

# ZH\_BEZIRKSGERICHT\_ZUERICH AH150066-L vom 22. Juli 2015

Zh Bezirksgericht Zuerich, 2015-07-22, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_bezirksgericht\\_zuerich\\_AH150066-L](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_zuerich_AH150066-L)

FR: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_ZUERICH AH150066-L du 22 juillet 2015

IT: ZH\_BEZIRKSGERICHT\_ZUERICH AH150066-L del 22 luglio 2015

## Erwägungen

### E. 1

Januar 2010 zum Mitglied des Kaders sowie stellvertretenden Geschäftsführer befördert (act. 5/18). Der letzte Arbeitsvertrag datiert vom 19. Dezember 2011 (act. 5/3). Die Anstellungsbedingungen des Klägers wurden letztmals mit Vereinbarung vom 17. Dezember 2012 angepasst, wobei ein Fixlohn von Fr. 145'000.– sowie – bei Erreichen der ebenfalls festgelegten Zielsetzungen – ein Bonus in der Höhe von Fr. 10'000.– für das Jahr 2013 vereinbart wurde (act. 5/5). Seit dem 20. September 2012 absolvierte der Kläger ein berufsbegleitendes Masterstudium zum "Master of Science in Business Administration with Major in Strategic Ma-

- 3 - nagement" an der Hochschule [Name] und reduzierte sein Arbeitspensum bei der Beklagten auf 80% (act. 5/24 u. act. 5/28). Am 28. Mai 2013 unterbreitete die Geschäftsführerin der Beklagten dem Kläger den Vorschlag, ihn in seiner Funktion zurückzustufen, was mit einer Lohnreduktion einhergegangen wäre (act. 5/8 S. 6, 13 f.). Nachdem der Kläger das Angebot nicht angenommen hatte, händigte die Geschäftsführerin der Beklagten dem Kläger am 29. Mai 2013 das Kündigungsschreiben aus (act. 5/6). Ab dem 29. Mai 2013 liegen ärztliche Zeugnisse für den Kläger vor, die ihm Arbeitsunfähigkeit attestieren (act. 5/12). Am 5. Mai 2014 gelangte der Kläger an das Arbeitsgericht Zürich (Geschäfts-Nr. AH140062) und forderte unter anderem zufolge missbräuchlicher Kündigung geltend eine Entschädigung gemäss Art. 336a OR. Diesbezüglich wies das Arbeitsgericht Zürich die Klage des Klägers mit Urteil vom 12. November 2014 ab. Es erwog dabei mitunter, dass die Kündigung vom 29. Mai 2013 gültig erfolgt ist und nicht missbräuchlich war (act. 5/8 S. 9 ff.). Die Gültigkeit der Kündigung vom 29. Mai 2013 ist im vorliegenden Verfahren nicht mehr umstritten; das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete daher bei zweimonatiger Kündigungsfrist – unter Anrechnung der Sperrfrist von 180 Tagen gemäss Art. 336c Abs. 1 OR – am 31. Januar 2014 (act. 5/8 S. 9 ff.).

### E. 1.1

Der Kläger vertritt die Ansicht, es sei zwischen den Parteien vereinbart worden, dass sich die Beklagte hälftig an den Weiterbildungskosten des Klägers für das Masterstudium an der [Name Hochschule] beteilige. Anfänglich sei die Beklagte dieser Verpflichtung nachgekommen, seit der Kündigung des Klägers jedoch nicht mehr. Ausstehend seien deshalb insgesamt Kosten in der Höhe von Fr. 9'314.05, was die Hälfte der folgenden Kosten ausmache: Semestergebühren für das dritte und vierte Semester im Betrag von je Fr. 7'500.–, den Kosten für den obligatorischen Auslandsaufenthalt, bestehend aus den Reisekosten von EUR 981.77 und den Verpflegungs- und Unterkunftskosten von Fr. 1'200.–, sowie den

- 19 - Gebühren für die Master-Thesis in der Höhe von Fr. 1'250.– (act. 8 S. 6 f. mit Hinweis auf act. 5/24). In der Replik hielt der Kläger zu act. 5/24 präzisierend fest, dass es sich bei den erwähnten Fr. 15'000.– um die Kosten für ein Jahr handle. Von der Vereinbarung der Parteien erfasst seien jedoch nicht nur die Studiengebühren für alle vier Semester in der Höhe von insgesamt Fr. 30'000.–, wovon die Beklagte Fr. 15'000.– tragen müsse (das sehe man auch in act. 5/24 auf S. 2, wo man die verschiedenen Modelle besprochen habe), sondern auch weitere Kosten sämtlicher zwingender Veranstaltungen des Master-Studiums. Aus diesem Grund sei sich die Beklagte bewusst gewesen, auch die Hälfte der Kosten für die Master-Thesis und die Hälfte der Auslagen für den obligatorischen Auslandsaufenthalt bezahlen zu müssen. Es sei auch aus der Anmeldung für das Studium hervorgegangen (act. 5/28), dass diese Kosten mit der Erlangung des MSc-Titels verbunden seien. Zwar treffe es zu, dass die Rechnungen der Fachhochschule anfänglich automatisch von der Beklagten bezahlt worden seien. Jedoch könne die Beklagte aus der Abkehr von diesem Modell, die auf ihre Initiative erfolgt sei, nichts ableiten. Die Beklagte habe sich nämlich geweigert, die Kosten zu übernehmen und die Hälfte beim Kläger einzufordern, weshalb die Fachhochschule die Rechnungen in der Folge an den Kläger geschickt habe (Prot. S. 7 f.).

### **E. 1.2**

Die Beklagte anerkennt zwar, dass ursprünglich eine hälftige Teilung der Studiengebühren in der Höhe von insgesamt Fr. 30'000.– vereinbart worden sei und verweist diesbezüglich auf act. 5/24 sowie act. 5/25. Vereinbarungsgemäss seien die Studiengebühren für die ersten beiden von insgesamt vier Semestern von der Beklagten bezahlt und dem Kläger mit den Lohnabrechnungen per 31. Oktober 2012 und per 30. April 2013 jeweils Fr. 3'750.– als Beteiligung an den Weiterbildungskosten vom Lohn in Abzug gebracht worden. Es sei jedoch weder von der Beklagten beabsichtigt gewesen, noch habe der Kläger davon ausgehen dürfen, dass sich die Beklagte auch bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis an den Weiterbildungskosten des Klägers beteiligen wolle. Die Rechnungen für das dritte und vierte Semester – welche vom Kläger während seiner angeblichen Arbeitsunfähigkeit absolviert worden seien – habe der Kläger denn auch nicht mehr

- 20 - an die Beklagte, sondern an seine Privatadresse senden lassen. Eine Beteiligung an allfälligen mit dem Studium verbundenen Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten sei nicht Gegenstand der Vereinbarung der Parteien gewesen und könne auch nicht als konkludent enthalten bezeichnet werden, weshalb die Beklagte die entsprechenden Ansprüche des Klägers bestreitet (act. 11 S. 4 f. mit Hinweis auf act. 5/24, act. 5/30 u. act. 5/27; Prot. S. 10). 2. Weiterbildungskosten

### **E. 2**

Mit Eingabe vom 29. April 2015 liess der Kläger die vorliegende (unbegründete) Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren einreichen (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich der Kreise 1 & 2 datiert vom 23. März 2015 (act. 3), weshalb die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO gewahrt ist. Am 11. Juni 2015 wurde die Hauptverhandlung durchgeführt (Prot. S. 3 ff.). Anlässlich dieser Verhandlung schlossen die Parteien einen Vergleich mit Widerrufsvorbehalt (act. 14). Mit Eingabe vom 15. Juni 2015 liess die Beklagte den Vergleich fristgerecht widerrufen (act. 15).

### **E. 2.1**

Die Kosten einer Ausbildung, einer Weiterbildung oder einer Schulung gelten als Auslagen. Gemäss Art. 327a Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. Demnach sind die Kosten von Ausbildungen, die betrieblich notwendig sind und im Rahmen einer normalen Einarbeitung vom Arbeitgeber angeordnet werden, vom Arbeitgeber zu tragen und die aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit. Die Kosten einer Weiterbildung, die dem Arbeitnehmer generelle Vorteile verschafft und ihm beispielsweise den Erwerb eines Titels oder Diploms ermöglichen, sind hingegen ohne besondere Abrede vom Arbeitnehmer zu tragen. Verpflichtet sich der Arbeitgeber, derartige Kosten zu übernehmen, kann zusätzlich eine Rückzahlungsklausel vereinbart werden, zum Beispiel für den Fall, dass der Arbeitnehmer nach dem Abschluss der Weiterbildung kündigt (STREIFF/VON KANENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 327a OR N 7).

### **E. 2.2**

Vorliegend ist unbestritten, dass die Parteien am 5. Juli 2012 vereinbart haben, der Kläger werde ein berufsbegleitendes Studium absolvieren. Dazu werde er zwar seine Anwesenheit am Arbeitsplatz auf 80% reduzieren, seine Funktion und Verantwortung aber weiterhin zu 100% wahrnehmen bei gleichbleibendem Lohn (act. 5/24; act. 8 S. 6; act. 11 S. 4). Weiter vereinbarten die Parteien die Übernahme der Weiterbildungskosten zu je 50%. Dabei hielten die Parteien ergänzend fest, diese würden pro Semester 7'500.--, total Fr. 30'000.-- (bzw. Fr. 15'000.-- jährlich) betragen. Die Vereinbarung enthält weder eine Rückzahlungspflicht des Klägers, noch irgendeine Bedingung. Sie nimmt auch nicht weiter Bezug auf allfällige weitere Kosten, die im Zusammenhang mit dem Studium an-

- 21 - fallen. In der Folge kündigte die Beklagte dem Kläger noch vor Abschluss der Weiterbildung.

### **E. 2.3**

Fest steht damit aufgrund der Vereinbarung vom 5. Juli 2012 (act. 5/24 f.), dass die Beklagte die Semesterkosten von 4 x Fr. 7'500.-- zur Hälfte übernimmt, was im Dokument wiederholt thematisiert wurde. Dagegen finden sich diesen Dokumenten keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte auch die Hälfte der Kosten für die Master-Thesis oder gar Reise- und Verpflegungskosten übernehmen würde. Nachdem aber die Parteien spezifiziert haben, welche Weiterbildungskosten von ihnen je zur Hälfte übernommen werden würden, lässt sich allein aus dieser Einigung nicht konkludent folgern, sie hätten sich auch auf eine Hälfte Übernahme weiterer Kosten verständigt (gegenteilig der Kläger in Prot. S. 7), zumal nichts dafür vorliegt, dass die Gesamtkosten des Lehrganges bzw. die zusätzlich anfallenden Auslagen anlässlich der Besprechung vom 5. Juli 2015 in irgendeiner Form überhaupt thematisiert worden wären. Die Kosten des Auslandsaufenthaltes und die Gebühren für die Master-Thesis sind demnach von der Vereinbarung nicht erfasst und müssen daher vom Kläger alleine getragen werden.

### **E. 2.4**

Die Vereinbarung bindet die Parteien grundsätzlich auch nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte. Die Parteien haben keine Abrede getroffen, dass die Vereinbarung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinfällig werden soll. Die Beklagte selbst hat das Arbeitsverhältnis gekündigt. Das Beharren des Klägers auf der vereinbarungsgemässen Bezahlung der restlichen Ausbildungskosten nach Ende des Arbeitsverhältnisses erscheint daher nicht rechtsmissbräuchlich (vgl. dazu JAR 2004 S.

594, 595).

### **E. 2.5**

Damit ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger die Hälfte der Studiengebühren für das dritte und vierte Semester, also insgesamt Fr. 7'500.–, zu bezahlen. 3. Verzugszins

### **E. 3**

Auf die Vorbringen der Parteien ist, soweit entscheiderelevant, in den nachstehenden Erwägungen einzugehen. III. Materielles A. Anteilmässiger Bonus für die Monate Januar bis Juni 2013 1. Parteistandpunkte

#### **E. 3.1**

Ist der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug, hat er Verzugszins von 5 % zu bezahlen (Art. 104 Abs. 1 OR). In Verzug kommt der

- 22 - Schuldner grundsätzlich durch die Mahnung des Gläubigers (Art. 102 Abs. 1 OR). Bei der Mahnung handelt es sich um eine unmissverständliche Aufforderung zur Zahlung der Geldsumme. Sie ist eine empfangsbedürftige Erklärung. Eine Mahnung kann auch die Erhebung einer Leistungsklage darstellen (BSK OR I- WIEGAND, 5. Aufl. 2011, Art. 102 N 5 ff.).

#### **E. 3.2**

Vorliegend fordert der Kläger von der Beklagten in Bezug auf die Weiterbildungskosten Verzugszins seit 31. August 2013. Vom Kläger wurde nicht dargelegt und es ergibt sich auch nicht aus den Akten, weshalb die Beklagte an diesem Datum in Verzug gekommen sein sollte. Insbesondere liegt keine entsprechende Mahnung vor. Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass die Mahnung erst mit dem Eingang des Schlichtungsgesuchs beim Friedensrichteramt der Kreise 1 & 2 der Stadt Zürich vom 17. Juli 2014 (vgl. act. 3) erfolgte, womit die Beklagte in Verzug kam. Die Beklagte ist daher zu verpflichten, dem Kläger auf den geschuldeten Geldbetrag Zins zu 5 % seit 17. Juli 2014 zu bezahlen. 4. Fazit Die Beklagte ist zu verpflichten, dem Kläger die Hälfte der Studiengebühren für das dritte und vierte Semester, mithin Fr. 7'500.– zuzüglich Zins zu 5 % seit 17. Juli 2014, zu bezahlen. III. Kosten- und Entschädigungsfolgen

#### **E. 3.3**

Gemäss der Beklagten gab es Ende Jahr jeweils ein Gespräch, anlässlich dessen man besprochen habe, ob die Ziele erreicht worden seien. Zudem sei dabei vereinbart worden sei, was im kommenden Jahr von diesem Mitarbeiter erwartet werde. Dieser Aufgabenbeschrieb mit den Zielen, dem Lohn und dem Bonus sei jedes Jahr neu diskutiert und aufgesetzt worden (Prot. S. 11). Der Kläger bestätigte, dass es jährlich so einen Aufgabenbeschrieb gegeben habe (Prot. S. 12 f.). Im Aufgabenbeschrieb, der gemäss den übereinstimmenden Parteiangaben in den letzten drei Jahren identisch gewesen sei (Prot. S. 12), wurde explizit festgehalten, dass der Bonus von Fr. 10'000.– bei Erreichen der vorstehend definierten Zielsetzungen geschuldet ist (act. 5/5 S. 4). Da der Kläger dieses Papier jährlich erhalten hat, kann nicht von einer vorbehaltlosen Ausrichtung des Bonus gesprochen werden. Das Erreichen der Zielsetzungen als notwendige Voraussetzung der Bonusausrichtung stellt einen "Ermessensvorbehalt" dar, da die Beurteilung, ob der Kläger die gesetzten "weichen" Ziele erreicht hat, im Ermessen der Beklagten stand. Somit ist der vorliegende Bonus auch unter dem Gesichtspunkt der regelmässigen Ausrichtung

aufgrund des Ermessensvorbehalts als unechte Gratifikation zu qualifizieren.

#### **E. 3.4**

Der Einwand des Klägers, dass die für den Bonus festgehaltene Voraussetzung der Zielerreichung aufgrund der Ausrichtung über mehrere Jahre eine leere

- 12 - Floskel darstelle und daher als Vorbehalt nicht greife (Prot. S. 5 f), geht fehl. Denn die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur leeren Floskel bezieht sich auf Fälle, in denen der Arbeitgeber den Bonus während über einem Jahrzehnt ausgerichtet hat, obwohl er in dieser Zeit Grund gehabt hätte, den Bonus nicht auszurichten (z.B. wegen ungenügendem Geschäftsgang oder ungenügender Arbeitsleistung). Der Arbeitgeber muss durch sein gesamtes Verhalten zeigen, dass er sich zur Auszahlung des Bonus verpflichtet fühlt (BGE 129 III 276, E. 2.3). Im vorliegenden Fall wurde der Bonus "nur" fünf Jahre in Folge ausgerichtet. Den jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen ist zu entnehmen, dass die Arbeitsleistung des Klägers in dieser Zeit sehr gut war (Erreichte Punktzahl: 38,5/40, 58/60, 58,75/60, 58,5/60, 58+/60; act. 5/16 f.; act. 5/20 ff.). Auch wenn die dort beurteilten Kriterien nicht vollkommen deckungsgleich mit den vereinbarten Zielsetzungen des Aufgabenbeschriebs sind (vgl. act. 5/5 S. 4), kann aufgrund der Mitarbeiterbeurteilungen davon ausgegangen werden, dass der Kläger die Zielsetzungen zur Bonuserreichung jeweils erreichte und folgerichtig den Bonus ausbezahlt erhielt. Wie die Parteien übereinstimmend angaben, war der Geschäftsgang auch schon in früheren Jahren, namentlich im 2009 und 2012, schlecht (Prot. S. 5, 11; act. 10/2). Der Kläger hatte zwar als Teil seiner Zielsetzungen auch die "Aktive Führungsfunktion in der Steigerung der Rentabilität" und die "Einhaltung der Budgets" (act. 5/5 S. 4), jedoch kann angesichts seiner durchwegs sehr guten Mitarbeiterbeurteilungen nicht davon ausgegangen werden, dass er diese Ziele unter den gegebenen (schlechten) Rahmenbedingungen nicht erreichte. Die Beklagte räumte denn auch ein, dass die Wirtschaftslage nicht gut gewesen sei. Die Jahresabschlüsse seien in verschiedenen Jahren schlecht gewesen. Jedes Jahr, das nicht besser ausfalle, mache einem noch ein bisschen schwächer. Der Bonus habe aber damit nichts zu tun, die Leistung des Klägers sei zentral (Prot. S. 11). Nach dem Aufgabenbeschrieb und den übereinstimmenden Parteiangaben war der allgemeine Geschäftsgang mithin kein Kriterium für die Bonusausrichtung (vgl. act. 5/5 S. 4). Daher ist die für die Bonusausrichtung vorausgesetzte Zielerreichung (mit Ermessensspielraum der Beklagten) nicht alleine deshalb zur leeren

- 13 - Floskel verkommen, weil dem Kläger trotz schlechtem Geschäftsgang Bonus ausgeschüttet wurden. Dies ändert nichts an der Qualifikation des Bonus als unechte Gratifikation.

#### **E. 3.5**

Die Geschäftsführerin der Beklagten hat bei der Anmeldung für die Krankentaggeldversicherung den Bonus des Klägers angegeben (Prot. S. 4). Dies ist ein Indiz dafür, dass sie angenommen hat, dieser Betrag sei ein geschuldeter Lohnbestandteil. Für sich alleine ist es jedoch nicht entscheidend für die Qualifikation des Bonus (Urteil des BGer 4C.6/2003 vom 24. April 2003 E. 2.2, 3.3). Auch die Versicherung ging davon aus, dass der Bonus in der Höhe von Fr. 10'000.– zur versicherten Lohnsumme gehört und zahlte in der Folge entsprechende Krankentaggelder (act. 5/13). In casu ist die Anmeldung des Bonus bei der Krankentaggeldversicherung das einzige Indiz, das für einen Lohnbestandteil spricht. Dies reicht nicht aus. Insbesondere deshalb nicht, weil sich die Geschäftsführerin der Beklagten als Laiin nicht über die rechtliche Qualifikation des Bonus im Klaren sein

musste, als sie das Formular ausfüllte. Es bleibt somit bei der Qualifikation des Bonus als unechte Gratifikation.

#### **E. 4**

Bonusanspruch 2013

##### **E. 4.1**

Unter Berücksichtigung der Sperrfrist zufolge Krankheit endete das Anstellungsverhältnis des Klägers mit der Beklagten Ende Januar 2014. Die Frage, ob die Parteien einen pro rata Anspruch vereinbart haben (Art. 322d OR) stellt sich daher nicht.

##### **E. 4.2**

Nach dem Gesagten kann die Beklagte dem Bonusanspruch des Beklagten für das Jahr 2013 nicht unvermutet ein neues Kriterium, nämlich ihre wirtschaftliche Lage entgegenhalten, da dieses nie eine Rolle gespielt hat (oben Ziff. 3.3.) und auch die Zielsetzung für 2013 nicht davon abhängig gemacht worden ist (act. 5/5).

##### **E. 4.3**

Zur eigentlichen Zielerreichung des Klägers im Jahre 2013 bis zu seiner Arbeitsunfähigkeit äussern sich die Parteien denkbar knapp. Der Kläger verweist auf die bisherigen Mitarbeiterbeurteilungen und das Arbeitszeugnis. Mit einem einzi-

- 14 - gen Satz kommentiert er das in Sachen der Parteien am 12. November 2014 ergangene, von ihm zu den Akten gereichte Urteil (act. 8 Ziff. 17; Prot. S. 6). Auf eben dieses Urteil verweist auch die Beklagte (act. 11 Ziff. 8). Aus dem Arbeitszeugnis, das sich über einen Tätigkeitszeitraum von rund acht Jahren auszusprechen hatte, lässt sich nicht unbesehen herleiten, dass der Kläger auch in den ersten Monaten des Jahres 2013 auf unverändert hohem Niveau gearbeitet hat. Entsprechendes gilt für die ausgezeichneten Mitarbeiterbeurteilungen, letztmals für das Jahr 2012. Immerhin vereinbarten die Parteien, dass der Kläger bei gleichbleibendem Einkommen ab Oktober 2012 nur noch zu 80% arbeiten werde, dabei aber weiterhin die volle Verantwortung als COO und stellvertretender Geschäftsführer zu tragen habe (act. 5/24). Es ist vorstellbar, dass sich das reduzierte Pensum bei gleichbleibender voller Verantwortung nicht wie in den Vorjahren ohne Probleme in Einklang bringen liessen.

##### **E. 4.4**

Mit Urteil vom 14. November 2014 wies das Gericht Ansprüche aus missbräuchlicher (Änderungskündigung) des Klägers (rechtskräftig) ab. Mit der damaligen Argumentation setzten sich die Parteien im vorliegenden Verfahren nicht mehr substantiiert auseinander. Das Arbeitsgericht erwog damals zusammenfassend, dass dieser Kündigung zugrunde liegende Motiv sei nicht missbräuchlich, weil die Beklagte diese erst in Betracht gezogen habe, nachdem sie sich selbst Kenntnis davon verschafft hatte, dass das Buchungsproblem anderen (als vom Kläger vorgeschlagenen) Lösungen zugänglich war. Die Änderungskündigung sei somit mit Bezug auf das ihr zugrunde liegende Motiv nicht missbräuchlich. Daran vermöchte nichts zu ändern, sollte der Kläger fünf Monate zuvor noch gelobt worden sein (Prot. S. 12), hätten doch erst die Buchungsprobleme ab Frühjahr 2013 die Grenzen seiner Fähigkeiten aufgezeigt (act. 5/8 S. 16 Ziff. 4.4.). Damit erscheint es aber nicht als willkürlich, wenn die Beklagte das für 2013 unter anderem gesetzte Ziel "professionelle Führung des COO Bereichs (Back Office, Mid'Office, Front Office,

Finance)" per Mai 2013 als nicht erreicht qualifizierte.

- 15 -

#### **E. 4.5**

Hinzu kommt, dass dem Kläger über die Krankentaggelder nach einer Wartezeit von 14 Tagen die Gratifikation für die zweite Jahreshälfte, genauer ab ca. Mitte Juni 2015, bereits ausbezahlt worden ist (act. 5/4, 5/13), entsprechend einem Betrag von (mindestens) Fr. 4'875.-- (Fr. 10'000.-- : 12 x 6,5 x 90%). Auf diesen Betrag hätte die Beklagte die dem Kläger für 2013 zustehende Gratifikation ohne Ermessensüberschreitung angesichts der erwähnten Buchungsproblematik jedenfalls kürzen können, zumal auch ein im Zeitpunkt des Gratifikationsanlasses gekündigtes Arbeitsverhältnis eine Kürzung erlaubt (STREIFF/VON KAENEL/ RU-DOLPH, a.a.O., Art. 322d OR N 6).

#### **E. 5**

Fazit Da die Beklagte bei der Beurteilung, ob der Kläger seine Zielvorgaben erreicht hat und damit sein Bonus geschuldet ist, Ermessenspielraum besitzt, ist der Bonus als unechte Gratifikation zu qualifizieren. Die regelmässige Ausrichtung über fünf Jahre hinweg ändert daran nichts, da jährlich mit dem Aufgabenbeschrieb auf den Vorbehalt der Erreichung der Zielvorgaben zur Anspruchs begründung hingewiesen wurde. Dieser Vorbehalt erweist sich nicht als leere Floskel. Die Beklagte hatte nie einen Grund, den ausgerichteten Bonus zu verweigern, da die massgebenden Zielvorgaben des Klägers nur Leistungs- und Verhaltenskriterien beinhalteten und nicht auch die wirtschaftliche Lage der Beklagten erfassten. Auch die Anmeldung des Bonus bei der Krankentaggeldversicherung vermag an seiner Qualifikation als unechte Gratifikation nichts zu ändern. Nicht massgebend für den Gratifikationsanspruch des Klägers ist die wirtschaftliche Lage der Beklagten im Jahre 2013. Aufgrund der im Frühjahr 2013 im Zusammenhang mit der Buchungsproblematik erkennbar gewordenen Grenzen der Fähigkeiten des Klägers durfte die Beklagte hingegen die Ziele als nicht erreicht qualifizieren und ihm deshalb eine Gratifikation versagen, jedenfalls unter Berücksichtigung der weiteren Umstände auf jenen Teil reduzieren, der dem Kläger via Krankentaggelder bereits ausbezahlt worden ist.

- 16 - B. Ansprüche aus ausstehendem Ferienguthaben 1. Parteistandpunkte

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