

BGer 4A_364/2024 vom 26. Februar 2025

Bundesgericht, 2025-02-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_364_2024

FR: TF 4A_364/2024 du 26 février 2025

IT: TF 4A_364/2024 del 26 febbraio 2025

Erwägungen

E. 1

Wenn - wie hier - an Verfahren dieselben Parteien beteiligt sind, den Beschwerden der gleiche Sachverhalt zugrunde liegt und diese sich gegen dasselbe Urteil richten, behandelt das Bundesgericht die Beschwerden in der Regel in einem einzigen Urteil. Die Beschwerdeverfahren 4A_364/2024 und 4A_366/2024 werden vereinigt.

E. 1.1

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen (vgl. BGE 140 III 86 E. 2 S. 88 f.; 134 II 235 E. 4.3.4). Immerhin prüft es unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 142 III 364 E. 2.4; 140 III 86 E. 2, 115 E. 2).

E. 1.2

Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 BGG , dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (BGE 148 IV 205 E. 2.6; 140 III 115 E. 2 mit Hinweis).

E. 1.3

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den Streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 143 IV 241 E. 2.3.1; 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG). Für eine Kritik

am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern die genannten Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90 mit Hinweisen). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

E. 1.4

Die Beschwerdeschrift hat ein Rechtsbegehren zu enthalten (Art. 42 Abs. 1 BGG). Da die Beschwerde in Zivilsachen ein reformatorisches Rechtsmittel ist (Art. 107 Abs. 2 BGG), darf sich die beschwerdeführende Partei grundsätzlich nicht darauf beschränken, die Aufhebung des angefochtenen Entscheides zu beantragen, sondern muss einen Antrag in der Sache stellen. Sie muss angeben, welche Punkte des Entscheides angefochten und welche Abänderungen beantragt werden. Im Falle von Geldforderungen sind die Anträge zu beziffern (BGE 143 III 111 E. 1.2 mit Hinweis). Grundsätzlich ist ein materieller Antrag erforderlich; Anträge auf Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zu neuer Entscheidung oder blosser Aufhebungsanträge genügen nicht und machen die Beschwerde unzulässig. Ein blosser Rückweisungsantrag reicht ausnahmsweise aus, wenn das Bundesgericht im Falle der Gutheissung in der Sache nicht selbst entscheiden könnte, weil die erforderlichen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz fehlen (BGE 136 V 131 E. 1.2; 134 III 379 E. 1.3; 133 III 489 E. 3.1; je mit Hinweisen).

E. 2

Der Arbeitsvertrag vom 7. Dezember 2017 enthält betreffend die LOB-Vergütung folgende Regelung:

E. 2.1

Rz. 4: "[...] Zwischen A. _____ AG und Ihnen besteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit einem Fixlohn und einem variablen Bonus (LOB), der Ihren finanziellen Erfolg - Ihrer Kaderfunktion entsprechend - unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg ihrer Tätigkeit für A. _____ abhängig macht, ohne dass Sie die Finanzierungslast und die Betriebsrisiken des Betriebs der A. _____ Gruppe mittragen müssen und ohne im rechtlichen Sinne selbständig zu sein". Zur Berechnung der LOB Stunden werden (Rz. 11) zum einen Eigenstunden (zu 100 % bei Eigenmandaten bzw. 77 % bei Fremdmandaten) und zum anderen (Rz. 12) Stunden von Mitarbeitern (zu 50 %) angerechnet. Für die LOB zählen (Rz. 13) nur die bezahlten Stunden (Honorar eingegangen). Unter dem Titel "7. LOB" wird (Rz. 39) sodann festgehalten: "A. _____ lässt Sie am guten Gang des Geschäftes bei ebenfalls guten persönlichen Leistungen teilhaben und hat zu diesem Zweck ein Bonusmodell für leistungsabhängige Entlohnung geschaffen. Die Grundsätze dieses Modells sind in dem beiliegenden Dokument "Leistungsorientiertes Bonussystem LOB für Salary Partner/ Pensum 100%" beschrieben (Anhang 2)."

E. 2.2

Der Anhang 2 mit dem Titel "Leistungsorientiertes Bonussystem (LOB) für Salary Partner Pensum 100%" sieht vier Schritte zur Berechnung der LOB vor: 1. Schritt ist das Erreichen

des Minimalerfordernisses von 1020 anrechenbaren Stunden, wobei nur bezahlte Stunden als anrechenbare Stunden gelten. Im 2. Schritt folgt eine lineare Entwicklung der Bonusberechtigung: Bei Erreichen von 1020 anrechenbaren Stunden wird ein Bonus ("Minimalbonus") von Fr. 14'000.-- angerechnet, wobei pro 100 zusätzlich geleisteten anrechenbaren Stunden weitere Fr. 14'000.-- hinzugerechnet werden. Die gemäss Schritt 1 und 2 errechneten Bonuskomponenten bilden zusammen den Basis-Bonus. Bei unterjährigem Eintritt besteht ein Anrecht auf Bonusbezug pro rata temporis. Danach wird im 3. Schritt ein "Multiplifier" (Titel: "Multiplifier - Subjektive Beurteilung / Anwendung der A. _____ Grundwerte") angewendet und der Basis-Bonus dementsprechend angepasst ("Anpassung des Basis-Bonus durch subjektive, individuelle Beurteilung der Salary Partner durch die Gesellschafter unter anderem auf der Basis der A. _____ Grundwerte "Professionalität" und "Sozialkompetenz"). Der 4. Schritt sieht dann die Berechnung der LOB vor mit der Formel "LOB = Basis-Bonus mal Multiplifier". Die auszubehaltende LOB-Vergütung wird mithin durch die Multiplikation von Basis-Bonus und Multiplifier berechnet; als Beispiele werden ein Multiplifier von 1.6 sowie ein solcher von 0.8 angeführt, ausgehend von einem Basis Bonus von Fr. 28'000.--: Beispiele: 1120 anrechenbare Stunden ergeben Basis-Bonus von Fr. 28'000.-- Multiplifier: 1.6 LOB = CHF 28'000 x 1.6 = Fr. 44'800.-- Multiplifier: 0.8 LOB = CHF 28'000 x 0.8 = Fr. 22'400.--

E. 2.3

Der Anhang 2 enthält zudem diverse Erläuterungen, die mittels Bullet Points aufgelistet werden. Unter anderem wird Folgendes festgehalten: - "Der Standard Stundenansatz des Salary Partners ist CHF 420.--" - "Als anrechenbare Stunden gelten nur bezahlte Stunden" - "A. _____ Gesellschafter können nach freiem Ermessen und aufgrund subjektiver Kriterien einen Multiplifier (zusätzlicher Bonus respektive Malus) anwenden" - "Das LOB wird jeweils für die Periode vom 1. November bis zum 31. Oktober des Folgejahres berechnet" - "Bei Austritt besteht kein LOB Anspruch. Die Geschäftsleitung kann gemäss eigenem Ermessen einen LOB Anspruch zusprechen".

E. 3

Der Kläger beanstandet die Qualifikation der LOB-Vergütung als unechte Gratifikation. Er hält die LOB-Vergütung für einen Lohnbestandteil und eine Kürzung über einen Multiplifier kleiner 1 nicht für zulässig. Der Beklagten geht es um die Verrechnung. Welcher Betrag damit zu tilgen wäre, hängt davon ab, ob der Beschwerde des Klägers Erfolg beschieden ist. Seine Beschwerde ist daher vorab zu behandeln. Verfahren 4A_366/2024

E. 4

Der Kläger ist der Ansicht, die LOB-Vergütung sei keine unechte Gratifikation, sondern ein variabler Lohnbestandteil.

E. 4.1

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 Lohnes im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist (BGE 142 III 381 E. 2 mit Hinweis).

E. 4.1.1

Wird der Bonus im Vertrag im voraus bestimmt oder doch zumindest bestimmbar festgesetzt, wird er zum Lohnbestandteil und ist dem Arbeitnehmer als solcher geschuldet (

BGE 141 III 407 E. 4.2.1; 139 III 155 E. 3.1 und 3.3; je mit Hinweisen).

E. 4.1.2

Eine Gratifikation zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einer gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Freiwilligkeit ist anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig gemacht wird. Ein im Voraus festgesetzter und fest vereinbarter Betrag kann daher keine Gratifikation sein (BGE 142 III 381 E. 2.1 mit Hinweisen). Ob es sich bei einer Gratifikation um eine vollständig freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt oder ob auf deren Ausrichtung ein Anspruch besteht, hängt von den Umständen ab. Die 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 beispielsweise durch die regelmässige und vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrages (BGE 129 III 276 E. 2 mit Hinweisen; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 4A_327/2019 vom 1. Mai 2020 E. 3.1).

E. 4.2

Vertragsbezogene Willenserklärungen sind - wenn wie hier kein übereinstimmender tatsächlicher Parteiwille festgestellt werden kann - nach dem Vertrauensgrundsatz so auszulegen, wie sie vom Empfänger nach Treu und Glauben verstanden werden durften und mussten. Dies beurteilt sich nicht nur nach ihrem Wortlaut und dem gesamten Zusammenhang, in dem sie stehen, sondern auch nach den Umständen, die ihnen vorausgegangen und unter denen sie abgegeben worden sind (BGE 144 III 93 E. 5.2.3; 133 III 61 E. 2.2.1; 132 III 24 E. 4).

E. 4.2.1

Ausgangspunkt der Auslegung bildet der Wortlaut der Willenserklärungen, die dem Vertragsschluss zugrundeliegen, die jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen sind. Auch wenn der Wortlaut auf den ersten Blick klar erscheint, darf es also nicht bei einer reinen Wortauslegung sein Bewenden haben. Zu berücksichtigen sind im weiteren die Umstände, unter denen diese Erklärungen abgegeben wurden (BGE 148 III 57 E. 2.2.1 S. 62 mit Hinweisen). Massgebend ist dabei der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Nachträgliches Parteiverhalten ist bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung; es kann höchstens - im Rahmen der Beweiswürdigung - auf einen tatsächlichen Willen der Parteien schliessen lassen (BGE 144 III 93 E. 5.2.3 S. 99; 133 III 61 E. 2.2.1; 132 III 626 E. 3.1 S. 632).

E. 4.2.2

Zu beachten ist insbesondere der vom Erklärenden verfolgte Regelungszweck, wie ihn der Erklärungsempfänger in guten Treuen verstehen durfte und musste (BGE 148 III 57 E. 2.2.1 S. 62; 138 III 659 E. 4.2.1 S. 666). Dabei ist für den Regelfall anzunehmen, dass der Erklärungsempfänger davon ausgehen durfte, der Erklärende strebe eine vernünftige, sachgerechte Regelung an (vgl. BGE 115 II 264 E. 5a; 113 II 49 E. 1b S. 51; je mit Hinweisen). Für die Auslegung einer von der einen Vertragspartei aufgesetzten

Vertragsbestimmung ist demnach entscheidend, welches Regelungsziel die andere Vertragspartei darin als redliche Geschäftspartnerin vernünftigerweise erkennen durfte und musste (BGE 148 III 57 E. 2.2.1 S. 62 mit Hinweisen).

E. 4.2.3

Zu welchem Ergebnis eine solche Auslegung führt, ist eine Frage der Rechtsanwendung, über welche das Bundesgericht frei entscheidet. Grundsätzlich gebunden ist es aber an die Feststellungen des kantonalen Gerichts über die Umstände des Vertragsschlusses und das Wissen der Vertragsparteien (Art. 105 Abs. 1 BGG ; BGE 144 III 93 E. 5.2.3; 133 III 61 E. 2.2.1; 132 III 24 E. 4 S. 28, 268 E. 2.3.2 S. 275, 626 E. 3.1 S. 632).

E. 4.3

Der Kläger stellt in seiner Beschwerde zunächst dar, "Worum es geht" und macht eine "Zusammenfassung des Sachverhalts". An beiden Stellen schildert er, ohne eine substantiierte Sachverhaltsrüge zu erheben, ohne Rücksicht auf den angefochtenen Entscheid die Geschehnisse aus seiner Sicht. Soweit er dabei über die in diesem enthaltenen tatsächlichen Feststellungen hinausgeht, missachtet er die Bindung des Bundesgerichts an den vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt. Wenn er seine Argumentation auf derartige Behauptungen stützt, fehlt es an einer rechtsgenügenden Begründung. Aber auch davon abgesehen erweist sich die Begründung als mangelhaft. Der Kläger verweist auf Textabschnitte, und zieht daraus Schlüsse, die für seine Interpretation sprechen. Seiner weiteren Argumentation legt er diese Schlüsse zugrunde, und trachtet danach, die Passagen, die gegen sein Verständnis sprechen, zu entkräften. Diese Argumentationsweise ist zirkulär. Sie blendet die wesentliche Frage aus, ob der vom Kläger gezogene Schluss auch dann gezogen werden kann, wenn der Vertragstext insgesamt betrachtet wird.

E. 4.3.1

Der Kläger hebt hervor, ihm sei im Vertrag ein variabler Bonus (LOB) versprochen worden, der seinen finanziellen Erfolg unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg seiner Tätigkeit für die Beklagte abhängig mache. Die LOB-Vergütung werde im Arbeitsvertrag weder als "Gratifikation" noch als ausserordentliche Zulage bezeichnet, die bei bestimmten Anlässen ausgerichtet werde. Sie sollte nach Ansicht des Klägers vielmehr einen wesentlichen Teil der jährlichen Entlohnung ausmachen, d.h. gemäss der von der rechtskundigen Beklagten gewählten Formulierung den finanziellen Erfolg des Klägers unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg seiner Tätigkeit abhängig machen.

E. 4.3.2

Der Kläger hält den Begriff "variabel" für einen Fachbegriff, der zum Ausdruck bringe, dass sich die LOB-Vergütung direkt anhand des von ihm erzielten Umsatzes bestimme. Die Vorinstanz gehe zu Unrecht davon aus, die Beklagte hätte sich mit der Voraussetzung der "guten persönlichen Leistungen" eine subjektive Einschätzung seiner persönlichen Leistungen im Rahmen der Anwendung des "Multipliers" vorbehalten. Für die Beurteilung der "guten persönlichen Leistungen" sei einzig der in Ziff. 1 des Arbeitsvertrages erwähnte "wirtschaftliche Erfolg" der Tätigkeit massgebend, d.h. konkret die erzielten verrechenbaren Honorarstunden, und nicht die subjektive Einschätzung der persönlichen Leistungen durch die Beklagte anhand von diffusen, Kriterien wie "A. _____ Grundwerte" "Professionalität" und "Sozialkompetenz". Der Anhang 2 zum Arbeitsvertrag bestimme für den Fall des Erreichens des Minimalerfordernisses von 1020 anrechenbaren Stunden klar einen "Minimalbonus" von Fr. 14'000.--. Für die darüber hinaus geleisteten

anrechenbaren Stunden lege der Anhang eine stufenlose lineare Bonusberechtigung bei Arbeitsleistung von mehr als 1020 anrechenbaren Stunden bzw. eine entsprechende Berechnungsformel fest: pro 100 zusätzliche geleistete anrechenbare Stunden zusätzliche Fr. 14'000.--.

E. 4.3.3

Der Sinn und Zweck des LOB bestehe darin, einen starken Anreiz zur Erzielung möglichst vieler Honorarstunden für die Beklagte zu setzen. Könnte sich diese im Nachhinein auf ein Reduktionsermessen berufen, wäre das Leistungsorientierte Bonussystem LOB nach Ansicht des Klägers widersprüchlich. Zwischen dem Sinn und Zweck eines variablen Lohnbestandteils und einer Gratifikation bestehe ein Zielkonflikt: Während ein variabler Lohnbestandteil zum Voraus einen Anreiz zur Leistungssteigerung setze, der aber nur funktioniere, wenn die Belohnung verbindlich versprochen werde, bezwecke eine Gratifikation die nachträgliche Anerkennung bzw. Würdigung bereits erbrachter Leistungen durch die Arbeitgeberin. Weil sie freiwillig sei, komme ihr nur eine geringe Anreizwirkung zu. Der Kläger verweist unter anderem auf eine Entscheidung des Obergerichts des Kantons Zürich, wo dieses festhalte, Reglemente, die Boni als Anreizinstrument etablierten, diese Leistungen gleichzeitig jedoch als freiwillig bezeichneten, seien widersprüchlich (Urteil und Beschluss des Obergerichts des Kantons Zürich LA150037-O/U vom 11. April 2016, E. IV.3.d S.19 f.).

E. 4.4

Wie dargelegt ist massgebend, ob der Bonus vertraglich im Voraus (bestimmt oder bestimmbar) festgesetzt wird, oder ob dem Arbeitgeber ein Ermessen zusteht, und die Höhe des Bonus auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig gemacht wird.

E. 4.4.1

Der Arbeitsvertrag enthält zwar gewisse Hinweise, wie sich der Bonus berechnet. Die Höhe des geschuldeten Bonus lässt sich allein daraus aber nicht ableiten. Der Vertrag verweist für die Grundsätze des Modells vielmehr auf den Anhang 2 "Leistungsorientiertes Bonussystem LOB für Salary Partner / Pensum 100%", auf den sich der Kläger selbst bezieht und der die Berechnungsformel enthält.

E. 4.4.2

Der Anhang 2 sieht zur Berechnung der LOB vier Schritte vor (beziehungsweise drei Schritte, während als vierter Schritt die Berechnung anhand der sich aus den ersten drei Schritten ergebenden Berechnungsformel mit Beispielen erläutert wird). Zunächst werden als minimale Voraussetzung für einen Bonusbezug 1020 bezahlte Stunden pro Arbeitsjahr festgesetzt. Im zweiten Schritt wird der Bonus bei Erreichung von 1020 anrechenbaren Stunden auf Fr. 14'000.-- festgesetzt und als "Minimalbonus" bezeichnet. Dann wird die stufenlose lineare Bonusberechtigung bei Arbeitsleistung von mehr als 1020 anrechenbaren Stunden berechnet nach der Formel: pro 100 zusätzlich geleistete anrechenbare Stunden zusätzliche Fr. 14'000.--. Die gemäss Schritt 1 und 2 errechneten Bonuskomponenten bilden zusammen den Basis-Bonus. Dieser wird mit Kenntnis der anrechenbaren Stunden bestimmbar. Im 3. Schritt folgt aber die individuelle Beurteilung der Salary Partner durch die Gesellschafter und im 4. Schritt wird die Berechnung festgehalten (LOB = Basis-Bonus mal Multiplier), die an zwei Beispielen für 1120 anrechenbare Stunden entsprechend einem Basis-Bonus von Fr. 28'000.-- veranschaulicht wird, einmal mit dem Multiplier 1.6, was

einen Bonus von Fr. 44'800.-- ergibt, einmal mit dem Multiplier 0.8, was einen Bonus von 22'400.-- ergibt, der zwar über den als "Minimalbonus" bezeichneten Fr. 14'000.-- liegt, aber unter dem Basis-Bonus von Fr. 28'000.--.

E. 4.4.3

Die LOB-Vergütung war nach Vertrag weder bestimmt noch bestimmbar. Sie kann nicht allein anhand der anrechenbaren Stunden berechnet werden. Es bleibt offen, welcher Multiplier zur Anwendung kommt. Dieser hängt von der individuellen Beurteilung der Salary Partner durch die Gesellschafter ab und damit auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber. Das spricht klar für eine Gratifikation. Nach der Lesart des Klägers müsste man den dritten Schritt dagegen entweder völlig weglassen, oder nur im Sinne einer Erhöhung des Multipliers > 1 zulassen. Von Ersterem durfte der Kläger nach Treu und Glauben nicht ausgehen, da die subjektive Einschätzung als dritter Schritt so sinn- und zwecklos würde, und er nach Treu und Glauben nicht davon ausgehen durfte, seine Vertragspartnerin habe eine sinnlose Lösung gewollt. Davon, dass der Multiplier zwingend 1 oder grösser ist, konnte der Kläger nach Treu und Glauben nicht ausgehen, weil das zweite Beispiel mit dem Multiplier 0.8 klarstellt, dass auch ein Multiplier kleiner als 1 zur Anwendung gelangen kann.

E. 4.4.4

Ein Widerspruch zum Vertrag ist nicht zu erkennen, zumal auch bei einem Multiplier, der kleiner als 1 ist, der finanzielle Erfolg unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg der Tätigkeit abhängt und sich nach Massgabe der anrechenbaren Stunden linear erhöht, einfach nicht um Fr. 14'000.-- pro 100 Stunden, sondern um den entsprechenden Bruchteil. Wenn der Kläger argumentiert, der innere Widerspruch des leistungsorientierten Bonussystems LOB liege darin, dass die Beklagte sich mit dem "Multiplier" angeblich ein (Reduktions-) Ermessen, d.h. die Möglichkeit zur nachträglichen Kürzung der im Voraus als Anreiz versprochenen Belohnung vorbehalten hätte, während dies einer Erhöhung des anhand der "Berechnungsformel" bzw. der "stufenlosen linearen Bonusberechtigung" berechneten LOB-Vergütung durch Anwendung eines "Multiplier" von mehr als 1.0 nicht entgegenstehe, verkennt er, dass er aufgrund des Beispiels mit dem Multiplier 0.8 nicht fix mit einem Bonus auf der Basis Multiplier = 1 rechnen konnte. Andererseits anerkennt er implizit die Zulässigkeit des Systems der Beklagten - denn ob die Beklagte wie hier einen Basis-Bonus auf der Basis Multiplier = 1 festsetzt, den sie nach oben und unten abändern kann, oder einen Minimalbonus auf einer Basis Multiplier < 1 , der nur nach oben angepasst werden kann, macht mathematisch keinen Unterschied. Problematisch wäre das Vorgehen, wenn die Beklagte beim Kläger falsche Erwartungen geweckt hätte. Dies wäre aber nur dann der Fall, wenn Kürzungen erfolgten, mit denen er aufgrund des Vertragstextes nicht rechnen musste, also beispielsweise eine Kürzung trotz Einhaltung der A. _____ Grundwerte.

E. 4.4.5

Das bedeutet allerdings nicht, dass der Multiplier beliebig festgesetzt werden kann. Würde er nämlich auf 0 gesetzt (wie das die Beklagte gestützt auf ihre Irrtumsanfechtung zu tun beabsichtigt), hinge der finanzielle Erfolg nicht mehr unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg der Tätigkeit ab. Entsprechend hielt bereits das Arbeitsgericht es für treuwidrig, den Bonus gänzlich entfallen zu lassen. Solches kommt auch deshalb nicht in Betracht, weil im Anhang der Bonus bei Erreichen von 1020 anrechenbaren Stunden auf Fr. 14'000.--

festgesetzt und als "Minimalbonus" bezeichnet wird. Dieser Betrag darf, soweit Anspruch auf Gratifikation besteht, nicht durch Absenkung des Multipliers unterschritten werden, ansonsten wäre die Bezeichnung "Minimalbonus" überflüssig und irreführend. Der Minimalbonus könnte allenfalls als Lohnbestandteil betrachtet werden, da er allein von der Stundenanzahl abhängt. Dem könnte aber nur Bedeutung zukommen, falls die Irrtumsanfechtung der Beklagten zu berücksichtigen wäre, denn der Kläger hat beim ursprünglich zur Anwendung gebrachten Multiplier von 0.6 mehr erhalten als den Minimalbonus.

E. 4.5

Entgegen dem Kläger wird die Bonusregelung in dieser Auslegung nicht widersprüchlich, sondern das Anreizsystem stellt lediglich nicht allein auf die anrechenbaren Stunden ab, sondern auch auf die Aspekte der A._____ Grundwerte, wobei mit dem Entfallen des Anspruchs bei Austritt zusätzlich ein Anreiz zum Verbleib bei der Beklagten geschaffen wird. Dies allerdings auf Kosten des Anreizes, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses viele anrechenbare Stunden zu generieren. Dieser Anreiz wird in der Tat herabgesetzt, wenn kein Anspruch auf die LOB besteht, sondern die Geschäftsleitung einen LOB Anspruch gemäss eigenem Ermessen zusprechen kann. Die Beklagte etabliert aber nicht ein Anreizinstrument und bezeichnet diese Leistungen gleichzeitig als freiwillig, sondern es besteht nach dem Arbeitsvertrag grundsätzlich ein Anspruch auf die Gratifikation, es wird lediglich in Bezug auf deren Höhe im über den Minimalbonus hinausgehenden Bereich nicht allein auf die anrechenbaren Stunden abgestellt, sondern es werden weitere Aspekte miteinbezogen, die von der persönlichen Beurteilung des Klägers durch die Beklagte abhängen. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer, wenn er sich nach den A._____ Grundwerten richtet, Anspruch auf eine Gratifikation mit dem Multiplier 1 oder grösser erheben kann. Damit besteht ein Anreiz, unter Einhaltung der A._____ Grundwerte möglichst viele anrechenbare Stunden zu generieren, aber nicht die A._____ Grundwerte zu vernachlässigen, um möglichst viele anrechenbare Stunden zu generieren. Die verrechenbaren Stunden haben kurzfristig Einfluss auf das Geschäftsergebnis. Für eine nachhaltig positive Entwicklung eines Unternehmens können aber auch andere Aspekte eine Rolle spielen.

E. 4.6

Der Kläger ist allerdings der Auffassung, die Kriterien für die Ausübung des angeblichen Reduktionsermessens seien diffus und würden auf eine vollumfängliche Freiwilligkeit hinauslaufen. Das gelte insbesondere für das angebliche Kriterium "A._____ Grundwerte", die von der Beklagten im Einzelfall nach Belieben angepasst oder ohne weiteres jederzeit abgeändert werden könnten. Zudem sieht er in den schwammigen Kriterien ein Missbrauchspotential.

E. 4.6.1

Der Vertrag zählt in den Rz. 16 ff. diverse Pflichten des Klägers auf. Unter anderem hat er die Geschäftsphilosophie von A._____ einzuhalten bzw. mitzutragen, die mit einem Auszug aus dem A._____ Gesellschaftsvertrag konkretisiert wird. Danach werden weitere Vertragspflichten genannt. All dies ist Teil der vertraglichen Vereinbarung und kann nicht einseitig abgeändert werden. Auch soweit Abänderungen ohne sein Einverständnis zulässig sind (der Kläger verpflichtete sich, allfällige weitere Reglemente und Weisungen von der Beklagten in der jeweils gültigen Fassung zu befolgen), kann das

nicht rückwirkend zu einer Kürzung des Bonus führen - die Weisungen müssen gültig sein.

E. 4.6.2

Eine Missbrauchsgefahr ist bei jeder subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber gegeben: Es besteht die Gefahr, dass zulässige Reduktionsgründe vorgeschoben und dafür nicht zulässige berücksichtigt werden. Es hätte dem Kläger aber freigestanden aufzuzeigen, dass die Beklagte bei der Festsetzung des Multipliers auf 0.6 ihr Ermessen missbraucht hat, indem ihre Beanstandungen ungerechtfertigt oder nur vorgeschoben waren. Er behauptet dies zwar, die blosser Behauptung reicht aber nicht aus, um aufzuzeigen, dass die abweichende Einschätzung der Vorinstanz Recht verletzt. Soweit er vor Bundesgericht die Annahme der Vorinstanz beanstandet, er hätte durch eine Verringerung der Arbeitsstunden Zeit für soziale Anlässe schaffen können, bestätigt er vielmehr, dass soziale Anlässe wegen seiner Arbeitsbelastung zurückstehen mussten. Wäre der Einwand, dass sich die Arbeitslast eines Rechtsanwaltes in erster Linie aus den Anforderungen der Mandatsführung ergibt und nicht beliebig reduziert werden kann, stichhaltig, müsste dies auch für die anderen Rechtsanwälte gelten. Dass dies so war und bei den anderen Rechtsanwälten nicht zu einer Reduktion des Multipliers geführt hätte, zeigt der Kläger aber nicht auf. Ein Anwalt muss sämtliche Mandate korrekt betreuen. Reicht seine Zeit nicht, um daneben seine Pflichten gegenüber seiner Arbeitgeberin wahrzunehmen, hat er bei der Bearbeitung seiner Mandate Hilfe hinzuzuziehen. Tut er dies nicht, generiert er selbst zwar mehr Stunden, vernachlässigt dafür aber seine weiteren vertraglichen Pflichten.

E. 4.7

Hätte der Kläger einen Bonus vereinbaren wollen, der ausschliesslich an den bezahlten Stunden ansetzt, oder nur eine ermessensweise Festsetzung eines Multipliers grösser als 1 erlaubt, hätte er dies bei den Vertragsverhandlungen ansprechen und eine entsprechende Anpassung des Vertrages aushandeln oder auf den Abschluss verzichten können. Dass er den Vertrag nicht in diesem Sinne verstehen durfte, musste ihm mit Blick auf den dritten Schritt (die Festsetzung des Multipliers) und das Rechenbeispiel mit einem Multiplier von 0.8 bei der Lektüre des Anhangs 2 bewusst werden. Insoweit ist der angefochtene Entscheid nicht zu beanstanden und die Beschwerde des Klägers abzuweisen. Der Kläger wird in Bezug auf das Verfahren 4A_366/2024 kosten- und entschädigungspflichtig. Verfahren 4A_364/2024

E. 5

Die Beschwerdeschrift der Beklagten enthält keinen materiellen Antrag, wie er nach Art. 42 Abs. 1 BGG erforderlich ist. Dass das Bundesgericht, sollte es ihre Rechtsauffassung für begründet erachten, kein Sachurteil fällen könnte, führt die Beklagte nicht rechtsgenügend aus. Sie macht vielmehr geltend, die Vorinstanz hätte nicht auf eine teilweise Anerkennung der Klage durch die Beklagte schliessen dürfen und hätte die Klage vollumfänglich abweisen müssen, wie die erste Instanz zutreffend entschieden habe. Daraus ergibt sich nicht, weshalb das Bundesgericht nicht selbst so entscheiden könnte. Die Rechtsbegehren sind aber unter Berücksichtigung der Beschwerdebegründung nach dem Vertrauensprinzip auszulegen (BGE 137 II 313 E. 1.3; 137 III 617 E. 6.2 S. 622; 136 V 131 E. 1.2 S. 136). Aus dieser ergibt sich eindeutig, dass nach Ansicht der Beklagten materiell wie im erstinstanzlichen Urteil entschieden werden soll. Im Gesamtzusammenhang erweist sich das Rechtsbegehren als genügend.

E. 5.1

Die Beklagte behauptet, sie habe aus einer E-Mail vom 9. Mai 2022 erstmals davon erfahren, dass der Kläger am 19. Juni 2019 den Klienten bei der FINMA wegen angeblich widerrechtlichen Verhaltens angezeigt und der FINMA dabei Details aus dem Mandatsverhältnis offengelegt habe, beides gemäss der Beklagten ohne Absprache mit und wider die Interessen des Klienten. In seiner E-Mail vom 19. Juni 2019 15:37 Uhr an die FINMA habe der Kläger niemanden einkopiert, und er habe die Beklagte auch sonst nicht über diese Anzeige informiert. Zudem habe die Beklagte erfahren, dass die FINMA bei der Staatsanwaltschaft Strafanzeige gegen den Kläger wegen mutmasslicher Verletzung des Berufsgeheimnisses nach Art. 321 StGB erstattet habe; weder der Kläger noch die FINMA noch die Staatsanwaltschaft hätten jemanden bei der Beklagten über diese Strafanzeige informiert. Für die Beklagte habe es keinen gangbaren Weg gegeben, diese Tatsachen oder Beweismittel zu einem früheren Zeitpunkt aufzufinden bzw. zu beschaffen und in den Prozess einzubringen. Gestützt auf die erhaltenen Informationen hätten die Gesellschafter der Beklagten am 11. Mai 2022 den Multiplier neu bei 0.0 festgesetzt.

E. 5.1.1

Die Beklagte rügt, die Vorinstanz habe taugliche, frist- und formgerecht angebotene Beweismittel betreffend ihre Unkenntnis über die Kommunikation zwischen dem Kläger und der FINMA im Juni 2019 nicht abgenommen. Den Schluss, es wäre der Beklagten im Rahmen der erforderlichen Sorgfalt geboten gewesen, sich über die Kommunikation zwischen dem Kläger und der FINMA zu informieren, sei willkürlich. Weder das Verhalten des Klägers noch seine E-Mail vom 19. Juni 2019 betreffend die Mandatsniederlegung hätten darauf schliessen lassen, dass er der FINMA im Detail offenbart habe, was er dem Klienten als Anwalt empfohlen hatte. Mit einem derart pflichtwidrigen Verhalten habe die Beklagte nicht rechnen müssen. Informationen bzw. Unterlagen zu der Kommunikation zwischen der FINMA und dem Kläger habe sie erst am 9. Mai 2022 erhalten. Zwischen dem Kläger und der Beklagten thematisiert worden sei einzig die Mandatsniederlegung und die Kommunikation derselben gegenüber dem Klienten, nicht aber gegenüber der FINMA.

E. 5.1.2

Auch die Annahme der Vorinstanz, die Beklagte hätte bereits im Juni 2019 über Anhaltspunkte verfügt, dass ein Informationsfluss zwischen dem Kläger und der FINMA über das Mandatsverhältnis stattgefunden habe, sei aktenwidrig und willkürlich. Hätte die Beklagte bereits früher von den Verfehlungen des Klägers gewusst, hätte dies damals arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Kläger gehabt und wäre bei der Festlegung des Multipliers für die Abrechnungsperiode 2019 berücksichtigt worden. Dass es in objektiver Hinsicht durchaus im Interesse der Beklagten gewesen sei, gegenüber der FINMA aufzuzeigen, dass die Tätigkeiten des Klienten nicht auf Anraten der Beklagten erfolgt seien, sei vom Kläger nie behauptet worden. Auch diese Schlussfolgerung der Vorinstanz sei aus der Luft gegriffen. Dem Kläger sei es nicht gelungen aufzuzeigen, dass die Beklagte über die notwendigen Anhaltspunkte verfügt habe, um über den Informationsfluss zwischen dem Kläger und der FINMA in Kenntnis zu sein. Daher hätte die Vorinstanz nach Ansicht der Beklagten die Noven berücksichtigen müssen.

E. 5.2

Gemäss aArt. 229 Abs. 1 lit. b ZPO (AS 2010 1790) in der vor dem 1. Januar 2025 gültigen Fassung, den die Vorinstanz zur Anwendung brachte, wurden in der Hauptverhandlung

Tatsachen und Beweismittel, die bereits vor Abschluss des Schriftenwechsels oder vor der letzten Instruktionsverhandlung vorhanden waren, nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht wurden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorher vorgebracht werden konnten (unechte Noven). Das bedeutet, dass der betreffenden Partei keine Nachlässigkeit bei der Behauptungs- und Beweisführungslast (bzw. der subjektiven Beweislast) vorzuwerfen ist. Dazu gehört auch, dass die betreffende Partei die zumutbaren Nachforschungen vorgenommen hat (Urteil des Bundesgerichts 4A_259/2019 vom 10. Oktober 2019 E. 1.3 mit Hinweisen).

E. 5.3

Soweit die Beklagte in ihren Vorbringen über die Feststellungen im angefochtenen Entscheid hinausgeht, ohne eine substantiierte Sachverhaltsrüge zu erheben, ist sie nicht zu hören. Zum Teil gehen ihre Argumente aber einfach am angefochtenen Entscheid vorbei: Die Vorinstanz hat nicht festgestellt, die Beklagte habe von den behaupteten Noven tatsächlich Kenntnis gehabt, sondern sie lastete der Beklagten als mangelnde Sorgfalt an, sich nicht über die Kommunikation zwischen dem Kläger und der FINMA informiert zu haben. Insoweit nützt es nichts, wenn die Beklagte nachweisen könnte, dass sie von den Noven keine Kenntnis hatte. Denn es geht darum, dass sie sich hätte informieren müssen. Die angebotenen Beweismittel betrafen aus Sicht der Vorinstanz keine entscheidungswesentlichen Punkte. Dass die E-Mail, auf die sich die Vorinstanz stützt, mit dem behaupteten Inhalt empfangen wurde, stellt die Beklagte nicht in Abrede. Damit erübrigte sich eine Beweisabnahme.

E. 5.4

Ob der Beschwerdeführerin eine Nachlässigkeit bei der Behauptungs- und Beweisführungslast vorzuwerfen ist und ob aArt. 229 Abs. 1 lit. b ZPO für die Berücksichtigung der Irrtumsanfechtung einschlägig ist, braucht aber nicht vertieft zu werden, da unabhängig von einem allfälligen Irrtum eine Festsetzung des Multipliers auf 0 vertrags- und treuwidrig wäre. Der finanzielle Erfolg hinge nicht mehr unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg der Tätigkeit ab und die als "Minimalbonus" bezeichneten Fr. 14'000.-- würden unterschritten (vgl. E. 4.4.5 hiervor). Wenn die Beklagte aber gestützt auf einen angeblichen Irrtum eine treuwidrige und darum unzulässige Kürzung der LOB-Entschädigung vornehmen will, ist es (entgegen dem Arbeitsgericht) nicht Sache des Gerichts, eine allenfalls zulässige Kürzung unbestimmter Höhe in den Raum zu stellen, die so nie beschlossen wurde.

E. 5.5

Damit ist auch die Beschwerde der Beklagten abzuweisen. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird sie in Bezug auf das Verfahren 4A_364/2024 kosten- und entschädigungspflichtig.

E. 6

Beide Beschwerden sind abzuweisen. Beide Parteien werden für das von ihnen angestrebte Beschwerdeverfahren kosten- und entschädigungspflichtig. Die Gerichtskosten beider Verfahren werden zusammengerechnet und den Parteien nach Massgabe der von ihnen zu vertretenden Kosten auferlegt. Die gegenseitigen Ansprüche auf Parteientschädigung werden miteinander verrechnet. Da der Betrag, um den vor Bundesgericht gestritten wurde, im vom Kläger eingeleiteten Verfahren höher ist als im von der Beklagten eingeleiteten, treffen ihn höhere Gerichtskosten und verbleibt der Beklagten nach Verrechnung der

gegenseitigen Ansprüche ein Entschädigungsanspruch.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.