



Am Gericht

Von Lohngleichheit und anderen Mysterien

Vor dem Zürcher Arbeitsgericht kreuzen die Vertreter einer Schweizer Grossbank und eine ehemalige Mitarbeiterin die Klingen. Thema ist eine geschlechterbedingte Lohndiskriminierung. Wie die Sache endet? Keine Ahnung!

Von [Brigitte Hürlimann](#), 28.11.2018

Ort: Arbeitsgericht Zürich

Zeit: 15. November 2018, 9.30 Uhr

Fall-Nr.: AN180042

Thema: Forderung nach Gleichstellungsgesetz

Fragen über Fragen. Verschlossene Türen. Geheime Unterlagen in einem Couvert. Mysteriöse Schutzmassnahmen. Tuscheln im Flur. Rauswurf aus dem Gerichtssaal. Und wie endet das Ganze, nach einer stundenlangen Hauptverhandlung, in der so ziemlich alles umstritten ist und einem die Zahlen, Daten, Vorwürfe und Widersprüche nur so um die Ohren fliegen?

Die einzige anwesende Gerichtsreporterin, die Vertreterin der Öffentlichkeit sozusagen, wird am späteren Nachmittag einmal mehr aus dem Saal gewiesen, und dieses Mal ist es endgültig.

Man beginne nun mit den Vergleichsgesprächen, sagt die vorsitzende Richterin Eva Borla-Geier, und die seien nicht öffentlich. Zwar wird das Gericht, das in Dreierbesetzung tagt (die Vorsitzende plus je eine Vertretung der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite), zum Auftakt der Vergleichsgespräche vermutlich eine vorläufige Bilanz ziehen, eine erste Einschätzung zum Fall äussern und Vorschläge zum weiteren Vorgehen unterbreiten – aber auch das darf die Öffentlichkeit nicht hören. Alles geheim!

So viel zum Thema «Absage an die Kabinettsjustiz» oder «Öffentlichkeit der Gerichtsverfahren», eine Errungenschaft der Aufklärung, die immerhin Menschenrechtscharakter genießt und die in der Verfassung, in den Bundesgesetzen und in internationalen Regelwerken zementiert worden ist. Und es kommt noch besser: Am Tag nach der öffentlichen Hauptverhandlung lässt die Medienstelle des Bezirksgerichts Zürich ausrichten, die besagte Abteilung des Arbeitsgerichts habe beschlossen, keine Informationen über den Ausgang der Vergleichsgespräche zu geben. Also nicht einmal die Fragen zu beantworten, ob die Vergleichsgespräche beendet wurden oder aber fortgesetzt werden, ob ein Vergleich vorliegt, ob die Gespräche gescheitert sind und deshalb demnächst ein Urteil gefällt werden muss. *Nada*, nichts.

Die Geheimniskrämerei ist umso ärgerlicher und unverständlicher (mal abgesehen von der Kollision mit dem Öffentlichkeitsprinzip), als es um eine Frage von grossem und aktuellem Interesse geht. Geschlechterbedingte Lohndiskrepanz wird hierzulande grad wieder sehr heftig und sehr kontrovers diskutiert. Wer möchte nicht gerne wissen, wie die Gerichte die Lohnklagen behandeln? Wie die einschlägigen Rechtsnormen und die höchstrichterliche Rechtsprechung angewandt und ausgelegt oder die vorgebrachten Beweise und Behauptungen gewürdigt werden? Einmal mehr: Fragen über Fragen.

Es geht um eine «lächerlich kleine» Summe

Doch zurück in den Gerichtssaal und zurück zum Fall – und zu dem wenigen, das der Öffentlichkeit preisgegeben wird. Vor den Schranken treffen sich drei Vertreter einer hiesigen Grossbank sowie eine junge Engländerin und deren Anwalt. Die Frau nimmt die Dienste eines Dolmetschers in Anspruch, und sie tritt als Klägerin auf. Die ehemalige Bankmitarbeiterin macht geltend, sie habe weniger Lohn verdient als die männlichen Mitarbeiter ihres Teams, die eine gleichwertige Arbeit verrichtet hätten, und sie habe im Jahr 2017 im Gegensatz zu ihren Kollegen keinen Bonus erhalten. Die Klägerin kann ihre Behauptungen nur «glaubhaft machen», nicht hieb- und stichfest beweisen, da ihr die Lohndaten der Grossbank nicht vorliegen; ein Dauerproblem in Sachen Lohngerechtigkeit. Die Engländerin fordert vor dem Arbeitsgericht, die Bank sei zu verpflichten, im Rahmen dieses Rechtsstreits die Lohndaten endlich offenzulegen.

Damit wären wir bereits bei den zahlreichen Verästelungen dieses Falls angelangt, vom gegenseitigen Dauerbestreiten und von den Widersprüchen nicht zu reden. Was mutmasslich im Vordergrund steht: Die junge Bankmitarbeiterin in unterer Kaderposition klagt für die Jahre 2015 und 2016 eine Lohndifferenz von 5000 Franken pro Jahr im Vergleich zu ihren männlichen Teamkollegen ein. Neu macht sie an der Hauptverhandlung zusätzlich noch eine Forderung von 20'000 Franken geltend – für einen

Jahresbonus, den ihre Kollegen erhalten hätten, sie aber nicht. Macht also insgesamt 30'000 Franken; eine vernachlässigbare Summe für eine schweizerische Grossbank.

Umstritten ist aber zusätzlich noch, ob die Bank der Klägerin kündigen durfte oder nicht, ob die Kündigung allenfalls in die Schutzfrist gemäss Gleichstellungsgesetz gefallen ist. Würde diese Frage bejaht, gälte die Engländerin immer noch als Mitarbeiterin, was Lohnfortzahlungen zur Folge hätte.

Die Bank ihrerseits sagt: Die geltend gemachte Lohndifferenz von 5000-Franken pro Jahr sei lächerlich klein. Gemäss Bundesgerichtspraxis dürfe wegen einer solchen Differenz keine Lohndiskriminierungsklage erhoben werden. Und zudem sei der Lohnunterschied auch sachlich gerechtfertigt. Über den Bonus will die Bank eigentlich gar nicht reden (diese Klageerweiterung sei unzulässig), sie bemerkt bloss am Rande, es gebe ebenfalls Gründe dafür, warum die Mitarbeiterin diesen nicht erhalten habe.

Und dann spielt noch eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin und der Bank eine wichtige Rolle. Mit der Vereinbarung sollte das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis aufgehoben werden. Die Mitarbeiterin sagt, der Vertrag sei nicht zustande gekommen, weil sie an der Lohndiskriminierungsklage habe festhalten wollen. Die Bank sagt, er sei sehr wohl zustande gekommen. Komischerweise hat man der Mitarbeiterin aber trotz Aufhebungsvereinbarung zusätzlich noch gekündigt. Die Arbeitgeberin spricht von einer «rechtsmissbräuchlich» und damit mutwillig erhobenen Klage der Mitarbeiterin. Diese habe damit bloss die Kündigung erschweren beziehungsweise verzögern wollen.

Anfechtbare Verfügung angefordert

Es wird mit harten Bandagen gekämpft an diesem Prozess. Thema sind auch irgendwelche «Schutzmassnahmen» und geheime Dokumente, die der Klägerin vor Gericht in einem verschlossenen Couvert überreicht werden. Die Verhandlung wird danach kurz unterbrochen, die Klägerin und der Anwalt beugen sich im Flur über die Dokumente, tippen hektisch auf ihren Taschenrechnern herum, murmeln Zahlen. Sobald sich der Anwalt, zurück im Saal, zu diesen Dokumenten äussern will, wird die Journalistin vor die Tür geschickt. Was zum Teufel geht da drinnen vor? Worüber wird gesprochen? Warum ist das geheim?

Geheim bleibt, bis zum Schluss, was das Arbeitsgericht zum «lächerlich kleinen» Lohnunterschied sagt, zum nicht bezahlten Bonus, zur Kündigung, zur Aufhebungsvereinbarung, zur «rechtsmissbräuchlichen» Klage. Das alles bleibt der Öffentlichkeit vorenthalten, notabene an einem öffentlichen Prozess – und damit allen potenziellen Klägerinnen und Klägern, der Anwaltschaft, den anderen Arbeitsgerichten, der Rechtswissenschaft. Jammerschade.

Doch noch ist nicht alles verloren. Die Gerichtsreporterin der Republik hat beim Bezirksgericht Zürich eine anfechtbare Verfügung angefordert und verlangt, dass der Ausschluss der Öffentlichkeit begründet wird. Es geht darum, Kenntnis der vorläufigen Einschätzung des Gerichts zu erhalten und wenigstens zu erfahren, ob und wie es in diesem Fall weitergeht. Auf der Grundlage einer solchen Verfügung könnte notfalls auch der Rechtsweg beschritten werden, das heisst: Das Verhalten des Arbeitsgerichts würde von einer oberen Instanz überprüft. Wir bleiben dran.

Illustration: Friederike Hantel

