

BGer 4A_579/2025 vom 26. März 2026

Bundesgericht, 2026-03-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_579_2025

FR: TF 4A_579/2025 du 26 mars 2026

IT: TF 4A_579/2025 del 26 marzo 2026

Erwägungen

E. 1

Die Eintretensvoraussetzungen sind erfüllt und geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Beschwerde ist - unter Vorbehalt hinreichender Begründung (vgl. hiernach E. 2) - einzutreten.

E. 2.1

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es prüft aber 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 140 III 86 E. 2, 115 E. 2). Die Beschwerde ist dabei hinreichend zu begründen, andernfalls wird darauf nicht eingetreten. 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 (vgl. BGE 134 II 244 E. 2.1). Für die Beschwerdeantwort gelten dieselben Begründungsanforderungen (BGE 140 III 115 E. 2).

Soweit eine Verletzung von verfassungsmässigen Rechten geltend gemacht wird, gilt das strenge Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG). Es ist im Einzelnen anhand der vorinstanzlichen Erwägungen darzulegen, inwiefern verfassungsmässige Rechte missachtet wurden oder der Entscheid offensichtlich unhaltbar ist (Art. 106 Abs. 2 BGG ; BGE 133 III 393 E. 6).

E. 2.2

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 140 III 115 E. 2, 264 E. 2.3). 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 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 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). 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).

E. 2.3

Soweit die Beschwerdeführerin die vorinstanzliche Beweiswürdigung kritisiert, ist zu beachten, dass das Bundesgericht in diese nur eingreift, wenn sie willkürlich ist. Die Beweiswürdigung ist nicht schon dann willkürlich, wenn sie nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmt, sondern bloss, wenn sie offensichtlich unhaltbar ist (BGE 141 III 564 E. 4.1; 140 III 16 E. 2.1; 135 II 356 E. 4.2.1). Dies ist dann der Fall, wenn das Gericht Sinn und Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt hat, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges und entscheidwesentliches Beweismittel unberücksichtigt gelassen oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen gezogen hat (BGE 140 III 264 E. 2.3; 137 III 226 E. 4.2; 136 III 552 E. 4.2). Inwiefern die Beweiswürdigung willkürlich sein soll, ist in der Beschwerde klar und detailliert aufzuzeigen (BGE 140 III 264 E. 2.3; 134 II 244 E. 2.2). Namentlich genügt es nicht, einzelne Beweise anzuführen, die anders als im angefochtenen Entscheid gewichtet werden sollen, und dem Bundesgericht in appellatorischer Kritik die eigene Auffassung zu unterbreiten, als ob diesem freie Sachverhaltsprüfung zukäme (vgl. BGE 140 III 264 E. 2.3).

E. 3

Der Arbeitende erhält eine variable Entschädigung ab 01. Januar 2019 zum Festlohn. Leistung und Höhe, sowie Form der Entschädigung werden nach vereinbarten Parametern, jedoch nach Finalisierung der offenen Zielvereinbarungen definiert.

E. 3.1.1

Ziel der Vertragsauslegung ist es, in erster Linie den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien festzustellen (vgl. Art. 18 Abs. 1 OR). Bleibt eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten. Das Bundesgericht überprüft diese objektivierte Auslegung von Willenserklärungen als Rechtsfrage, wobei es an Feststellungen des kantonalen Gerichts über die äusseren Umstände sowie das Wissen und Wollen der Beteiligten grundsätzlich gebunden ist. Massgebend ist dabei der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (BGE 144 III 93 E. 5.2.3; 133 III 61 E. 2.2.1). 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 132 III 626 E. 3.1 mit Hinweisen).

Bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip ist zwar primär vom Wortlaut der Erklärung auszugehen. Deren einzelne Teile sind jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen (BGE 146 V 28 E. 3.2; 142 III 671 E. 3.3; 140 III 391 E. 2.3). Die Erklärungen der Parteien sind so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (BGE 146 V 28 E. 3.2; 145 III 365 E. 3.2.1; 144 III 327 E. 5.2.2.1). Daraus kann sich ergeben, dass der Empfänger einzelne Aussagen des Erklärenden nicht in ihrer wörtlichen Bedeutung verstehen durfte, sondern in einem anderen Sinne auffassen musste (vgl. BGE 133 III 61 E. 2.2.1; 131 III 280 E. 3.1). Zudem hat das Gericht zu berücksichtigen, was sachgerecht ist, weil nicht anzunehmen ist, dass die Parteien eine unangemessene Lösung gewollt haben (BGE 144 III 327 E. 5.2.2.1; 126 III 119 E. 2c).

E. 3.1.2

Eine Vertragslücke liegt vor, wenn die Parteien eine Rechtsfrage, die den Vertragsinhalt betrifft, nicht oder nicht vollständig geregelt haben. Ob der Vertrag in diesem Sinne einer Ergänzung bedarf, ist vorerst durch empirische, bei deren Ergebnislosigkeit durch normative Auslegung zu ermitteln (BGE 115 II 484 E. 4a, Urteile 4A_477/2024 vom 14. Juli 2025 E. 8.2.2; 4A_696/2015 vom 25. Juli 2016 E. 6.2.1; 4A_380/2011 vom 5. März 2012 E. 4.3; je mit Hinweisen).

Ist ein lückenhafter Vertrag zu ergänzen, so hat das Gericht - falls dispositive Gesetzesbestimmungen fehlen - zu ermitteln, was die Parteien nach dem Grundsatz von Treu und Glauben vereinbart hätten, wenn sie den nicht geregelten Punkt in Betracht gezogen hätten. Bei der Feststellung dieses hypothetischen Parteiwillens hat es sich am Denken und Handeln vernünftiger und redlicher Vertragspartner sowie an Wesen und Zweck des Vertrags zu orientieren (BGE 115 II 484 E. 4b mit Hinweisen; 111 II 260 E. 2a). Das Ergebnis dieser normativen Tätigkeit überprüft das Bundesgericht zwar frei, aber mit einer gewissen Zurückhaltung (BGE 129 III 380 E. 2), da die Vertragsergänzung regelmässig mit richterlichem Ermessen verbunden ist. Verbindlich sind dagegen Feststellungen der Vorinstanz über Tatsachen, die bei der Ermittlung des hypothetischen Willens in Betracht kommen (Art. 105 BGG ; BGE 127 III 300 E. 6a und 6b; 115 II 484 E. 4b; zit. Urteil 4A_696/2015 E. 6.2.1 mit Hinweisen).

E. 3.2

Das Bundesgericht hat in verschiedenen neueren Entscheiden seine Rechtsprechung zum Bonus zusammengefasst (Urteile 4A_230/2019 vom 20. September 2019 E. 3; 4A_714/2016 vom 29. August 2017 E. 3; 4A_290/2017 vom 12. März 2018 E. 4; 4A_463/2017 vom 4. Mai 2018 E. 3; 4A_513/2017 und 4A_519/2017 vom 5. September 2018 E. 5; 4A_78/2018 vom 10. Oktober 2018 E. 4). Daraus folgt, dass drei Situationen zu unterscheiden sind; ein Bonus kann sein: (1) der - variable - Lohn, (2) eine Gratifikation, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat und (3) eine Gratifikation, auf die er keinen Anspruch hat (Urteil 4A_155/2019 vom 18. Dezember 2019 E. 3.1; zit. Urteil 4A_78/2018 E. 4.2).

E. 3.2.1

Um variablen Lohn - Situation (1) - handelt es sich, wenn ein vereinbarter Bonus bestimmt ist oder aufgrund objektiver Kriterien wie dem Gewinn, dem Umsatz etc. bestimmbar ist (BGE 136 III 313 E. 2; 129 III 276 E. 2; zit. Urteile 4A_155/2019 E. 3.1; 4A_78/2018 E. 4.3.1).

E. 3.2.2

Eine Gratifikation zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem 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 (BGE 142 III 381 E. 2.1; 141 III 407 E. 4.1 und 4.2; 139 III 155 E. 3.1; je mit Hinweisen).

E. 3.2.2.1

Es besteht ein Anspruch - Situation (2) -, wenn zwar grundsätzlich ein Bonus vereinbart wurde, jedoch dem Arbeitgeber bei der Bestimmung der Höhe ein gewisses Ermessen verbleibt (BGE 136 III 313 E. 2; 131 III 615 E. 5.2; zit. Urteil 4A_78/2018 E. 4.3.2.1). 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 beispielsweise durch die regelmässige und vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrages (BGE 136 III 313 E. 2; 129 III 276 E. 2; zit. Urteile 4A_155/2019 E. 3.2.1; 4A_78/2018 E. 4.3.2.1).

E. 3.2.2.2

Es besteht kein Anspruch - Situation (3) -, wenn gemäss Vertrag sowohl im Grundsatz wie in der Höhe Freiwilligkeit vorbehalten wurde. 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 (BGE 129 III 276 E. 2.3; zit. Urteile 4A_155/2019 E. 3.2.2; 4A_78/2018 E. 4.3.2.2 mit Hinweisen).

E. 3.3.1

Die Vorinstanz erwog, im Arbeitsvertrag vom 27. April 2018 hätten die Parteien ein fixes Monatssalär von Fr. 4'500.-- brutto (ausgezahlt in 12 Teilen) sowie zusätzlich eine Provision von Fr. 450.-- brutto pro verkauftes Fahrzeug vereinbart. Mit Änderungsvertrag vom 30. August 2018 (nachfolgend: Änderungsvertrag) sei der Beschwerdegegner ab 1. September 2018 als Betriebsleiter Werkstatt und Aftersales weiterbeschäftigt worden. Im Vertrag sei festgehalten worden, was folgt.

"1. Der Arbeitende erhält für seine [sic] 100% Pensum ab den [sic] 1. September 2018 ein fixes Monatssalär von Brutto CHF 8'500.-- [...].

2. ein Pauschalbonus in Höhe von Brutto CHF 5'000.-- per 31. Dezember 2018. Ein Anspruch auf Jährliche [sic] Vergütung besteht nicht.

E. 3.3.2

Aus dem Protokoll der Geschäftsleitungssitzung der Beschwerdeführerin vom 28. März 2019 (nachfolgend: Protokoll) ergebe sich, dass die Parteien zunächst einen Pauschalbonus für das Jahr 2018 vorgesehen hätten. Für die Folgezeit hätten sie in Ziffer 5 Abs. 3 eine variable Entschädigung ab 1. Januar 2019 vereinbart, deren Leistung, Höhe und Form nach

"vereinbarten Parametern" und nach "Finalisierung der offenen Zielvereinbarungen" habe festgelegt werden sollen. Dass es sich dabei um einen variablen Lohn und nicht um eine Gratifikation habe handeln sollen, ergebe sich unter anderem aus dem Protokoll. Darin sei festgehalten worden, das unbestritten sei, dass eine variable Entschädigung zur Anwendung komme. Als Kriterien seien ein Mix aus Budgeterreichung, Mitarbeiterentwicklung/-ziele, Kosten- und Margenentwicklung sowie persönliche Ziele des Beschwerdegegners genannt worden. Die Parameter (Prozentverteilung/Summe) seien lediglich noch zu verifizieren und formell festzulegen gewesen.

Die Erstinstanz habe eine Festlegung der variablen Entschädigung ab Juli 2019 mit der Begründung verneint, dass die vorgesehenen Parameter nie konkretisiert worden seien. Aus dem Protokoll ergebe sich weiter, dass die Parteien zwischen zwei Phasen unterschieden hätten: Für das erste Halbjahr 2019 habe aufgrund der Bauverzögerungen eine "pauschale Vergütung analog 2018" ausgerichtet werden sollen; ab dem 1. Juli 2019 habe die variable Entschädigung anhand messbarer Kriterien (Budget, Marge, Mitarbeiterziele, persönliche Ziele) eingeführt werden sollen. Da die Parameter nie finalisiert worden seien, stelle sich die Frage, was in dieser Situation gelte. Zutreffend sei, dass aus den nicht finalisierten Kriterien keine exakte Berechnung abgeleitet werden könne. Der Änderungsvertrag sei aber nicht nur insofern lückenhaft, sondern er enthalte auch keine Regelung, was gelten solle, wenn die Parameter überhaupt nicht verfügbar seien. Diesbezüglich liege keine tatsächliche Einigung der Parteien vor. Es sei zu ermitteln, was redliche Parteien vereinbart hätten, wenn sie die Frage bedacht hätten.

Es sei davon auszugehen, dass eine praktikable Ersatzlösung vorgesehen worden wäre, um die zugesagte Entschädigung nicht ins Leere laufen zu lassen. Naheliegend sei, die bereits für das erste Halbjahr 2019 gewählte Übergangslösung weiterzuführen, bis die Parameter tatsächlich definiert und anwendbar gewesen wären. Diese Auslegung werde durch das tatsächliche Verhalten der Parteien bestätigt. Für das erste Halbjahr 2019 hätten sie die Ausrichtung einer Entschädigung vereinbart, obwohl die Parameter nicht finalisiert gewesen seien. Die sachgerechte Lösung bestehe darin, die bereits im ersten Halbjahr 2019 angewandte monatliche Pauschale von Fr. 1'250.-- beizubehalten. Anhaltspunkte für eine abweichende Bemessung bestünden nicht. Im Gegenteil spreche der Grundsatz der Kontinuität für die Fortführung der Übergangsregelung bis zur Implementierung der vereinbarten Parameter.

E. 3.3.3

Dem Einwand der Beschwerdeführerin - der Beschwerdegegner habe die Anforderungen seiner Position nicht erfüllt, womit allfällige Ziele ohnehin nicht erreicht worden wären - stehe die Mitarbeiterbeurteilung vom 7. April 2020 (nachfolgend: Mitarbeiterbeurteilung) entgegen. Darin seien dessen Leistungen mit der Note 3 von 4 ("gut") bewertet worden. Die Beschwerdeführerin behauptet zwar, diese positive Einschätzung sei lediglich als Ansporn gedacht gewesen und habe die tatsächlichen Leistungen nicht korrekt wiedergegeben. Diese Argumentation überzeuge jedoch nicht. Die Mitarbeiterbeurteilung sei als zeitnahe Einschätzung der Arbeitsleistung des Beschwerdegegners glaubhafter als nachträgliche Relativierungen. Die Beschwerdeführerin habe sich anrechnen zu lassen, dass sie im April 2020 eine gute Note vergeben habe. Es bestehe kein Anlass, von einer ungenügenden Arbeitsleistung auszugehen oder die Entschädigung damit zu verneinen. Damit sei dem Beschwerdegegner auch für die Zeit vom 1. Juli 2019 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. August 2020 (14 Monate) eine monatliche Entschädigung von

Fr. 1'250.--, insgesamt Fr. 17'500.-- zuzusprechen.

E. 3.4

Was die Beschwerdeführerin dagegen einwendet, vermag nicht zu überzeugen.

E. 3.4.1

Soweit sie geltend macht, die Vorinstanz verletze Art. 18 OR, indem sie entgegen dem Wortlaut des Änderungsvertrags sowie des Protokolls übergehe, dass die Parteien übereinstimmend eine variable Entschädigung anhand messbarer Kriterien und keine Pauschale mehr gewollt hätten, zielen ihre Ausführungen an der Sache vorbei. Entgegen der Beschwerdeführerin ging auch die Vorinstanz davon aus, dass die Parteien zuerst ab dem 1. Januar 2019 schliesslich ab dem 1. Juli 2019 eine variable anhand messbarer Kriterien bestimmte Entschädigung einführen wollten. Entscheidend war für die Vorinstanz vielmehr, dass die anwendbaren Parameter nicht vorlagen.

E. 3.4.2

Weiter hat die Vorinstanz überzeugend begründet, dass der Änderungsvertrag insofern lückenhaft ist, als er nicht vorsieht, wie die Entschädigung gemäss dessen Ziffer 5. Abs. 3 zu bemessen ist bzw. was gilt, wenn die anwendbaren Parameter nicht (rechtzeitig) definiert werden. Die Beschwerdeführerin stellt sich in ihrer Beschwerde zwar auf den Standpunkt, es bestehe keine Vertragslücke. Sie vermag aber nicht ansatzweise darzutun, dass die Vorinstanz in Verletzung von Bundesrecht von einer Vertragslücke ausgegangen wäre.

E. 3.4.3

Die Beschwerdeführerin macht geltend, es hätten bei der Bemessung der variablen Entschädigung auch Mitarbeiterziele und persönliche Ziele berücksichtigt werden sollen, was zeige, dass diese als Gratifikation gemäss Art. 322d OR zu qualifizieren sei.

Die Rüge geht fehl. Die variable Vergütung sollte anhand verschiedener Kriterien bemessen werden. Die Beschwerdeführerin behauptet zwar, es handle sich bei zwei dieser Kriterien nicht um messbare Kriterien. Dabei vermag sie aber bereits nicht darzutun, weshalb die Zielerreichung betreffend die Kriterien Mitarbeiterziele und persönliche Ziele nicht auch messbar gewesen sein sollte. Es mag zutreffen, dass bei diesen beiden Kriterien auch subjektive Elemente hineinspielen. Daraus lässt sich aber nicht ableiten, dass die Parteien insgesamt eine betreffend Höhe und Ausrichtung ins Ermessen der Beschwerdeführerin gestellte Gratifikation (vgl. hiervor E. 3.2.2) vereinbart hätten, zumal sie zu Recht nicht in Abrede stellt, dass die übrigen Kriterien messbar wären. Bereits der Wortlaut des Änderungsvertrags spricht für die Vereinbarung eines variablen Lohnbestandteils. Er sieht vor, dass die variable Entschädigung anhand von vereinbarten Parametern nach Finalisierung der offenen Zielvereinbarung bestimmt wird. Es fehlt jeglicher Freiwilligkeitsvorbehalt seitens der Beschwerdeführerin. Der Charakter als variabler Lohnbestandteil ergibt sich zudem auch aus den Umständen des Abschlusses des Änderungsvertrags. Gemäss dem ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 27. April 2018 wurde ein Monatssalär von Fr. 4'500.-- brutto zuzüglich Fr. 450.-- pro verkauftes Fahrzeug vereinbart. Diese Prämie war an den Verkauf von Fahrzeugen geknüpft und stellte keine freiwillige Leistung dar. Gemäss den für das Bundesgericht verbindlichen vorinstanzlichen Feststellungen hat die Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner im Hinblick auf die neue Position mit E-Mail vom 21. August 2018 einen Fixlohn von Fr. 7'500.-- brutto zuzüglich einer variablen Entschädigung ab 1. Januar 2019 angeboten, wobei zusammen

mit der Stellenbeschreibung und der Finalisierung der noch offenen Zielvereinbarung eine Summe definiert und an die Ziele habe geknüpft werden sollen. Der Beschwerdegegner habe daraufhin einen stufenweise ansteigenden Fixlohn je zuzüglich einer variablen Entschädigung von maximal Fr. 20'000.-- pro Jahr vorgeschlagen, wobei die gemeinsam zu erarbeitenden Ziele zu definieren gewesen seien. Dies spricht dafür, dass die Parteien den ursprünglichen Mechanismus eines Fixlohns sowie eines variablen Lohnbestandteils beibehalten und keine Gratifikation vereinbaren wollten. Die Vorinstanz hat kein Bundesrecht verletzt, indem sie namentlich mit Verweis auf das Protokoll zum Ergebnis gelangte, die Parteien hätten keine Gratifikation vereinbart.

E. 3.5

Soweit sich die Beschwerdeführerin gegen die vorinstanzliche Vertragsergänzung wendet, vermag sie keine Gründe darzutun, die es rechtfertigen würden, in diese einzugreifen. Die Vorinstanz hat überzeugend begründet, weshalb sie davon ausgeht, dass die Parteien die für das erste Halbjahr 2019 beschlossene Regelung weitergeführt hätten, wenn sie diesen Punkt (Fehlen der Parameter zur Bemessung der variablen Entschädigung) im Änderungsvertrag bedacht hätten. Wenn die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz übergehe, dass gemäss Protokoll nur für das erste Halbjahr 2019 nochmals eine pauschale Regelung habe gelten sollen, verkennt sie, dass diese Aussage unter der Annahme stand, dass die Parameter zur Bemessung des variablen Lohnbestandteils rechtzeitig definiert würden, was aber nicht der Fall war. Die Parteien haben bereits im Änderungsvertrag einen Pauschalbonus von Fr. 5'000.-- per 31. Dezember 2018 vorgesehen. Dieser sollte gemäss den vor Bundesgericht nicht mehr umstrittenen Feststellungen der Vorinstanz den Zeitraum vom 1. September 2018 bis 31. Dezember 2018 abdecken. Für das erste Halbjahr 2019 vereinbarten die Parteien gemäss Protokoll anstelle der variablen Entschädigung im Sinne einer Übergangsregelung erneut eine "pauschale variable Vergütung analog 2018". Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, dass dem Beschwerdegegner deshalb für das erste Halbjahr 2019 eine Entschädigung von Fr. 7'500.-- zusteht, ist vor Bundesgericht ebenfalls nicht mehr umstritten. Nicht zu folgen ist der Beschwerdeführerin, wenn sie geltend macht, aus dem Protokoll ergebe sich, dass der Grund für die Übergangsregelung im ersten Halbjahr 2019 nicht das Fehlen von definierten Parametern gewesen sei, sondern der Umstand, dass wegen Bauverzögerungen die Zahlen im ersten Halbjahr nicht wie budgetiert erreicht werden würden. Dies wird zwar im Protokoll auch erwähnt. Es wird aber explizit auch festgehalten, dass die Parameter noch zu verifizieren seien; anschliessend seien die Termine zu fixieren und die Inhalte (Umfang der variablen Vergütung) festzulegen. Der Vorwurf einer Aktenwidrigkeit ist somit unbegründet.

E. 3.6

Die Beschwerdeführerin macht geltend, der Ergänzungsbedarf bestehe darin, "die (dem Grundsatz nach von den Parteien schon bestimmten) Kriterien anzuwenden bzw. zu gewichten". Sie zeigt aber bereits nicht hinreichend auf, dass sie im kantonalen Verfahren anhand einer Auseinandersetzung mit den einzelnen Kriterien prozesskonform dargelegt hätte, dass sich bei einer solchen Gewichtung der von den Parteien dem Grundsatz nach bestimmten Kriterien eine tiefere Entschädigung für den Zeitraum ab dem 1. Juli 2019 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben hätte. Auch im bundesgerichtlichen Verfahren beschränkt sie sich im Übrigen auf den pauschalen Vorwurf, es hätte eine Festlegung der variablen Entschädigung anhand der Kriterien vorgenommen werden müssen. Das genügt nicht, zumal die einzelnen Parameter (namentlich die Gewichtung der

einzelnen Kriterien) gemäss den für das Bundesgericht - mangels hinreichender Willkür (vgl. hiervor E. 2.2) - verbindlichen vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellungen nicht definiert waren. Soweit sie erneut geltend macht, die Parteien hätten eine ins Ermessen der Beschwerdeführerin gestellte Gratifikation vereinbart, kann auf die Ausführungen in E. 3.4.3 hiervor verwiesen werden.

E. 3.7

Die Beschwerdeführerin rügt, die Pauschale sei nicht geschuldet, weil der Beschwerdegegner seiner neuen Funktion nicht gewachsen gewesen sei.

Die Vorinstanz hat überzeugend begründet, dass dieser Aussage die Mitarbeiterbeurteilung entgegensteht, die sich die Beschwerdeführerin anzurechnen hat. Die Beschwerdeführerin übt appellatorische Kritik, ohne sich hinreichend mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinanderzusetzen. Damit genügt sie den Rügeanforderungen (vgl. hiervor E. 2.3) nicht. Keine Willkür zu begründen vermag ihr Einwand, dass die Erstinstanz Zweifel geäussert habe, ob der Beschwerdegegner seinen Aufgaben tatsächlich vollumfänglich gewachsen gewesen sei. Denn die Erstinstanz hat die Frage, ob der Beschwerdegegner die Ziele tatsächlich erreicht hätte, letztlich offengelassen. Dies gilt auch für ihr Argument, der Beschwerdegegner sei im erstinstanzlichen Verfahren betreffend die Berichtigung des Arbeitszeugnisses nicht vollumfänglich durchgedrungen. Es ist zu beachten, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitszeugnis jedenfalls in wesentlichen Punkten zu berichtigen hatte. Ohnehin musste sich die Vorinstanz nicht mit dem Arbeitszeugnis befassen, da diesbezüglich weder Berufung noch Anschlussberufung erhoben wurde. Die Beschwerdeführerin vermag insgesamt nicht darzutun, dass die Vorinstanz in Willkür verfallen wäre, indem sie zum Ergebnis gelangte, es bestehe kein Anlass von einer ungenügenden Arbeitsleistung des Beschwerdegegners auszugehen oder die variable Entschädigung mit diesem Argument zu verneinen. Im Übrigen übergeht die Beschwerdeführerin erneut, dass die Parteien keine Gratifikation vereinbart haben (vgl. hiervor E. 3.4.3).

4.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ergebnis wird die Beschwerdeführerin kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG).

E. 4

Der Arbeitende erhält für sein 100 % Pensum ab den [sic] 1. September 2019 ein fixes Monatssalär von Brutto CHF 9'250.-- [...].

E. 5

Der Arbeitende erhält für sein 100 % Pensum ab den [sic] 1. September 2020 ein fixes Monatssalär von Brutto CHF 10'000.-- [...].

Die Fristloseentlassung [sic] aus wichtigen Gründen lässt den Anspruch auf die Zusage für das entsprechende Jahr entfallen."