

# ZH\_ARBEITSGERICHT AH240071 vom 11. Juni 2025

Zh Arbeitsgericht, 2025-06-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_arbeitsgericht\\_AH240071](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_arbeitsgericht_AH240071)

FR: ZH\_ARBEITSGERICHT AH240071 du 11 juin 2025

IT: ZH\_ARBEITSGERICHT AH240071 del 11 giugno 2025

## Erwägungen

### E. 1

Mit Eingabe vom 26. Juni 2024 (Datum Poststempel) reichte der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise 1 + 2, datiert vom 20. März 2024 (act. 3). Die dreimonatige Frist zur Einreichung der Klage gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde unter Berücksichtigung des Fristenstillstands (Art. 145 Abs. 1 ZPO) gewährt.

### E. 1.1

Kläger

#### E. 1.1.1

Der Kläger bringt in seiner Klageschrift vor, es seien vertraglich folgende Zahlungen an ihn vereinbart worden: CHF 75'000.–, zahlbar im März 2023 (Zusatzvergütung 1), USD 80'000.– bzw. der Gegenwert davon in CHF, zahlbar im März 2023 (Zusatzvergütung 2), sowie USD 31'250.– bzw. der Gegenwert davon in CHF, zahlbar im April 2023 (Zusatzvergütung 3) (act. 1 Rz. 10). Gemäss vertraglicher Vereinbarung sollte der Kläger diese Zusatzvergütungen nur unter der Bedingung erhalten, dass vorgängig zur oder im Zeitpunkt der Fälligkeit ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis vorgelegen habe oder das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet sei (act. 1 Rz. 11). Diese Ansprüche seien jedoch als Lohn zu qualifizieren und eine solche Bedingung sei bezüglich des Lohnes unzulässig. Demzufolge käme der Bedingung des ungekündigten Arbeitsverhältnisses keine Bedeutung zu; sie sei nichtig. Somit schulde die Beklagte dem Kläger die Zusatzvergütungen 1-3 (act. 1 Rz. 17 und Rz. 25-26).

#### E. 1.1.2

Replicando ergänzte der Kläger seine Forderung unter Vorbehalt des Nachklagerechts um die "Zusatzvergütung 4" in der Höhe von USD 80'000.– in CHF (=CHF 73'412.–), zahlbar spätestens per 31. März 2023 (act. 23 Rz. 31 f.). Die Beklagte habe dem Kläger mit E-Mail vom 14. April 2022 neben dem Jahresgehalt von CHF 238'000.–, Bonus von 50% des Jahresgehältes, Sign-on-Bonus von CHF 40'000.–, von CHF 20'000.– zahlbar nach 3 Monaten sowie von CHF 20'000.– zahlbar nach 6 Monaten, auch eine Entschädigung für den finanziellen Verlust im Zusammenhang mit Aktien für das Verlassen der bisherigen Stelle unterbreitet, nämlich CHF 70'000.–, zahlbar in März 2023, wahlweise USD 40'000.– in CHF zu einem noch zu vereinbarenden Zeitpunkt oder Aktien aus dem Beteiligungsplan der Beklagten in noch zu vereinbarenden Höhe und danach die Teilnahme am Beteiligungsplan der Beklagten. Daraufhin habe der Kläger der Beklagten mit E-Mail vom 15. April 2022 seine Vorstellung betreffend sämtliche Komponenten seiner Kompensation übermittelt. Hintergrund des darin vom Kläger vorgeschlagenen Sign-on-

- 5 - Bonus von CHF 90'000.– seien Bonusansprüche des Klägers gegenüber der ehemaligen Arbeitgeberin im Zeitraum Januar bis Juli 2023 gewesen, derer der Kläger aufgrund seines unterjährigen Austritts und Übertritts zur Beklagten im August 2023 verlustig gegangen sei. Der Kläger habe dafür entschädigt werden wollen. Die Zahlung von USD 31'250.– habe der pro rata Entschädigung für den Zeitraum August bis Dezember 2023 (5 Monate) entsprochen, in welchem der Kläger bei der Beklagten nicht an ihrem Beteiligungsplan (VCP genannt) habe teilnehmen können, weil dieser Beteiligungsplan noch nicht umgesetzt gewesen sei. Der Hintergrund für die USD 80'000.– Barzahlung und USD 80'000.– Aktienäquivalents (total USD 160'000.–) sei der Verlust im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungen in der Höhe von ca. USD 160'000.– gewesen, die der Kläger von seiner ehemaligen Arbeitgeberin gehabt hätte und derer er bei einem Austritt im Juli 2023 verlustig gegangen sei. Und schliesslich habe in der E-Mail des Klägers der Vorschlag der Beklagten Niederschlag gefunden, dass er ab Januar 2024 im Umfang von mindestens CHF 70'000.– an ihrem Beteiligungsplan partizipieren oder eine Barauszahlung in dieser Höhe erhalten würde, sollte der Beteiligungsplan bis dahin noch nicht umgesetzt sein. Diese Vergütungskomponenten, die schlussendlich in Form der Zusatzvergütungen 1-4 Niederschlag im Arbeitsvertrag gefunden hätten, seien offensichtlich leistungsunabhängig geschuldet (act. 23 Rz. 16-22).

### **E. 1.1.3**

In der Klageschrift seien drei Zusatzvergütungen beschrieben worden (vgl. act. 1 Rz. 10). Die Zusatzvergütung 2 sei als "Gegenwert von USD 80'000 in CHF" bezeichnet, die bar zu bezahlen sei, sofern die Beklagte über keinen Beteiligungsplan verfügen sollte. Diese Zusatzvergütung 2 würde aber nur die Hälfte der Entschädigung der unter dem Titel "160K USD shares compensation" (Aktienentschädigung) zugesicherten und vereinbarten Zahlung darstellen. Unabhängig davon sollte der Kläger im März 2023 weitere USD 80'000 in CHF ausbezahlt erhalten. Dies ergebe sich unmissverständlich aus dem Angebot, welches Frau C.\_\_\_\_\_ [recte: C.\_\_\_\_\_] dem Kläger mit E-Mail vom 19. April 2022 unterbreitet habe ("March 2023 [160K USD shares compensation], agree 50/50: - Cash event: 80k USD; - 80k USD shares equivalent to be added to TH future VCP plan. If not in place, to be paid as a cash event at a mutually agreed date"). Diese Regelung sei schliesslich in den Arbeitsvertrag übertragen worden ("2. March 2023[:] The equi-

- 6 - valent of USD 80'000 in CHF. The equivalent of USD 80'000 will be added to the Company participation plan, or in the event this plan is not in place, the equivalent amount in CHF at a date to be mutually agreed."). Somit habe der Kläger zusätzlich zu den in der Klageschrift in Rz. 10 beschriebenen Zusatzvergütungen 1-3, Anspruch auf eine weitere Vergütung in der Höhe von USD 80'000 in CHF, zahlbar spätestens per 31. März 2023. Dies sei im Fälligkeitszeitpunkt am 31. März 2023 CHF 73'412.– brutto gewesen (act. 23 Rz. 28-32). Die Beklagte habe sich zur Leistung dieser betragsmässig exakt vereinbarten Zahlungen verpflichtet, die spätestens Ende März 2023 (Zusatzvergütungen 1, 2 und 4) und Ende April 2023 (Zusatzvergütung 3) geschuldet gewesen seien. Es könne mitnichten von einem – für eine Gratifikation wesensbedingten – Ermessensspielraum der Beklagten bezüglich der Fragen, ob und in welcher Höhe diese Vergütungen zu bezahlen seien, gesprochen werden (act. 23 Rz. 73).

### **E. 1.1.4**

Auf weitere Vorbringen des Klägers ist – soweit entscheidrelevant – in der Würdigung einzugehen.

## **E. 1.2**

Beklagte

### **E. 1.2.1**

Die Beklagte bringt in ihrer Stellungnahme zur Klage vor, die Parteien hätten im Frühjahr 2022 Vertragsverhandlungen betreffend die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle als Managing Director geführt. Auf Wunsch des Klägers habe die Beklagte ihm ein Angebot unterbreitet. Mit E-Mail vom 15. April 2022 habe der Kläger auf das Angebot der Beklagten geantwortet und dabei signalisiert, dass er mit dem Angebot der Beklagten grundsätzlich einverstanden sei, er jedoch einige zusätzliche Punkte besprechen bzw. aufnehmen möchte. Der Hintergrund der Forderungen [Anmerkung: gemäss E-Mail des Klägers vom 15. April 2022] sei gewesen, dass sich der Kläger mit der Situation konfrontiert gesehen habe, bei einem Wechsel von seinem damaligen Arbeitgeber zur Beklagten seine Ansprüche auf Bonuszahlungen und Mitarbeiterbeteiligungsformen zu verlieren, da die Auszahlung dieser diskretionären Vergütungselemente vom Fortbestand seines damaligen Arbeitsverhältnisses abgehängt habe. Der Kläger sei bestrebt gewesen, seine Ausgangslage zu optimieren und von einem neuen Arbeitgeber für den Verlust dieser diskretionären Vergütungselemente, auf deren Auszahlung er zum damaligen

- 7 - Zeitpunkt noch keinen Anspruch erworben, mit denen er aber schon fest gerechnet habe, entschädigt zu werden. Wie aus der E-Mail des Klägers hervorgehe, habe der Kläger keinen bedingungslosen Ersatz für den Verlust der diskretionären Vergütungselemente gefordert. Vielmehr habe er diverse Kategorien zu unterschiedlichen Konditionen geschaffen: (i) sign-on Bonus, (ii) Entschädigung für entgangene Mitarbeiterbeteiligungen für den Zeitraum August-Dezember 2022, (iii) jährlicher Bonus, (iv) künftige Mitarbeiterbeteiligungen und (v) GA der SBB. Der Kläger habe auch selbst vorgeschlagen, was passieren solle, wenn die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger kündigen sollte (act. 8 Rz. 17-21). Hierfür habe er zwei Szenarien vorgesehen ("[...] B. \_\_\_\_\_ termination of contract: 1) before March 2023: - 160K USD to be compensated as cash equivalent, at termination date. 2) from April 2023: - If B. \_\_\_\_\_ shares plan in place, equivalent of min. 80K USD + effective additional B. \_\_\_\_\_ shares value to be compensated as cash equivalent, at termination date. [...]") (act. 8 Rz. 22).

### **E. 1.2.2**

Die Beklagte habe den Vorschlag des Klägers mit E-Mail vom 19. April 2022 abgelehnt und gleichzeitig ein Gegenangebot gemacht, welches der Kläger angenommen habe. Das Angebot habe u.a. ein Bruttojahresgehalt von CHF 238'000, einen diskretionären Bonus von bis zu 50% des Bruttojahresgehalts sowie einen Sign-on Bonus von insgesamt CHF 90'000, zahlbar in Tranchen von je CHF 30'000.– im August 2022, im November 2022 und im Februar 2023, enthalten. Das dem Kläger unterbreitete Vertragsangebot habe drei weitere Sondervergütungen enthalten, deren Auszahlung – wie das bei Sondervergütungen üblich sei – an die Bedingung geknüpft worden sei, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stehe (act. 8 Rz. 23-27).

### **E. 1.2.3**

Bevor die Parteien den Arbeitsvertrag am 25. April 2022 unterzeichnen hätten, habe der Kläger gegenüber der Beklagten den Wunsch geäußert, den sign-on-Bonus und die zusätzlichen Sondervergütungen vom Hauptteil des Arbeitsvertrags in einen Anhang zu überführen und den Anhang im Hauptteil des Arbeitsvertrags nicht zu erwähnen. Als Grund hierfür habe der Kläger den Umstand genannt, dass er den Arbeitsvertrag seiner damaligen Ehefrau aufgrund einer Unterhaltsver-

- 8 - einbarung zukommen lassen müsse. Die Beklagte sei diesem Wunsch widerwillig nachgekommen (act. 8 Rz. 28 f.). Auch der Anhang zum Arbeitsvertrag sei von den Parteien am 25. April 2022 unterzeichnet worden. Mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrags habe der Kläger in Ziff. 5.4 des Arbeitsvertrags ausdrücklich sein (Ein-)Verständnis bekräftigt, dass sämtliche neben dem Basissalär gemäss Ziff. 5.1 des Arbeitsvertrags ausgerichteten zusätzlichen Vergütungen keine Lohnbestandteile, sondern freiwillige Leistungen der Beklagten darstellen würden, über deren Ausrichtung und Höhe die Beklagte nach freiem Ermessen entscheiden könne und dass der Kläger im Falle einer Kündigung keinen Anspruch auf Ausrichtung bzw. Bezahlung solcher zusätzlicher Vergütungen habe (act. 8 Rz. 30 f.). Die Sondervergütungen gemäss Anhang zum Arbeitsvertrag seien nie fällig geworden, sei der Kläger zum damaligen Zeitpunkt doch in einem gekündigten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gestanden, womit die beidseitig vereinbarte Bedingung für die Auszahlung der Sondervergütung nicht erfüllt gewesen sei (act. 8 Rz. 48).

#### **E. 1.2.4**

Duplicando stellte sich die Beklagte auf den Standpunkt, dass die E-Mail [des Klägers] vom 14. April [2022] nicht relevant sei. Klar sei, dass beim Sign-on-Bonus wie auch bei den Aktien Zahlungsfristen, also Zeitpunkte, definiert worden seien, zu denen etwas bezahlt werden sollte. Also schon in den Gesprächen sei den Parteien klar gewesen, dass nicht unbedingt irgendwelche Zahlungen ohne zeitlich genaue Fristen ausgelöst werden sollten. Auch das E-Mail [des Klägers] vom 15. April [2022] sei irrelevant. Der Kläger gebe ausdrücklich zu, dass die Sonderzahlungen nicht für seine Arbeitsleistung geschuldet gewesen seien, sondern für ausbleibende Boni seiner vormaligen Arbeitgeberin (Prot. S. 11 f.).

#### **E. 1.2.5**

Auf weitere Vorbringen der Beklagten ist – soweit entscheiderelevant – in der Würdigung einzugehen.

### **E. 2**

Rechtliches

#### **E. 2.1**

Da der Begriff des Bonus im Obligationenrecht nicht definiert wird, ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohns im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist. Die Unterscheidung insbesondere zwischen Lohnbestandteil und Gratifikation ist von zen-

- 9 - traler Bedeutung, da der Arbeitnehmer nur ein Anrecht auf eine pro rata-Auszahlung des Bonus bei unterjährigem Austritt hat, wenn dies vereinbart wurde oder ein Lohnbestandteil vorliegt (Art. 322d Abs. 2 OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 322d OR N

2 und N 6). Die Abrede über die Gratifikation kann deren Ausrichtung von Bedingungen wie Betriebstreue, Geschäftsergebnis, bestehendes Arbeitsverhältnis, ungekündigte Anstellung etc. abhängig machen (vgl. BGer 4A\_509/2008 vom

### **E. 2.2**

Das Bundesgericht hat in verschiedenen neueren Entscheiden seine Rechtsprechung zum "Bonus" zusammengefasst. Daraus folgt, dass drei Bonusformen zu unterscheiden sind: (1) variabler Lohn, (2) Gratifikation, auf den die Arbeitnehmerin Anspruch hat und (3) Gratifikation, auf die sie keinen Anspruch hat (zit. Urteil des Bundesgerichts 4A\_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1, nicht enthalten in Publikation BGE 148 III 186).

### **E. 2.3**

Um variablen Lohn – Situation (1) – handelt es sich, wenn ein bestimmter oder aufgrund objektiver Kriterien wie dem Gewinn, dem Umsatz etc. bestimmbarer Bonus vereinbart ist (BGE 129 III 276 E. 2; Urteile des Bundesgerichts 4A\_155/2019 E. 3.1; 4A\_78/2018 E. 4.3.1 und 4A\_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.1.). Wenn Anspruch und Höhe eines Bonus vertraglich im Voraus festgelegt sind – dem Arbeitgeber somit keinerlei Ermessen mehr zusteht –, liegt nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung zwingend Lohn vor (BGE 139 III 155 E. 3.1; BGE 136 III 313 E. 2).

### **E. 2.4**

Eine Gratifikation zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einer gewissen Masse vom Willen der Arbeitgeberin abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Freiwilligkeit ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeberin zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen

- 10 - ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch die Arbeitgeberin abhängig gemacht wird (BGE 142 III 381 E. 2.1, BGE 141 III 407 E. 4.1 und 4.2, BGE 139 III 155 E. 3.1, je mit Hinweisen).

### **E. 2.5**

Es besteht ein Anspruch auf eine Gratifikation – Situation (2) –, wenn zwar grundsätzlich ein Bonusanspruch vereinbart wurde, jedoch der Arbeitgeberin bei der Bestimmung der Höhe ein gewisses Ermessen verbleibt (sog. unechte Gratifikation). Die grundsätzliche Verpflichtung zur Ausrichtung kann im schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Sie kann aber auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses durch konkludentes Verhalten entstehen, wie bspw. durch die regelmässige und vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrags (Urteil des Bundesgerichts 4A\_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.2 ff. m.w.H.). Wie bei der echten Gratifikation besteht ein pro rata-Anspruch nur, wenn er vereinbart ist (BKS OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 322d N 15).

### **E. 2.6**

Es besteht kein Anspruch auf eine Gratifikation – Situation (3) –, wenn gemäss Vertrag sowohl im Grundsatz wie in der Höhe Freiwilligkeit vorbehalten wurde (sog. echte Gratifikation). Freiwillig bleibt der Bonus auch, wenn er Jahr für Jahr ausgeschüttet wird mit dem Hinweis auf seine Freiwilligkeit. Immerhin ist der Vorbehalt der Freiwilligkeit

dann unbehelflich, wenn er als nicht ernst gemeinte, leere Floskel angebracht wird, und die Arbeitgeberin durch ihr ganzes Verhalten zeigt, dass sie sich zur Auszahlung einer Gratifikation verpflichtet fühlt (Urteil des Bundesgerichts 4A\_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.2).

### **E. 3**

April 2023 - VCP/Equities: Compensation pro rata Aug -Dec 2022: 31'250 USD, cash equivalent. Added to bonus for 2022. 2022 Bonus pro-rated for Aug to Dec 2022

#### **E. 3.1**

Der Kläger stützt seine Forderung auf den Arbeitsvertrag vom 22./24. April 2022 inkl. Appendix 1 und reichte diesen als Beilage zu seiner Klageschrift ein (act. 5/2). Die Beklagte monierte anlässlich der Hauptverhandlung, der Arbeitsvertrag sowie der Appendix seien formungültig. Der Arbeitsvertrag setze in Ziff. 13.2 die Schriftform für dessen Gültigkeit voraus und der vom Kläger eingereichte Arbeitsvertrag samt Appendix 1 sei nur vom Kläger unterzeichnet (Prot. S. 6 f.). Der

- 11 - Kläger reichte im Nachgang der Hauptverhandlung mit Eingabe vom 12. Dezember 2024 eine Kopie des Arbeitsvertrags vom 22./25. April 2022 inkl. Appendix 1 ein, welche von beiden Parteien unterzeichnet ist (act. 27). Da der Arbeitsvertrag beidseitig unterzeichnet ist – für die Beklagte hat D.\_\_\_\_\_ unterzeichnet, der seit 2015 Mitglied des Verwaltungsrates und Vorsitzender der Geschäftsleitung ist –, ist der Arbeitsvertrag samt Appendix formgültig zustande gekommen. Überdies ist der Einwand der Beklagten widersprüchlich, da sie in ihrer Stellungnahme zur Klage in ihrer Tatsachendarstellung schreibt: "[...] Auch der Anhang zum Arbeitsvertrag wurde von den Parteien am 25. April 2022 unterzeichnet (vgl. act. 5/2, S. 16-17)" (act. 8 Rz. 30). Die Beklagte geht somit – entgegen ihrem späteren Einwand – selbst davon aus, dass der Arbeitsvertrag samt Appendix 1 von beiden Parteien unterzeichnet wurde.

#### **E. 3.2**

Im Nachfolgenden sind die vertraglichen Bestimmungen betreffend die vom Kläger geltend gemachten Zusatzvergütungen hinsichtlich der Frage auszulegen, ob sie Lohn oder Gratifikation darstellen, da die Parteien sich betreffend die Qualifikation der Zusatzvergütungen uneinig sind und sich die tatsächliche Willensübereinstimmung nicht feststellen lässt. Zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens hat die Auslegung aufgrund des Vertrauensprinzips zu erfolgen, so wie die Erklärungen der Parteien nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten.

#### **E. 3.3**

Im Appendix 1 des Arbeitsvertrags ist folgendes geregelt (act. 5/2=27): "[...] Additional Compensation 1 March 2023 CHF 75,000 2. March 2023 The equivalent of USD 80,000 in CHF. The equivalent of USD 80,000 will be added to the Company participation plan, or in the event this plan is not in place, the equivalent amount in CHF at a date to be mutually agreed.

#### **E. 3.4**

Vorliegend wurde im Appendix 1 des Arbeitsvertrags unter dem Titel "Zusatzvergütungen" die Ausrichtung von bestimmten Beträgen an bestimmte Daten an den

Kläger vereinbart. Für die Qualifikation dieser Zusatzvergütungen als Lohn oder Gratifikation ist zu prüfen, ob die Beklagte ein Ermessen betreffend ihre Höhe und Ausrichtung hatte.

### **E. 3.5**

Die Beklagte bringt vor, sie habe ein Ermessen gehabt, indem sie sich die Ausrichtung und die Höhe der Zusatzvergütungen vorbehalten habe. Mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrags habe der Kläger in Ziff. 5.4 des Arbeitsvertrags ausdrücklich sein (Ein-)Verständnis bekräftigt, dass die Zusatzvergütungen keine Lohnbestandteile, sondern freiwillige Leistungen darstellen würden, über deren Ausrichtung und Höhe die Beklagte nach freiem Ermessen entscheiden könne (act. 8 Rz. 31). Die Höhe der Beträge ist vorliegend jedoch klar bestimmt, handelt es sich bei den oben genannten Beträgen im Appendix 1 des Arbeitsvertrags um exakte Beträge ohne jeglichen Zusatz (z.B. mindestens, höchstens, bis zu, etc.). Damit lag die Höhe der Zusatzvergütungen offensichtlich nicht im Ermessen der Beklagten.

### **E. 3.6**

Auch die Ausrichtung der Zusatzvergütungen lag nicht im Ermessen der Beklagten. Es wurden neben den bestimmten Beträgen bestimmte Daten abgemacht, an denen die Zusatzvergütungen bezahlt werden sollten (vgl. BGer 4A\_506/2023 vom 19. Februar 2025 E. 4.3). Die Ausrichtung hing somit nicht vom Willen der

- 13 - Beklagten ab, auch wenn die Beklagte vorbringt, mit dem Freiwilligkeitsvorbehalt gemäss Ziff. 5.4 des Arbeitsvertrags habe sie sich auch die Ausrichtung der Zusatzvergütungen vorbehalten. Der Freiwilligkeitsvorbehalt stellt in der vorliegenden Konstellation, in der die Beträge samt ihrer Fälligkeitszeitpunkte bestimmt sind und keine andere Bedingung vereinbart wurde ausser die des ungekündigten Arbeitsverhältnisses (dazu später), keine Ermessensregelung dar. Somit kann sich die Beklagte nicht auf den Freiwilligkeitsvorbehalt in Ziff. 5.4 des Arbeitsvertrages berufen.

### **E. 3.7**

Dass die Ausrichtung der im Appendix 1 aufgeführten Zusatzvergütungen fest vereinbart war und der Kläger damit rechnen durfte, ergibt sich auch daraus, dass die Zusatzvergütungen als Entschädigung des Klägers für Verlust künftiger Bonusansprüche bei seinem ehemaligen Arbeitgeber abgemacht wurden, also für Vergütungselemente denen er beim Stellenwechsel zur Beklagten verlustig ging; ihre Ausrichtung war eben nicht diskretionär und nicht abhängig vom guten Willen der Beklagten. Gemäss E-Mail des Klägers an die Beklagte vom 15. April 2022 unterbreitete der Kläger bzw. passte er das Angebot der Beklagten wie folgt an (in der deutschen Übersetzung gemäss beklagtische Stellungnahme, act. 8 Rz. 18, act. 11/2): "[...] Idealerweise sollte die Gesamtvergütung pro Jahr bei +/- 390K CHF liegen: Grundgehalt 238K CHF, Bonus 85K CHF und Aktien oder Bargeld im Gegenwert von 70K CHF. Zu besprechende Konditionen: Sign-on sollte bitte ein regulärer 'Sign-on' sein, bezahlt 01.08.2022: Pro rata, Jan - Jul 2022 Ausgleichsbonus und Aktien, 90K CHF (85K + 70K / 12 x 7) VCP/Aktien: Entschädigung pro rata Aug - Dez 2022: 31'250 USD, Gegenwert in bar. März 2023 (160K USD Entschädigung in Aktien), Vereinbarung 50/50: - Barzahlung: 80K USD - 80K USD Aktienäquivalent, das dem zukünftigen B.\_\_\_\_\_-Aktienplan hin-

- 14 - zugefügt wird. Falls nicht vorhanden, Auszahlung als Barzahlung im März 2023. Jährlicher Bonus: Ich stimme einem Basisbonus (d.h. 85K CHF) und bis zu 50% des Gehalts, abhängig von der individuellen Leistung und der Leistung des Unternehmens, zu. Pro rata Aug - Dez 2022. Teilnahme am VCP-Plan, sobald vorhanden, abhängig von der individuellen Leistung und der Leistung des Unternehmens, => 70KCHF. Falls kein VCP-Plan besteht, wird der Gegenwert in bar ausbezahlt. Beendigung des Vertrags durch B.\_\_\_\_\_: 1) vor März 2023: - 160K USD, die zum Zeitpunkt der Beendigung als Bargeldäquivalent ausbezahlt werden. 2) ab April 2023: - Wenn ein B.\_\_\_\_\_-Aktienplan besteht, Gegenwert von mind. 80K USD + effektiver zusätzlicher Wert der B.\_\_\_\_\_-Aktien, der zum Zeitpunkt der Beendigung als Gegenwert in bar zu entrichten ist. Zusätzlicher Nutzen: SBB GA 1. Klasse (Schweizer Zugfahrkarte) [...] " Darauf schickte die Beklagte dem Kläger mit E-Mail vom 19. April 2022 ihrerseits ein angepasstes Angebot (act. 8 Rz. 25, act. 11/3): "[...] Salary: CHF 238'000 per annum Bonus: Up to 50% of salary Sign on bonus: CHF 90,000 CHF 30,000 to be paid on joining in August 2022 payroll 30,000 to be paid after 3 months in November payroll CHF 30,000 to be paid after 6 months in February payroll

- 15 - VCP: Eligibility to participate in new scheme commensurate with seniority [...] Proposed compensation for lost shares: 1. March 2023 - cash event of CHF 75,000 2. March 2023 (160K USD shares compensation), agree on 50/50: - Cash event: 80K USD - 80K USD shares equivalent to be added to B.\_\_\_\_\_- future VCP plan. If not in place, to be paid as a cash event at a mutually agreed date.

### **E. 3.8**

Gemäss der Beklagten nahm der Kläger das Angebot gemäss obiger E-Mail der Beklagten vom 19. April 2022 an (act. 8 Rz. 25 f.). Die oben unter "proposed compensation for lost shares" 1-3 (dt. "angebotene Entschädigung für entgangene Anteile") aufgeführten Beträge und Fälligkeitsdaten stimmen mit den im Appendix 1 aufgeführten Zusatzvergütungen 1-3 (samt "4") überein resp. sind identisch. Sie wurden somit in den Arbeitsvertrag samt Appendix 1 vom 22./25. April 2022 überführt. Die Zusatzvergütungen 1-3 (samt "4") stellen somit eine Entschädigung für entgangene Anteile dar, mit deren Auszahlung durch den ehemaligen Arbeitgeber der Kläger zum damaligen Zeitpunkt schon fest rechnete, die er jedoch aufgrund des Stellenwechsels zur Beklagten verlor. Dies hat die Beklagte auch nicht bestritten bzw. entspricht diese Sachverhaltsdarstellung auch der Tatsachendarstellung der Beklagten (act. 8 Rz. 19 f.; vgl. auch die gleiche klägerische Tatsachendarstellung act. 23 Rz. 16-22). Ein Ausgleich bzw. Entschädigung für die durch den Wechsel des Arbeitsverhältnisses entstandenen "Verluste" ist in der Finanzbranche üblich. Ziel einer solchen Entschädigung war es, den Kläger so zu stellen, wie wenn

- 16 - er die Arbeitsstelle nicht gewechselt hätte, bzw. ihm mindestens die ihm verlustig gehenden Zahlungen auszugleichen, um einen Anreiz zu schaffen, die Anstellung zu wechseln (vgl. Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich LA220015-O vom 26. Januar 2023; BGer 4A\_506/2023 vom 19. Februar 2025 E. 4.3).

### **E. 3.9**

Auch aufgrund dieses Hintergrunds waren die im Appendix 1 unter Zusatzvergütung aufgeführten Beträge zwischen den Parteien fest vereinbart; weder ihre Höhe noch ihre Ausrichtung lagen im Ermessen der Beklagten. Bei den Zusatzvergütungen handelt es sich folglich um Lohn und nicht um Gratifikation. Damit ist die im Arbeitsvertrag bzw. im

Appendix 1 aufgeführte Bedingung des ungekündigten Arbeitsverhältnisses betreffend die Ausrichtung der Zusatzvergütungen in Anwendung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, dass eine solche Bedingung bei Lohn unzulässig ist, vorliegend unzulässig und nichtig (Art. 20 Abs. 2 OR). Trotz der von der Beklagten zitierten Kritik der Lehre an der bundesgerichtlichen Rechtsprechung besteht vorliegend kein Grund von der aktuellen Rechtsprechung abzuweichen, die das Bundesgericht zuletzt in BGer 4A\_506/2023 vom 19. Februar 2025 bestätigt hat und damit wie in Vergangenheit immer wieder korrigierend in die vertraglichen Abmachungen der Parteien eingegriffen hat.

### **E. 3.10**

Im Appendix 1 waren folgenden Zusatzvergütungen vereinbart: Im März 2023 CHF 75'000.–, der Gegenwert von USD 80'000.– in CHF sowie der Gegenwert von USD 80'000.–, welcher dem Beteiligungsplan des Unternehmens hinzugefügt werden sollte, oder falls dieser Plan nicht besteht, der Gegenwert in CHF zu einem einvernehmlich zu vereinbarenden Zeitpunkt. Der Gegenwert von USD 80'000.– wurde im März 2023 dem Beteiligungsplan der Beklagten nicht hinzugefügt. Somit ist der Gegenwert in CHF auszubezahlen. Fällig wurde dieser Betrag Ende März 2023 unbeachtlich des Zusatzes "zu einem einvernehmlich zu vereinbarenden Zeitpunkt", da die Zahlung von USD 80'000.– an den Beteiligungsplan mit Fälligkeit Ende März 2023 nicht erfolgte und deshalb dieser Betrag auszuführen ist. Weiter wurde der Betrag von USD 31'250.– mit Fälligkeitsdatum vom April 2023 vereinbart. Der Kläger bringt vor, die Umrechnung der Beträge in USD habe am Fälligkeitstermin zu erfolgen. Am 31. März 2023 habe der Wechselkurs USD/CHF 0.91765 betragen, womit die Beklagte dem Kläger als Gegenwert zu

- 17 - USD 80'000.– CHF 73'412.– brutto schulde (act. 1 Rz. 33, act. 23 Rz. 31 f.). Die Umrechnung von USD 31'250.– in CHF zum Fälligkeitsdatum am 30. April 2023 bzw. 28. April 2023 – der letzte Werktag im April 2023 – zum Wechselkurs USD/CHF 0.89482 ergebe den Betrag von CHF 27'963.– brutto (act. 1 Rz. 34 f.). Die Beklagte bestreitet die Umrechnung der Dollarbeträge. Am 31. März 2023 habe der Gegenwert von USD 80'000.– CHF 73'251.40 und am 28. April 2023 habe der Gegenwert von USD 31'250 CHF 27'908.90 betragen (act. 8 Rz. 51). Der Kläger hat für seine Behauptungen als Beweismittel die Kopie der Währungsumrechnung von der Webseite <[www.exchange-rate.org](http://www.exchange-rate.org)> eingereicht. Darin ist ersichtlich, dass die Umrechnung von USD 80'000.– in CHF am 31. März 2023 CHF 73'411.– ergibt und die Umrechnung von USD 31'250.– in CHF zum Fälligkeitsdatum am 30. April 2023 CHF 27'963.– (act. 5/9-10). Die Beklagte reichte ihrerseits als Beweismittel die Kopie der Währungsumrechnung einer anderen Webseite ([www.oanda.com](http://www.oanda.com)) ein, woraus ihre Bestreitung gemäss obiger Darstellung hervorgeht (act. 11/4-5). Die Parteien haben sich in der Replik und Duplik nicht mehr zu den Umrechnungskursen geäußert. Die Beklagte hat nicht substantiiert bestritten, inwiefern die Währungsumrechnung des Klägers auf der Webseite <[www.exchange-rate.org](http://www.exchange-rate.org)> nicht stimmt bzw. weshalb die Umrechnung auf der Webseite <[www.oanda.com](http://www.oanda.com)> im Vergleich zum vom Kläger benutzten Webseite – bei beiden Webseiten handelt es sich um Webseiten für die Vornahme von Währungsumrechnungen – stimmen soll. Sie hat lediglich geltend gemacht, die Umrechnung der Dollarbeträge durch den Kläger sei nicht nachvollziehbar (act. 8 Rz. 51). Es ist somit von der klägerischen Währungsumrechnung in CHF auszugehen (USD 80'000.– = CHF 73'411.–; USD 31'250.– = CHF 27'963.–).

### **E. 4**

Fazit

#### **E. 4.1**

Die im Appendix 1 des Arbeitsvertrags vom 22./25. April 2022 aufgeführten Beträge unter Zusatzvergütungen ("Additional Payments") stellen Lohn dar und sind geschuldet. Der Kläger hat somit Anspruch auf die Zusatzvergütungen in der Höhe von insgesamt CHF 249'785.– (CHF 75'000 [Zusatzvergütung 1] + CHF 73'411.– + CHF 73'411.– [Zusatzvergütung 2] + CHF 27'963.– [Zusatzvergütung 3]). Der Kläger verlangt die Zusatzvergütungen teilklageweise: CHF 10'000.–

- 18 - für die Zusatzvergütung 1 von CHF 75'000.–, CHF 10'000.– für Zusatzvergütung 2 (samt "4") von CHF 146'822.– (CHF 73'411.– + CHF 73'411.–) und CHF 10'000.– für Zusatzvergütung 3 von CHF 27'963.–. Dem Kläger ist somit der Betrag von CHF 30'000.– brutto zuzusprechen. Da die Zusatzvergütungen 1 und 2 Ende März 2023 fällig wurden, ist dem Kläger Zins zu 5% auf CHF 20'000 brutto seit 1. April 2023 zuzusprechen; da die Zusatzvergütung 3 Ende April 2023 fällig wurde, ist dem Kläger Zins zu 5% auf CHF 10'000.– brutto seit 1. Mai 2023 zuzusprechen.

#### **E. 4.2**

Da der Kläger mit seinem Hauptbegehren durchdringt, ist sein Eventualbegehren (Rechtsbegehren 2), Ansprüche aus missbräuchlicher Kündigung, nicht weiter zu prüfen. V. Kosten- und Entschädigungsfolgen 1. Bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.– sind arbeitsrechtliche Verfahren kostenlos (Art. 114 ZPO). Hingegen hat die unterliegende Partei der obsiegenden Partei eine Entschädigung zu bezahlen (Ersatz notwendiger Auslagen, Kosten einer berufsmässigen Vertretung, Umtriebsentschädigung). Der vorliegende Streitwert beträgt CHF 30'000.–. Bei diesem Streitwert beträgt die Grundgebühr für eine anwaltliche Vertretung nach der zürcherischen Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV) CHF 5'000.– (§ 4 Abs. 1 AnwGebV, exkl. MwSt.) und ist mit der Erarbeitung der Begründung oder Beantwortung der Klage verdient. Die Gebühr deckt auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Für die Erstattung der Replik ist ein Zuschlag von 10% zu gewähren, womit sich eine Parteientschädigung von CHF 5'500.– (§ 4 Abs. 1 i.V.m. § 11 Abs. 2 AnwGebV, exkl. MwSt.) ergibt. 2. Die Entschädigungsfolgen richten sich nach Obsiegen und Unterliegen der Parteien (Art. 106 ZPO). Der Kläger obsiegt im vorliegenden Verfahren zu 100%, weshalb ihm die volle Parteientschädigung in der Höhe von CHF 5'945.50 (inkl. 8.1% Mwst.) zuzusprechen ist.

- 19 - Es wird erkannt:

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