



---

4. Abteilung

Geschäft Nr. AN080529/U

Mitwirkende: Bezirksrichter lic.iur. E. Kaufmann als Vorsitzender und die  
Arbeitsrichter Dr. A. Müller und W. Portmann sowie die  
juristische Sekretärin lic.iur. A. Tinner

**Beschluss und Urteil vom 24. August 2009**

in Sachen

**A.W.**,

Klägerin

gegen

**O AG**,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt

betreffend **Forderung**

**Rechtsbegehren:**

(act. 1 sinngemäss)

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin die Durchhalteprämie in der Höhe von Fr. 21'300.– nebst Zins zu 5% seit dem 25. Juni 2008 zu bezahlen.
2. Ausserdem sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin für Spesen Fr. 122.80 nebst Zins zu 5% seit dem 25. Juni 2008 zu bezahlen.

**Das Gericht zieht in Betracht:**

1. Prozessgeschichte .....	2
2. Verlauf des Arbeitsverhältnisses .....	3
3. Spesen .....	3
4. Durchhalteprämie .....	4
4.1. Unbestrittener Sachverhalt .....	4
4.2. Standpunkte der Parteien .....	5
4.2.1. Standpunkt der Klägerin .....	5
4.2.2. Standpunkt der Beklagten .....	6
5. Rechtliches .....	8
5.1. Rechtsnatur der Durchhalteprämie .....	8
5.2. Informationsveranstaltung .....	9
5.2.1. Protokoll der Mitarbeiterinformation .....	9
5.2.2. Anspruch auf die Durchhalteprämie .....	10
6. Kosten- und Entschädigungsfolgen .....	14

1. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 10. Juli 2008, hier eingegangen am 14. Juli 2008, (act. 1) machte die Klägerin das vorliegende Verfahren mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren hierorts anhängig. In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 14. August 2008 vorgeladen (act. 3 und 4/1-2). Infolge des bewilligten Verschiebungsgesuches des beklagtischen Rechtsvertreters fand die Hauptverhandlung am 24. September 2008 statt (act. 6, 7 und 8). Die anlässlich dieser Hauptverhandlung durchgeführten Vergleichsgespräche führten zu keiner Einigung (Prot. S. 30). Auch weitere - aussergerichtliche - Vergleichsverhandlungen blieben erfolglos (act. 12/1-3). Mit Verfügung vom 22. Januar 2009 wurden die Parteien aufgefordert, einerseits dem Gericht mitzuteilen, welche Abzüge von den

Lohnzahlungen vorzunehmen seien, und andererseits dem Gericht alle zu diesem Zweck sachdienlichen Unterlagen einzureichen. Die Klägerin wurde aufgefordert, dem Gericht mitzuteilen, ob sie quellensteuerpflichtig sei und wenn ja, ob sie verheiratet sei und ob und wie viele Kinder sie habe und welcher Konfession sie angehöre. Mit Schreiben vom 28. Januar 2009 reichte die Klägerin die erforderlichen Unterlagen in Bezug auf die Lohnabzüge ein und lieferte zudem die nötigen Angaben zur Berechnung der Quellensteuer (act. 15 und 16/1-4). Die Beklagte liess auf eine Stellungnahme zu den von der Klägerin eingereichten Unterlagen verzichten (act. 17 und 19). Der Prozess erweist sich heute als spruchreif.

## 2. Verlauf des Arbeitsverhältnisses

Die Parteien schlossen am 8. Mai 2006 einen Arbeitsvertrag, gemäss welchem die Klägerin ab 1. August 2006 bei der Beklagten als Store Marketing Supervisor in Z angestellt wurde. Als Lohn wurde ein fixes monatliches Bruttogehalt von Fr. 7'100.–, zahlbar in 13 Raten, vereinbart. Ferner war ein nach Zielvereinbarung und –erreichung variabler Gehaltsanteil vorgesehen, der mit dem Vorgesetzten definiert und vereinbart werden sollte. Im Weiteren sahen die Parteien eine Kündigungsfrist von vier Monaten vor (act. 2/1; Prot. S. 3 f.). Mit Schreiben vom 12. Februar 2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin unter Einhaltung der Kündigungsfrist per 30. Juni 2008 (act. 2/2; Prot. S. 4). Am 28. Mai 2008 wurde die Klägerin bis zur Beendigung der Kündigungsfrist freigestellt, erhielt jedoch den Lohn ordnungsgemäss bis zum 30. Juni 2008 (Prot. S. 4 und 6).

Die Klägerin fordert mit ihrer Klage die Durchhalteprämie in der Höhe von drei Monatslöhnen sowie Spesen in der Höhe von Fr. 122.80 nebst Zins zu 5% seit 25. Juni 2008 (act. 1; Prot. S. 2). Die Beklagte anerkennt die Spesen, verlangt aber im Mehrbetrag Abweisung der Klage (Prot. S. 11).

## 3. Spesen

Die Klägerin macht geltend, die Beklagte schulde ihr Fr. 122.80 für Spesen im Zusammenhang mit der Schulung von Mitarbeitern im Bereich Merchandising (act. 1 S. 2, act. 2/5; Prot. S. 9 f.). Die Beklagte hat diese Forderung anerkannt

(Prot. S. 11 und 14). Die diesbezügliche Verzugszinsforderung wurde zwar nicht ausdrücklich anerkannt, blieb aber unbestritten. Der beantragte Verzugszins ist daher mit Urteil zuzusprechen.

Der Prozess ist deshalb im Umfang von Fr. 122.80 als durch Klageanerkennung erledigt abzuschreiben.

#### 4. Durchhalteprämie

##### 4.1. Unbestrittener Sachverhalt

Im Zuge einer Reorganisation wurde die Filiale der Beklagten in Z geschlossen und nach G verlegt (act. 2/3; Prot. S. 5 und 11). Im Vorfeld dieser Reorganisation fand am 24. Januar 2008 in Z eine Informationsveranstaltung statt, an welcher D.V., Verwaltungsratspräsident der O International SA und der Beklagten, die Mitarbeiter der Zentrale der Beklagten in Z über die Auswirkungen der Reorganisation orientierte. Im Rahmen dieser Veranstaltung teilte D.V. den Anwesenden mit, dass eine Durchhalteprämie an Mitarbeiter bezahlt werde, mit denen man bis zur Schliessung zusammenarbeite (act. 2/3, 9; Prot. S. 5 f., 11, 16 und 27). Anschliessend fanden mit allen Mitarbeitern Einzelgespräche statt. Der Klägerin wurde in ihrem Einzelgespräch gesagt, man würde sie gerne behalten und bot ihr zwei Stellen an. Allenfalls wollte man sie freistellen, sah dies allerdings aufgrund der viermonatigen Kündigungsfrist nicht ein und schlug vor, den Lohn für einen Monat zu bezahlen, wobei D.V. die Klägerin bat zu bleiben. Am 12. Februar 2008 erklärte die Klägerin D.V. anlässlich eines Treffens, dass sie bis zum Ende arbeiten werde und die Prämie nehme (Prot. S. 19). D.V. brummte etwas vor sich hin und ging nach draussen. Gleichentags erhielt die Klägerin die Kündigung per 30. Juni 2008 (Prot. 20). Am 28. Mai 2008 teilte D.V. der Klägerin mit, dass er mit dem Umzug nach G schon zu viele Ausgaben gehabt habe und ihr deshalb keine Durchhalteprämie ausbezahlen werde (Prot. S. 7). Mit Schreiben an die Beklagte vom 27. Juni 2008 forderte die Klägerin die Beklagte auf, die Durchhalteprämie von drei Monatslöhnen (= Fr. 21'300.–) innerhalb von zehn Tagen auf ihr Konto zu überweisen (act. 2/4). Bis heute wurde der Klägerin keine Durchhalteprämie ausgerichtet (Prot. S. 8).

Die Durchhalteprämie wurde an verschiedene Mitarbeiter der Beklagten ausgerichtet. P.T. hat sich an D.B., Leiter Finanzen und Administration der Beklagten, gewandt und von ihm verlangt, er solle die Durchhalteprämie von V.M., Y.A., M.S. und ihr schriftlich festhalten. Da die Beklagte befürchtete, diese Personen könnten die Beklagte vorzeitig verlassen, hielt sie deren Durchhalteprämie in ihren Kündigungsschreiben fest und zahlte ihnen die Durchhalteprämie aus (act. 10/2-4; Prot. S. 8, 17, 20 und 25). Eine Durchhalteprämie hat auch M.L. erhalten (Prot. S. 24). Im Kündigungsschreiben der Klägerin wurde die Durchhalteprämie nicht erwähnt (act. 2/2, 10/1). Von den Mitarbeitern, die an der Informationsveranstaltung vom 24. Januar 2008 anwesend waren, haben neben der Klägerin keine Durchhalteprämie erhalten: D.B., R.E. und C.N., die bei der Beklagten verblieben und in G weitergearbeitet haben; G.S. und T.S., die nicht bis zur Schliessung der Filiale in Z gearbeitet haben sowie der KV-Lehrling B.K., für welchen ein neuer Ausbildungsplatz gefunden werden konnte (Prot. S. 7 f., 17, 24 f.). Möglicherweise hat auch D.C. eine anteilmässige Durchhalteprämie erhalten (Prot. S. 16 und 24).

#### 4.2. Standpunkte der Parteien

##### 4.2.1. Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin vertritt im Wesentlichen die Auffassung, ihr stehe aufgrund der Informationsveranstaltung vom 24. Januar 2008 eine Durchhalteprämie im Umfang von drei Monatslöhnen (= Fr. 21'300.-) zu. D.V. habe an dieser Informationsveranstaltung allen Mitarbeitern – also auch ihr –, die bis zur Schliessung in Z weiterarbeiten und den Umzug vorbereiten würden, eine Durchhalteprämie von drei Monatslöhnen versprochen. Die der Klägerin angebotene Weiterbeschäftigung an anderer Stelle habe sie abgelehnt und klar zum Ausdruck gebracht, dass sie bis zum Schluss arbeiten und die angebotene Durchhalteprämie annehmen wolle (Prot. S. 5 f. und 19 f.).

Die Klägerin macht weiter geltend, es sei ungerecht, dass bezüglich der Durchhalteprämien keine Gleichbehandlung stattgefunden habe. Ausser ihr hätten alle Mitarbeiter, die bis zur Schliessung der Filiale in Z gearbeitet hätten, eine solche erhalten (Prot. S. 6 f.). Man habe die Klägerin bis zum Schluss gebraucht und ihre

Arbeit nicht von G aus machen können. Das Erarbeiten von Schmuckpräsentationskonzepten brauche viel Erfahrung und sei sehr aufwendig und schwierig. Sie habe ihr ganzes Wissen noch weitergegeben. So habe D.V. sie gebeten, das neu entwickelte Präsentationskonzept von Lausanne in allen Filialen einzuführen, bevor sie gehe. Sie habe bis zur Schliessung der Filiale in Z versucht, 80% aller Filialen im Merchandising zu schulen. In G habe niemand Deutsch gesprochen, weshalb sie die Mitarbeiter- und Kampagneninformationen noch übersetzt habe. Weiter habe sie alles vorbereitet, zusammengepackt und an die Marketingleiterin und die Merchandiserin in G übergeben. C.T., die als Merchandiserin für G eingestellt worden sei, habe sie noch angelernt. Zuvor habe niemand aus G ihren Job machen können (act. 1 S. 2; Prot. S. 6, 18 und 21 f.).

#### 4.2.2. Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte macht geltend, mit dem von D.V. an der Informationsveranstaltung vom 24. Januar 2008 bezüglich der Durchhalteprämie Gesagten sei kein Anspruch der Klägerin entstanden. Falls überhaupt, sei nur einem klar umschriebenen Kreis von Mitarbeitern eine Durchhalteprämie versprochen worden. Als die Informationsveranstaltung stattgefunden habe, sei für die Klägerin noch eine Kündigung mit Freistellung vorgesehen gewesen. Die Klägerin habe sich also gar nicht zu den Personen zählen können, die Anspruch auf eine Durchhalteprämie gehabt hätten. Sollte an der Informationsveranstaltung ein rechtsgültiger Anspruch auf eine Durchhalteprämie entstanden sein, dann sicher nicht mit der Klägerin. Auch später sei mit der Klägerin keine Durchhalteprämie abgemacht worden (act. 10/1; Prot. S. 11 f. und 16).

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes liege nicht vor. Unter Verweis auf BGE 129 III 281 argumentiert die Beklagte, der Arbeitgeber dürfe grundsätzlich in Bezug auf den vereinbarten Vertragsinhalt beliebige Differenzierungen zwischen verschiedenen Arbeitnehmern vornehmen. Bei der Ausrichtung von Sondervergütungen habe der Arbeitgeber das Gleichbehandlungsgebot zu beachten. Differenzierungen seien nur zulässig, wenn diese nach sachlichen Kriterien getroffen würden. Das Wesen der Privatautonomie und der Vertragsfreiheit überliessen dem Arbeitgeber den Entscheid, nach welchen sachlichen Kriterien er Unter-

scheidungen vornehmen wolle. Mögliche Kriterien seien das Alter, die Ausbildung, die Qualifikation, die Erfahrung, die Leistung sowie die Berücksichtigung der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Die Klägerin habe nur dann einen Anspruch auf eine Durchhalteprämie, wenn die Beklagte gegen diesen Grundsatz verstossen hätte. Die völlig unterschiedlichen Ausgangslagen der Arbeitnehmer rechtfertigten eine unterschiedliche Behandlung. Der Arbeitgeber könne selber entscheiden, welche Arbeitnehmer er brauche. Die Klägerin habe man nicht gebraucht. Ihre Arbeit hätte man auch von G aus machen können (Prot. S. 11 ff. und 27).

Die Klägerin habe monatlich Fr. 7'100.–, V.M. Fr. 4'600.– und M.S. Fr. 3'500.– verdient. Man könne die Klägerin nicht mit anderen Mitarbeiterinnen vergleichen, die weniger als die Hälfte verdient hätten. Die unterschiedlichen Löhne würden zudem zeigen, dass unterschiedliche Funktionen ausgeübt worden seien. Anders als die Klägerin, die 17 Monate für die Beklagte gearbeitet habe, seien V.M. und M.S. langjährige Mitarbeiterinnen. Weiter sei man davon ausgegangen, dass die Klägerin schnell wieder eine neue Stelle finden würde, was bei V.M. und M.S. möglicherweise nicht der Fall gewesen wäre. Die Dauer der Tätigkeit und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt seien also berücksichtigt worden. Im Unterschied zur Klägerin, die Englisch spreche, habe man V.M. und M.S. aus sprachlichen Gründen keine andere Stelle anbieten können (Prot. S. 13 f.).

Folge man der Argumentation der Klägerin, müsse man sich fragen, warum D.B. und R.E. keine Durchhalteprämie ausbezahlt worden sei. Schliesslich habe man auch der Klägerin zwei Jobs angeboten (Prot. S. 14).

Y.A. sei für das Personal verantwortlich gewesen. Es sei Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, wen man brauche. Die Klägerin habe einen nicht fassbaren Job ausgeübt, der auch von G aus hätte gemacht werden können. Die Dekoration habe man eine Zeit lang stehen lassen können, was bei der HR nicht möglich gewesen sei (Prot. S. 15 und 26).

P.T. sei zu D.V. gegangen und habe gesagt, es werde eine Revolution geben, wenn die Durchhalteprämien für sie und andere Mitarbeiterinnen nicht schriftlich festgehalten würden. Die Beklagte habe diesen Mitarbeiterinnen eine Durchhalte-

prämie ausbezahlt, weil diese die Beklagte sonst verlassen hätten. P.T. sei eine gute und qualifizierte Mitarbeiterin. Bei ihr habe deshalb die Chance bestanden, dass sie die Beklagte früher verlassen hätte. P.T. habe mit der Beklagten einen Deal gemacht. Die Beklagte habe ihr die Chance genommen, früher einen guten Job zu finden. Dafür habe P.T. eine Durchhalteprämie erhalten. Die Klägerin hätte bei ihren Gesprächen ebenfalls androhen können, dass sie die Beklagte verlasse, wenn sie nicht eine Durchhalteprämie erhalte. Doch anders als mit P.T. sei mit der Klägerin hinsichtlich der Durchhalteprämie keine Einigung erzielt worden (Prot. S. 26 f.)

## 5. Rechtliches

### 5.1. Rechtsnatur der Durchhalteprämie

Vorliegend geht es um eine sogenannte Durchhalteprämie in der Höhe von drei Monatslöhnen, die zusätzlich zum Lohn ausbezahlt werden sollte. Die Durchhalteprämie steht damit in direkter Beziehung zum Arbeitsverhältnis und wird zur Belohnung für zusätzliche Anstrengungen – das Durchhalten bis zur Schliessung der Filiale der Beklagten in Z – und der Vermeidung einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt vor der Schliessung der Filiale in Z ausgerichtet. Wie die hier in Frage stehende Durchhalteprämie rechtlich zu qualifizieren ist, kann letztlich offen bleiben.

In Frage kommt eine (vereinbarte) Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR. Eine echte Gratifikation ist eine freiwillige Leistung, die in direkter Beziehung zum Arbeitsverhältnis steht und aus einem bestimmten Anlass ausgerichtet wird. Die Leistung einer Gratifikation wird zur klagbaren Verpflichtung, wenn sie verabredet ist (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 6. Auflage, Art. 322d N 3 f. OR). Motive des Arbeitgebers zur Ausrichtung einer Gratifikation können u.a. sein: Belohnung für geleistete Dienste und zusätzliche Anstrengungen, Dank für langjährige Treue, Ansporn für eine zukünftige Tätigkeit und Vermeidung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (Staehelin, Der Arbeitsvertrag, Zürcher Kommentar, 4. Auflage, Art. 322d N 2 OR).

Eher in Frage kommt aber die Qualifizierung als Lohn im Sinne von Art. 322 OR. Das Bundesgericht hat nämlich in konstanter (wenn auch kritizierter) Rechtsprechung festgehalten, ein im voraus festgesetzter und fest vereinbarter Betrag könne keine Gratifikation sein, sondern stelle Lohn dar (BGE 129 III 278, E. 2, mit Hinweisen; vgl. auch Urteil des Bundesgerichtes vom 1. März 2006, 4C.395/2005, E. 5.3).

Die Frage der Qualifizierung kann wie gesagt offen bleiben. Massgebend ist auf jeden Fall, ob zwischen der Beklagten und der Klägerin eine Durchhalteprämie vereinbart wurde, die der Klägerin einen klagbaren Anspruch verschafft. Dies wird im Folgenden zu prüfen sein.

## 5.2. Informationsveranstaltung

### 5.2.1. Protokoll der Mitarbeiterinformation

Anlässlich der Mitarbeiterinformation vom 24. Januar 2008 setzte die Beklagte ihre Mitarbeiter über die organisatorischen Änderungen in Kenntnis. Die Klägerin fertigte von dieser Informationsveranstaltung ein Protokoll aus und liess es anschliessend von den anwesenden Mitarbeitern unterschreiben (act. 2/3).

In der Klageantwort bestätigte der Rechtsvertreter der Beklagten, dass am 24. Januar 2008 eine Information über die bevorstehende Schliessung in den Räumlichkeiten der Beklagten stattgefunden habe, und gab an, dass anlässlich dieser Information, wie die Klägerin ausgeführt habe, gesagt worden sei, dass den Mitarbeitern, die man benötige und die bis zum Ende mitarbeiten, eine Entschädigung ausgerichtet werde. Die Klägerin habe in ihrem selbstgeschriebenen Protokoll die fünfminütige Information festgehalten (Prot. S. 11). Im Weiteren bestritt dann der Rechtsvertreter der Beklagten zwar pauschal dieses Protokoll, gab jedoch den Inhalt der Informationsveranstaltung im nächsten Satz wie folgt wieder: "Es wurde gesagt, dass Gespräche stattfänden und dass man eine Durchhalteprämie an Mitarbeiter bezahle, mit denen man zusammenarbeitet." Gemäss Rechtsvertreter der Beklagten sei die Durchhalteprämie für diejenigen Mitarbeiter gedacht gewesen, die auf einen guten Job verzichtet hätten, weil sie

bei der Beklagten bis zum Ende weitergearbeitet hätten (Prot. S. 16). Im Weiteren räumte der Rechtsvertreter der Beklagten ein, dass es sich um ein Protokoll von fünf Minuten handle und wahrscheinlich jedes gesagte Wort, aufgeschrieben worden sei (Prot. S. 16).

Der Rechtsvertreter der Beklagten bestritt den Inhalt des Protokolls lediglich pauschal und räumte dann aber einerseits ein, dass anlässlich der Mitarbeiterinformation den Angestellten kommuniziert worden sei, dass solchen Mitarbeitern, die bis zum Ende mitarbeiten, eine Durchhalteprämie bezahlt werde, und wies andererseits darauf hin, dass die Klägerin das Protokoll wörtlich verfasst habe (Prot. S. 16). Dies ist keine substantiierte Bestreitung, sondern im Gegenteil eine Anerkennung des Inhalts der Erklärung von D.V.. Daher ist von diesem Protokoll auszugehen und zu prüfen, wie die Klägerin diese Erklärung in guten Treuen verstehen durfte. Weitere Umstände im Zusammenhang mit der Erklärung wurden von der Beklagten nicht geltend gemacht. Also kann dazu auch nichts zum Beweis verstellt werden. So wurde beispielsweise auch nicht ein wahrer übereinstimmender, von der Erklärung D.V.'s abweichender Wille der Parteien behauptet, sondern lediglich erklärt, wie diese Erklärung nach Ansicht der *Beklagten* zu verstehen sei und was angeblich die Überlegungen der *Beklagten* gewesen seien. Zwar verwies die Beklagte auf das persönliche Gespräch, welches mit der Klägerin geführt wurde, machte jedoch diesbezüglich keinerlei Ausführungen zum konkreten Inhalt. Sind keine konkreten Behauptungen aufgestellt, kann auch kein Beweisverfahren geführt werden. Die Darstellung der Klägerin hingegen bestritt die Beklagte nicht, sondern bestätigte sie sogar. Aus diesem Grund ist entgegen der von der Beklagten geäußerten Ansicht (act. 19) ein Beweisverfahren zu den tatsächlichen Behauptungen der Parteien nicht erforderlich. Es ist einzig die Erklärung von D.V. anlässlich der Informationsveranstaltung auszulegen, mithin zu prüfen, wie diese Erklärung zu verstehen ist.

#### 5.2.2. Anspruch auf die Durchhalteprämie

a) Zum Abschluss eines Vertrages ist die übereinstimmende gegenseitige Willensäußerung der Parteien erforderlich, die eine ausdrückliche oder stillschweigende sein kann (Art. 1 Abs. 1 und 2 OR). Der Gesetzgeber stellt bei der Beurtei-

lung, ob ein Vertrag zustande gekommen ist, die individuelle Willensäusserung in den Mittelpunkt. Damit entscheidet nicht der innere, sondern der gegenüber der Vertragspartei geäusserte Wille des Erklärenden über das Zustandekommen eines Vertrages. Nach der in der schweizerischen Lehre und Praxis anerkannten Vertrauenstheorie ist für die Interpretation einer Willensäusserung der Sinn massgebend, den ein Adressat einer Erklärung in guten Treuen beilegen durfte und musste. Das gilt selbst im Falle eines Erklärungsfehlers oder der Falschübermittlung. Fallen der Wille des Erklärenden und die Bedeutung des Erklärten auseinander, geht das Letztere vor. Massgebend sind dabei die Umstände, die den Parteien im fraglichen Zeitpunkt bekannt waren (BSK OR I-Bucher, Art. 1 N 2 und 6 OR; BGE 124 III 363 E. 5a).

Anhaltspunkte dafür, dass D.V. sein Angebot an der Informationsveranstaltung an weitere Bedingungen knüpfte, bzw. sein Angebot nur an einzelne, bestimmte Mitarbeiter – nicht aber an die Klägerin – richtete, finden sich keine. Solche werden von der Beklagten denn auch nicht vorgebracht.

Ebenso wenig fügte D.V. seinem Angebot eine die Behaftung ablehnende Erklärung im Sinne von Art. 7 OR bei. Nach der Vertrauenstheorie bleibt unbeachtlich, ob D.V. allen oder bloss einzelnen Mitarbeitern eine Durchhalteprämie versprechen wollte. Damit ist nicht von Belang, ob D.V. für die Klägerin im Zeitpunkt der Informationsveranstaltung eine Kündigung mit Freistellung vorsah. Entscheidend ist nicht der innere Wille des Erklärenden, sondern die Willensäusserung, wie sie die Klägerin als Erklärungsempfängerin in guten Treuen verstehen durfte und musste. Nach dem eben Gesagten durfte die Klägerin in guten Treuen davon ausgehen, dass das von D.V. gemachte Angebot auch gegenüber ihr galt und ihr, genauso wie jedem anderen, der bis zur Schliessung der Filiale in Z durchhalten, weiterarbeiten und den Umzug vorbereiten würde, eine Durchhalteprämie im Umfang von drei Monatslöhnen zustand.

b) Der Antragssteller ist an sein Angebot gebunden. Das Angebot ist unwiderruflich und kann nicht mehr einseitig durch den Antragssteller geändert werden. Es liegt alleine am Erklärungsempfänger, ob er das Angebot annehmen oder ab-

lehnen will (Schwenzer, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 4. Auflage, S. 192 N 28.15).

Von der Beklagten blieb unbestritten, dass sich die Klägerin am 12. Februar 2008 mit D.V. traf und ihm sagte, sie wolle bis zum Ende arbeiten und die Durchhalteprämie nehmen (Prot. S. 19 f.). Damit hat die Klägerin das Angebot von D.V. angenommen, und der Vertrag mit dem Inhalt *Durchhalteprämie für Arbeit bis zur Schliessung der Filiale in Z* kam zustande. Daran vermag auch nichts zu ändern, dass der Anspruch auf eine Durchhalteprämie bei der Klägerin nicht wie bei P.T., V.M., Y.A. und M.S. schriftlich in ihrer Kündigung festgehalten wurde. Nach der Informationsveranstaltung war das schriftliche Festhalten rein deklaratorischer und nicht anspruchsbegründender Natur.

c) Ebenfalls unbestritten blieb, dass die Klägerin bis zur Schliessung der Filiale in Z gearbeitet und den Umzug der Beklagten nach G vorbereitet hat (Prot. S. 22). Damit hat sie die von D.V. für eine Durchhalteprämie erforderlichen Bedingungen erfüllt.

d) Nebenbei und lediglich der Vollständigkeit halber sei Folgendes angemerkt: Selbst die vom Rechtsvertreter der Beklagten anlässlich der Hauptverhandlung geltend gemachte Bedingung, die notabene im Protokoll der Mitarbeiterinformation nicht erwähnt ist, dass nämlich nur Mitarbeiter, die man benötige, eine Durchhalteprämie erhielten, ist erfüllt (Prot. S. 11). Denn der Rechtsvertreter der Beklagten räumte selbst ein, dass die Klägerin gut gewesen sei und man sie gut haben brauchen können, weshalb man sie nicht habe freistellen wollen (Prot. S. 11 f. und S. 25).

e) Wie dargelegt spielt der innere Willen des Erklärenden keine Rolle. Lediglich wiederum der Vollständigkeit halber sei jedoch an dieser Stelle der Hinweis erlaubt, dass selbst wenn man die von der Beklagten behauptete Absicht berücksichtigte, die Durchhalteprämie sei für Mitarbeiter auszurichten, die möglicherweise auf einen guten Job verzichtet hätten, weil sie bei der Beklagten bis zum Ende weiter gearbeitet hätten, der Klägerin eine solche ausbezahlt werden müsste. Denn die Klägerin verzichtete wie Frau P.T. auf eine neue Stelle und blieb der

Beklagten bis am Schluss erhalten. Die Beklagte bestritt denn auch nicht, dass die Klägerin eine Stelle gefunden hätte, sondern betonte im Gegenteil mehrmals, dass die Klägerin sehr schnell eine neue Stelle hätte finden können (Prot. S. 13 und 16). Im Vertrauen darauf, dass die Beklagte ihr die in Aussicht gestellte Prämie bezahlt, verzichtete die Klägerin auf eine neue Stelle. Somit wäre selbst nach Auffassung der Beklagten eine Durchhalteprämie zu bezahlen.

d) Die Höhe der Durchhalteprämie wurde von der Beklagten nicht bestritten. Offensichtlich stört sich der Rechtsvertreter der Beklagten daran, dass die Klägerin bei der Mahnung vom 27. Juni 2008 von circa drei Monatslöhnen sprach und nun genau drei Monatslöhne fordert (Prot. S. 26; act. 2/4). Tatsächlich sprach die Klägerin im fraglichen Brief von circa drei Monaten, forderte jedoch schliesslich in demselben Schreiben von der Beklagten exakt drei Monatslöhne. Hinzu kommt, dass im Protokoll, auf welches sich die Klägerin im Brief bezog, auch von drei Monaten die Rede ist und den Mitarbeiterinnen, die wie die Klägerin bis zum Schluss arbeiteten, ebenfalls drei Monatslöhne ausbezahlt wurden (act. 2/3, 10/2-4). Massgeblich für das Gericht ist jedoch die Höhe der *eingeklagten* Forderung. Da die Klägerin drei Monatslöhne einforderte und diese Forderung in der Höhe gänzlich unbestritten blieb, sind der Klägerin drei Monatslöhne zuzusprechen.

Die Klägerin verdiente monatlich brutto Fr. 7'100.– (act 2/1). Von diesem Betrag sind die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge sowie die Quellensteuern abzuziehen. Die von der Klägerin geltend gemachten Abzüge (act. 15 und 16/2-4) sind seitens der Beklagten unbestritten geblieben (act. 19). Es ergibt sich somit folgende Rechnung:

<b>Brutto</b>		
3 Mt.löhne à Fr. 7'100.-		21'300.00
<b>Abzüge</b>		
AHV/ALV	6.05%	1'288.65
NBU	1.20%	256.45
KTV	0.56%	118.22
Pensionskasse		1'141.95
Quellensteuer	8.66%	1'844.58
<i>Total Abzüge</i>		<i>4'649.85</i>

**Netto** **16'650.15**

d) Die Beklagte ist folglich in Gutheissung der Klage zu verpflichten, der Klägerin eine Durchhalteprämie von Fr. 16'650.15 netto nebst Zins zu 5% seit 25. Juni 2008 zu bezahlen. Wie unter Ziff. 3 dargelegt, blieben sowohl der Zinsfuss als auch der Zinslauf unbestritten, weshalb diese ohne Weiteres zuzusprechen sind.

Bei dieser Sachlage kann die Frage, ob die Durchhalteprämie gestützt auf das Gleichbehandlungsgebotes geschuldet wäre, offen gelassen werden.

#### 6. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Gemäss Art. 343 Abs. 3 OR ist das Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– kostenlos. Die Entschädigungsfolgen sind nach Massgabe des Ob-siegens und Unterliegens der Parteien festzusetzen (§ 68 in Verbindung mit § 64 Abs. 2 ZPO).

Der Streitwert der Klage beläuft sich insgesamt auf Fr. 21'422.80. Das Verfahren ist also kostenlos. Die Klägerin obsiegt vollumfänglich mit ihrer Klage. Ausgangsgemäss ist die Beklagte zu verpflichten, der Beklagten eine angemessene Umtriebsentschädigung von Fr. 300.– zu bezahlen.

#### **Das Gericht beschliesst:**

1. Im Umfang von Fr. 122.80 (Spesenforderung) wird der Prozess als durch Klageanerkennung abgeschrieben.
2. Über die Entschädigungsfolgen wird mit nachfolgendem Urteil entschieden.
3. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Urteil.
4. Ein Rekurs gegen diesen Beschluss kann innert 10 Tagen von der Zustellung an schriftlich, im Doppel und mit Beilage dieses Entscheides beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach 2401, 8021 Zürich, eingereicht werden. In der Rekurschrift sind die Rekursanträge zu stellen

und zu begründen. Akten sind mit einem zweifachen Verzeichnis beizulegen.

**Das Gericht erkennt:**

1. Die Beklagte wird in Gutheissung der Klage verpflichtet, der Klägerin Fr. 16'650.15 netto zuzüglich Zins von 5% seit 25. Juni 2008 sowie Zins von 5% seit 25. Juni 2008 auf dem anerkannten Spesenbetrag von Fr.122.80 zu bezahlen.
2. Das Verfahren ist kostenlos.
3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Umtriebsentschädigung von Fr. 300.– zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien je gegen Rückschein.
5. Eine Berufung gegen dieses Urteil kann innert 10 Tagen von der Zustellung an schriftlich und im Doppel beim Arbeitsgericht erklärt werden.

Der Vorsitzende:

Die juristische Sekretärin: