

Arbeitnehmern, welche in gekündigtem Arbeitsverhältnis standen, keine Gratifikation ausgerichtet hat. Aufgrund dieser bisher anscheinend unangefochtenen Übung eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen den hier streitenden Parteien annehmen zu wollen, geht zu weit. Eine Vereinbarung zwischen dem Kläger und der Beklagten bezüglich des Verzichts auf Ausrichtung einer Gratifikation für den Fall des gekündigten Arbeitsverhältnisses bedurfte, wie jede Vereinbarung, eines entsprechenden Konsenses im Sinne von Art. 1 OR. Ein solcher Konsens ist für den Arbeitsvertrag zwischen den Parteien nicht nachgewiesen. Dass in früheren Jahren in vergleichbaren Fällen keine Gratifikation ausgerichtet worden war, ist für das Arbeitsverhältnis zwischen Kläger und Beklagtem nicht von Belang. Der Kläger wusste davon auch gar nichts. Damit die von der Beklagten gehandhabte Praxis, wie sie aus den bekl. Akten hervorgeht, Bestand hat, wird es einer entsprechenden Vereinbarung in den Arbeitsverträgen zwischen der Beklagten und ihrem Personal bedürfen.

Dem Kläger die ganze Ostergratifikation wegen des gekündigten Arbeitsverhältnisses zu verweigern, beruht auf sachfremden Gründen. Eine Kürzung vorzunehmen, wie dies die Vorinstanz getan hat, ist hingegen gerechtfertigt. Die Gratifikation ist immer Entschädigung für gute Leistungen in der Vergangenheit, aber auch Ansporn für weitere gute Leistungen in der Zukunft. Die von der Vorinstanz erwähnte Gerichtspraxis, wonach mangels abweichender individueller Vereinbarung jeweils eine Kürzung um einen Drittel vorgenommen wird, ist verbreitet und auch sachlich gerechtfertigt (*Stähelin*, N. 19 zu Art. 322 d OR mit Hinweisen auf die Praxis; *Brühwiler*, Handkommentar zum Einzelarbeitsvertrag, N. 4 zu Art. 322 d OR; a. M. *Dellbrück*, Die Gratifikation im schweizerischen Einzelarbeitsvertrag, Zürich 1981, S. 87). Der von der Vorinstanz vorgenommene Abzug von einem Drittel der Gratifikationssumme war damit gerechtfertigt.

OGP 3.10.1989

3133

Arbeitsvertrag; Gratifikationsanspruch des im gekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmers. Kürzung um den Betrag, welchen der Arbeitgeber an einen Sprachaufenthalt geleistet hat (Art. 322 d OR). – Kein Herabsetzungsgrund ist jedoch der Umstand, dass die Kündigung

(zwar unter Wahrung der vereinbarten Frist) zu einem für den Arbeitgeber ungünstigen Zeitpunkt erfolgte.

Die Beklagte anerkennt lediglich einen Gratifikationsanspruch des Klägers von Fr. 6000.–, indem sie einen Zuschuss von Fr. 5000.– für einen Fremdsprachkurs zur Anrechnung bringt, den der Kläger bloss fünf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses besucht hat. Mit Recht macht sie geltend, sie habe dem Kläger gegenüber eine Sonderleistung erbracht, indem sie nur ihm und keinem andern Mitarbeiter geholfen habe, den Sprachaufenthalt zu finanzieren. Für einen 40jährigen Mann in der Position des Klägers sind gute Kenntnisse im Englischen ein Aktivum, welches ihm in jeder späteren Position von grossem Nutzen sein wird. Die Beklagte hat in vorbildlicher Weise ihren Mitarbeiter in seiner weitem persönlichen Ausbildung unterstützt, und wenn sie bei dieser Mitfinanzierung auf Klauseln verzichtet hat, so geschah dies im Hinblick auf die Treuepflicht eines hoch gestellten und auch hoch bezahlten Mitarbeiters. Es war immerhin der Kläger, von dem das Ersuchen um Bewilligung und Mitfinanzierung dieses Aufenthaltes ausging. Anders wäre die Streitsache allenfalls zu beurteilen, wenn die Beklagte den Kläger zu diesem Sprachaufenthalt aufgefordert hätte, aber davon ist nicht die Rede. Die Beklagte profitiert in keiner Weise mehr von dem – von ihr mitfinanzierten – Sprachaufenthalt des Klägers. Der ganze Nutzen liegt bei ihm allein.

Weiter begründet die Beklagte die Herabsetzung der Gratifikation damit, dass der Kläger sein Arbeitsverhältnis in einem ungünstigen Zeitpunkt beendet habe. Es sei noch kein Nachfolger zur Verfügung gestanden. Dieses Argument ist wirtschaftlich von Bedeutung, rechtlich aber nicht relevant. Der Kläger hat sein Arbeitsverhältnis mit der vereinbarten Kündigungsfrist von drei Monaten aufgelöst und ist somit seinen vertraglichen Verpflichtungen nachgekommen. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem für den Arbeitgeber nicht günstigen Zeitpunkt berechtigt diesen nicht zur Kürzung der Gratifikation nur unter diesem Titel.

KGP 4. Abt. 22. 4. 1988