

# Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



---

Geschäfts-Nr.: RA200009-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. D. Scherrer, Vorsitzende, Oberrichterin  
Dr. L. Hunziker Schnider und Oberrichter Dr. M. Kriech sowie Ge-  
richtsschreiber MLaw H. Schinz

## Urteil vom 2. November 2020

in Sachen

**A.\_\_\_\_\_ AG,**

Beklagte und Beschwerdeführerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X.\_\_\_\_\_,

gegen

**B.\_\_\_\_\_,**

Kläger und Beschwerdegegner

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. C.\_\_\_\_\_,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Beschwerde gegen ein Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich,  
2. Abteilung, im vereinfachten Verfahren vom 9. März 2020 (AH190155-L)**

### Erwägungen:

#### 1. Sachverhalt und Prozessgeschichte

1.1 Der Kläger und Beschwerdegegner (nachfolgend: Kläger) arbeitete seit dem 1. August 2001 bei der D.\_\_\_\_\_ AG, welche in der Folge von der E.\_\_\_\_\_ Management AG (vormals F.\_\_\_\_\_ Management AG) übernommen wurde. Mit Wirkung per 1. August 2018 übernahm sodann die Beklagte und Beschwerdeführerin (nachfolgend: Beklagte) die vorerwähnte Gesellschaft und mit dieser auch das Arbeitsverhältnis des Klägers. Der Kläger kündigte im Januar 2019, woraufhin in gegenseitigem Einvernehmen das Anstellungsverhältnis am 31. März 2019 endete (Urk. 21 S. 3).

1.2 Unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts Kreise ... und ... der Stadt Zürich vom 23. September 2019 (Urk. 3) gelangte der Kläger mit seiner Klage vom 8. November 2019 an die Vorinstanz und stellte nachfolgendes Rechtsbegehren (Urk. 1 S. 2):

"Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 9'500.– (brutto) zu bezahlen, zzgl. Zins zu 5% seit 1. April 2019.

Unter allfälligen Kosten- sowie Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zu Lasten der Beklagten."

1.3 Nachdem die Beklagte mit Eingabe vom 3. Januar 2020 zur Klage Stellung genommen hatte (Urk. 11), hielten die Parteien anlässlich der Hauptverhandlung ihre weiteren Vorträge (Prot. S. 4 ff.). In der Folge erliess die Vorinstanz das angefochtene Urteil. Das Dispositiv lautet wie folgt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 2'685.40 netto (Fr. 2'850.– brutto abzüglich 5.775% AHV/IV/EO/ALV-Beiträge) nebst Zins zu 5% seit 1. April 2019 zu bezahlen.
2. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine reduzierte Parteient-schädigung von Fr. 1'476.60 inkl. MWST zu bezahlen.
5. (Mitteilung)

## 6. (Rechtsmittel)

1.4 Hiergegen erhob die Beklagte mit Eingabe vom 6. Juli 2020 (Datum des Poststempels) fristgerecht (vgl. Urk. 19/2) Beschwerde mit folgenden Rechtsbehörden (Urk. 20 S. 2):

- "1. Es sei die Ziffer 1 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich, 2. Abteilung, vom 9. März 2020 (Geschäfts-Nr.: AH190155) aufzuheben.
2. Es sei die Klage vollumfänglich abzuweisen.
3. Eventualiter sei das Verfahren an die Vorinstanz zur Neuentscheidung zurückzuweisen.
4. Unter Entschädigungsfolgen zu Lasten des Klägers und Beschwerdegegners (zuzüglich 7.7% MWST)."

1.5 Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-19/2). Da sich die Beschwerde sogleich als offensichtlich unbegründet erweist, kann auf weitere Prozesshandlungen verzichtet werden (vgl. Art. 322 Abs. 1 ZPO).

## 2. Prozessuales

Mit der Beschwerde kann die unrichtige Rechtsanwendung und die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Die Beschwerde führende Partei hat im Einzelnen darzulegen, an welchen Mängeln der angefochtene Entscheid ihrer Ansicht nach leidet, und dessen Fehlerhaftigkeit konkret aufzuzeigen. Was nicht beanstandet wird, braucht grundsätzlich nicht geprüft zu werden und hat entsprechend Bestand (zum Ganzen: BK ZPO-Sterchi, Art. 321 N 17 ff.). Ungeachtet dessen ist die Berufungsinstanz bei der Rechtsanwendung weder an die in der Parteieingabe geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden (sog. Motivsubstitution; Art. 57 ZPO; vgl. BK ZPO-Hurni, Art. 57 N 21; Glasl, DIKE-Komm-ZPO, Art. 57 N 22). Neue Anträge, neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel sind zudem im Beschwerdeverfahren ausgeschlossen (Art. 326 Abs. 1 ZPO). Was im erstinstanzlichen Verfahren nicht behauptet oder eingereicht wurde, kann im Beschwerdeverfahren nicht mehr nachgeholt werden. Es herrscht grundsätzlich ein umfassendes Novenverbot sowohl für echte als auch für unechte Noven

(BGer 5A\_872/2012 vom 22. Februar 2013, E. 3; Freiburghaus/Afheldt, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO Komm., Art. 326 N 4).

### 3. Standpunkt der Beklagten

Nach Ansicht der Beklagten hätte die Klage von der Vorinstanz vollumfänglich abgewiesen werden müssen, da gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kein Anspruch auf einen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszu-bezahlenden Bonus bestehe (Urk. 20 S. 4). Weil auch hinsichtlich des quantitati-ven Bonusanteils sämtliche Parameter wie Bonushöhe, die massgeblichen Fakto-ren und Bezugsgrössen, Zahlungszeitpunkt und Bedingungen in ihrem Ermessen gestanden hätten, sei der gesamte Bonus als Gratifikation zu qualifizieren, wes-halb der Kläger auch aus diesem Grund keinen Anspruch darauf habe. Alleine der Umstand, dass die Ermessensausübung zu Beginn des Jahres und nicht zum Jahresende erfolgt sei, könne für die Qualifikation als Gratifikation bzw. Lohnbe-standteil nicht massgeblich sein (Urk. 20 S. 7 f.). In widersprüchlicher Weise schliesse die Vorinstanz des Weiteren auf eine vollumfängliche Zielerreichung, da unklar bleibe, ob die Ziele nun einseitig zu bestimmen oder doch zu vereinbaren gewesen wären und der Kläger im Übrigen im Jahr 2019 nur drei Monate unmoti-viert für die Beklagte gearbeitet habe. Nach Ansicht der Beklagten wäre es am Kläger gelegen, die Setzung der Ziele zu veranlassen. Ebenso würde diesem der Beweis dafür obliegen, dass die quantitativen Ziele erreicht worden seien. Unter diesen Umständen sei es willkürlich, aufgrund fehlender Vorbringen auf einen durchschnittlichen Geschäftsverlauf zu schliessen (Urk. 20 S. 8 f.). Zu Unrecht habe die Vorinstanz schliesslich gestützt auf die Zielvorgaben für das Jahr 2018 darauf geschlossen, dass der quantitative Bonus immer von objektiv messbaren Kriterien abhängen würde. Derartiges habe der Kläger ohnehin nie behauptet (Urk. 20 S. 10).

### 4. Materielles

4.1 Die rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz zur Differenzierung zwischen Lohnbestandteil und echter sowie unechter Gratifikation sind zutreffend. Auf diese kann verwiesen werden, genauso wie auf die abhängig von der jeweiligen rechtli-

chen Qualifikation resultierenden unterschiedlichen Rechtsfolgen (Urk. 21 S. 10 ff.). Entscheidendes Abgrenzungsmerkmal ist demnach, dass die Gratifikation im Gegensatz zum Lohnbestandteil stets in gewissem Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Sie wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Freiwilligkeit ist anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen 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 den Arbeitgeber abhängig gemacht wird (BGer 4A\_155/2019 vom 18. Dezember 2019, E. 3 mit zahlreichen weiteren Hinweisen).

4.2 Ob konkret von Lohn oder einer Gratifikation auszugehen ist, ergibt sich in erster Linie aus dem Vertrag beziehungsweise den zwischen den Parteien getroffenen Abreden (BGE 136 III 313 E. 2.1; BGE 129 III 276 E. 2 mit weiteren Hinweisen). Ist kein übereinstimmender Wille der Parteien nachweisbar, muss der Vertragsinhalt durch objektivierte Auslegung nach dem Vertrauensprinzip ermittelt werden. Entscheidend ist dabei, wie eine Erklärung oder ein Verhalten auf Grund der gesamten Umstände nach Treu und Glauben verstanden werden konnte. Der so ermittelte objektive Sinne ist den Parteien zuzurechnen, selbst wenn er nicht ihrem inneren Willen entspricht (BGE 129 III 118 E. 2.5 mit weiteren Hinweisen = JAR 2003 S. 210 = Pra 2003 Nr. 123). Schliesslich gilt es bei bestehenden Unklarheiten, dem Grundsatz in dubio contra stipulatorem Nachachtung zu verschaffen (Geiser/Müller/Pärli, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4. Aufl. 2019, S. 174 f. mit weiteren Hinweisen).

4.3 Nach dem Dafürhalten der Vorinstanz handelte es sich beim quantitativen Anteil des Bonus um einen Lohnbestandteil. Begründet wurde dies mit dem Umstand, dass die Erreichung der in diesem Zusammenhang massgeblichen finanziellen Ziele objektiv hätte berechnet werden können. Zwar sei der Anspruch auf den quantitativen Bonusanteil gemäss Bonusreglement insoweit vom Willen der Beklagten abhängig gewesen, als dass diese den Zielbonus und die finanziellen Ziele sowie deren Gewichtung habe festlegen können, nach der Festlegung habe

die Beurteilung ob bzw. in welcher Höhe ein quantitativer Bonus resultiere indes nicht mehr im Ermessen der Beklagten gelegen (Urk. 2 S. 17 f.).

4.4 Soweit die Beklagte remonstriert, für die Qualifikation als Gratifikation bzw. Lohnbestandteil könne nicht massgeblich sein, dass die Ermessensausübung zu Beginn des Jahres und nicht zum Jahresende erfolge (Urk. 20 S. 7 f.), verkennt sie, dass die Beurteilung der Vorinstanz sich nicht alleine auf dieses Kriterium und den entsprechenden Bundesgerichtsentscheid (BGer 4C.395/2005 vom 1. März 2006, E. 5) stützt. Tatsächlich ist die rechtliche Qualifikation der Vorinstanz unter Berücksichtigung der Gesamtumstände nicht zu beanstanden. Namentlich legt bereits die vom Vertrauensprinzip geleitete Auslegung der vertraglichen Vereinbarung zwischen den Parteien nahe, dass der bis Ende 2006 auf 10 % des Jahresalärs des Klägers festgelegte Bonus ab dem Jahr 2007 insbesondere in Anbetracht der vereinbarten Lohnkürzung nicht unbeschränkt ins Ermessen der Beklagten gestellt werden sollte (Urk. 5/1). Ebenso spricht der Vorbehalt von Ziffer 3.3 Abs. 3 des Bonusreglements dafür, dass nur ausnahmsweise kein Bonus ausbezahlt werden sollte (Urk. 5/6). Auch wurde anlässlich der jährlich dem Kläger mitgeteilten Salärinformationen der Zielbonus stets als Teil des Lohns kommuniziert (Urk. 5/3 und Urk. 13/2) und ist in den Begleitschreiben zur Bonusauszahlung verschiedentlich vom 'besprochenen Betrag' die Rede (Urk. 5/7). Die Beklagte führt in Zusammenhang mit der Beförderung des Klägers und der damit einhergehenden Erhöhung des Zielbonus (vgl. Urk. 5/2) selbst aus, die Zielerreichung sei aufgrund der höheren Funktion des Klägers in der Gesamtvergütung stärker gewichtet worden. Die wichtigeren Ziele hätten sich in einem höheren Zielbonus niedergeschlagen (Prot. VI S. 6). Schliesslich ist mit Blick auf die Handhabung des Zielbonus seit dessen Einführung zu bemerken, dass die entsprechende Bonusvereinbarung derart gelebt wurde, dass der Zielbonus entweder auf dem Niveau des Vorjahres belassen oder erhöht wurde (Urk. 5/3 und Urk. 13/2). Es ist unter diesen Umständen darauf zu schliessen, dass die Beklagte nicht ermessensweise über die Höhe des Zielbonus verfügen konnte. Dessen Erhöhung war ihr freilich ohne weiteres möglich, nicht so eine Festlegung unter dem vorjährigen Niveau.

4.5 Die Feststellung der Vorinstanz, wonach sich der quantitative Bonus anhand objektiver Kriterien errechnen lasse (Urk. 21 S. 17), wurde von der Beklagten nicht substantiiert in Frage gestellt. Dieser Umstand kann in Anbetracht der dem Bonusreglement angehängten Bonusdarstellung (Urk. 5/6) und den darin aufgeführten Kriterien auch nicht ernstlich in Zweifel gezogen werden. Ebenso verfängt das Argument der Beklagten nicht, der Kläger habe es versäumt zu behaupten, dass der quantitative Bonus von objektiven Zielen abhängig gewesen sei (Urk. 20 S. 10). Mehrfach legt der Kläger die Abhängigkeit des quantitativen Bonus vom Geschäftsverlauf und von Kennwerten dar (Urk. 1 S. 5 f. und Urk. 17 S. 5). Ob der quantitative Bonus für das Jahr 2019 anhand der gleichen Kennzahlen wie 2018 (vgl. Urk. 5/8) zu errechnen gewesen wäre, kann vorliegend offenbleiben, da die durch das Bonusreglement vorgegebene Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis in jedem Fall auf objektive Kriterien referenziert. Mit der Vorinstanz ist der quantitative Bonusanteil folglich als Lohnbestandteil zu qualifizieren.

4.6 Den rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz, wonach nur die Ausrichtung einer Gratifikation vom Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden könne und eine Sondervergütung mit Lohncharakter einer derartigen Regelung nicht zugänglich sei, ist in Anbetracht der klaren bundesgerichtlichen Rechtsprechung und trotz der in der Lehre verschiedentlich geäußerten Kritik zuzustimmen (Urk. 21 S. 11; *OGer ZH LA170033 vom 12. April 2018, E. III/2.4 = JAR 2019, S. 607*; zuletzt *BGer 4A\_158/2019 vom 26. Februar 2020, E. 4*). Da dem quantitativen Bonusanteil Lohncharakter zukommt, ist er unbedingt geschuldet. Anderslautendes kann auch aus den von der Beklagten zitierten Urteilen des Bundesgerichts nicht abgeleitet werden (das Bundesgericht hält darin lediglich fest, dass das Verhältnis zwischen Gratifikation und Fixlohn bei Wegfall des letzteren zufolge Beendigung des Arbeitsvertrags nicht mehr beurteilt werden könne [*BGer 4A\_653/2014 vom 11. August 2015, E. 7 = Pra 2016 Nr. 38*; *BGer 4A\_251/2015 vom 6. Januar 2016, E. 4.3*]).

4.7 Die Beklagte macht nicht geltend, die bonusrelevanten Finanzziele für das Jahr 2019 gesetzt zu haben. Der Ansicht, wonach der Kläger die versäumte Zielsetzung zu verantworten habe (Urk. 20 S. 9), kann bereits aufgrund des Subordi-

nationsverhältnisses und der Verantwortung der Beklagten für die Organisation, den reibungslosen Ablauf der Leistungserbringung sowie wegen ihrer allgemeinen Fürsorgepflicht nicht gefolgt werden (vgl. Hirsiger, Ausgewählte Einzelfragen zu vereinbarten Leistungszielen im Einzelarbeitsverhältnis, in: ArbR 2011, S. 90). Die von der Vorinstanz aufgrund des vorerwähnten Versäumnisses zur Anwendung gebrachte Rechtsfolge (vollumfängliche Zielerreichung; Urk. 21 S. 22) ist in der Literatur nicht unumstritten. Ob vorliegend von einer vollumfänglichen Zielerreichung auszugehen ist (Cramer, Der Bonus im Arbeitsvertrag, 2007; Reinert, Variable Gehaltssysteme aus arbeitsrechtlicher Sicht, AJP 1/2009, S. 11; Rudolph, Fokus Arbeitsrecht: Neuere Entwicklungen im Bonusrecht, TREX 2011 S. 93; AGer ZH 2009 Nr. 3 = JAR 2003, S. 677 ff.) oder aber die Höhe des geschuldeten Bonus anhand der üblichen Vergütung zu ermitteln wäre (Hirsiger, Die Zielvereinbarung im Einzelarbeitsverhältnis, 2011, S. 281 f.; Hirsiger, Ausgewählte Einzelfragen zu vereinbarten Leistungszielen im Einzelarbeitsverhältnis, ArbR 2011, S. 91), kann offengelassen werden, da auch in letzterem Fall aufgrund der in der Vergangenheit gelebten betrieblichen Praxis üblicherweise nicht mit einer Kürzung des quantitativen Bonusanteils zu rechnen wäre. Einzig in den Jahren 2017 und 2018 wurde der quantitative Bonusanteil nicht vollumfänglich ausbezahlt. Es ist zumindest dem Grundsatz nach anerkannt, dass sich die Übernahme der E.\_\_\_\_\_ Management AG durch die Beklagte zumindest auf das Geschäftsergebnis des Jahres 2018 und folglich auch auf die Höhe des quantitativen Bonusanteils auswirkte (Urk. 11 S. 11; Prot. VI S. 7). Dieser besondere Umstand sowie die ausnahmsweise Kürzung im Jahr 2017 können angesichts der langjährigen Praxis dem Kläger nicht zum Nachteil gereichen. Der tatsächliche Geschäftsgang ist unter diesen Umständen genauso unbeachtlich wie die vom Kläger erbrachte Leistung. Die berufsweise vorgebrachten Ausführungen zu letzterer (Urk. 20 S. 9) sind aufgrund des Novenverbots ohnehin nicht zu hören.

4.8 Wie die gemachten Erwägungen erhellen, erweist sich die Beschwerde als offensichtlich unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Unter diesen Umständen erübrigen sich weitere Ausführungen zum Eventualbegehren der Beklagten (Urk. 20 S. 2).

## 5. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Das Beschwerdeverfahren ist aufgrund des Streitwerts von Fr. 2'850.– kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO). Parteientschädigungen sind zudem keine zuzusprechen, der Beklagten zufolge ihres Unterliegens, dem Kläger mangels relevanter Umtriebe (Art. 106 Abs. 1, Art. 95 Abs. 3 ZPO).

### Es wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Das Beschwerdeverfahren ist kostenlos.
3. Für das Beschwerdeverfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an den Kläger unter Beilage des Doppels von Urk. 20, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Die vorinstanzlichen Akten gehen nach unbenütztem Ablauf der Rechtsmittelfrist an die Vorinstanz zurück.

5. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert **30 Tagen** von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 2'850.–.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 2. November 2020

Obergericht des Kantons Zürich  
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

Dr. D. Scherrer

MLaw H. Schinz

versandt am:  
sd