenz eine geschlechtsspezifische Diskriminierung glaubhaft gemacht, obliegt dem Arbeitgeber, den vollen Beweis zu erbringen, dass die unterschiedliche Behandlung auf sachlichen Gründen ohne geschlechtsdiskriminierende Wirkung, wie zum Beispiel Ausbil-

dung, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, Aufgabenbereich oder Leistung beruht (BGE 130 III 145 E. 5.2 S. 164; 125 III 368 E. 5 S. 373; je mit Hinweisen).

3.2 Die Vorinstanz schloss sich zunächst der Argumentation des Bezirksgerichts an, nach welcher die Beschwerdeführerin den eingeklagten Anspruch auf Lohngleichheit aus ihrer individuellen Benachteiligung bezüglich ihrer Lohnhöhe ableite. Sodann stellte die Vorinstanz fest, der Nachfolger habe teuerungsbereinigt einen um 25 % höheren Anfangslohn als die Beschwerdeführerin erhalten. Damit sei ihr gelungen, die Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts glaubhaft zu machen, weshalb eine Umkehr der Beweislast stattfinde.

In einem zweiten Schritt prüfte die Vorinstanz, ob die Beschwerdegegnerin den vollen Beweis dafür erbringen könne, dass die unterschiedliche Entlöhnung aufgrund objektiver Gründe gerechtfertigt war. Nach Auffassung der Vorinstanz hat die Beschwerdegegnerin diesen Beweis erbracht, da sie habe nachweisen können, dass die unterschiedlichen Berufserfahrungen die Lohndifferenzen begründeten.
Zum Werdegang und der Berufserfahrung der Beschwerdeführerin und ihres Nachfolgers stellte die Vorinstanz fest, beide hätten ein gleichwertiges Jusstudium absolviert. Der Nachfolger habe zusätzlich zwei Semester Wirtschaft studiert, und die Beschwerdeführerin habe eine Wirtschaftsmatura, so dass auch diesbezüglich die Ausbildungen als ebenbürtig zu werten seien. Die Beschwerdeführerin habe während ihres Studiums drei Jahre lang als Sachbearbeiterin im Inkasso- und Mahnwesen bei einer Immobilienverwaltung gearbeitet, während des Semesters jeweils zu 40 % und in den Ferien zu 80 %, was einem durchschnittlichen Pensum von ca. 50 % für drei Jahre entspreche. Der Nachfolger habe bis zum Studienabschluss während 10 Monaten an einem UBS-Projekt mitgearbeitet, und er sei während 2,5 Monaten bei der ÖKK tätig gewesen sowie während zweier Sommersaisons als Bademeister. Während gut drei Monaten habe er im Militär als Zugführer gedient. Seine Erfahrungen aus dem UBS-Projekt sowie die administrativen Erfahrungen bei der ÖKK und die Führungserfahrung aus dem Militär habe der Nachfolger in die Stelle bei der Beschwerdegegnerin einbringen können, während der Beschwerdeführerin ihre Kenntnisse im Miet- sowie im Schuldbetreibungs- und Konkursrecht, die sie bei ihrer Tätigkeit für die Immobilienverwaltung erworben habe, zu Gute gekommen seien. Insgesamt bewertete die Vorinstanz die von den beiden Arbeitnehmern bis zum Studienabschluss erworbenen Arbeitserfahrungen mit Blick auf die Tätigkeit für die Beschwerdegegnerin als etwa gleichwertig.
Zur Praxis der beiden Angestellten nach dem jeweiligen Studienabschluss führte die Vorinstanz aus, die Beschwerdeführerin habe ein fünfmonatiges Volontariat bei der Justiz-, Polizei- und Militärdirektion Basel-Landschaft absolviert und anschliessend ein 21-monatiges Volontariat in einem Anwaltsbüro. Sie habe nach dem Lizenziat also 26 Monate Volontariat als Berufserfahrung vorzuweisen. Anschliessend habe sie sich auf die Anwaltsprüfung vorbereitet und hernach ihre erste feste Anstellung als Juristin bei der Beschwerdegegnerin angetreten.
Demgegenüber gestaltete sich das Volontariat des Nachfolgers wie folgt: Drei Monate bei der kantonalen Schiedskommission für Arbeitslosenversicherung Basel-Stadt, neun Monate Praktikum beim Verwaltungsgericht des Kantons Aargau, sieben Monate Anwaltspraktikum und drei Monate Praktikum bei der Schlichtungsstelle für Mietangelegenheiten Basel-Landschaft, insgesamt 22 Monate. Zusätzlich sei er 8,5 Monate Legal Trainee bei der ABB Schweiz AG und drei Monate bei der Cytrix Systems International GmbH gewesen, insgesamt 11,5 Monate. Anschliessend sei er als Legal Counsel tätig gewesen, 8 Monate für die Swissgrid AG und 13 Monate für die Daniel Swarovski Corporation AG, insgesamt 21 Monate.
Ein Gesamtvergleich der berufsspezifischen Erfahrungen nach dem Lizenziat zeige, dass die Beschwerdeführerin 26 Monate Volontariat absolviert habe, während ihr Nachfolger insgesamt 54,5 Monate als Volontär, Legal Trainee und Legal Counsel gearbeitet habe. Ungeachtet der Frage, ob das Legal Trainee-Programm einem Volontariat gleichzusetzen sei oder nicht, habe bei Stellenantritt die Berufserfahrung des Nachfolgers 28,5 Monate mehr als jene der Beschwerdeführerin betragen. Zudem habe der Nachfolger zu Beginn seiner Tätigkeit für die Beschwerdegegnerin bereits während insgesamt 21 Monaten als Legal Counsel, als Unternehmensjurist in zwei internationalen Firmen gearbeitet. Diese Erfahrung habe er bei der Beschwerdegegnerin einbringen können. Die grössere Berufserfahrung des Nachfolgers stelle ein objektives Kriterium dar, das einen höheren Anfangslohn gegenüber jenem der Beschwerdeführerin rechtfertige.

Abgesehen davon sei der Nachfolger bei Stellenantritt 10 Jahre älter als die Beschwerdeführerin gewesen, welchem Kriterium allerdings nur zweitrangige Bedeutung zukomme.

3.3 Die Beschwerdeführerin erklärt vor Bundesgericht, die diesbezüglich von der Vorinstanz aufgeführten Tatsachen nicht in Abrede zu stellen, wohl aber deren Bewertung. Sie stützt jedoch ihre Ausführungen zum Teil auf Tatbestandselemente, die sich nicht im angefochtenen Urteil finden, ohne zugleich hinlänglich begründete Sachverhaltsrügen zu erheben (vgl. E. 1.2 hiervor).
3.3.1 Das gilt für ihre Behauptungen, der Nachfolger sei bei der UBS lediglich mit der Bearbeitung bzw. Indexierung elektronisch abgefasster Dokumente beschäftigt gewesen, was keinen Bezug zu seiner Tätigkeit bei der Beschwerdegegnerin aufweise, wogegen die Beschwerdeführerin durch ihre Arbeit bei der Immobilienverwaltung fundierten Einblick in die Praxis des Mietrechts und des SchKG gewonnen habe, welche Rechtsgebiete den Grossteil der Arbeit der Beschwerdeführerin für die Beschwerdegegnerin ausgemacht hätten.
3.3.2 Aus dem angefochtenen Urteil geht auch nicht hervor, dass sich die Beschwerdeführerin auf zusätzlich 6 bis 9 Monate Berufserfahrung aufgrund ihrer Vorbereitung für das Anwaltsexamen berufen hätte. Die auf diesen Behauptungen aufgebaute neue Berechnung der zu vergleichenden Berufserfahrungen läuft somit auf unzulässige appellatorische Kritik am angefochtenen Urteil hinaus, mit welcher sich weder eine Willkürrüge noch eine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes begründen lässt. Insoweit ist auf die Beschwerde nicht einzutreten.
3.4
3.4.1 Die Vorinstanz kam gestützt auf die Aussagen des Zeugen B._____ zum Ergebnis, der Nachfolger der Beschwerdeführerin habe den gleichen Aufgabenkreis gehabt wie sie. Bezüglich der Würdigung dieser Aussage erwog die Vorinstanz, es lägen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Zeuge noch für die Beschwerdegegnerin tätig wäre. Auch aus seiner Aussage, dass er am Vorabend der Gerichtsverhandlung noch mit dem Geschäftsführer der Beschwerdeführerin gegessen, aber praktisch nicht über den Fall gesprochen habe, lasse sich nicht auf eine Beeinflussung oder Abhängigkeit schliessen. Seine Angaben seien widerspruchsfrei und glaubwürdig, weshalb darauf abgestellt werden könne.
3.4.2 Hierin erblickt die Beschwerdeführerin eine Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes nach Art. 9 (recte: 12) aGlG, des rechtlichen Gehörs und des richterlichen Ermessens nach Art. 4 ZGB. Der Zeuge, der bis Ende 2010 noch als Freelancer für die Beschwerdegegnerin tätig gewesen sei und am Vorabend der erstinstanzlichen Gerichtsverhandlung mit dem Geschäftsführer diniert hatte, müsse aufgrund seiner engen Verbindung zur Beschwerdegegnerin bei objektiver Betrachtung als befangen gelten.
3.4.3 In allen Fällen von Diskriminierungsprozessen gilt von Bundesrechts wegen der Grundsatz der freien richterlichen Beweiswürdigung (Art. 12 Abs. 2 aGlG in Verbindung mit Art. 343 Abs. 4 aOR, welche im kantonalen Verfahren noch massgebend waren, da die Schweizerische Zivilprozessordnung noch nicht zur Anwendung kam). Auch wenn die Tatsachen, dass der Zeuge mit einem Mitarbeiter der Beschwerdegegnerin am Vorabend der Verhandlung zusammengekommen ist und der Zeuge nach seinem Ausscheiden aus der Beschwerdegegnerin für diese noch Aufträge ausgeführt hat, eine Befangenheit indizieren könnte, verfällt die Vorinstanz nicht in Willkür, wenn sie in einer Gesamtwürdigung seine Aussagen als glaubwürdig einstuft. Dass die Vorinstanz die Aussagen oder das Aussageverhalten des Zeugen auf unhaltbare Weise gewürdigt hätte, zeigt die Beschwerdeführerin nicht auf. Somit ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz trotz Umbenennung der Abteilung während des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin in Ȑechtsabteilungünd Rückbenennung in Äbteilung Vertragswesenñach Ausscheiden der Beschwerdeführerin aufgrund der Aussagen des Zeugen davon ausging, damit sei keine Änderung des Aufgabenkreises in der betreffenden Abteilung
einhergegangen und Gleichwertigkeit der verglichenen Arbeitsstellen annahm.
3.5
3.5.1 Die Beschwerdeführerin wollte im kantonalen Verfahren den Umstand, dass sie nach Antritt der Stelle das Anwaltspatent erlangt hatte, als wichtige Qualifikation berücksichtigt haben, die ihrem Nachfolger nicht zukam. Die Vorinstanz hielt dazu in Übereinstimmung mit dem Bezirksgericht fest, die Beschwerdegegnerin habe das Anwaltspatent nicht als Voraussetzung für die Anstellung betrachtet, da es für die Ausübung der konkreten Arbeitstätigkeit nicht erforderlich gewesen sei. Dass die Beschwerdeführerin in zwei von ihr erwähnten Fällen die Beschwerdegegnerin vor Gericht vertreten habe, stelle keine Besonderheit dar, träten doch Sachbearbeiter, auch ohne über spezielle juristische Kenntnisse oder gar ein Anwaltspatent zu verfügen, in arbeitsrechtlichen oder anderen einfacheren Zivilprozessen oft als Vertreter ihres Arbeitgebers auf. Das eine der beiden von der Beschwerdeführerin bezeichneten Verfahren sei zudem als Einigungsverhandlung (Tentative de conciliation) dokumentiert. Diese Tätigkeiten, die auch von ihrem Nachfolger erledigt worden seien, hätten kein bestande-

nes Anwaltsexamen erfordert. Aus der Sicht der Beschwerdegegnerin erweise sich das Anwaltspatent zwar als eine gute Zusatzausbildung, jedoch nicht als unabdingbare
und verwertbare zusätzliche Qualifikation für die zu erbringende Arbeit. Dessen Bedeutung werde durch die grössere Berufserfahrung des Nachfolgers in international tätigen Betrieben relativiert.
3.5.2 Die Beschwerdeführerin hält vor Bundesgericht daran fest, dass sie mit der Erlangung des Anwaltspatents auch ihren Tätigkeitsbereich erweitert und somit über einen weiteren Aufgabenkreis als ihr Nachfolger verfügt habe. Sie habe die Beschwerdegegnerin nachweislich in Gerichtsverfahren vertreten, und dies nicht in kleineren Fällen, welche jeder Sachbearbeiter hätte besorgen können. Aus diesem Grunde seien die Arbeitsstellen der Beschwerdeführerin und ihres Nachfolgers nicht gleichwertig gewesen, weshalb sich ein Lohnvergleich verbiete. Unerheblich sei, dass der Nachfolger im November 2010 noch dasselbe Salär wie bei seinem Eintritt am 1. August 2008 bezogen habe und er seinen Anfangslohn damit nicht wie die Beschwerdeführerin habe steigern können, weil die Anpassungen ihres Lohnes wegen ihrer ausserordentlichen Leistungen, namentlich wegen der Erlangung des Anwaltspatents, erfolgt sei.
3.5.3 Inwiefern die Vorinstanz in Willkür verfallen sein soll, indem sie annahm, die Beschwerdeführerin habe keine eigentliche Anwaltstätigkeit für die Beschwerdegegnerin entfaltet, ist der Beschwerde nicht ansatzweise zu entnehmen. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin ist auch nicht festgestellt, dass ihre erste Lohnerhöhung um Fr. 1'000.– nach sechs Monaten bei den Vertragsverhandlungen im Hinblick auf das erhoffte Bestehen der Anwaltsprüfung in Aussicht genommen wurde. Zwar könnte das nachträglich erworbene Anwaltspatent im Sinne einer Zusatzqualifikation tatsächlich eine Lohnerhöhung begründen. Wenn die Vorinstanz aber festhält, in Tat und Wahrheit sei die Lohnerhöhung nicht deswegen, sondern wegen der Vertiefung der Berufserfahrung gewährt worden, ist dies nicht weniger wahrscheinlich als das von der Beschwerdeführerin angeführte Motiv für die Lohnsteigerung. Auch wenn die Erlangung des Anwaltspatents der Beschwerdegegnerin zum Nutzen gereichte, legt eine grössere Gewichtung der praktischen Erfahrung im Beruf keine Geschlechtsdiskriminierung nahe. Eine Rechtsverletzung ist insoweit nicht auszumachen.

4.
4.1 Die Vorinstanz hat es abgelehnt, Ermittlungen über die Gleichwertigkeit der Funktion der Beschwerdeführerin mit jener von Abteilungsleitern bei der Beschwerdegegnerin anzustellen, da sie zum Schluss gelangte, die Arbeitsstellen der Beschwerdeführerin und ihres Nachfolgers hätten den gleichen Aufgabenkreis umfasst und seien daher offensichtlich gleichwertig. Unter diesen Umständen genügt nach Auffassung der Vorinstanz der direkte Lohnvergleich zwischen diesen beiden Arbeitnehmenden unterschiedlichen Geschlechts, und es bedarf keiner Expertise zur Gleichwertigkeit der Stellen der Verkaufsleiter, Abteilungsleiter und Angestellten der Managementstufe.

4.2 Die Beschwerdeführerin wendet ein, für den Rechtfertigungsnachweis des Arbeitgebers sei der volle Beweis zu erbringen, weshalb das Gericht das gesamte Lohnspektrum innerhalb des Unternehmens auf die Frage der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern zu untersuchen habe. Um ein beweiskräftiges Ergebnis zu erlangen, seien dabei drei bis fünf Vergleichsmöglichkeiten erforderlich. Eine einzige Vergleichsperson des anderen Geschlechts reiche zwar aus, um eine geschlechtsbezogene Diskriminierung durch eine Lohndifferenz trotz vergleichbarer Position gemäss Art. 6 GlG glaubhaft zu machen, nicht aber für den der Arbeitgeberin obliegenden vollen Beweis der fehlenden Diskriminierung. Im Übrigen habe die Vorinstanz zu Unrecht festgestellt, dass die Arbeitsstellen der Beschwerdeführerin und ihres Nachfolgers gleichwertig seien. Die Vorinstanz habe daher Art. 12 aGlG in Verbindung mit Art. 343 Abs. 4 aOR sowie Art. 9 und 29 BV verletzt, indem sie in antizipierter Beweiswürdigung weitere Abklärungen, namentlich die Anordnung einer Expertise über die Lohnstruktur bei der Beschwerdegegnerin unterlassen habe.

4.3 In zivilrechtlichen Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben schreibt das Gesetz ungeachtet des Streitwerts den Gerichten vor, den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (Art. 12 Abs. 2 aGlG und Art. 343 Abs. 4 aOR; ab 1. Januar 2011 Art. 243 Abs. 1 lit. a und 247 Abs. 2 lit. a ZPO; BGE 133 III 545 E. 4.2). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts hat ein Gericht gemäss dem Untersuchungsgrundsatz im Einzelfall zu prüfen, ob ein zur Rechtfertigung eines Lohnunterschiedes angerufenes objektives Kriterium tatsächlich der Grund für die Ungleichbehandlung bildete. Dieser Nachweis ergibt sich, wenn für eine ganze Berufsgruppe eine Einstufungsregelung existiert, am ehesten aus der Betrachtung der Gesamtpraxis, weshalb

grundsätzlich alle Angestellten mit der gleichen Tätigkeit in die Abklärung einzubeziehen sind (BGE 118 Ia 35 E. 3b S. 40, der noch vor dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes erging). Ein vollständiger Vergleich der Löhne der Arbeitnehmenden mit gleicher Arbeit ist aber hinreichend, wenn sich daraus klar ergibt, dass für Angestellte beiden Geschlechts gleiche Lohnkriterien gelten. Diesfalls darf der Nachweis der Lohngleichheit als erbracht erachtet werden, ohne dass gleichwertige Arbeit im
Betrieb zu ermitteln und zum Vergleich heranzuziehen ist. Ergäbe nämlich ein Gutachten, dass andere gleichwertige Stellen im Betrieb lohnmässig höher eingestuft sind als die klägerische, und steht fest, dass in der Position der Klägerin Frauen und Männern ein nach denselben Kriterien bemessener Lohn bezahlt wird, kann aufgrund der Expertise nicht mehr ohne Weiteres davon ausgegangen werden, dass die im Gutachten ermittelte Lohndiskriminierung auf dem Geschlecht beruht. Unter diesen Voraussetzungen kann die Einholung einer arbeitswissenschaftlichen Expertise mangels Entscheidrelevanz unterbleiben (vgl. FLORENCE AUBRY in: Aubert/Lempen [Hrsg.], Commentaire de la loi fédéreale sur l'égalité, 2011, N. 49 zu Art. 3 GlG, mit Hinweisen). Die Parteien haben jedoch Anspruch auf Einholung eines von ihnen beantragten Gutachtens, wenn dem Gericht die zur Beantwortung einer hinsichtlich der Lohndiskriminierung erheblichen Frage erforderlichen Kenntnisse fehlen. Dies trifft bezüglich der Frage zu, ob statistisch nachweisbar zum Nachteil eines geschlechtstypisch identifizierten Berufs Lohnunterschiede bestehen, welche nicht sachbezogen in der Arbeit selber begründet sind (vgl. BGE 124 II 409 E. 8a S. 425; 124 II 436 E. 7a S. 441; 130 II 393 E.
6.1 und 6.2 S. 399 f.).

4.4 Dass neben der Beschwerdeführerin und ihrem Nachfolger weitere Arbeitnehmer in gleicher Stellung in derselben Abteilung tätig gewesen wären, deren Löhne zur Erweiterung der Vergleichsbasis hätten dienen müssen, bringt die Beschwerdeführerin nicht vor, und sie behauptet nicht, dass in der von ihr versehenen Position typischerweise, das heisst statistisch markant überwiegend, Frauen tätig sind. Insoweit erübrigten sich daher weitere Abklärungen.
Da gemäss den vorstehenden Erwägungen zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Nachfolger mit gleichem Aufgabenkreis keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts bestand, war die Vorinstanz nicht gehalten, weitere Beweismassnahmen anzuordnen, zumal die in der Beschwerde wiedergegebenen Zeugenaussagen der ehemals bei der Beschwerdegegnerin angestellten Verkaufsleiterin C._____ allenfalls ihre eigene Diskriminierung glaubhaft machten können, jedoch keine Rückschlüsse auf eine mögliche Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund ihres Geschlechts zulassen. Ebenso wenig ist der Beschwerde zu entnehmen, inwiefern ein Gutachten unter der Voraussetzung, es sei dargetan, dass die Beschwerdegegnerin männliche und weibliche Inhaber der von der Beschwerdeführerin versehenen Stelle gleich behandelt hat, deren geschlechtsspezifische Diskriminierung zu indizieren vermöchte. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin hat die Vorinstanz demnach ihre Untersuchungspflicht nicht verletzt, wenn sie keine Expertise zur Gleichwertigkeit der Arbeit der Verkaufsleiter oder anderer Angestellter der Managementstufe einholte.

5.
Schliesslich kritisiert die Beschwerdeführerin die nach kantonalem Prozessrecht erfolgte Bemessung der Prozessentschädigungen für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren. Sie ist der Meinung, die Vorinstanz habe § 210 aZPO/BL willkürlich angewandt, weil sie die Parteikosten nicht wettgeschlagen habe. Inwiefern die Vorinstanz von ihrem Ermessen willkürlich Gebrauch gemacht haben soll, indem sie die erstinstanzlich auf Fr. 17'216.– festgesetzte Parteientschädigung mit Rücksicht auf die Glaubhaftmachung der Diskriminierung und die zufolge fehlender Belege schwierige Abschätzbarkeit der Forderungssumme auf Fr. 12'912.– reduzierte und auch von der an sich geschuldeten Parteientschädigung für das Appellationsverfahren einen Abzug von 40 % vornahm, zeigt die Beschwerdeführerin nicht auf, zumal sie sich nicht mit der Begründung der Vorinstanz auseinandersetzt, sondern dem Bundesgericht losgelöst davon ihre eigene Sicht der Dinge unterbreitet. Darauf ist nicht einzutreten.

6.
Insgesamt erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des bundesgerichtlichen Verfahrens wird die Beschwerdeführerin dafür kosten- und entschädigungspflichtig (vgl. Art. 13 Abs. 5 GlG in Verbindung mit Art. 65 Abs. 4 lit. b BGG; KATHRIN ARIOLI in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gelichstellungsgesetz, 2. Aufl. 2009, N. 115 zu Art. 13

GlG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 700.– werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.
Die Beschwerdeführerin hat die Beschwerdegegnerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 5'000.– zu entschädigen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 20. März 2012

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Klett

Der Gerichtsschreiber: Gelzer