

Arbeitsgericht Zürich

3. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH150066-L/U

Mitwirkend: Präsident lic. iur. H. Jucker als Einzelrichter,
Gerichtsschreiber lic. iur. G. Geel

Urteil vom 22. Juli 2015

in Sachen

A. __,
Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. **X. _**

gegen

B. _ AG,
Beklagte

vertreten durch Fürsprecher **Y. _**

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

- " 1. Es sei die Beklagte zu verpflichten; dem Kläger folgende Beträge zu bezahlen:
- CHF 5'000.00 brutto zuzüglich Zins zu 5% seit 31. Dezember 2013
 - CHF 5'641.75 brutto zuzüglich Zins zu 5% seit 31. Dezember 2013
 - CHF 9'314.05 zuzüglich Zins zu 5% seit 31. August 2013.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich 8% Mehrwertsteuer) zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Unbestrittener Sachverhalt / Prozessgeschichte

1. Der Kläger trat am 1. Juli 2005 eine Stelle mit einem Pensum von 80% als Backoffice Manager der Beklagten an. Nebenberuflich absolvierte er die Ausbildung zum diplomierten Betriebsökonom FH an der Hochschule [Name]. Nach Abschluss dieser Ausbildung im Oktober 2007 erhöhte er sein Arbeitspensum bei der Beklagten auf 100%. Per 1. Januar 2008 wurde der Kläger zum Manager Backoffice & Finance und per 1. September 2008 zum Chief Operating Officer (COO) des Unternehmens befördert (act. 5/15). In der Folge wurde der Kläger per 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-

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 einher gegangen wäre (act. 5/8 S. 6, 13 f.). Nachdem der Kläger das Angebot nicht angenommen hatte, kündigte 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.).

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).

3. Der Prozess erweist sich als spruchreif.

II. Parteivorbringen

1. Der Kläger fordert von der Beklagten Fr. 5'000.– brutto zuzüglich 5% Zins seit 31. Dezember 2013 für seinen anteilmässigen Bonusanspruch für die Monate Januar bis Juni 2013. Weiter verlangt der Kläger von der Beklagten Fr. 5'641.75 brutto zuzüglich Zins zu 5% seit 31. Dezember 2013 als Auszahlung von Ferien Guthaben sowie Fr. 9'314.05 zuzüglich Zins zu 5% seit 31. August 2013 als Beteiligung der Beklagten an den Ausbildungskosten des Klägers (act. 8 S. 4 ff.).
2. Die Beklagte beantragt hingegen die vollumfängliche Abweisung der Klage (act. 11 S. 2).
3. Auf die Vorbringen der Parteien ist, soweit entscheidrelevant, in den nachstehenden Erwägungen einzugehen.

III. Materielles

A. Anteilmässiger Bonus für die Monate Januar bis Juni 2013

1. Parteistandpunkte

1.1 Der Kläger macht bezüglich Bonus eine Forderung pro rata temporis während seiner Anwesenheit im Betrieb und in ungekündigter Stellung, von Januar bis und mit Juni 2013 geltend. Dazu führt der Kläger aus, dass in seiner Aufgabenbeschreibung ein Bonus in der Höhe von Fr. 10'000.– bei Zielerreichung vereinbart worden sei, die Ziele indes nicht quantifiziert worden und deshalb auch nicht messbar seien. Dem Kläger sei vorbehaltlos und ohne Bezugnahme auf eine Zielerreichung während einer Dauer von fünf Jahren ein Bonus von mindestens Fr. 10'000.– bezahlt worden. Auch beim neuen Stellenangebot der Beklagten, welches der Kläger abgelehnt hat, sei der Bonus in der Höhe von Fr. 10'000.– unbestrittenermassen mündlich weiterhin angeboten worden (act. 8 S. 4 f. mit Hinweis auf act. 5/8 S. 6).

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung gelte eine Gratifikation nach dem Vertrauensprinzip als vereinbart, wenn sie vorbehaltlos während mindestens drei aufeinander folgenden Jahren ausgerichtet werde. Aus diesem Grund sei die vorliegend vorbehaltlose jährliche Zahlung von Fr. 10'000.– als zwischen den Parteien stillschweigend vereinbart zu qualifizieren. Bei mehrmaliger, vorbehaltloser Ausrichtung hindere auch die wechselnde Höhe der Gratifikation das Entstehen eines Rechtsanspruches nicht (act. 8 S. 4, Prot. S. 5).

Der Kläger stellt sich zudem auf den Standpunkt, dass die für den Bonus festgehaltene Voraussetzung "bei Zielerreichung" eine leere Floskel sei und deshalb als Vorbehalt nicht greife. Die dreimalige ununterbrochene Ausrichtung einer Gratifikation ohne Vorbehalt gelte als stillschweigende Abrede, was hier vorliege. Es sei am Jahresende nie kommuniziert worden, ob man die persönlichen Ziele erreicht habe und die Bonuszahlung sei während fünf aufeinander folgenden Jahren jeweils im Dezember vorbehaltlos erfolgt (Prot. S. 5 f.). Auf entsprechende Frage gab der Kläger anlässlich der Hauptverhandlung immerhin an, dass jeweils Ende Jahr ein Beurteilungsgespräch stattgefunden habe und er dabei stets gelobt worden sei. Es habe seit 2005 Jahr für Jahr einen Aufgabenbeschrieb mit dem Lohn gegeben, wobei die letzten drei Jahre identisch gewesen seien. (Prot. S. 12).

Eventualiter vertritt der Kläger die Ansicht, dass – selbst wenn eine Zielsetzung vereinbart worden wäre – die Ausrichtung des Bonus nicht von der Erreichung der Ziele abhängig gemacht worden sei. Wenn ein Bonus trotz fehlender Zielerreichung über mehrere Jahre ausbezahlt werde, riskiere der Arbeitgeber damit eine stillschweigende Vertragsänderung. Eine solche sei vorliegend zustande gekommen (Prot. S. 5 f.).

Subeventualiter stellt sich der Kläger auf den Standpunkt, dass die persönlichen Ziele – sofern sie denn gesetzt worden sein sollten – erfüllt worden seien (Prot. S. 6 f.).

Selbst die Krankentaggeldversicherung habe in ihrer Taggeldberechnung die Gratifikation des Klägers diskussionslos übernommen und sei offenbar davon

ausgegangen, dass diese Fr. 10'000.– vorbehaltlos geschuldet seien. Mit ihrer Nachzahlung vom 25. März 2015 habe die Beklagte die Berechnungsweise der Krankentaggeldversicherung anerkannt (act. 8 S. 4 mit Hinweis auf act. 5/13 u. act. 5/9).

Sollte die Beklagte geltend machen, gemäss Arbeitsvertrag sei der Bonus nur bei guter Leistung geschuldet, könne dem entgegengehalten werden, dass der Kläger stets eine hervorragende Leistung erbracht habe (act. 8 S. 5 mit Hinweis auf act. 5/7 u. act. 5/15 ff.). Ein Unvermögen des Klägers lasse sich nicht herleiten. Die verlangten Umbuchungen der Beklagten hätten nicht den Regeln der Buchhaltungsführung entsprochen (Prot. S. 6).

Auch das Gegenargument der Beklagten, es sei ihr wirtschaftlich schlecht gegangen, verfange nicht. In den Vorjahren sei es der Beklagten wirtschaftlich nicht besser gegangen als im Jahr 2013 – was auch im Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 12. November 2014 festgehalten worden sei – und trotzdem sei der Bonus jedes Jahr vorbehaltlos ausgerichtet worden (act. 8 S. 5 mit Hinweis auf act. 5/8; Prot. S. 5).

1.2 Die Beklagte vertritt die Ansicht, dass kein Anspruch des Klägers auf einen anteilmässigen Bonus für das Jahr 2013 bestehe, obwohl die Beklagte dem Kläger in den Vorjahren neben dem fixen Salär jeweils zusätzlich einen Bonus ausbezahlt habe. Dies nicht zuletzt weil der Geschäftsgang der Beklagten im Jahr 2013 dermassen schlecht gewesen sei, dass die als Geschäftsführerin der Beklagten arbeitende Eigentümerin der Beklagten sogar auf einen grossen Teil ihres eigenen Lohnes verzichtet habe, um eine Überschuldung der Beklagten vermeiden zu können. Weiter könne dem Urteil des Arbeitsgerichtes vom 12. November 2014 entnommen werden, dass Zweifel der Beklagten an den Kompetenzen des Klägers bezüglich Führung der Buchhaltung durchaus gerechtfertigt gewesen seien und dem Kläger mangelnde Sachkenntnis vorgeworfen werden könne. Dass der Kläger fünf Monate zuvor noch gelobt worden sei, ändere daran nichts, da erst die Buchungsprobleme ab Frühjahr 2013 die Grenzen seiner Fähigkeiten aufgezeigt hätten. Damit sei die mit dem Kläger am 17. Dezember 2012 in der neuen Aufgabenbeschreibung explizit als Voraussetzung für einen Bonus im Jahr

2013 vereinbarte persönliche Zielsetzung nicht erreicht worden (act. 11 S. 3 mit Hinweis auf act. 5/5 u. act. 5/8 S. 15 f.).

Anlässlich der Hauptverhandlung gab die Geschäftsführerin der Beklagten zu Protokoll, dass sie im Rahmen der Anmeldung des Klägers für die Krankentaggeldversicherung den Bonus in der Höhe von Fr. 10'000.– angegeben habe (Prot. S. 4). Diese Deklaration bei der Versicherung sei jedoch nicht als Zugeständnis dafür zu interpretieren, dass der Bonus auch geschuldet sei (Prot. S. 10).

Ferner bestreitet die Beklagte, dass es sich bei der Voraussetzung der Zielerreichung für den Bonus jeweils um eine leere Floskel gehandelt habe. Die Leistung sei zentral für die Ausrichtung des Bonus. Es sei immer so gehandhabt worden, dass der Bonus nur dann geschuldet gewesen sei, wenn die Ziele erreicht worden seien. Ende Jahr habe jeweils ein Gespräch stattgefunden, 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. In Bezug auf die neue Aufgabe für das Jahr 2013 habe der Kläger die am 17. Dezember 2012 vereinbarte Zielsetzung nicht erreicht, weshalb die Beklagte auf eine Bonuszahlung habe verzichten dürfen (Prot. S. 9 ff.).

2. Rechtliches

2.1 Art. 322d OR definiert die Gratifikation als Sondervergütung, welche die Arbeitgeberin neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahrs ausrichtet. Es können folgende drei Arten von Sondervergütungen unterschieden werden: Sondervergütungen, auf die keinerlei Rechtsanspruch besteht (sog. echte Gratifikation), Sondervergütungen, auf die dem Grundsatz, nicht aber der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht (sog. unechte Gratifikation) sowie Sondervergütungen, auf die sowohl dem Grundsatz wie der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 322d OR N 2). Wie eine Sondervergütung zu qualifizieren ist, hängt von den konkreten Umständen ab. Die Verpflichtung zur Ausrichtung kann im schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Sie kann aber auch während des laufenden Arbeitsverhält-

nisses durch konkludentes Verhalten entstehen, wie beispielsweise durch die regelmässige und vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrages (BGE 129 III 276 E. 2; Urteil des BGer 4C.364/2004 vom 1. Juli 2005 E. 2.2).

In Grenzfällen kann die Versicherung des Bonus bei der beruflichen Vorsorge ein Indiz dafür darstellen, dass die Parteien davon ausgingen, der Bonus bilde Lohnbestandteil (Urteil des BGer 4A_115/2007 vom 13. Juli 2007 E. 4.3.5). Wird im überobligatorischen Bereich bei der beruflichen Vorsorge und bei der Unfallversicherung sowie gegebenenfalls bei der Krankentaggeldversicherung der Bonus mitversichert, spricht dies eher dafür, dass es sich um einen Lohnbestandteil handelt. Für sich alleine ist es jedoch nicht entscheidend (Urteil des BGer 4C.6/2003 vom 24. April 2003 E. 2.2, 3.3).

2.2 Lehre und Rechtsprechung nehmen an, dass eine Gratifikation nach dem Vertrauensprinzip als vereinbart gilt, wenn sie vorbehaltlos während mindestens drei aufeinander folgenden Jahren ausgerichtet worden ist. Will die Arbeitgeberin dieser Rechtsfolge entgehen, so muss sie regelmässig bei der Ausrichtung der Gratifikation unmissverständlich auf ihre Freiwilligkeit hinweisen. Eine einmalige, versehentliche Unterlassung des Freiwilligkeitsvorbehalts kann noch nicht zu einer stillschweigenden Vereinbarung führen. Umgekehrt ist ein Vorbehalt der Freiwilligkeit 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. Deshalb kann die Gratifikation auch dann als vereinbart gelten, wenn jahrzehntelang eine Gratifikation mit dem Vermerk der Freiwilligkeit ausbezahlt wird, dieser Vorbehalt aber nie in Anspruch genommen wird. Das rechtfertigt sich aber nur, wenn die Arbeitgeberin in dieser Zeit auch Grund dafür gehabt hätte, die Gratifikation nicht auszurichten, wie beispielsweise bei schlechtem Geschäftsgang oder schlechter Arbeitsleistung des betroffenen Mitarbeiters (BGE 131 III 615 E. 5.2; BGE 129 III 276 E. 2).

Bei mehrmaliger, vorbehaltloser Ausrichtung hindert auch die wechselnde Höhe der Gratifikation das Entstehen eines (grundsätzlichen) Rechtsanspruches nicht. Allerdings besitzt die Arbeitgeberin aufgrund der Variation hinsichtlich der Höhe dieses Anspruches einen erheblichen Ermessensspielraum. Es macht ge-

rade das Wesen der sog. "unechten" (wie auch der echten) Gratifikation im Gegensatz zur Festzulage aus, dass ihre Höhe von wechselnden Umständen wie Geschäftsergebnis oder Leistung des Arbeitnehmers abhängt und demnach von Jahr zu Jahr variiert. Die Arbeitgeberin darf ihre Pflicht zur Ausrichtung der Sondervergütung aber nicht dadurch unterlaufen, dass sie diese willkürlich tief festsetzt oder ganz entfallen lässt. Wurde eine Gratifikation vertraglich vereinbart, hat sie die Arbeitgeberin nach billigem Ermessen und sachlichen Gesichtspunkten festzusetzen (BGE 136 III 313 E. 2.3). Nicht willkürlich ist es, bei nachweislich sehr schlechtem Geschäftsgang eine generelle Kürzung vorzunehmen, denn die Arbeitgeberin verfügt bei der Bemessung der Höhe der Gratifikation über einen grossen Ermessensspielraum (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322d OR N 4 u. 7).

Damit der Arbeitgeber die Entstehung eines klagbaren Anspruchs auf eine Gratifikation verhindern kann, ist *anlässlich der Ausrichtung* der Sondervergütung unmissverständlich auf deren Freiwilligkeit hinzuweisen; ein Hinweis im Arbeitsvertrag oder sogar nur im Personalreglement genügt nicht, kann doch ein Arbeitsvertrag (regelmässig auch konkludent) geändert werden und eine individuelle Vereinbarung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geht einer allgemeinen Regel in einem Personalreglement vor (Urteil des BGer 4C.325/2002 vom 24 Januar 2003 E. 3.3; STAEHELIN, Zürcher Kommentar, Band V2c, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl. 2006, Art. 322d OR N 10; REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, 2. Aufl. 2010, Art. 322d OR N 7). Diese Auffassung ist allerdings nicht unumstritten. Mitunter STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH vertreten die Auffassung, wenn im Arbeitsvertrag unmissverständlich auf die Freiwilligkeit bzw. den fehlenden Rechtsanspruch verwiesen werde, könne der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben nicht mehr auf einen stillschweigenden Verpflichtungswillen des Arbeitgebers schliessen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322d OR N 4 mit weiteren Hinweisen).

Umstritten ist ebenfalls, ob Sondervergütungen, auf die dem Grundsatz wie der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht, immer als Lohnbestandteil zu qualifizieren sind. Das Bundesgericht führt diesbezüglich aus, dass eine Gratifikation

immer in einem gewissen Mass vom Willen bzw. Ermessen des Arbeitgebers abhängen müsse. Ein im Voraus festgesetzter und vereinbarter Betrag könne keine Gratifikation mehr sein, sondern stelle Lohn dar (BGE 136 III 313 E. 2 mit weiteren Hinweisen). Demgegenüber sind STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH der Ansicht, diese Rechtsprechung trage der Tatsache nicht Rechnung, dass die gesetzliche Definition der Gratifikation (Sondervergütung bei bestimmten Anlässen) von der umgangssprachlichen (freiwillige Leistung ex gratia) abweiche. Auch die Sondervergütung, auf die ein Rechtsanspruch besteht und die betragsmässig bestimmt oder bestimmbar ist, könne eine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR sein, sofern ihr echter Sondervergütungscharakter zukomme, da sich dieser Bestimmung keine Beschränkung auf in ihrer Höhe unbestimmte Sondervergütungen entnehmen lasse (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322d OR N 9; ähnlich STAEHELIN, a.a.O., Art. 322d OR N 6).

3. Rechtsnatur des zwischen den Parteien vereinbarten Bonus

3.1 Gemäss Arbeitsvertrag des Klägers vom 19. Dezember 2011 richtet sich das Gehalt des Mitarbeiters nach der Aufgabenbeschreibung. Ein 13. Monatslohn wurde nicht vereinbart (act. 5/3 S. 2). Nach Art. 10 des ebenfalls von den Parteien unterzeichneten Reglements für Mitarbeitende werden grundsätzlich zwölf Monatslöhne ausbezahlt (act. 5/4 S. 4). Im Aufgabenbeschrieb des Klägers vom 17. Dezember 2012 haben die Parteien die Zielsetzungen für den Kläger im Jahr 2013 vereinbart. Unter dem Titel "Lohn" wurde sodann ein Fixlohn in der Höhe von Fr. 145'000.– für das Jahr 2013 sowie ein Bonus von Fr. 10'000.– "bei Erreichung der Zielsetzungen" festgelegt (act. 5/5 S. 4). Demnach kommt der Beklagten zwar in Bezug auf die Höhe des Bonus kein Entscheidungsspielraum zu. Die Frage, ob die vereinbarten Zielsetzungen vom Kläger erfüllt wurden und damit ob überhaupt ein Bonus ausgerichtet wird, liegt jedoch gemäss der oben genannten Vereinbarung im Ermessen der Beklagten. Denn die Erreichung der vereinbarten "weichen" Ziele (z.B. wie professionelle Führung, aktive Führungsfunktion und gutes Verhalten; vgl. act. 5/5 S. 4) lässt sich nicht messen, sondern ist Gegenstand der Beurteilung nach billigem Ermessen und sachlichen Gesichtspunkten durch

die Beklagte (so auch der Kläger in act. 8 Ziff. 10). Daher qualifiziert sich der vorliegend vereinbarte Bonus zunächst als *unechte Gratifikation*.

3.2 Es stellt sich sodann die Frage, ob der Kläger aufgrund der gesamten Umstände einen Rechtsanspruch auf die Ausrichtung des Bonus hat oder ob dieser gar als Lohnbestandteil zu qualifizieren ist. Für die Jahre 2008, 2009, 2011 und 2012 hat der Kläger jeweils mit dem Dezemberlohn einen Bonus in der Höhe von Fr. 10'000.– erhalten. Ende 2010 hat er einen Bonus von Fr. 30'000.– erhalten. Die entsprechenden Lohnabrechnungen, welche die Ausrichtung des Bonus festhalten, enthalten keinen Hinweis auf die Freiwilligkeit dieser Sondervergütung (act. 5/14).

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.

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

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 Aufgabenbeschreibs 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

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

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.

4. Bonusanspruch 2013

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.

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 entgegen halten, 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).

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-

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 Jahrs 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.

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, das 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.

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/ RUDOLPH, a.a.O., Art. 322d OR N 6).

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.

B. Ansprüche aus ausstehendem Ferienguthaben

1. Parteistandpunkte

1.1 Der Kläger vertritt die Ansicht, er habe aus dem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten – nach Kürzung aufgrund seiner Krankheit – einen Restferienanspruch von 9.5 Tagen. Multipliziert mit dem Tageslohn von Fr. 593.87 (= [Fr. 155'000.– / 12] / 21.75) ergebe dies das ihm zustehende Guthaben in der Höhe von Fr. 5'641.75. Dieser Betrag sei seit 31. Dezember 2013 zu verzinsen (act. 8 S. 6). Zwar bestreitet der Kläger nicht, dass er im Sommer 2013 während zwei Wochen in C._ gewesen ist. Jedoch wird geltend gemacht, dass der Zustand des Klägers der Erholung entgegengestanden sei bzw. dass der Kläger ferienunfähig gewesen sei. Selbst die Krankentaggeldversicherung habe gewusst, dass der Kläger stundenweise bzw. halbstundenweise am Abschluss des Masterstudiums arbeitete, je nachdem, wie es ihm gerade gegangen sei. Die Versicherung habe aber die Krankheit, die Arbeitsunfähigkeit sowie die Ferienunfähigkeit in keiner Weise angezweifelt (Prot. S. 6 ff.).

Der Kläger sei zu dieser Zeit krank geschrieben gewesen und der behandelnde Arzt habe festgestellt, dass zum Beispiel das Besuchen des [Ort] sehr wichtig sein könne, um ein bisschen Ruhe und Konstanz reinzubringen und den Genesungsprozess voranzutreiben. Mit der Reise sei insgesamt eine erhöhte Belastung für den Kläger verbunden gewesen. Es habe auch eine Abmachung gegeben, dass er den Arzt in Notfällen telefonisch erreichen könnte. Das Studium habe der Kläger im Juli 2014 – also zeitgerecht – abgeschlossen (Prot. S. 9).

1.2 Demgegenüber bestreitet die Beklagte, dass der Kläger wegen seiner Arbeitsunfähigkeit während des noch andauernden Arbeitsverhältnisses keine Ferien habe machen können. Der Kläger habe bereits anlässlich der Hauptverhandlung vom 4. September 2014 im letzten Verfahren eingestanden, dass er im Sommer 2013 in C._ in den Ferien war. Weiter könne es nicht sein, dass der Kläger, der sein Studium trotz Arbeitsunfähigkeit innert der normalen Frist habe abschliessen können, nicht auch ferienfähig gewesen sei (act. 11 S. 4; Prot. S. 10 f.).

2. Ferienfähigkeit

2.1 Gemäss Art. 329d Abs. 2 OR dürfen Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Jedoch kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der nicht bezogene Ferienanspruch in Geld abgefunden werden. Dies gilt insbesondere auch, wenn der Arbeitnehmer seine Ferien nicht beziehen konnte, weil er krank war. Krankheit und Ferien schliessen sich grundsätzlich gegenseitig aus. Allerdings bedeutet Arbeitsunfähigkeit nicht in allen Fällen auch Ferienunfähigkeit (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 324a/b OR N 10). Entscheidend ist, ob der Erholungswert der Ferien durch den Verhinderungsgrund in nicht mehr leicht zu nehmender Weise beeinträchtigt ist. Damit eine Ferienunfähigkeit vorliegt, muss es sich um eine echte Erkrankung handeln. Bei Bettlägerigkeit und bei regelmässigem Arztbesuch schliesst die Krankheit Ferien aus (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 329a OR N 6). Ist jedoch ein Arbeitnehmer trotz Erkrankung ferienfähig, ist eine Kompensation seines Ferienanspruchs während einer längeren Krankheitsdauer grundsätzlich möglich. Der Ferienanspruch geht in einem solchen Fall auch ohne Aufforderung zum Ferienbezug unter.

2.2 Vorliegend war der Kläger vom 29. Mai 2013 bis zum 12. Oktober 2014 arbeitsunfähig (act. 5/12 f.). Unbestritten ist, dass der Kläger im Sommer 2013 – wie geplant und anfangs 2013 gebucht (vgl. act. 5/23 u. Prot. S. 9) – während zwei Wochen mit der Familie in C. weilte (act. 11 Rz 11; Prot. S. 8; Vorakten Geschäfts-Nr. AH140062, Prot. S. 13 f. u. 17). Es stellt sich daher die Frage, ob er in dieser Zeit aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit auch ferienunfähig war.

Arbeitsfähigkeit, Studierfähigkeit und Ferienfähigkeit müssen auseinandergehalten werden. Tendenziell kann anhand der verschiedenen Anforderungen und Belastungen davon ausgegangen werden, dass die Ferienfähigkeit eher als die Studierfähigkeit, und diese eher als die Arbeitsfähigkeit gegeben ist. Dass der Kläger das Studium gemäss eigenen Angaben zeitgerecht abschliessen konnte, ist als Indiz zu werten, dass es ihm nicht ganz so schlecht ging. Die Beweislast für die Ferienunfähigkeit liegt gemäss Art. 8 ZGB beim Kläger. Die diversen Arzt-

zeugnisse belegen zwar seine Arbeitsunfähigkeit, nicht aber seine Ferienunfähigkeit (vgl. act. 5/12).

Der behandelnde Arzt habe dem Kläger gemäss dessen eigenen Angaben attestiert, dass Ferien mit der aktuellen Therapie vereinbar und für den Genesungsprozess sogar förderlich seien (Vorakten Geschäfts-Nr. AH140062, Prot. S. 13 f.). Während seines Aufenthaltes in C._ war der Kläger weder bettlägerig, noch waren regelmässige Arztbesuche erforderlich. Der Kläger konnte nicht darlegen, inwiefern sein Feriengenuss in dieser Zeit erheblich eingeschränkt gewesen sein soll (vgl. Prot. S. 9).

2.3 Damit ist zusammenfassend festzuhalten, dass der Kläger im Sommer 2013 zwar arbeitsunfähig, nicht aber ferienunfähig war.

3. Fazit

Da der Kläger während seines zweiwöchigen Aufenthaltes in C._ im Sommer 2013 ferienfähig war, reduziert sich sein Ferienguthaben um zehn Tage. Somit hat der Kläger gegenüber der Beklagten keinen Ferienanspruch mehr und die Klage ist im Umfang der daraus abgeleiteten Forderung von Fr. 5'641.75 abzuweisen.

C. Anteil an den Weiterbildungskosten

1. Parteistandpunkte

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

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.).

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

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

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 KANEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 327a OR N 7).

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-

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

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 hälftige 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.

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).

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

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

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.).

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

1. Ausgehend von einem Streitwert von Fr. 19'955.80 (vgl. act. 1 S. 2) ist das Verfahren kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).

2. In Bezug auf die Weiterbildungskosten obsiegt der Kläger zumindest teilweise. Hingegen unterliegt er betreffend die Ansprüche aus ausstehendem Ferienguthaben und pro rata-Bonus vollständig. Insgesamt obsiegt der Kläger im Umfang von rund 40 % (Fr. 7'500.– von den eingeklagten Fr. 19'955.80), weshalb er zu verpflichten ist, der Beklagten eine auf 20 % (60 % minus 40 %) reduzierte Prozessentschädigung zu bezahlen (Art. 106 Abs. 2 ZPO).

3. Die volle Parteientschädigung beträgt beim genannten Streitwert von Fr. 19'955.80 gestützt auf § 4 AnwGebV Fr. 3'893.–. Die zuzusprechende reduzierte Parteientschädigung beträgt rund Fr. 780.–, antragsgemäss (act. 1 S. 2) zuzüglich 8 % Mehrwertsteuer.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 7'500.– (brutto für netto) nebst Zins zu 5 % seit 17. Juli 2014 zu bezahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Prozessentschädigung von Fr. 780.– (zuzüglich 8 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. Eine Berufung gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach 2401, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 22. Juli 2015

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
3. Abteilung

Der Einzelrichter:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. H. Jucker

lic. iur. G. Geel