

# Arbeitsgericht Zürich

1. Abteilung



---

Geschäfts-Nr.: AH220101-L/U

Mitwirkend: Ersatzrichterin MLaw R. Kassem als Einzelrichterin  
Gerichtsschreiber MLaw P. Weber

## Urteil vom 14. Juni 2023

in Sachen

**A.** \_\_\_\_\_,  
Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X. \_\_\_\_\_

gegen

**B.** \_\_\_\_\_ AG,  
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y. \_\_\_\_\_

betreffend **Forderung**

### **Rechtsbegehren:**

(act. 1 S. 2)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin CHF 25'000.–  
nebst Zins zu 5 % seit 24. Mai 2022 zu bezahlen;
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beklagten."

### **Erwägungen:**

#### **I. Prozessgeschichte**

Mit Eingabe vom 26. September 2022 (Datum Poststempel) reichte die Klägerin die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreise ... + ..., datiert vom 11. August 2022 (act. 2); die Frist zur Klageeinreichung wurde gewahrt (Art. 209 Abs. 3 ZPO). Mit Verfügung vom 4. Oktober 2022 wurde der Beklagten Frist zur Erstattung der schriftlichen Stellungnahme zur Klage angesetzt (act. 7). Diese ging am 3. November 2022 fristgerecht hierorts ein (act. 9). Die Parteien wurden sodann zur Hauptverhandlung auf den 14. Dezember 2022 vorgeladen (act. 13). Anlässlich dieser Hauptverhandlung erstatteten die Parteien die Replik und Duplik und nahmen je Stellung zu den Noven (Prot. S. 4 ff.). Hernach erging am 14. Februar 2023 die Beweisverfügung (act. 19). Mit Eingaben vom 27. Februar 2023 gaben die Parteien in Nachachtung der Beweisverfügung die Adressen der als Partei zu befragenden Personen bekannt. Die Klägerin erklärte zudem, auf die Einvernahme der von ihr offerierten Zeugin zu verzichten (act. 21, act. 22). In der Folge ergingen die Vorladungen zur Beweis- und Schlussverhandlung am 3. Mai 2023 (act. 23). Anlässlich dieser Beweis- und Schlussverhandlung wurden die Parteibefragungen durchgeführt und im Anschluss erstatteten die Parteien ihre Schlussvorträge und Stellungnahmen (Prot. S. 17 ff., act. 27, act. 28).

Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

#### **II. Sachverhaltsübersicht**

Die Klägerin trat am 1. Mai 2021 als Leiterin Human Resources in die Dienste der Beklagten, eine Schweizer Privatbank mit Sitz in Zürich, ein (act. 4/1, act. 4/3). Die

Parteien vereinbarten mit Arbeitsvertrag vom 24. März 2021 unter anderem ein Jahresfixsalär in der Höhe von Fr. 191'127.– brutto, eine jährliche Spesenpauschale im Betrag von Fr. 9'600.– sowie eine Kündigungsfrist von drei Monaten. Zudem wurde ein als "Zielbonus 2021" bezeichneter Betrag in der Höhe von Fr. 30'000.– brutto p.a. vereinbart (act. 4/3 S. 1). Mit Schreiben vom 5. November 2021 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis ordentlich per 28. Februar 2022 (act. 4/4).

Mit der vorliegenden Klage macht die Klägerin einen Bonusanspruch in der Höhe von Fr. 25'000.– pro rata temporis für die Anstellungsdauer von 10 Monaten geltend. Die Beklagte schliesst auf vollumfängliche Klageabweisung.

Auf die Vorbringen der Parteien ist nachfolgend einzugehen, sofern sie für die Entscheidungsfindung relevant sind.

### **III. Parteivorbringen**

#### 1. Vorbringen der Klägerin

##### 1.1 Vertragssimulation und Qualifikation des Bonus

Die Klägerin führt aus, sie habe die Lohnverhandlungen im Rahmen der Einstellungsgespräche mit C.\_\_\_\_\_, Vorsitzender der Geschäftsleitung (CEO) bei der Beklagten, geführt. Dabei habe sie erklärt, dass sie bei ihrer vorhergehenden Anstellung einen Jahreslohn in der Höhe von Fr. 230'000.– (inkl. Spesen- und Essenspauschale) erzielt habe. C.\_\_\_\_\_ habe ihr entgegnet, er könne ihr diese Lohnhöhe nicht genau bieten. Allerdings könne er ihr einen zusätzlichen Lohnanteil zusichern, den er im Arbeitsvertrag jedoch als variablen Teil bezeichnen müsse, um dies im ganzen Lohngefüge und im Vergleich zum Lohn der Vorgängerin rechtfertigen zu können. So käme die Klägerin auf dieselbe Lohnsumme, die sie bei ihrer vorhergehenden Anstellung verdient habe. Damit habe C.\_\_\_\_\_ bzw. die Beklagte der Klägerin die Auszahlung des Zielbonus vorbehaltlos zugesichert, weshalb in der Folge auch keine Ziele festgelegt worden seien. Es sei die Absicht der Parteien gewesen, dass derartige Ziele gar nicht relevant gewesen seien und es sich beim Bonus um

einen Lohnbestandteil handle. Aus dem gleichen Grund sei das Vergütungsreglement weder im Arbeitsvertrag in die Liste der rund 20 Reglemente und Weisungen aufgenommen noch der Klägerin ausgehändigt worden und damit auch nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden (act. 16 Rz. 3 ff., Rz. 6 ff.).

## 1.2 Zielsetzung

Selbst wenn diese effektiven Absichten der Beteiligten ausgeblendet würden, ändere dies nichts an der Bezeichnung des Bonus als Zielbonus und an der unterlassenen Festlegung der nötigen Ziele. Dass die Beklagte keine Ziele festgelegt habe, stelle nicht das Problem der Klägerin dar. Nicht festgelegte Ziele würden vorliegend als erreicht gelten, zumal der Klägerin im Zwischenzeugnis eine einwandfreie Leistungserreichung attestiert werde (act. 1 Rz. 12 f., act. 16 Rz. 9, act. 4/8).

## 1.3 Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Klägerin macht weiter geltend, sie habe im November 2021 die Kündigung aus Eigenschutz aussprechen müssen, weil sich ihr Vorgesetzter, C.\_\_\_\_\_, zu einem richtiggehenden Mobbingverhalten habe hinreissen lassen, nachdem die Klägerin höflich und konstruktiv auf verschiedene Missstände hingewiesen gehabt habe. C.\_\_\_\_\_ habe stets in einem abweisenden und schroffen Ton reagiert, was der Klägerin je länger je mehr zugesetzt habe. So sei die Klägerin zuletzt und bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vollumfänglich arbeitsunfähig gewesen (vgl. act. 4/5). Nachdem der Vertreter der Klägerin mit Schreiben vom 10. Dezember 2021 die Missstände aufgezählt und die Ausrichtung des Bonus verlangt gehabt habe, habe die Beklagte mit unzutreffenden Vorwürfen gegenüber der Klägerin und deren Leistungen reagiert. Die Leistungen der Klägerin seien jedoch tadellos gewesen und hätten nicht zu gerechtfertigten Beanstandungen geführt. Dies spiegle sich auch im Zwischenzeugnis vom 21. Dezember 2021 wieder. Die Vorwürfe der Beklagten dienten nur dazu, der Klägerin den ihr vertraglich zustehenden Bonus zu verweigern (act. 1 Rz. 4 ff., Rz. 7, Rz. 9, act. 16 Rz. 18 f., act. 4/6, act. 4/7).

Zu Unrecht habe die Beklagte als Grund für die Verweigerung der Bonuszahlung angeführt, dass die Klägerin kein langjähriges Mitglied der Beklagten gewesen sei. Auch dieser Grund sei nicht stichhaltig. So sei einem anderen Arbeitnehmenden, der nach nicht einmal sechs Wochen das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gekündigt habe, eine Bonuszahlung ausgerichtet worden. Die Arbeitsverträge der Klägerin und des besagten Mitarbeiters hätten in Bezug auf den Bonus die gleiche Formulierung enthalten. Die unterschiedliche Gleichbehandlung stelle einen weiteren Mobbingakt dar, für den die Klägerin keinen Grund gesetzt habe (act. 1 Rz. 9 f.).

## 2. Vorbringen der Beklagten

### 2.1 Vertragssimulation und Qualifikation des Bonus

Die Beklagte bestreitet, der Klägerin im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs oder den Lohnverhandlungen einen Bonus zugesichert zu haben. Wäre dies tatsächlich der Fall gewesen, wäre es mit der entsprechenden Formulierung im Arbeitsvertrag festgehalten worden, wie es bei der Beklagten üblich sei. Demnach werde auch bestritten, dass die Absicht der Parteien gewesen sei, die einschlägigen Reglemente, insbesondere das Mitarbeiterhandbuch und das Vergütungsreglement, im vorliegenden Arbeitsverhältnis nicht zur Anwendung zu bringen. Die Formulierung im Arbeitsvertrag, welche die Klägerin so akzeptiert habe, zeige klar auf, dass der Bonus nicht zugesichert worden sei, sondern gemäss den einschlägigen Bonusbestimmungen im Mitarbeiterhandbuch und Vergütungsreglement habe behandelt werden sollen. Dass das Vergütungsreglement im Arbeitsvertrag nicht explizit erwähnt worden sei, ändere daran nichts. Die Klägerin sei aufgrund ihrer Einführung mit dem Vergütungsreglement vertraut gewesen und habe es selber auf einen vergleichbaren Fall angewendet. Daher habe sie gewusst, dass die Beklagte die Regeln im Vergütungsreglement anwende und dies auch in ihrem Fall so sein würde. Sie habe dagegen auch nie opponiert (Prot. S. 5 f.).

Die Beklagte bringt weiter vor, in ihrem Mitarbeiterhandbuch sei festgehalten, dass es sich beim Bonus um eine Sondervergütung gemäss Art. 322d OR handle, die eine freiwillige Zahlung darstelle, und auf die selbst nach regelmässiger Zahlung

während mehrerer Jahre kein Anspruch bestehe (act. 12/1 Ziffer 5.6). Im Ingress zur Ziffer 5 des Mitarbeiterhandbuches werde sodann klargestellt, dass die wesentlichen Elemente der Gesamtvergütung, die Grundlagen, Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten der Beklagten im Vergütungsreglement geregelt seien (act. 12/1 Ingress zur Ziffer 5). Gemäss Vergütungsreglement stehe der Beklagten ein grosses Ermessen bei der Festsetzung der Bonusziele und der Beurteilung der Erreichung zu. Darüber hinaus werde ein Bonus bis zum Ende des 1. Quartals des Folgejahres nur im ungekündigten Arbeitsverhältnis ausgerichtet. Eine Vereinbarung, wonach im Austrittsjahr ein Anspruch pro rata temporis bestehe, sei zwischen den Parteien nicht geschlossen worden. Die Klägerin habe am 1. Mai 2021 ihre Anstellung angetreten und am 5. November 2021 das Arbeitsverhältnis wieder gekündigt. Weder habe das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Ausrichtung der Boni im März 2022 bestanden noch stehe der Klägerin ein Bonusanspruch pro rata temporis für das Jahr 2021 zu (act. 9 Rz. 9 ff., Rz. 12 f., Rz. 15 ff., Rz. 18 ff., act. 12/2).

## 2.2 Zielsetzung

Falsch sei auch die Behauptung der Klägerin, dass die Beklagte die Festlegung von Zielen für ihren Bonusanspruch unterlassen habe. So sei der Klägerin aufgetragen worden, den Prozess der jährlichen Zielvorgaben zu optimieren, eine HR-Strategie zu entwickeln und diese dem Verwaltungsrat zu präsentieren. Diese Ziele habe sie nicht erreicht, was unter anderem dazu geführt habe, dass die Präsentation zweimal habe verschoben werden müssen. Ein förmlicher Prozess für unterjährig eintretende Mitarbeitende sei in den einschlägigen Bestimmungen nicht vorgesehen und daher auch nicht notwendig gewesen. Ein Bonus sei sogar bei Erreichung der Ziele nicht automatisch geschuldet, sondern die Beklagte könne die Höhe des Bonus nach pflichtgemässen Ermessen festsetzen (act. 9 Rz. 46 f., Prot. S. 6).

## 2.3 Gleichbehandlungsgrundsatz

Des Weiteren macht die Beklagte geltend, die haltlosen Vorwürfe der Klägerin gegenüber C.\_\_\_\_\_ und die Motive für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seien

für die Beurteilung des Bonusanspruches irrelevant. Auch aus dem Zwischenzeugnis, das sehr wohlwollend formuliert sei, vermöge die Klägerin keinen Anspruch auf einen Bonus ableiten. Schliesslich seien der Klägerin als Leiterin Human Resources die Bonusbestimmungen im Mitarbeiterhandbuch und Vergütungsreglement bekannt gewesen. So habe sie am 12. Mai 2021 eine Einführung in das Vergütungsreglement erhalten und dieses in der Folge auch angewendet. Als eine andere Mitarbeiterin ihr Arbeitsverhältnis im Januar 2021 gekündigt und daraufhin eine Bonuszahlung verlangt habe, habe die Klägerin selbst ein Antwortschreiben verfasst und unterzeichnet, worin sie die einschlägigen Bonusbestimmungen des Mitarbeiterhandbuches und des Vergütungsreglements zitiert und angewendet habe. Folgerichtig habe sie einen Bonusanspruch der besagten Mitarbeiterin verneint. Während der Tätigkeit der Klägerin als Leiterin Human Resources sei vier weiteren Mitarbeitenden, die das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt hätten, kein Bonus ausgerichtet worden. Der von der Klägerin vorgebrachte Fall, in dem einem Mitarbeiter trotz Kündigung des Arbeitsverhältnisses ein Bonus ausgerichtet worden sei, sei anders gelagert und nicht mit jenem der Klägerin vergleichbar. Dieser Mitarbeiter sei durch die Beklagte abgeworben worden und habe deshalb seinen Wohnsitz aus dem Ausland in die Schweiz verlegt. Die Beklagte habe das Arbeitsverhältnis während der Probezeit beenden wollen, wobei sie dem Arbeitnehmer die Wahl überlassen habe, auf welcher Basis die Trennung habe vollzogen werden sollen. Der Mitarbeiter habe sich in der Folge entschieden, von sich aus zu kündigen und die Beklagte habe ihm eine freiwillige Zahlung des Bonus (pro rata temporis) angeboten. Da dieser Sachverhalt mit demjenigen der Klägerin nicht vergleichbar sei, liege auch keine Ungleichbehandlung vor (act. 9 Rz. 24, Rz. 28, Rz. 30 f., Rz. 36 ff., Rz. 39, act. 12/3).

#### **IV. Rechtliches**

##### **1. Bonus**

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. 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 die 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).

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.).

Eine *Gratifikation* zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem 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 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).

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 (zit. 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).

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 (zit. Urteil des Bundesgerichts 4A\_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.2.).

## 2. Bonussysteme

Zahlreich sind Streitigkeiten im Zusammenhang mit Bonussystemen, die an Zielvorgaben anknüpfen. Wenn ein Bonusplan durch ein Reglement geregelt wird, das klare geschäftliche Ergebnisse als Voraussetzung für die Höhe des Bonus festlegt, so liegt nicht mehr Gratifikation, sondern Lohn vor (BGer in ARV 2003 S. 154 E.2.2, vgl. auch BGE 129 III 276 E. 2 = JdT 2003 I 346 = JAR 2003 S. 221). Lohn liegt ebenfalls vor, wenn die Arbeitgeberin Anfang Jahr verbindliche Ziele und die erreichbare Bonushöhe vorgegeben hat, und zwar auch dann, wenn die Festsetzung ursprünglich in ihrem Ermessen stand. Mit der Festsetzung der Ziele mutiert der Bonus in diesem Fall zum variablen Lohnanspruch. Erreicht die Arbeitnehmerin die Ziele, kann ihr der Bonus nicht verweigert werden (BGer 4C.395/2005 vom 1.3.2006 = JAR 2007 S. 206). Anders ist es, wenn persönliche Leistungsziele nicht messbar formuliert sind (sog. "soft factors") und deren Erreichen zumindest teilweise von einer subjektiven Einschätzung der Arbeitnehmerin durch die Arbeitgeberin abhängt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage 2012, N 6 zu Art. 322d OR mit Hinweisen).

Die Zieldefinition ist grundsätzlich eine Obliegenheit der Arbeitgeberin. Der Arbeitnehmerin darf es nicht zum Nachteil gereichen, wenn die Arbeitgeberin es unterlässt, die für die Entstehung des Bonusanspruches massgebenden Ziele festzusetzen bzw. zu konkretisieren (AGer-Z 2009 Nr. 3).

Die Arbeitgeberin darf ihre Pflicht zur Ausrichtung der Sondervergütung 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 festzusetzen (136 III 313 E. 2.3).

### 3. Allgemeine Anstellungsbedingungen

Allgemeine Anstellungsbedingungen (Personal- oder Firmenreglemente, Personalhandbücher, Dienstordnungen etc.) werden von den Parteien meist durch blosser Globalerklärung übernommen. Sie unterliegen den gängigen Beschränkungen der allgemeinen Vertragsbedingungen: Der Arbeitnehmer muss Gelegenheit gehabt haben, sich in zumutbarer Weise Kenntnis von deren Inhalt zu verschaffen und die Erfassung der allgemeinen Anstellungsbedingungen vom Vertragskonsens muss klargestellt sein (BGE 4C.407/2004 vom 7.1.2005 E. 3.1; BGE 109 II 452 E. 4).

Ein ursprünglich ungenügend eingeführtes Personalreglement kann dennoch zum Vertragsbestandteil werden, indem es von den Parteien einvernehmlich über längere Zeit unwidersprochen praktiziert wird (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 320 OR).

### 4. Vertragsauslegung

Ist der vereinbarte Inhalt der Bonusklausel strittig, ist er durch Auslegung zu ermitteln. Gemäss Art. 18 Abs. 1 OR ist bei der Beurteilung eines Vertrages der übereinstimmende wirkliche Wille und nicht die unrichtige Bezeichnung oder Ausdrucksweise zu beachten, die von den Parteien aus Irrtum oder in der Absicht gebraucht wird, die wahre Beschaffenheit des Vertrags zu verbergen. Im letzteren Fall spricht man von Simulation (vgl. die Marginalie von Art. 18 OR). Ein simuliertes Rechtsgeschäft im Sinne von Art. 18 OR liegt vor, wenn sich die Parteien einig sind, dass die gegenseitigen Erklärungen nicht ihrem Willen entsprechende Rechtswirkungen haben sollen, weil sie entweder ein Vertragsverhältnis vortäuschen oder mit dem Scheingeschäft einen wirklich beabsichtigten Vertrag verdecken wollen. Der simulierte Vertrag ist sowohl zwischen den Parteien als auch im Verhältnis zu Dritten

unwirksam, während der dissimulierte Vertrag gültig ist, sofern die übrigen Gültigkeitsvoraussetzungen bezüglich Form und Inhalt erfüllt sind (Urteil des Bundesgerichts 4A\_551/2014 vom 6. November 2014 E. 3.1 mit Hinweisen). Ziel der gerichtlichen Vertragsauslegung ist somit in erster Linie, den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien festzustellen.

Kann dieser übereinstimmende wirkliche Parteiwille nicht ermittelt bzw. bewiesen werden, kommt das sog. Vertrauensprinzip zur Anwendung. Vertragliche Vereinbarungen sind demnach so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen, die ihnen vorausgegangen und unter denen sie abgegeben worden sind, verstanden werden durften und mussten (objektive oder normative Auslegung). In diesem Fall liegt ein normativer Konsens vor. Dabei ist vom Wortlaut der Erklärungen auszugehen, die jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen sind. Zu berücksichtigen ist insbesondere der vom Erklärenden verfolgte Regelungszweck, wie ihn der Erklärungsempfänger in guten Treuen verstehen durfte und musste (BGE 140 III 391 E. 2.3; BGE 138 III 659 E. 4.2.1; BGE 132 III 24 E. 4).

##### 5. Gleichbehandlungsgrundsatz

Aus der Pflicht der Arbeitgeberin, die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin zu schützen (Art. 328 OR), dem Grundsatz von Treu und Glauben sowie dem allgemeinen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ff. ZGB) ergibt sich eine gewisse Pflicht der Arbeitgeberin zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden. Die Arbeitgeberin darf nicht einzelne Arbeitnehmende desselben Unternehmens willkürlich, d.h. ohne jeden sachlichen Grund benachteiligen. Eine Besserstellung Einzelner ist der Arbeitgeberin dagegen unbenommen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 328 N 12). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist allerdings nicht bloss eine Ungleichbehandlung, sondern ein Verstoss gegen das individuelle Diskriminierungsverbot erforderlich, worin "eine den Arbeitnehmer verletzende Geringschätzung seiner Persönlichkeit zum Ausdruck kommt" (BGE 129 III 276 E. 3.1).

Gemäss der herrschenden Lehre kann eine Arbeitnehmerin nach dem Vertrauensprinzip eine betriebliche Übung hinsichtlich der Ausrichtung von Gratifikationen für

sich in Anspruch nehmen, sofern der Einzelarbeitsvertrag die Ausrichtung einer Gratifikation nicht ausschliesst (BGer 4A\_356/2011 vom 9. November 2011 E. 7.4). Liegt eine vertragliche Regelung vor, ist vom Grundsatz der Vertragsfreiheit auszugehen. Verhandelt eine Arbeitnehmerin schlechter als ihre Kollegen, so hat sie die sich daraus ergebenden schlechteren Arbeitsbedingungen grundsätzlich hinzunehmen (BGE 129 III 276 E. 3.1).

## 6. Beweislastverteilung

Wo das Gesetz es nicht anders bestimmt, hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet (Art. 8 ZGB). Wer sich auf eine Simulation nach Art. 18 Abs. 1 OR beruft, hat den vom Vertragswortlaut abweichenden wirklichen Willen der Parteien zu beweisen. Zur Beantwortung der Frage, ob die Parteien einen simulierten Vertrag abschliessen wollten, ist mithin ihr wirklicher Wille im Zeitpunkt des Vertragsschlusses festzustellen. Diese subjektive Vertragsauslegung beruht auf Beweiswürdigung (Urteil des Bundesgerichts 4A\_551/2014 vom 6. November 2014 E. 3.1 mit Hinweisen).

## V. Würdigung

### 1. Vertragssimulation

#### 1.1 Beweisverfahren

Die Klägerin stützt ihren Bonusanspruch auf die Behauptung, es habe dem tatsächlichen übereinstimmenden Willen der Parteien entsprochen, den im Arbeitsvertrag als "Zielbonus" bezeichneten Betrag als Lohnbestandteil zu vereinbaren. Dies wird von der Beklagten bestritten. Zum Beweis ihrer behaupteten Simulation offerierte die beweisbelastete Klägerin zunächst ihre eigene und die Befragung von C.\_\_\_\_\_ je als Partei sowie die Einvernahme der Headhunterin D.\_\_\_\_\_ als Zeugin (act. 16 Rz. 5 ff.). Im Nachgang zur Beweisverfügung vom 14. Februar 2023 verzichtete die Klägerin mit Eingabe vom 27. Februar 2023 auf die Zeugeneinvernahme von D.\_\_\_\_\_ (act. 14, act. 21). Dementsprechend wurden lediglich die Klägerin und C.\_\_\_\_\_ im Rahmen der Beweis- und Schlussverhandlung vom 3. Mai 2023 je als

Partei zum tatsächlichen Konsens betreffend die streitgegenständliche Bonusklausel befragt.

Die Klägerin sagte zusammengefasst aus, es hätten zwei Gespräche zwischen ihr und C.\_\_\_\_\_ stattgefunden, wobei das Salär von Anfang an besprochen worden sei und sie ihre Vorstellungen mitgeteilt habe. C.\_\_\_\_\_ habe der Klägerin gesagt, er könnte ihr nicht die gleiche Lohnhöhe bieten, die sie bei ihrer vorhergehenden Anstellung verdient hätte, und die Offerte gemäss Arbeitsvertrag (act. 4/3) gemacht. Die Klägerin habe gewusst, dass ihr die Beklagte als kleinere Bank weniger Lohn als ihre vorhergehende Arbeitgeberin ausrichten würde und habe dies akzeptiert. C.\_\_\_\_\_ habe noch den Zielbonus erwähnt und gesagt, die Klägerin würde diesen sicher erhalten, damit sie an das Grundsälär ihrer vorhergehenden Arbeitgeberin käme (act. 27 S. 2 f.).

C.\_\_\_\_\_ sagte zusammengefasst aus, die Gespräche hätten grundsätzlich wie von der Klägerin beschrieben stattgefunden. Allerdings hätten die Parteien sich auf eine Gesamtvergütung geeinigt, wie sie im Arbeitsvertrag (act. 4/3) abgebildet sei, mithin auf ein Grundsälär inkl. Spesen in der Höhe von ca. Fr. 200'000.– und einen Zielbonus im Betrag von Fr. 30'000.–. Der Zielbonus sei nicht garantiert, sondern je nach Geschäftsgang und Zielerreichung geschuldet, wie es der Terminus definiere. Diesbezüglich sei in keiner Weise jemals über eine spezifische Garantie gesprochen worden (act. 28 S. 2 f.).

## 1.2 Fazit

Die Klägerin und C.\_\_\_\_\_ wiederholten je ihre Parteistandpunkte, ohne sich in Widersprüche zu verstricken. Die Umstände, mit denen die Klägerin ihren Standpunkt belegen will, führen nicht zur Überzeugung, dass eine Vertragssimulation vorliegt. Dass die Klägerin im Rahmen ihrer vorhergehenden Anstellung ein Grundgehalt in der Höhe von Fr. 230'000.– erzielte, ist für das vorliegende Arbeitsverhältnis irrelevant. Im Übrigen sagte die Klägerin selbst aus, sie habe aufgrund der unterschiedlichen Unternehmensgrösse der beiden Arbeitgeberinnen eine andere Gesamtvergütung (bei der Beklagten) akzeptiert (act. 27 S. 2 f.). Auch aus der unbestrittenen Tatsache, dass das Vergütungsreglement der Beklagten weder im Arbeitsvertrag

aufgelistet noch der Klägerin abgegeben worden ist, kann Letztere nichts zu ihren Gunsten ableiten (vgl. act. 16 Rz. 8). So erscheint es widersprüchlich, dass der Bonus im Arbeitsvertrag bloss zum Schein als Zielbonus bezeichnet (Simulation), das Vergütungsreglement jedoch in Nachahmung der tatsächlichen (Lohn-)Abrede bewusst nicht in den Arbeitsvertrag integriert worden sein soll. Dementsprechend stellt sich die Beklagte auch auf den Standpunkt, das Vergütungsreglement sei aufgrund des Verweises im Mitarbeiterhandbuch (act. 12/1 Ingress zur Ziffer 5) Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden (act. 9 Rz. 9 f., Prot. S. 5 f.). Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass die von der Klägerin behauptete unterlassene Zielsetzung von dieser als Folge und nicht als Teil der Vertragsabrede bezeichnet wird (act. 16 Rz. 6, Prot. S. 9) und daher für den tatsächlichen Parteiwillen im Zeitpunkt der Vertragsschliessung irrelevant ist. Somit stehen sich vorliegend betreffend den tatsächlichen Vertragswillen entgegengesetzte Parteibehauptungen gegenüber. Es kann kein übereinstimmender wirklicher Parteiwille ermittelt werden. Die Bonusklausel ist nach dem Vertrauensprinzip auszulegen.

Die Parteien sind sich grundsätzlich einig, dass der Wortlaut der streitgegenständlichen Klausel "*Zielbonus 2021 CHF 30'000.00 brutto p.a.*" einen Bonus festlegt, der von Zielen bzw. deren Erreichung abhängt (act. 1 Rz. 12, act. 16 Rz. 9, act. 9 Rz. 13). Dies entspricht dem allgemeinen Sprachgebrauch und Verständnis dieser Formulierung. Demnach durften und mussten die Parteien die Klausel nach Treu und Glauben auch so verstehen.

## 2. Anwendbare Vertragsbestandteile

Zwischen den Parteien ist unbestritten, dass sie am 24. März 2021 einen Arbeitsvertrag gemäss act. 4/3 unterzeichneten und dass demgemäss das Mitarbeiterhandbuch Vertragsbestandteil bildet (act. 4/3 S. 2, act. 12/1). Umstritten ist, ob das Vergütungsreglement (act. 12/2) gültig in den Arbeitsvertrag übernommen wurde. Die Klägerin brachte zunächst in der Klageschrift vor, das Vergütungsreglement sei weder in der Liste der Reglemente und Weisungen im Arbeitsvertrag erwähnt noch sei es ihr bekannt oder dem Arbeitsvertrag beigelegt gewesen (act. 1 Rz. 13). In der Replik liess sie ausführen, das Vergütungsreglement sei ihr zwar bekannt gewesen, jedoch nicht in ihren Einzelarbeitsvertrag übernommen worden (act. 16

Rz. 8, Rz. 34). Die Beklagte erklärt unter Verweis auf den Ingress von Ziffer 5 des Mitarbeiterhandbuches, wonach das Vergütungsreglement die wesentlichen Elemente der Gesamtvergütung regelt, das Vergütungsreglement sei einschlägig und relevant gewesen (act. 9 Rz. 10, Prot. S. 6). Dass der Klägerin das Vergütungsreglement vor oder bei Vertragsschluss nicht übergeben worden sei, bestreitet die Beklagte nicht.

Eine sog. Staffilverweisung (Verweis von einem Reglement auf ein weiteres Reglement) wird nicht per se als unzulässig angesehen, sie erscheint jedoch zumindest problematisch (vgl. KRAMER ERNST A./PROBST THOMAS/PERRIG ROMAN, Schweizerisches Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Bern 2016, S. 107). Um ein Regelwerk gültig als Bestandteil in einen Arbeitsvertrag zu integrieren ist jedoch auf jeden Fall erforderlich, dass die Arbeitnehmerin Gelegenheit erhält, vom Inhalt des Regelwerks Kenntnis zu nehmen, beispielsweise durch deren Übergabe im Zusammenhang mit dem Vertragsabschluss. Gemäss dem vorliegenden Arbeitsvertrag wurden der Klägerin die aufgelisteten Reglemente, Weisungen und Instruktionen mit einem USB-Stick übergeben. Das Vergütungsreglement ist in der besagten Liste nicht enthalten (act. 4/3 S. 2). Die Beklagte macht weder geltend, sie habe der Klägerin vor oder bei Vertragsschluss dessen Kenntnisnahme ermöglicht, noch bestreitet sie, dass es der Klägerin nicht übergeben worden sei. Insoweit genügt der Verweis im Ingress der Ziffer 5 des Mitarbeiterhandbuches – ohne Übergabe oder anderweitige Möglichkeit der Kenntnisnahme durch die Klägerin bei Vertragsabschluss – nicht, um das Vergütungsreglement gültig in den Arbeitsvertrag zu integrieren.

Die Beklagte wirft jedoch zurecht die Frage auf, ob die Klägerin als Leiterin Human Resources das Vergütungsreglement nach Treu und Glauben nicht ohnehin gegen sich gelten zu lassen hat. Die Klägerin erklärte, sie habe das Vergütungsreglement nicht erhalten, weil es aufgrund der Abrede, dass der Bonus Lohnbestandteil sei, nicht relevant gewesen sei (act. 16 Rz. 8, Prot. S. 20). Gemäss den Erwägungen zur Vertragssimulation ist eine entsprechende Abrede nicht erstellt (vgl. vorstehende Ziffer V.1.2). Dass die Parteien anlässlich der Vertragsverhandlungen über

die anwendbaren Reglemente, insbesondere über das Vergütungsreglement, gesprochen hätten, wurde von der Klägerin nicht behauptet. Dass das Vergütungsreglement aus einem anderem Grund nicht angewendet werden sollte, macht sie nicht geltend. Damit fällt ihre diesbezügliche Argumentation in sich zusammen.

Wie die Klägerin richtig festhält, ist irrelevant, welche Reglemente den anderen Mitarbeitenden ausgehändigt wurden und welche nicht (act. 16 Rz. 8). Dies gilt auch in Bezug auf ihre Behauptung, einer anderen Mitarbeitenden mit einer anderen Vertragskonstellation (zielunabhängiger Bonus im vollumfänglichen Ermessen der Beklagten) sei das Vergütungsreglement ausgehändigt worden (act. 16 Rz. 26; von der Beklagten bestritten [Prot. S. 8]). Die Klägerin selbst behauptet nicht, dass der Arbeitsvertrag jener Mitarbeitenden ihrem eigenen Arbeitsvertrag entsprach (weder dem simulierten noch dem tatsächlich unterzeichneten Vertrag). Der Arbeitsvertrag jener Mitarbeitenden ist für die vorliegend zu beantwortende Frage nicht von Relevanz; die von der Klägerin beantragte Edition ist somit nicht zielführend (vgl. act. 16 Rz. 26).

Die Klägerin wendete in ihrer Position als Leiterin Human Resources sowohl das Personal- als auch das Vergütungsreglement im Rahmen ihrer Tätigkeit unbestrittenermassen auf andere Arbeitsverhältnisse der Beklagten an. Folglich waren ihr der Verweis im Ingress der Ziffer 5 des Personalreglements sowie der Inhalt des Vergütungsreglements bekannt. Sie wusste ebenfalls, dass die Beklagte das Vergütungsreglement aufgrund des Verweises im Personalreglement als anwendbar und in die Einzelarbeitsverträge integriert erachtete. So brachte sie im vorliegenden Verfahren vor, die von der Beklagten angeführten Verweise seien irrelevant (act. 16 Rz. 8, Prot. S. 20). Sie brachte nicht vor, dass ihr dieser Mechanismus bzw. dieses Verständnis der Beklagten nicht bekannt gewesen sei. Ihre Ausführung, sie habe das Vergütungsreglement nicht auf ihr eigenes Arbeitsverhältnis angewendet oder dieses für sich selbst genehmigt (Prot. S. 20), ist angesichts ihrer diesbezüglichen Doppelrolle als Arbeitnehmerin und Leiterin Human Resources nicht stichhaltig. Dass sie gegenüber der Beklagten gegen das Vergütungsreglement opponierte bzw. kundtat, dass das Vergütungsreglement ihres Erachtens nicht Bestandteil ihres Arbeitsvertrages sei, hat die Klägerin nicht vorgebracht.

Entsprechend den vorstehenden Erwägungen ist kein Umstand ersichtlich, aus dem die Klägerin nach Treu und Glauben davon ausgehen durfte, dass das Vergütungsreglement für sie nicht gelte. Es erscheint in der vorliegenden Konstellation treuwidrig, wenn sie in ihrer Position als Leiterin Human Resources und dem damit verbundenen Wissen um die Reglemente der Beklagten und deren Handhabung, das Vergütungsreglement nicht gegen sich gelten lassen will. Folglich sind die Bestimmungen im Vergütungsreglement im vorliegenden Arbeitsverhältnis anwendbar.

### 3. Qualifikation des Bonus

Das Mitarbeiterhandbuch sieht in Ziffer 5.6 das Folgende vor: "*Alle Beiträge, die den Mitarbeitenden über das vereinbarte Jahressalär (inkl. Zulagen) ausbezahlt werden, stellen eine Sondervergütung gemäss Art. 322d OR dar. Es handelt sich dabei immer um freiwillige Zahlungen der Bank, die keinen Rechtsanspruch begründen, selbst dann nicht, wenn die Zahlungen während mehrerer Jahre regelmässig erfolgt sind.*" (act. 12/1 Ziffer 5.6). Die arbeitsvertragliche Formulierung "*Zielbonus 2021 CHF 30'000.00 brutto p.a.*" legt die Höhe Zielbonus für das Jahr 2021 betragsmässig fest (act. 4/3).

Zwischen den Parteien ist sodann unbestritten, dass bei der Beklagten die Ausrichtung und die Höhe des "Zielbonus" grundsätzlich von Zielen bzw. deren Erreichung abhängig sind (act. 1 Rz. 12, act. 16 Rz. 13, act. 9 Rz. 13, Rz. 16). Die Klägerin bestreitet zwar die Anwendbarkeit der von der Beklagten vorgebrachten Kriterien gemäss Vergütungsreglement (Teamleistung, individuelle Leistung, Compliance-Kultur und Funktion & Kompetenzen; act. 16 Rz. 10, Prot. S. 11). Dass die Festlegung mathematisch bestimmbarer Ziele vorgesehen ist (sog. hard factors), hat sie jedoch nicht vorgebracht und ist aus den Akten auch nicht ersichtlich. Folglich verbleibt der Beklagten gemäss Arbeitsvertrag und Mitarbeiterhandbuch ein Ermessen betreffend Ausrichtung und Höhe des Bonus.

Gemäss Vergütungsreglement kann die Beklagte abhängig vom Gesamtjahresergebnis auf allen Funktionsstufen eine jährliche variable Vergütungskomponente

ausrichten, die auch Null betragen kann. Den Mitarbeitenden steht auch nach wiederholter regelmässiger Ausrichtung kein Anspruch auf Bezahlung einer variablen Vergütung zu (act. 12/2 Ziffer 4.2). In Bezug auf die Zielvorgaben hält das Vergütungsreglement fest, dass die variable Vergütungskomponente von der erbrachten retrospektiven Leistung abhängig ist und anhand der vier Komponenten Teamleistung, individuelle Leistung, Compliance-Kultur sowie Funktion und Kompetenzen festgelegt wird (act. 12/2 Ziffer 4.2). Auch diese Regelung überlässt der Beklagten bei der Bestimmung der individuellen Zielvorgaben und der Zielerreichung, mithin der Höhe des Bonus, einen weiten Ermessensspielraum. Bei den Zielen handelt es sich schliesslich auch um sog. soft factors, die keiner mathematischen Berechnung zugänglich sind. Dass der Bonus dennoch aufgrund seines Verhältnisses zum Jahresfixsalär als Lohn erscheint, macht die Klägerin nicht geltend und ist auch nicht ersichtlich. Dieser ist somit auch unter Berücksichtigung des Vergütungsreglements als Gratifikation zu qualifizieren.

Fazit: Der vorliegende Zielbonus stellt eine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR dar.

#### 4. Bedingung des ungekündigten Arbeitsverhältnisses

Eine Gratifikation kann im Rahmen von Art. 27 Abs. 2 ZGB von der Bedingung abhängig gemacht werden, dass die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt der Fälligkeit noch im Betrieb arbeitet oder in ungekündigter Stellung ist (BGer 4C.395/2005 vom 1. März 2006 E. 5.3, 4C.426/2005 vom 28. Februar 2006 E. 5.1).

Entsprechend den vorstehenden Erwägungen ist das Vergütungsreglement im vorliegenden Arbeitsverhältnis zu beachten (vgl. vorstehende Ziffer V.2). Demgemäss ist das Vorliegen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Zahlung – d.h. im 1. Quartal bzw. März / April des Folgejahres – Voraussetzung zur Ausrichtung einer variablen Vergütung (act. 12/2 Ziffer 4.2, act. 9 Rz. 13). Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis am 5. November 2021 per 28. Februar 2022 (act. 4/4); die Voraussetzung zur Auszahlung des Bonus ist folglich nicht gegeben. Die streitgegenständliche Gratifikation ist somit basierend auf den vertraglichen Grundlagen nicht geschuldet. Demnach kann offenbleiben, ob der Klägerin Ziele

gesetzt wurden, ob ihre Arbeitsleistung Anlass zu berechtigten Beanstandungen gegeben hat und welche Mitarbeitende der Beklagten den formellen Prozess der Zielsetzung durchlaufen und welche nicht.

#### 5. Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Klägerin stützt ihren Bonusanspruch des Weiteren auf den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe einem anderen Arbeitnehmenden, dessen Arbeitsvertrag betreffend den Bonus die gleiche Formulierung aufgewiesen habe, den Bonus ausgerichtet, obwohl jener Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis nach bloss sechs Wochen gekündigt habe (act. 1 Rz. 5, Rz. 10, act. 16 Rz. 28). Die Beklagte bestreitet eine Ungleichbehandlung und stellt sich auf den Standpunkt, der von der Klägerin vorgebrachte Fall sei ein anders gelagerter Ausnahmefall (act. 9 Rz. 25 ff., Rz. 39).

Die Klägerin bringt lediglich einen (einzigen) Fall vor, in dem einem Mitarbeitenden mit der gleichen Bonusklausel ein Bonus pro rata temporis bei dessen Austritt nach arbeitnehmerseitigen Kündigung ausgerichtet wurde. Der Vergleich zu bloss einem weiteren Mitarbeiter vermag weder eine spezifische Benachteiligung der Klägerin gegenüber einer Vielzahl von Mitarbeitenden noch eine Betriebsübung der Beklagten aufzuzeigen. Selbst wenn ihr der Nachweis, dass jener Mitarbeitende bei der gleichen Vertragskonstellation bessergestellt worden sei, gelingen würde, könnte damit nicht erstellt werden, dass die Klägerin gegenüber dem Gros der Belegschaft schlechter gestellt worden sei. Die Vertragskonstellationen derjenigen Mitarbeitenden, denen wie der Klägerin ein Bonus im Austrittsjahr verwehrt wurde, ist unerheblich; die Klägerin kann daraus ohnehin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Ein Beweisverfahren ist daher obsolet.

Nachdem aktenkundig mehreren Mitarbeitenden nach arbeitnehmerseitiger Kündigung kein Bonus ausgerichtet wurde, ist in der Verweigerung der streitgegenständlichen Bonuszahlung auch kein Mobbingakt gegenüber der Klägerin im Sinne einer systematischen Ausgrenzung auszumachen.

Eine Ungleichbehandlung der Klägerin ist nicht erstellt.

## 6. Fazit

Der Klägerin steht kein Anspruch auf eine Bonuszahlung zu. Die Klage ist abzuweisen.

### **VI. Kosten- und Entschädigungsfolgen**

Der Streitwert des vorliegenden Verfahrens beläuft sich auf Fr. 25'000.–. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis fallen bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Gerichtskosten an. Das Verfahren ist somit kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO).

Die Prozesskosten sind nach dem Ausgang des Verfahrens zu verteilen (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Beim vorliegenden Streitwert beträgt die Grundgebühr der Parteientschädigung gemäss Verordnung über die Anwaltsgebühren Fr. 4'450.– (§ 4 Abs. 1 AnwGebV). Der Anspruch auf die Grundgebühr entsteht mit der Erarbeitung der Begründung oder Beantwortung der Klage und umfasst auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Nach durchgeführter Hauptverhandlung sowie Beweis- und Schlussverhandlung ist aufgrund des Prozessumfangs vorliegend ein Zuschlag von 20 % zu gewähren (vgl. § 11 Abs. 2 AnwGebV). Die Parteientschädigung beläuft sich somit auf rund Fr. 5'340.–.

Die Beklagte verlangt eine Parteientschädigung zuzüglich Mehrwertsteuer (act. 9 S. 2). Einer mehrwertsteuerpflichtigen Partei, wie der Beklagten, ist indes eine Parteientschädigung zufolge Möglichkeit des Vorsteuerabzugs ohne Mehrwertsteuerzusatz zuzusprechen, solange die Partei nicht behauptet und belegt, dass sie nicht im vollen Umfang zum Abzug der Vorsteuer berechtigt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_552/2015 vom 25. Mai 2016 E. 4.5). Die Parteientschädigung ist somit ohne Mehrwertsteuerzuschlag zuzusprechen.

Die Beklagte obsiegt vollumfänglich. Die Klägerin ist demgemäss zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 5'340.– zu bezahlen.

### **Es wird erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteienschädigung in der Höhe von Fr. 5'340.– zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
5. 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, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 14. Juni 2023

ARBEITSGERICHT ZÜRICH  
1. Abteilung

Die Einzelrichterin:

Der Gerichtsschreiber:

MLaw R. Kassem

MLaw P. Weber