

BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2022.10 vom 23. Januar 2023

BS Appellationsgericht, 2023-01-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_ZB.2022.10

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2022.10 du 23 janvier 2023

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2022.10 del 23 gennaio 2023

Erwägungen

E. 29

Januar 2021 E. 1.5). Aus den vorstehenden Gründen ist der Verfahrensantrag auf Durchführung einer mündlichen Parteiverhandlung abzuweisen.

2. Materielles

2.1 Ausgangslage

Zwischen den Parteien strittig ist die variable Vergütung der Arbeitnehmerin für das Jahr 2017 bzw. die Art und Weise der Bestimmung des variablen Anteils gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags. Insbesondere macht die Arbeitgeberin geltend, dass sich die Parteien auf einen Bonus verständigt hätten, der sich nach dem Bonussystem des I____-Konzerns beurteile (Berufung Rz. 11a, 18 ff.), und dass es sich bei der variablen Vergütung um eine echte Gratifikation im Sinn von Art. 322d des Obligationenrechts [OR, SR 220] handle (Berufung Rz. 11b, 58 ff.). Die Arbeitnehmerin bestreitet die Massgeblichkeit des I____-Bonussystems (Berufungsantwort Rz. 14 ff.) und geht von einer unechten Gratifikation aus (Berufungsantwort Rz. 25 ff.). Das diesbezüglich Vereinbarte ist daher durch Vertragsauslegung zu ermitteln.

Für die Auslegung von Verträgen ist in erster Linie auf den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien abzustellen (vgl. Art. 18 Abs. 1 OR; empirische oder subjektive Vertragsauslegung; BGE 144 V 84 E. 6.2.1). Wenn sich ein übereinstimmender wirklicher Parteiwille nicht feststellen lässt, sind die vertraglichen Vereinbarungen nach dem Vertrauensprinzip so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen, die ihnen vorausgegangen sind und unter denen sie abgegeben worden sind, verstanden werden durften und mussten (normative oder objektive Vertragsauslegung; BGer 1C_613/2015, 1C_637/2015 vom 10. August 2016 E. 5; vgl. BGE 144 V 84 E. 6.2.1). Das bedeutet, dass einer Willenserklärung der Sinn zu geben ist, den ihr der Empfänger aufgrund der Umstände, die ihm im Zeitpunkt des Empfangs bekannt gewesen sind oder hätten bekannt sein müssen, in guten Treuen beilegen durfte und beilegen musste (BGE 122 I 328 E. 4e S. 335). Nachträgliches Parteiverhalten ist bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung. Es kann höchstens im Rahmen der Beweiswürdigung auf einen tatsächlichen Willen der Parteien schliessen lassen (BGer 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.2.1).

Nachfolgend ist somit zunächst zu prüfen, ob zwischen den Parteien in Bezug auf die Art und Weise der Bestimmung des variablen Anteils gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags ein übereinstimmender wirklicher Parteiwille und damit ein tatsächlicher Konsens vorlag.

2.2 Subjektive Vertragsauslegung

2.2.1 Die Arbeitgeberin behauptet, weil die Arbeitnehmerin den im Pay Letter 2016 (Klagebeilage 6) unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die I____-Bonusformel berechneten Bonus 2016 widerspruchslos entgegengenommen habe, könne kein Zweifel daran bestehen, dass mit Ziff. 7 des Arbeitsvertrags auf das Bonussystem des I____-Konzerns verwiesen worden sei (vgl. Berufung Rz. 20■23; Klageantwort Rz. 75; vgl. dazu unten E. 2.2.2). Zudem behauptet sie, der Pay Letter 2016 und die E-Mail von C____ vom 5. April 2017 (Klagebeilage 16) bestätigten den bereits zuvor bestehenden übereinstimmenden Parteiwillen betreffend die Anwendbarkeit des diskretionären I____-Bonussystems einschliesslich der I____-Bonusformel (vgl. Berufung Rz. 20 und 23■25; Klageantwort Rz. 76 und 92; vgl. dazu unten E. 2.2.3). Damit behauptet sie, die Arbeitnehmerin habe Ziff. 7 des Arbeitsvertrags im Zeitpunkt des Vertragsschlusses tatsächlich als Verweis auf das Bonussystem des I____-Konzerns und insbesondere die I____-Bonusformel verstanden. Diese Behauptungen hat die Arbeitnehmerin wirksam bestritten (vgl. Replik Rz. 33, 43 und 45; Triplik Rz. 7, 17 und 21; vgl. auch Berufungsantwort Rz. 9 und 15).

2.2.2 Gemäss dem Pay Letter 2016 betrug die «Bonusauszahlung» für die Arbeitnehmerin CHF 6'934.94, gemäss dem Lohnausweis 2017 (Klagebeilage 9) erhielt die Arbeitnehmerin einen «Bonus» von CHF 6'935.■ und gemäss dem Jahreslohnkonto 2017 (Klagebeilage 10) erhielt sie im März 2017 einen «Bonus» von CHF 6'934.94. Das Zivilgericht stellte fest, es sei strittig, ob der unter dem Titel «Bonus» ausgerichtete Betrag von CHF 6'934.94 gemäss Pay Letter 2016 mit dem in Ziff. 7 des Arbeitsvertrags vereinbarten variablen Anteil identisch sei (angefochtener Entscheid E. 2.3.1). Die Arbeitgeberin macht geltend, entgegen der Feststellung des Zivilgerichts sei nicht strittig, dass der im Pay Letter für das Jahr 2016 erwähnte Bonus gestützt auf Ziff. 7 des Arbeitsvertrags ausgerichtet worden sei (Berufung Rz. 21). Diese Rüge ist teilweise begründet. In Rz. 25 der Klage erklärte die Arbeitnehmerin selbst, dass es sich beim im Lohnausweis 2017 und im Jahreslohnkonto 2017 erwähnten Betrag von CHF 6'935.■ bzw. CHF 6'934.94 um den variablen Anteil gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags für das Jahr 2016 handle (vgl. dazu auch Replik Rz. 33). In Rz. 34 der Replik machte sie zudem geltend, der variable Anteil werde im Pay Letter und im Jahreslohnkonto 2017 fälschlicherweise als «Bonus» bezeichnet. Damit erklärte sie selbst, dass es sich auch beim im Pay Letter 2016 erwähnten Betrag von CHF 6'934.94 um den variablen Anteil gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags handle. Damit besteht kein Zweifel, dass die Arbeitgeberin mit der Zahlung des im Pay Letter 2016 als «Bonus» bezeichneten Betrags die Forderung der Arbeitnehmerin gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags auf einen variablen Anteil für das Jahr 2016 erfüllt hat und die Arbeitnehmerin dies erkannte hat.

Aus dem Pay Letter 2016 ist klar ersichtlich, dass die Arbeitgeberin den variablen Anteil der Arbeitnehmerin gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags für das 2016 nach der I____-Bonusformel berechnet hat. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin (Berufung Rz. 20 und 22 f.) kann aus den Umständen, dass die Arbeitnehmerin ihren variablen Anteil für das Jahr 2016 widerspruchslos entgegengenommen und auf den Pay Letter 2016 nicht reagiert hat, trotzdem nicht geschlossen werden, sie habe Ziff. 7 des Arbeitsvertrags im Zeitpunkt des Vertragsschlusses tatsächlich als Verweis auf das Bonussystem des I____-Konzerns und insbesondere die I____-Bonusformel verstanden. Gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags beträgt der variable Anteil 15 % vom Basissalär und ist die Höhe des Auszahlungsbetrags von der Erreichung der vereinbarten Ziele abhängig. 15 % des Basissalärs der Arbeitnehmerin für das Jahr 2016 entsprachen aufgerundet CHF 6'900.■ (vgl. Klage Rz. 25; Klagebeilage 6). Der variable Anteil für das Jahr 2016 von aufgerundet

CHF 6'935.■ betrug somit CHF 35.■ mehr als 15 % des Basissalärs. Damit entsprach er in etwa dem, was die Arbeitnehmerin aufgrund des Wortlauts von Ziff. 7 des Arbeitsvertrags erwarten konnte. Unter diesen Umständen hatte sie keinen Anlass, sich näher mit der Art und Weise, wie die Arbeitgeberin den variablen Anteil berechnet hatte, zu beschäftigen oder sich gar bei der Arbeitgeberin über die Berechnungsweise zu beschweren.

2.2.3C___ bezeichnete sich in seiner E-Mail vom 5. April 2017 als Group EVP, Chief Human Resources Officer. Gemäss der insoweit nicht wirksam bestrittenen Darstellung der Arbeitnehmerin war er kein Mitarbeiter der Arbeitgeberin, sondern ein Executive Vice President der Muttergesellschaft der Arbeitgeberin (Klage Rz. 41). Die Arbeitnehmerin macht geltend, die E-Mail von C___ betreffe nicht den variablen Anteil gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags, sondern einen davon zu unterscheidenden I___-Bonus (Klage Rz. 41; Replik Rz. 25 und 45). Bei isolierter Betrachtung der E-Mail vom 5. April 2017 erscheint dies möglich. Insbesondere genügt die Tatsache allein, dass sowohl im Pay Letter 2016 als auch in der E-Mail der Begriff «bonus payout» (Bonusauszahlung) verwendet wird, nicht zum Beweis, dass nicht nur der Pay Letter, sondern auch die E-Mail den variablen Anteil gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags betreffen. Aufgrund der E-Mail von D___ vom 21. April 2017 (Duplikbeilage 1) besteht aber kein Zweifel, dass sowohl die E-Mail von C___ vom 5. April 2017 als auch die E-Mail von D___ den variablen Anteil gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags betreffen und dass dies für die Arbeitnehmerin erkennbar gewesen ist. Gemäss der E-Mail von D___ erhalten «[a]lle von uns einen Teil ihres Salärs in Form eines leistungsabhängigen Bonus. Der Bonus für 2016 wurde gerade mit dem März-Gehalt ausbezahlt.» Es ist offensichtlich, dass damit betreffend die Arbeitnehmerin die Zahlung von aufgerundet CHF 6'935.■ gemeint ist, die im Pay Letter 2016 als «Bonuszahlung» sowie im Lohnausweis und im Jahreslohnkonto als «Bonus» bezeichnet wird und bei der es sich gemäss den eigenen Angaben der Arbeitnehmerin um ihren variablen Anteil gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags für das Jahr 2016 handelt. Trotzdem kann aus dem Umstand, dass die Arbeitnehmerin auf die E-Mail von C___ vom 5. April 2017 und die E-Mail von D___ vom 21. April 2017 nicht reagiert hat, entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin (vgl. Berufung Rz. 24■27) nicht geschlossen werden, sie habe Ziff. 7 des Arbeitsvertrags im Zeitpunkt des Vertragsschlusses tatsächlich als Verweis auf das Bonussystem des I___-Konzerns und insbesondere die I___-Bonusformel verstanden. Aufgrund der E-Mails von C___ und D___ musste die Arbeitnehmerin zwar davon ausgehen, dass die Arbeitgeberin ihren variablen Anteil gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags auch für das Jahr 2017 nach der I___-Bonusformel berechnen wird. Auch wenn diese Berechnungsweise aus der Sicht der Arbeitnehmerin nicht der mit dem Arbeitsvertrag vereinbarten entsprochen hat, hat sie aber keinen zwingenden Anlass gehabt, bereits nach Erhalt der E-Mails gegen die beabsichtigte Art und Weise der Berechnung zu opponieren. Es ist vielmehr ohne Weiteres möglich, dass sie zur Vermeidung unnötiger Diskussionen zunächst abgewartet hat, ob die Anwendung der I___-Bonusformel für das Jahr 2017 wie für das Jahr 2016 zu einem für sie befriedigenden Resultat führt, und sich ein Insistieren auf der ihrer Ansicht nach vereinbarten Art und Weise der Bestimmung mental bloss für den Fall vorbehalten hat, dass der von der Arbeitgeberin berechnete variable Anteil für das Jahr 2017 nicht dem Betrag entspricht, den sie aufgrund des Arbeitsvertrags erwartet hat.

In seiner E-Mail vom 5. April 2017 äussert sich C___ ausführlich zu den für das Jahr 2017 massgebenden Hauptleistungskennzahlen (Key Performance Indicators)

der I____ (I____ KPIs) und der Geschäftseinheit (Business Unit) (BU KPIs). In diesem Zusammenhang erwähnt er, dass die KPI-Resultate auch für die Berechnung der jährlichen Bonuszahlungen verwendet würden. Nach dem betreffenden Satz wird auf eine Fussnote verwiesen, die folgendermassen lautet: «Der Anspruch auf ein Jahresbonus unterliegt den Unternehmensrichtlinien und dem Ermessen des Managements.» Gemäss dem angefochtenen Entscheid ist damit offensichtlich die Teilnahme am Bonusprogramm gemeint und nicht die Ausrichtung des Bonus als solche (angefochtener Entscheid E. 2.3.1). Die Arbeitgeberin rügt, dass das Zivilgericht diese Feststellung nicht weiter begründet habe, und macht geltend, dass sich die Fussnote in grundsätzlicher Weise ohne jegliche Einschränkung auf die Berechtigung zum Bezug eines Jahresbonus beziehe, bleibt für diese Behauptung aber selbst jegliche Begründung schuldig (vgl. Berufung Rz. 42-44). Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist die Auslegung des Zivilgerichts nicht zu beanstanden. Dass dem fraglichen Satz ein Stern beigefügt worden ist, der auf eine Fussnote verweist, zeigt einerseits, dass der Sinn des Satzes dort erläutert und/oder präzisiert wird. Andererseits ist daraus ersichtlich, dass der Inhalt der Fussnote nicht derart zentral ist, dass er im Haupttext hätte aufgeführt werden müssen. Unter diesen Umständen kann die Fussnote ohne Weiteres dahingehend verstanden werden, dass damit präzisiert (bzw. die Aussage eingeschränkt) wird, dass im beigeordneten Satz Erwähnte («Die KPI-Ergebnisse werden auch für die Berechnung der jährlichen Bonusauszahlung verwendet.») gelte nicht für sämtliche Mitarbeitenden, sondern lediglich für jene, die bonusberechtigt sind (vgl. BGer 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.3.4). Im Übrigen könnte aus den vorstehend erwähnten Gründen entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin (Berufung Rz. 45) aus dem Umstand, dass die Arbeitnehmerin auf die E-Mail nicht reagiert hat, ohnehin nicht auf einen entsprechenden tatsächlichen Konsens im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags geschlossen werden.

2.2.4 In den Urkunden, die sich in den Akten befinden und der Arbeitnehmerin im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags bekannt gewesen sind, findet sich kein Hinweis auf das Bonussystem des I____-Konzerns. Dass die Arbeitnehmerin während der Vertragsverhandlungen oder beim Vertragsschluss mündlich darauf hingewiesen worden sei, behauptet die Arbeitgeberin nicht einmal. Unter diesen Umständen ist nicht ersichtlich, wie die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt des Vertragsschlusses hätte auf die Idee kommen können, dass mit Ziff. 7 des Arbeitsvertrags ein Verweis auf das Bonussystem des I____-Konzerns und insbesondere die I____-Bonusformel gemeint sein könnte. Die Behauptung der Arbeitgeberin, die Arbeitnehmerin habe Ziff. 7 des Arbeitsvertrags im Zeitpunkt des Vertragsschlusses tatsächlich als Verweis auf das Bonussystem des I____-Konzerns und insbesondere die I____-Bonusformel verstanden, ist daher unglaubhaft.

2.2.5 Die Arbeitgeberin macht in ihrer Berufung geltend, dass das Zivilgericht zu Unrecht auf eine Befragung der von ihr bezeichneten Personen G____ und H____ verzichtet habe, und beantragt deren Befragung im Berufungsverfahren (Berufung Rz. 19, 35 und 71).

Gemäss den Angaben der Arbeitgeberin waren H____ Associate General Counsel Europe und G____ Senior Vice President HR Europe. Nach der insoweit nicht wirksam bestrittenen Darstellung der Arbeitnehmerin waren sie nicht Mitarbeiter der Arbeitgeberin und kennt die Arbeitnehmerin sie nicht (Replik Rz. 15). Dass sie bei der Verhandlung und Unterzeichnung des Arbeitsvertrags zwischen den Parteien nicht anwesend gewesen sind, ist unbestritten (Replik Rz. 15; Stellungnahme zur Triplik Rz. 16). In Rz. 10, 11, 12, 13, 20,

21 und 39 der Klageantwort sowie in Rz. 25, 31, 55, 74 und 105 der Duplik stellt die Arbeitgeberin Behauptungen auf, wie Ziff. 7 des Arbeitsvertrags und die I____-Bonusformel zu verstehen seien. Dass die Arbeitnehmerin sie tatsächlich so verstanden habe, behauptet die Arbeitgeberin an den erwähnten Stellen nicht. Im Übrigen ist nicht ersichtlich und wird von der Arbeitgeberin nicht dargelegt, wie der Senior Vice President HR Europe oder der Associate General Counsel Europe in der Lage sein könnten, Angaben zum tatsächlichen Verständnis der Arbeitnehmerin zu machen. Dass die Arbeitgeberin Ziff. 7 des Arbeitsvertrags und die I____-Bonusformel im behaupteten Sinn verstanden hätte, änderte nichts daran, dass dieses Verständnis mangels eines natürlichen (vgl. dazu oben E. 2.2.1-2.2.4) oder normativen (vgl. dazu unten E. 2.3) Konsenses unbeachtlich bliebe. Damit ist die von der Arbeitgeberin beantragte Parteibefragung des damaligen Associate General Counsel Europe und heutigen [...] H____ und des damaligen Senior Vice President HR Europe, G____, nicht geeignet, eine rechtserhebliche Tatsachenbehauptung zu beweisen. Die Beweisanträge zu Rz. 10, 11, 12, 13, 20, 21 und 39 der Klageantwort sowie zu Rz. 25, 31, 55, 74 und 105 der Duplik wurden daher vom Zivilgericht zu Recht abgewiesen (vgl. zum Verzicht auf die beantragte Befragung von H____ und G____ angefochtener Entscheid E. 2.3.1 und 2.3.7). Das Gleiche gilt für die pauschalen Beweisanträge in Rz. 17 der Stellungnahme zur Triplik.

In Rz. 14 und 40 der Klageantwort beantragt die Arbeitgeberin die Parteibefragung von G____ und H____ als Beweismittel für die Behauptung, der diskretionäre Charakter des Bonus 2017 habe sämtlichen Beteiligten mindestens bekannt sein müssen. Unter Vorbehalt einer späteren Vertragsänderung ist für die Qualifikation des variablen Anteils höchstens relevant, was der Arbeitnehmerin im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags bekannt sein musste. Wie der Senior Vice President HR Europe oder der Associate General Counsel Europe in der Lage sein könnten, dazu Angaben zu machen, ist nicht ersichtlich. Dementsprechend begründet die Arbeitgeberin ihre Behauptung auch bloss mit der Zielformulierung in Ziff. 7 des Arbeitsvertrags und der E-Mail von C____ vom 5. April 2017. Die Zielformulierung ist bereits durch den eingereichten Arbeitsvertrag (Klagebeilage 4) bewiesen. Wie der Senior Vice President HR Europe oder der Associate General Counsel Europe in der Lage sein könnten, Angaben dazu zu machen, wie die Arbeitnehmerin die E-Mail verstanden hat, ist nicht ersichtlich und wird von der Arbeitgeberin nicht dargelegt. Dass die Arbeitgeberin die E-Mail im behaupteten Sinn verstanden hätte, änderte nichts daran, dass dieses Verständnis mangels eines natürlichen (vgl. dazu oben E. 2.2.1-2.2.4) oder normativen (vgl. dazu unten E. 2.3) Konsenses unbeachtlich bliebe. Damit ist die von der Arbeitgeberin beantragte Parteibefragung von H____ und G____ nicht geeignet, eine rechtserhebliche Tatsachenbehauptung zu beweisen. Die Beweisanträge zu Rz. 14 und 40 der Klageantwort wurden daher vom Zivilgericht ebenfalls zu Recht abgewiesen. Das Gleiche gilt für die pauschalen Beweisanträge in Rz. 17 der Stellungnahme zur Triplik.

Aus den vorstehenden Gründen sind auch die Beweisanträge in Rz. 35 der Berufung auf Parteibefragung von H____ und Zeugenbefragung von G____ abzuweisen.

2.3 Objektive Vertragsauslegung

2.3.1 Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass sich ein übereinstimmender wirklicher Parteiwille und damit ein tatsächlicher Konsens über die Art und Weise der Bestimmung des variablen Anteils gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags nicht feststellen lässt. Daher ist diese Vertragsbestimmung nach dem Vertrauensprinzip auszulegen. Dabei ist das Verhalten

der Parteien nach dem Abschluss des Arbeitsvertrags nicht zu berücksichtigen.

2.3.2 Wie das Zivilgericht richtig festgestellt hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2.4, 2.3.1 ■ 2.3.3 und 2.3.6 f.), ergibt die Auslegung von Ziff. 7 des Arbeitsvertrags nach dem Vertrauensprinzip, dass die Arbeitnehmerin im Grundsatz einen Anspruch auf einen variablen Anteil hat und dass nur dessen Höhe von der Erreichung der zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin vereinbarten Ziele abhängig ist, und ist der variable Anteil daher als unechte Gratifikation zu qualifizieren (zur Unterscheidung zwischen echter und unechter Gratifikation vgl. auch etwa *Cardinaux*, Variable Vergütungen im Arbeitsrecht, in: SZS 2020 S. 340 ff., 350 f.). Insbesondere ändert die Tatsache, dass dem Arbeitsvertrag nicht zu entnehmen ist, welche Ziele für die Vereinbarung zwischen den Parteien in Betracht kommen (vgl. dazu angefochtener Entscheid E. 2.3.7), entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin (vgl. Berufung Rz. 50) nichts daran, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der Formulierung von Ziff. 7 des Arbeitsvertrages in guten Treuen darauf vertrauen durfte, dass sie im Grundsatz einen Anspruch auf einen variablen Anteil hat und nur dessen Höhe von der Erreichung der vereinbarten Ziele abhängig ist. Weshalb BGer 4A_378/2017 E. 3.3.3 für die Beurteilung des vorliegenden Falls relevant sein soll (vgl. dazu Berufung Rz. 51 ■ 53), ist nicht nachvollziehbar, wie bereits das Zivilgericht zu Recht festgestellt hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.1). Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass sich der vorliegende Fall vom mit dem erwähnten Bundesgerichtsurteil beurteilten wesentlich unterscheidet. Gemäss dem Arbeitsvertrag im vom Bundesgericht beurteilten Fall war die Ausrichtung des Bonus als solche von der Zielerreichung abhängig und waren die Ziele festzulegen (vgl. BGer 4A_378/2017 vom E. 3.1.1), während im vorliegenden Fall nur die Höhe des variablen Anteils von der Zielerreichung abhängig ist und die Ziele zu vereinbaren sind.

Das Zivilgericht stellte fest, dass der variable Anteil im Grundsatz geschuldet ist und der Arbeitgeberin lediglich bei der Beurteilung der Erreichung der für die Bestimmung der Höhe des variablen Anteils massgebenden vereinbarten persönlichen Leistungsziele ein Ermessen zugestanden habe (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.2 und 2.3.9). Entgegen den unbegründeten Einwänden der Arbeitgeberin (vgl. Berufung Rz. 46 f.) sind diese Erwägungen nicht widersprüchlich, sondern umschreibt das Zivilgericht damit die klassische Konstellation einer unechten Gratifikation (vgl. dazu statt vieler BGE 136 III 313 E. 2.3 S. 319; BGer 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.2.1).

2.4 Keine konkludente Vereinbarung der geschäftlichen Ziele

Eine nachträgliche einvernehmliche Abänderung des Arbeitsvertrags hat das Zivilgericht ausgeschlossen (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.7 S. 13). Dies wird von der Arbeitgeberin zu Recht nicht beanstandet.

Gemäss der insoweit übereinstimmenden Darstellung der Parteien vereinbarten die Arbeitnehmerin und die Arbeitgeberin, vertreten durch den Vorgesetzten der Arbeitnehmerin, F____, für das Jahr 2017 persönliche bzw. individuelle Ziele für die Arbeitnehmerin und handelt es sich dabei um die im 2017 Performance Review für die Arbeitnehmerin (Klageantwortbeilage 11) genannten Ziele. Diese sind aufgrund der Darstellung der Parteien als vereinbarte Ziele im Sinn von Ziff. 7 des Arbeitsvertrags zu qualifizieren (vgl. Klage Rz. 43; Klageantwort Rz. 11 f., 37c und 83; vgl. dazu auch angefochtener Entscheid E. 2.3.4). Dabei handelt es sich entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin (vgl. Berufung Rz. 31c) um die einzigen von den Parteien für das Jahr 2017

vereinbarten Ziele im Sinn von Ziff. 7 des Arbeitsvertrags, wie das Zivilgericht im Ergebnis richtig festgestellt hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.5■2.3.7).

In Rz. 31c der Berufung behauptet die Arbeitgeberin, die für das Jahr 2017 massgeblichen geschäftlichen Ziele seien mindestens konkludent vereinbart worden, indem die Arbeitnehmerin nicht auf die Kommunikation der für das Jahr 2017 massgebenden Hauptleistungskennzahlen (Key Performance Indicators) der I____ (I____ KPIs) und der Geschäftseinheit (Business Unit) (BU KPIs) mit der E-Mail von C____ vom 5. April 2017 reagiert habe. Die Arbeitgeberin behauptet nicht einmal, dass sie diese Behauptung bereits im erstinstanzlichen Verfahren aufgestellt habe, obwohl ihr dies bei Anwendung zumutbarer Sorgfalt ohne Weiteres möglich gewesen wäre. Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass es sich dabei um ein gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO unzulässiges Novum handelt. Im Übrigen enthält die E-Mail von C____ vom 5. April 2017 offensichtlich kein Angebot zur Vereinbarung von KPIs, das die Arbeitnehmerin hätte annehmen können. Darin werden bloss die bereits feststehenden I____ KPIs mitgeteilt. Die konkreten BU KPIs werden in der E-Mail überhaupt nicht genannt.

2.5 Keine Kürzung des variablen Anteils wegen schlechten Geschäftsgangs des I____-Konzerns

2.5.1 Betrifft die Einigung nur den Grundsatz, dass eine Gratifikation auszurichten ist, kann die Arbeitgeberin gemäss BGE 136 III 313 E. 2 S. 317 f. unterschiedliche Beträge je nach der Qualität der Arbeitsleistung, dem Geschäftsgang und weiteren von ihr frei bestimmbar Kriterien ausrichten. Ist die Gratifikation im Grundsatz vereinbart, darf die Arbeitgeberin diese aber nicht gestützt auf Umstände kürzen, von denen die Arbeitnehmerin nach Treu und Glauben nicht annehmen muss, sie seien für die Ausrichtung der Gratifikation beziehungsweise deren Umfang von Belang. Aus diesem Urteil kann die Arbeitgeberin entgegen ihrer Ansicht (vgl. Berufung Rz. 61 ff.) nichts zu ihren Gunsten ableiten, weil die Parteien im vorliegenden Fall in Ziff. 7 des Arbeitsvertrags nicht nur vereinbart haben, dass die Arbeitnehmerin im Grundsatz Anspruch auf einen variablen Anteil hat, sondern auch, dass dessen Höhe von der Erreichung der vereinbarten Ziele abhängig ist. Damit haben sie sich auf die vereinbarten Ziele als einzige Bemessungskriterien geeinigt. Aus BGE 136 III 313 kann nicht abgeleitet werden, dass sich die Arbeitgeberin über diese Vereinbarung hinwegsetzen und bei der Bemessung des variablen Anteils andere Kriterien berücksichtigen dürfte (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.8 und 2.3.9; vgl. zur beschränkten Tragweite von BGE 136 III 313 auch BGer 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 4.3). Im Übrigen wären im vorliegenden Fall entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin (vgl. Berufung Rz. 65 f.) auch die im erwähnten Bundesgerichtsurteil statuierten Voraussetzungen für eine Kürzung der unechten Gratifikation nicht erfüllt.

2.5.2 Wie vorstehend mit eingehender Begründung festgestellt worden ist, ist davon auszugehen, dass die Arbeitnehmerin Ziff. 7 des Arbeitsvertrags im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht als Verweis auf das Bonussystem des I____-Konzerns und insbesondere nicht als Verweis auf die I____-Bonusformel verstanden hat (vgl. oben E. 2.2.1■2.2.4). Irgendein anderer Grund, weshalb die Arbeitnehmerin tatsächlich angenommen haben sollte, ihr variabler Anteil gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags sei auch vom Geschäftsgang des I____-Konzerns bzw. der Muttergesellschaft der Arbeitgeberin abhängig, ist nicht ersichtlich und wird von der Arbeitgeberin nicht dargelegt. Damit ist nicht feststellbar, dass die Arbeitnehmerin tatsächlich angenommen hat, ihr variabler Anteil

sei auch vom Geschäftsgang des I____-Konzerns bzw. der Muttergesellschaft der Arbeitgeberin abhängig. Für die Beantwortung der Frage, ob die Arbeitnehmerin nach Treu und Glauben annehmen musste, der Geschäftsgang des I____-Konzerns bzw. der Muttergesellschaft der Arbeitgeberin sei für die Ausrichtung ihres variablen Anteils oder dessen Umfang von Belang, kann das Verhalten der Parteien nach dem Vertragsschluss genauso wenig berücksichtigt werden wie bei der normativen Vertragsauslegung nach dem Vertrauensprinzip (vgl. dazu oben E. 2.1). Gemäss Ziff. 7 des Arbeitsvertrags ist die Höhe des variablen Anteils abhängig von der Erreichung der vereinbarten Ziele. Üblicherweise werden nur persönliche bzw. individuelle Ziele für die Arbeitnehmerin zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin vereinbart. Dass Ziele der Arbeitgeberin als Gesellschaft oder gar Ziele der Muttergesellschaft der Arbeitgeberin zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin vereinbart werden, wäre höchst ungewöhnlich. Da der Arbeitnehmerin im Zeitpunkt des Vertragsschlusses keine gegenteiligen Hinweise bekannt gewesen sind, musste sie daher nach Treu und Glauben nicht damit rechnen, dass den Geschäftsgang der Arbeitgeberin oder gar denjenigen ihrer Muttergesellschaft betreffende Ziele vereinbart werden könnten. Im Übrigen hätte sie die Zustimmung zu einer entsprechenden Vereinbarung verweigern können. Dass der Arbeitnehmerin im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags irgendwelche Umstände bekannt gewesen wären, die für die Relevanz des Geschäftsgangs des I____-Konzerns bzw. der Muttergesellschaft der Arbeitgeberin für die Bemessung des variablen Anteils gesprochen hätten, ist nicht ersichtlich. Aus den vorstehenden Gründen musste die Arbeitnehmerin nach Treu und Glauben nicht annehmen, dass der Geschäftsgang des I____-Konzerns bzw. der Muttergesellschaft der Arbeitgeberin für die Ausrichtung ihres variablen Anteils oder dessen Umfang von Belang sei, wie das Zivilgericht zu Recht festgestellt hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.9). Damit ist eine Kürzung der unechten Gratifikation wegen des schlechten Geschäftsgangs der Muttergesellschaft der Arbeitgeberin ausgeschlossen.

2.5.3 Gemäss einem von der Arbeitgeberin zitierten Autoren stellt ein krisenbedingt schlechter Geschäftsgang einen zulässigen Grund für die Kürzung der Höhe einer unechten Gratifikation und unter Umständen sogar für deren Herabsetzung bis auf null dar (Lienhard, Arbeitsrechtliche Herausforderungen in Krisen, in: AJP 2020 S. 1264, 1271). Diese Ansicht dürfte sich auf Fälle beziehen, in denen die Bemessungskriterien für die unechte Gratifikation anders als im vorliegenden Fall nicht vereinbart worden sind, und erscheint daher von vornherein nicht einschlägig. Im Übrigen hat die Arbeitgeberin im erstinstanzlichen Verfahren nie behauptet, dass der Grund für den schlechten Geschäftsgang ihrer Muttergesellschaft eine Krise gewesen sei. Sie hat die Verweigerung des variablen Anteils für das Jahr 2017 bloss mit dem unerwartet schlechten Finanzergebnis des I____-Konzerns in der Form eines operativen Verlusts ihrer Muttergesellschaft, der I____ von USD 17.5 Milliarden begründet (Klage Rz. 15 f., 103, 106). Soweit sie mit der Berufung (Rz. 67) implizit einen krisenbedingt schlechten Geschäftsgang behaupten sollte, handelte es sich daher um ein gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO unzulässiges Novum.

2.5.4 Die Tatsachenbehauptungen in Rz. 15-17 der Klageantwort sind nicht rechtserheblich, weil das Finanzergebnis des I____-Konzerns aus den vorstehend erwähnten Gründen gemäss dem Arbeitsvertrag kein zulässiger Grund zur Kürzung oder Verweigerung des variablen Anteils darstellt, und die Tatsachenbehauptungen in Rz. 24, 25, 26 und 27 der Klageantwort sind nicht rechtserheblich, weil die I____-Bonusformel im

vorliegenden Fall aus den vorstehend erwähnten Gründen nicht anwendbar ist. Daher hat das Zivilgericht die diesbezüglichen Beweisanträge auf Parteibefragung von H____ und G____ zu Recht abgewiesen. Das Gleiche gilt für die pauschalen Beweisanträge in Rz. 17 der Stellungnahme zur Triplik. Es ist nicht ersichtlich, welche in Rz. 9, 30, 31, 86 und 103 der Klageantwort sowie in Rz. 15 und 16 der Stellungnahme zur Triplik aufgestellten, bestrittenen und nicht bereits durch eingereichte Urkunden bewiesenen Tatsachenbehauptungen H____ oder G____ bestätigen könnten. Deshalb hat das Zivilgericht auch die diesbezüglichen Beweisanträge zu Recht abgewiesen. Aus den vorstehenden Gründen sind auch die Beweisanträge in Rz. 35 der Berufung auf Parteibefragung von H____ und Zeugenbefragung von G____ abzuweisen.

2.6 Konkrete Berechnung des variablen Anteils

Mit der konkreten Berechnung des variablen Anteils durch das Zivilgericht setzt sich die Arbeitgeberin in ihrer Berufung nicht auseinander. Diesbezüglich kann daher ohne Weiteres auf die Begründung des angefochtenen Entscheids (E. 2.3.8) verwiesen werden.

3. Entscheid und Kosten

Aus den vorstehenden Erwägungen erweist sich die Berufung als unbegründet und ist folglich abzuweisen. Entsprechend dem Ausgang des Berufungsverfahrens hat die Arbeitgeberin in Anwendung von Art. 106 Abs. 1 ZPO dessen Kosten zu tragen.

Gemäss Art. 114 lit. c ZPO werden bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.■ keine Gerichtskosten erhoben. Dies gilt auch für das Rechtsmittelverfahren. Diese Streitwertgrenze wird vorliegend nicht überschritten (vgl. oben E. 1.1), womit für Berufungsverfahren keine Gerichtskosten erhoben werden.

Hingegen schuldet die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin eine Parteientschädigung für das Berufungsverfahren. Im Berufungsverfahren bemisst sich das Honorar nach den gleichen Grundsätzen wie im erstinstanzlichen Verfahren. Das Grundhonorar beträgt in der Regel die Hälfte bis zwei Drittel der Ansätze für das erstinstanzliche Verfahren (§ 12 Abs. 1 des Honorarreglements [HoR, SG 291.400]). Der zweitinstanzliche Streitwert beträgt CHF 17'475.■. Das Grundhonorar für das erstinstanzliche Verfahren bewegt sich bei einem Streitwert über CHF 10'000.■ bis CHF 30'000.■ zwischen CHF 2'000.■ und CHF 3'000.■ (§ 5 Abs. 1 HoR). Da sowohl der Umfang der Bemühungen des Parteivertreters der Arbeitnehmerin als auch die Schwierigkeiten des Falls als durchschnittlich zu qualifizieren sind (vgl. zu den Bemessungsgrundsätzen § 2 Abs. 1 und 2 HoR), kann das Grundhonorar im vorliegenden Fall mittels Interpolation bestimmt werden. Damit beläuft es sich nach den für das erstinstanzliche Verfahren geltenden Grundsätzen aufgerundet auf CHF 2'400.■. Das Grundhonorar für das Berufungsverfahren wird auf zwei Drittel davon und damit auf CHF 1'600.■ festgesetzt. Ein Anlass für Zuschläge oder Abzüge besteht nicht. Für Auslagen ist in Anwendung von § 23 Abs. 1 eine Pauschale von 3 % des Honorars entsprechend CHF 48.■ zu berücksichtigen.

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