

# SO\_GERICHTE ZKBER.2016.23 vom 23. März 2017

SO Obergericht, 2017-03-23, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so\\_gerichte\\_ZKBER.2016.23](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_ZKBER.2016.23)

FR: SO\_GERICHTE ZKBER.2016.23 du 23 mars 2017

IT: SO\_GERICHTE ZKBER.2016.23 del 23 marzo 2017

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_ war vom 1. Juni 2010 bis 31. Juli 2013 bei der B.\_\_\_\_ AG, als Geschäftsführer angestellt. Der Arbeitsvertrag vom 22. September 2009 enthielt unter anderem folgende Bestimmungen:

### E. 6

Gehalt

Der Mitarbeiter erhält ein monatliches Bruttosalär von CHF 18■000.00 im Jahre 2010 und CHF 19■000.00 im Jahre 2011 sowie eine Spesenpauschale von CHF 1■000.00 pro Monat zur Deckung von Kleinspesen (unter CHF 50.00) und Repräsentationskosten. Pro-rata-temporis-Salärzahlungen werden auf der Basis von 45 Stunden pro Monat berechnet. Die monatliche Kinderzulage richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

### E. 7

Jahresendzulage / Bonus

Die Jahresendzulage (13. Monatslohn) beträgt 1/12 des jährlichen Lohnes ohne Zulagen und wird mit dem Dezemberlohn überwiesen.

Bonusregelung:

2010: CHF 23■333.00

2011: CHF 40■000.00

Spätestens bis 31.12.2011 wird die Bonusregelung zwischen den Parteien neu definiert.

Mit Schlichtungsgesuch vom 17. Januar 2014 beantragte A.\_\_\_\_, die B.\_\_\_\_ AG sei zu verpflichten, ihm den Bonus für das Jahr 2011, das heisst den Betrag von CHF 40■000.00 nebst Zins zu 5 % seit 1. August 2013 zu bezahlen und auf dem Betrag von CHF 40■000.00 die gesetzlichen und vertraglichen Sozialversicherungsabgaben zu entrichten. Der Schlichtungsversuch blieb erfolglos, weshalb dem Kläger die Klagebewilligung ausgestellt wurde. Innerhalb der dafür vorgesehenen Frist klagte A.\_\_\_\_ beim Richteramt Olten-Gösgen gegen die B.\_\_\_\_ AG mit dem gleichen Rechtsbegehren wie vor der Schlichtungsbehörde. Das Amtsgericht wies die Klage am 1. Dezember 2015 ab, auferlegte die Verfahrenskosten von CHF 5■000.00 dem Kläger und verpflichtete diesen, der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 7■000.00 zu bezahlen.

2. Frist- und formgerecht erhob der Kläger nach Zustellung der schriftlichen Begründung des Entscheides Berufung. Er beantragt, den Entscheid des Amtsgerichts aufzuheben und seine Klage gutzuheissen. Die Beklagte stellt in ihrer Berufungsantwort das Rechtsbegehren, die Berufung vollumfänglich abzuweisen. Zur Berufungsantwort reichte

der Berufungskläger sodann noch eine Replik ein.

3. Über die Berufung kann gestützt auf Art. 316 Abs. 1 Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) ohne Durchführung einer Verhandlung aufgrund der Akten entschieden werden. Für die Parteistandpunkte und die Erwägungen des Amtsgerichts wird grundsätzlich auf die Akten verwiesen. Soweit erforderlich, ist nachstehend darauf einzugehen.

## II.

1. Umstritten ist, ob der Kläger und Berufungskläger für das Jahr 2011 einen Bonusanspruch von CHF 40'000.00 hat. Das Amtsgericht erwog, zur Beurteilung dieser Frage müsse der Arbeitsvertrag ausgelegt werden. Bezüglich der Entstehungsgeschichte des Arbeitsvertrags liessen sich keine entscheidenden Feststellungen machen. Aus den Akten gehe einzig hervor, dass der Kläger bei der C.\_\_\_\_ AG, seiner vorherigen Arbeitgeberin, jährlich zwischen CHF 220'000.00 bis 290'000.00 inklusive Bonus verdient habe. Der Kläger habe in der Parteibefragung vorgebracht, dass der Lohn bei der Beklagten in einen Festlohnanteil und einen Bonus unterteilt worden sei, damit er in den ersten Jahren bei der Beklagten eine finanzielle Sicherheit habe und auf denselben Lohn komme, wie bei der vorherigen Arbeitgeberin. Im Arbeitsvertrag vom 22. September 2009 hätten die Parteien vereinbart, dass die Beklagte für den Kläger zusätzlich zur beruflichen Vorsorge einen Vorsorgeplan ausarbeite und gestützt darauf jährlich Beiträge von maximal CHF 30'000.00 bezahle. Mit dem vereinbarten Monatslohn von CHF 19'000.00 für das Jahr 2011, der Jahresendzulage von CHF 19'000.00 sowie der zusätzlichen beruflichen Vorsorge von jährlich maximal CHF 30'000.00 habe der Kläger somit eine jährliche finanzielle Sicherheit von CHF 277'000.00 erhalten. Würde noch CHF 40'000.00 Bonus hinzugerechnet, ergäbe dies einen Betrag von CHF 317'000.00. Wäre der Bonus voraussetzungslos geschuldet, käme dem Kläger damit eine viel höhere finanzielle Sicherheit zu, als er bei der vorherigen Arbeitgeberin gehabt habe. Da es ihm aber offen gestanden sei, bei der neuen Arbeitgeberin einen höheren Lohn auszuhandeln, dürfe daraus nicht e contrario geschlossen werden, die Bonuszahlung sei an Voraussetzungen geknüpft gewesen. Die Willensübereinstimmung der Parteien sei deshalb anhand des schriftlich vorliegenden Arbeitsvertrags nach dem Vertrauensgrundsatz zu ergründen.

Im Arbeitsvertrag hätten die Parteien den Begriff «Bonus» verwendet. Der Kläger verfüge als Kadermitglied über langjährige Erfahrung in der Privatwirtschaft, weshalb davon auszugehen sei, dass er den Begriff «Bonus» in einem betriebswirtschaftlichen Sinn verstanden habe. Betriebswirtschaftlich werde der Begriff «Bonus» als Vergütungsanteil bezeichnet, der auf einer kurzfristigen Bemessungsperiode basiere, leistungsabhängig ausgestaltet sei, neben einem festen Grundsalär gewährt werde und in der Höhe vom Erreichen kurzfristiger, operativer Zielsetzungen abhängig sei, welche auf einer vorgängigen Vereinbarung im Sinne der Führung durch Zielvereinbarung beruhe. Für die Regelung des Bonus und des Lohnes seien im Arbeitsvertrag unterschiedliche Ziffern gewählt worden. Sodann habe man bei den Zahlungen per Jahresende zwischen 13. Monatslohn und Bonus unterschieden. Diese seien in unterschiedlichen Absätzen geregelt worden. Falls der Bonus wie der 13. Monatslohn voraussetzungslos geschuldet wäre, stelle sich die Frage nach dem Sinn der Unterscheidung zwischen 13. Monatslohn und Bonus. Vielmehr hätte eine Jahresendzulage von zum Beispiel drei Monatslöhnen mehr oder weniger zum gleichen Ergebnis geführt. Der Umstand, dass dem Kläger ein Lohn und eine voraussetzungslos geschuldete Jahresendzulage zustanden, spreche nicht dafür, dass die

Parteien auch den Bonus voraussetzungslos haben ausgestalten wollen. Zumindest wäre anzunehmen, dass der Bonus mit der Jahresendzulage zusammengefasst worden wäre, sollte dieser voraussetzungslos geschuldet sein. Ebenfalls hätte der Bonus in diesem Fall als fixe Auslage budgetiert werden müssen, was bei einem vom Ergebnis abhängigen Bonus naturgemäss nicht möglich sei. Auf entsprechende Frage habe der Kläger anlässlich der Parteibefragung ausgeführt, dass er die Bonuspositionen in der Budgetierung jeweils nicht berücksichtigt habe. Aufgrund des Wortlauts und der Systematik dränge sich der Schluss auf, dass der Bonus nicht gleich der Jahresendzulage voraussetzungslos geschuldet gewesen sei. Die Parteien hätten mit Bonusreglement vom 31. Januar 2013 für die Jahre ab 2012 den Bonus vom Erreichen der Budgetvorgabe abhängig gemacht. Es entspreche denn auch Sinn und Zweck einer Bonusregelung, den Bonusanspruch von einer guten Leistung abhängig zu machen. Aus Sinn und Zweck der Regelung lasse sich somit ableiten, dass die Parteien bereits in den Jahren vor Erlass des Bonusreglements implizit von einem leistungsabhängigen Bonus ausgegangen seien. Indessen habe eine verbindliche Vereinbarung über die Vorgaben gefehlt, von denen die Bonuszahlung abhängen sollte. Im Jahr 2011 sei die vom Kläger ausgearbeitete Budgetvorgabe um 14,66 % unterschritten und es sei in der Folge kein Bonus ausbezahlt worden. Im Jahr 2010 habe er bei einer knappen Unterschreitung der Budgetvorgabe um 0.88 % eine insgesamt nicht ins Gewicht fallende Bonuskürzung von CHF 2'333.00 akzeptiert. Die Parteien hätten die Regelung im Betriebsalltag so umgesetzt, dass man nachträglich über die Ausrichtung des Bonus verhandelt habe.

Obwohl die Parameter für die Ausrichtung des leistungsabhängigen Bonus nicht schriftlich festgehalten worden seien, habe die Beklagte den Bonus faktisch vom Erreichen der Budgetvorgabe abhängig gemacht. Der Kläger habe die Auszahlung des Bonus 2011 nach der Abschlussbesprechung zwar nachgefordert, was der Verwaltungsratspräsident aber unmissverständlich abgewiesen habe. Trotz der Aufforderung, sich umgehend zu melden, falls er dennoch auf dem Bonus bestehe, habe sich der Kläger in der Folge nicht mehr vernehmen lassen. Er habe die aus seiner Sicht noch offene Bonusfrage auch später weder bei Erhalt des Lohnausweises pro 2011, noch bei der Abschlussbesprechung mit der Revisionsstelle über die Jahresrechnung 2011 noch bei der Erstellung des Bonusreglementes 2012 noch beim Austrittsgespräch thematisiert. Der Kläger habe lediglich die Unterzeichnung einer Saldoerklärung anlässlich seines Austritts verweigert mit dem Hinweis, dass noch nicht alles geklärt sei.

Die Parteien hätten die Ausrichtung des Bonus vom Erreichen der Budgetvorgabe abhängig gemacht. Dieses Ziel sei im Jahr 2011 nicht erreicht worden. Aber selbst wenn per 2011 ein Bonusanspruch bestanden haben sollte, hätte der Kläger darauf rechtsgenügend verzichtet. Als hochbezahlter Fachmann mit beachtlichem Leistungsausweis hätte von ihm erwartet werden können, dass er ein offenes Problem dort benennt, wo es relevant sei. Aus seiner Stellung als Angestellter und damit seinem Subordinationsverhältnis könne er nichts zu seinen Gunsten ableiten. Dass ihm trotz Unterschreiten der Budgetvorgabe im Jahr 2010 ein gekürzter Bonus ausbezahlt worden sei, ändere daran nichts. Diese Zahlung sei freiwillig und nach Ermessen erfolgt. Es handle sich deshalb um eine Gratifikation. Da sie einmalig ausgerichtet worden sei, könne daraus nicht auf einen Lohnanspruch geschlossen werden. Der Kläger verfüge aus diesen Gründen weder aus Leistungslohn noch aus Gratifikation über einen Anspruch.

2.1 Der Berufungskläger bringt gegen das angefochtene Urteil im Wesentlichen vor, der Arbeitsvertrag vom 22. September 2009 verleihe ihm sehr wohl einen voraussetzungslosen Anspruch auf den vertraglich fixierten Betrag von CHF 40'000.00. Der wirkliche Parteiwille sei in der von der Beklagten formulierten relevanten Passage des Arbeitsvertrages klar und eindeutig festgelegt. Unter der Rubrik Bonusregelung sei für die Jahre 2010 und 2011 ein betraglich definierter und fixierter, bedingungslos geschuldeter Bonus vereinbart. Spätestens bis 31. Dezember 2011 werde die Bonusregelung dann neu definiert. Diese klare Formulierung lasse keinen Raum für eine Interpretation. Mit der betraglich fixierten, bedingungslos geschuldeten Summe für die beiden Jahre 2010 und 2011 habe er die arbeitsvertraglich ausgehandelte, von ihm gewünschte und von der Beklagten zugesicherte Sicherheit gehabt, zumindest in der von ihm noch nicht entscheidend beeinflussbaren Startphase einen Lohn zu erzielen, welcher seinem bisherigen Einkommen entsprochen habe. Dies habe die Vorinstanz verkannt. Es sei aktenkundig, dass er bei seiner Bewerbung einen Gehaltswunsch von CHF 290.000.00, inklusive Bonus, angegeben habe. Dieser Betrag entspreche in etwa dem, was er bei seiner vormaligen Anstellung inklusive Bonus verdient habe. Wenn die Vorinstanz bei ihrer Vergleichsrechnung zum Lohn bei der früheren Arbeitgeberin auch noch die zusätzliche berufliche Vorsorge von jährlich CHF maximal 30'000.00 aufrechne, erfolge eine solche Hinzurechnung aktenwidrig. Anlässlich der Parteibefragung habe er zu Protokoll gegeben, dass er bei der Beklagten einen gleich hohen Lohn habe beziehen wollen wie bei der C.\_\_\_\_ AG. Allfällige zusätzlich bezahlte Vorsorgegelder, über welche er ohnehin erst im Pensionsalter verfügen könne, gehörten nicht zu diesem Lohn. Daher sei aufgrund des Arbeitsvertrages von einer jährlichen finanziellen Sicherheit von CHF 287'000.00 für das Jahr 2011 auszugehen. Dieses Jahresgehalt habe in etwa seiner Gehaltsvorstellung entsprochen. Ohne fixe Zusicherung des Bonus hätte das Jahressalär mit CHF 247'000.00 nicht seinen Gehaltsvorstellungen entsprochen. Bereits die Entstehungsgeschichte des Arbeitsvertrages erhelle somit, dass die Parteien für die Jahre 2010 und 2011 von einem bedingungslosen Bonusanspruch auf einen fixen Betrag ausgegangen seien.

Der einfache und klare Wortlaut des Arbeitsvertrages beziehungsweise die Angabe eines fixen Betrages und das Fehlen jeglichen Hinweises auf weitere Voraussetzungen biete keinen Raum für das Hinzuziehen weiterer Auslegungshilfen. Für die Unterstellung, er habe den Begriff Bonus in einem betriebswirtschaftlichen Sinne verstanden, bestünden keinerlei Anhaltspunkte, geschweige denn Beweise. Der Begriff des Bonus habe im Schweizerischen Recht keinen klaren juristischen Aussagewert. Der für das Jahr 2011 auf CHF 40'000.00 bezifferte Bonus sei unabhängig von einem Geschäftsergebnis, unabhängig von Umsatzzahlen, unabhängig von der persönlichen Leistung, unabhängig von jedwelchem Ermessen der Beklagten festgesetzt worden. Ebenso deutlich ergebe sich aus dem nachfolgenden Satz «Spätestens bis 31.12.2011 wird die Bonusregelung zwischen den Parteien neu definiert», dass für 2010 und 2011 eben eine fixe Summe vergütet werden sollte, um ihm Planungssicherheit für die ersten etwa eineinhalb Jahre zu gewähren. Erst ab 2012 sollte eine neue Bonusregelung getroffen werden, bei welcher der Bonus an noch zu definierende Zielvorgaben geknüpft werden sollte. Die Frage der Vorinstanz, weshalb die Parteien den Bonusanspruch nicht unter derselben Ziffer und derselben Bezeichnung wie Lohn behandelt hätten, greife ins Leere. Unter Ziffer 7 sei ja nicht nur der Bonus, sondern auch der 13. Monatslohn, bei welchem es sich um einen unbedingten Lohnanspruch handle, geregelt. Die Parteien hätten eine längerfristige Zusammenarbeit geplant, was der Arbeitsvertrag abgebildet habe. Während ihm in den Jahren 2010 und 2011 ein fixer Bonus

zugesichert worden sei, sollte der Bonus ab 2012 ■ bei noch zu definierenden Bedingungen ■ leistungsabhängig ausgestaltet werden. Die Bonusfrage unter Ziffer 6 zu regeln hätte daher ■ insbesondere längerfristig betrachtet ■ keinen Sinn gegeben. Dass er seinen fixen Bonus nicht als fixe Ausgabe budgetiert habe, könne ihm nicht zum Nachteil gereichen. Sonderzahlungen seien im Budget der Beklagten nie aufgenommen worden.

Das erst am 31. Januar 2013 für die Jahre ab 2012 verabschiedete Bonusreglement könne nicht zur Beurteilung der arbeitsvertraglichen Bonusregelung für die Jahre 2010 und 2011 herangezogen werden. Dies erst recht angesichts des eindeutigen Wortlauts von Ziffer 7 des Arbeitsvertrages. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses am 22. September 2009 sei völlig unklar gewesen, wie die ab 2012 anzuwendende Bonusregelung ausgestaltet sein würde. Den Parteien sei denn auch klar gewesen, dass in den Jahren 2010 und 2011 ein fixer Bonus ohne jegliche Voraussetzung geschuldet gewesen sei. Hätte der Bonus 2011 an irgendwelche Voraussetzungen gebunden sein sollen, wäre es ohnehin ohne weiteres möglich und unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben auch geboten gewesen, diese allfälligen Bedingungen bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses oder spätestens im Verlauf des Jahres 2011 festzulegen. Dies sei aber nicht erfolgt. Der unbestritten vom Rechtsanwalt der Beklagten verfasste Arbeitsvertrag lasse in Bezug auf den Bonus keinen anderen Schluss zu, als dass für das Jahr 2011 ein fixer und bedingungsloser Betrag von CHF 40■000.00 geschuldet sei. Er schweige sich zu einer vermeintlichen Leistungskomponente gänzlich aus.

Wenn die Vorinstanz annehme, der Kläger habe auf seinen Bonusanspruch per 2011, soweit überhaupt ein solcher bestehe, verzichtet, so widerspreche diese Annahme einerseits der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu Art. 341 Abs. 1 Obligationenrecht (OR, SR 220). Andererseits widerspreche diese Annahme aber auch seinem aktenkundigen Verhalten. Er habe mit seiner E-Mail vom 2. März 2012 an den Verwaltungsratspräsidenten seinen Bonusanspruch für 2011 geltend gemacht. Wenn er auf die unbegründete abschlägige Antwort nicht weiter reagiert habe, könne ihm dies nicht zum Nachteil gereichen. Dies umso mehr, als er die noch offene Bonusforderung auch beim Austrittsgespräch erneut vorgebracht habe. Entsprechend sei er auch nicht bereit gewesen, eine «per-Saldo-Vereinbarung» zu unterzeichnen. Die Vorinstanz übersehe auch, dass der Verwaltungsratspräsident gemäss seiner E-Mail einen freiwilligen Verzicht erwartet habe. Der Verwaltungsratspräsident habe von ihm somit erwartet, dass er auf das ihm zustehende Recht, auf seinen vertraglich vereinbarten Bonusanspruch, verzichte. Fehl gehe auch die Argumentation der Vorinstanz, wäre der Bonus wie Lohn, hätte keine Besprechung über diesen Bonus stattgefunden. Die Diskussionen über den Bonus bewiese im Gegenteil, dass sich die Beklagte ihrer Zahlungspflicht sehr wohl bewusst gewesen sei, ansonsten sich jedwede Diskussion darüber erübrigt hätte. Nicht zum Nachteil gereichen könne ihm schliesslich, dass er für das Jahr 2010 eine Bonusreduktion akzeptiert habe. Einerseits könne darin kein Verzicht auf den Bonus 2011 gesehen werden. Andererseits hätte es gerade keiner Einwilligung bedurft, wenn der Bonus 2010 an irgendwelche Budgetziele gebunden gewesen wäre. Das Akzeptieren der Kürzung folgte einzig und allein im Sinne eines guten Einvernehmens, was angesichts des erst seit Kurzem bestehenden Arbeitsverhältnisses und der lediglich geringfügigen Bonuskürzung nachvollziehbar sei.

2.2 Die Berufungsbeklagte räumt ein, bei isolierter und sich ausschliesslich auf den Wortlaut abstützender Betrachtungsweise der Ziffer 7 Absatz 2 des Arbeitsvertrages könne man in der Tat davon ausgehen, dass unter dem Titel «Bonus» ohne Wenn und Aber für das

Jahr 2010 CHF 23'330.00, und für das Jahr 2011 CHF 40'000.00 vorbehaltlos geschuldet gewesen seien. Der vorliegende Fall sei nun jedoch ein Paradebeispiel dafür, dass man sich zur Beantwortung der Frage, welches der tatsächliche und übereinstimmende Wille beider Parteien gewesen sei, nicht nur auf den Wortlaut alleine abstützen dürfe, sondern auf unzählige weitere Komponenten, Faktoren und Tatbestandselemente. So sei schon allein aus der Verwendung des Begriffs «Bonus» ersichtlich, dass es sich dabei eben nicht um ein Gehalt handle, sondern um eine freiwillige, variable Zusatzentschädigung, welche begriffsinhärent abhängig sei von einem Ergebnis, Erfolg und / oder einer Leistung. Aus genau diesem Grund sei der Bonus nicht unter dem Titel «Gehalt», sondern unter einem eigenen Titel «Jahresendzulage / Bonus» geregelt worden. Wäre auch der Bonus per 2010 und per 2011 nicht an die Leistungs- respektive Erfolgsbedingung geknüpft gewesen, wären diese Geldbeträge unter dem Titel «Gehalt» aufgeführt worden. Bereits per 2010 hätten die vorgegebenen Ergebnisse und Ziele sowie die erwartete Leistung nicht erreicht beziehungsweise erfüllt werden können. Aus diesem Grund sei es auch für den Kläger eine Selbstverständlichkeit gewesen, sich bereits per 2010 einen Bonus nach Massgabe der effektiv erreichten Ziele und nicht den Frankenbetrag gemäss Wortlaut des Arbeitsvertrages auszahlen zu lassen. Mit der Behauptung, er habe sich gegen diese Kürzung nicht gewehrt, weil sie nicht allzu stark ins Gewicht gefallen sei, gestehe der Kläger umgekehrt ein, dass er sich gegen eine stark ins Gewicht fallende Kürzung sehr wohl zur Wehr gesetzt hätte. Gegen die stark ins Gewicht fallende Kürzung per 2011 habe er sich aber während der ganzen Restdauer seiner Anstellung nicht zur Wehr gesetzt. Dies, weil er genau gewusst habe, dass die effektiv getroffene vertragliche Abmachung betreffend dem Bonus auf einer erfolgs- und leistungsabhängigen Basis beruhe. Als oberster operativer Chef und Geschäftsführer sei der Kläger unter anderem auch zuständig gewesen für die gesamte Budgetierung. Bei den für seine eigenen Lohnkosten zu budgetierenden Aufwendungen habe er für das Jahr 2011 den eingeklagten Betrag von CHF 40'000.00 nirgends aufgerechnet. Er sei damit absolut korrekt vorgegangen, weil er ja genau gewusst habe, dass ihm auch per 2011 kein bedingungsloser Anspruch auf irgendeinen Bonus zustand. In gleicher Weise habe er diesen Betrag auch anfangs 2012 in der Jahresrechnung 2011 nicht aufgeführt, und dies, nachdem er wiederholte Male sowohl vom Finanzchef als auch vom zuständigen Vertreter der Revisionsstelle nach der Vollständigkeit aller Kostenpositionen befragt worden sei. Auch nach Erhalt der Lohnabrechnung per März 2012 und des Lohnausweises per 2011, wo der Betrag von CHF 40'000.00 nirgends ausgewiesen gewesen sei, habe er nicht reklamiert. Dasselbe gelte bei der Unterzeichnung der Bonusregelung per 2012 am 31. Januar 2013. Der Kläger wisse genau, dass im Bonusreglement dem Grundsatz nach für die Ermittlung des Bonus genau diejenigen Kriterien schriftlich festgehalten worden seien, wie dies in den vorangegangenen Jahren bereits praktiziert und wie dies von ihm selber auch per 2010 ausdrücklich akzeptiert worden sei. Aus all diesen Faktoren sei klarerweise ersichtlich, dass der Bonus gemäss dem tatsächlichen und übereinstimmenden Willen der Parteien erfolgs- und leistungsabhängig ausgestaltet und deshalb nicht voraussetzungslos und bedingungslos geschuldet gewesen sei. Darüber sei sich der Kläger während der ganzen Dauer seiner Anstellung im Klaren gewesen.

Die Leistungen des Klägers im Jahre 2011 seien völlig ungenügend gewesen. Er sei sich diesem Ungenügen auch bewusst gewesen und habe dies beispielsweise in seiner E-Mail vom 2. März 2012 an den Verwaltungsratspräsidenten auch ausdrücklich bestätigt. Im Wissen um dieses Ungenügen, seine Fehlleistungen und um das Nichterreichen der

vorgegebenen Budgetziele habe er bei der Jahresabschlussgestaltung per 2011 den Betrag von CHF 40'000.00 nicht aufgerechnet. Diese Nicht-Aufrechnung sei falls seiner Argumentation betreffend angeblich bedingungsloser Bonusschuld gefolgt würde als Verzicht zu qualifizieren und auf diesem Verzicht sei er zu behaften. Auch das Stillschweigen auf die E-Mail des Verwaltungsratspräsidenten vom 2. März 2012 zeige das Einverständnis des bereits vom Grundlohn her hochbezahlten Geschäftsführers zum Verzicht auf diesen Bonus durch konkludentes Verhalten. Allein schon vom Begriff her und der unabhängig vom Lohn vorgenommenen arbeitsvertraglichen Regelung sei dieser Bonus als Gratifikation zu qualifizieren und nicht als fester Lohnbestandteil. Darauf zu verzichten, sei rechtlich ohne weiteres auch während einem laufenden Anstellungsverhältnis möglich und zulässig. Das Verzichtsverbot gemäss Art. 341 OR greife im vorliegenden Fall nicht. Jedenfalls könne aus der vom Berufungskläger angerufenen bundesgerichtlichen Rechtsprechung unter keinen Umständen abgeleitet werden, dass das Verzichtsverbot für Boni respektive Gratifikationen gelte, welche nicht einen festen Lohnbestandteil bilden. Da der eigentliche Lohn des Klägers ein Mass erreicht habe, das seine wirtschaftliche Existenz bei Weitem gewährleistet habe, sei er sehr wohl befugt gewesen, auf die variable Vergütung, die von allem Anfang an separat ausgewiesen und als Bonus bezeichnet worden sei, zu verzichten. Im Gegensatz zur Behauptung des Berufungsklägers habe dieser ohne Bonus wesentlich mehr verdient als bei seiner vorherigen Arbeitgeberin. Der seinerzeitige Fixlohn von CHF 220'000.00 liege deutlich unter dem, was die Parteien im vorliegenden Fall vereinbart hätten. Dass dem Kläger bei seinem Austritt am 31. Juli 2013 eine Per-Saldo-Erklärung unterbreitet worden sei, entspreche einem routine- und standardmässigen Verhalten bei derartigen Firmenaustritten und habe überhaupt nichts damit zu tun, dass sie sich dadurch irgendeiner angeblichen Schuldspflicht hätte entledigen wollen.

3.1 Die Parteien trafen in Ziffer 7 ihres Arbeitsvertrages vom 22. September 2009 eine Vereinbarung über einen Bonus (Urkunde 2 des Klägers). Der Begriff des Bonus wird im Obligationenrecht nicht definiert. Es ist deshalb 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. Gemäss Art. 322 Abs. 1 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den verabredeten Lohn zu entrichten. Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres, eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist (Gratifikation, Art. 322d Abs. 1 OR).

Für die Beurteilung, ob ein Bonus als Lohnbestandteil oder als Gratifikation zu qualifizieren ist, ist auf die durch die Rechtsprechung entwickelten Unterscheidungskriterien abzustellen. Danach zeichnet sich eine Gratifikation 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. Ein im Voraus festgesetzter und fest vereinbarter Betrag kann daher keine Gratifikation sein (BGE 142 III 381 E. 2.1).

3.2 Gemäss Art. 18 Abs. 1 OR bestimmt sich der Inhalt des Vertrages nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien. Streiten die Parteien um die Bedeutung vertraglicher Vereinbarungen, ist der Text dieser Vereinbarungen auszulegen. Beim Willen handelt es sich um eine so genannte innere Tatsache, die direkt überhaupt nicht bewiesen werden kann. Zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens sind 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. Wenn sich eine Partei auf die «normale» Bedeutung des Vertragstextes stützt, während die Gegenpartei einen vom Wortlaut abweichenden Sinn des Vertrages behauptet, trifft denjenigen die Beweislast, der sich auf den abweichenden Sinn beruft. Das primäre Willensindiz ist der Wortlaut der Vertragserklärungen. Dem Wortlaut kommt gegenüber den sonstigen Auslegungsmitteln dann Vorrang zu, wenn diese keinen sicheren Schluss auf einen anderen Sinn nahelegen. Grundlage der Auslegung ist somit der Wortlaut des Vertragstextes. Massgebend für dessen Bedeutung ist auch die Stellung im Kontext und im Gesamtkonzept des Vertrages (systematisches Element der Auslegung). Bei der Interpretation einzelner Worte oder Sätze muss immer auch die Gesamtheit der vertraglichen Regelungen berücksichtigt werden. Der Wortlaut bildet die Grundlage, nicht aber die Grenze der Auslegung. Selbst bei einem eindeutigen Auslegungsergebnis ist zu prüfen, ob der ermittelte Wortsinn nicht durch andere Indizien in Frage gestellt oder ausgeschlossen wird. Ein Abweichen vom wortlautbezogenen Sinn des vereinbarten Textes ist hingegen nicht angebracht, wenn es keine ernsthaften Gründe zur Annahme gibt, dass er nicht dem Willen der Vertragsparteien entspricht. Neben dem Wortlaut sind ergänzend zu berücksichtigen namentlich der Zusammenhang, in dem die Vereinbarung steht, und die gesamten Umstände, unter denen sie getroffen wurde. Eine Rolle spielen können namentlich die Entstehungsgeschichte der Vereinbarung, die Begleitumstände (wie Ort und Zeit), das Verhalten der Parteien vor und nach dem Vertragsschluss sowie der Vertragszweck. Das Verhalten nach Vertragsschluss ist indessen nur insofern zu berücksichtigen, als daraus Rückschlüsse auf die Willenslage bei Vertragsschluss zu ziehen sind. Die Auslegung erfolgt ex tunc, das heisst es ist auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses abzustellen. Der Richter darf nur solche Umstände zur Auslegung heranziehen, aus denen sich Schlüsse auf die seinerzeitige Willenslage ziehen lassen. Führen diese primären und ergänzenden Auslegungsmittel zu keinem eindeutigen Ergebnis, finden subsidiär weitere Regeln Anwendung. Dazu gehört unter anderem die Unklarheitenregel (in dubio contra stipulatorem): Hat eine Vertragspartei beziehungsweise ihre Hilfsperson oder ihr Vertreter eine unklare Vertragsbestimmung verfasst, welche mindestens zwei vertretbare Deutungen zulässt, so hat sie als Konsequenz die für sie ungünstigere Auslegung hinzunehmen (Wolfgang Wiegand in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Auflage 2015, Art. 18 OR N 10 ff., mit Hinweisen auf die Rechtsprechung).

4.1 Der Wortlaut der Bestimmung über den Bonus ist ■ was auch die Berufungsbeklagte nicht ernsthaft bestreitet ■ eindeutig und klar. Ziffer 7 des Arbeitsvertrages enthält für die Jahre 2010 und 2011 eine unmissverständliche Bonusregelung. Irgendwelche Voraussetzungen, von denen die Auszahlung des betragsmässig festgelegten Bonus abhängig wäre, werden nicht aufgeführt. Auch ein Hinweis auf ein allfälliges Ermessen der Beklagten in Bezug auf die Ausrichtung des Bonus fehlt. Dass der Bonus im Vertrag nicht unter Ziffer 6 (Titel: Gehalt) zusammen mit dem Lohn geregelt wurde, spricht nicht gegen einen voraussetzungslosen Anspruch. Unter der gleichen Ziffer 7 wie der Bonus ist auch der

13. Monatslohn erwähnt, bei dem es sich ebenfalls um einen unbedingten Anspruch handelt. Ausdrücklich offen gelassen und damit nicht geregelt haben die Parteien den Bonus für die Zeit ab dem Jahr 2012. Dieser Hinweis auf ein neues Bonusreglement ab dem Jahr 2012 unterstreicht die bedingungslose Zusicherung des Bonus für die Jahre 2010 und 2011. Da der Bonus auch nach Auffassung des Klägers ab 2012 leistungsabhängig ■ und damit anders als derjenige für die Jahre 2010 und 2011 ■ ausgestaltet werden sollte, machte es auch durchaus Sinn, den Bonus bereits für die beiden ersten Jahre ■ obwohl es sich um einen fixen Betrag handelte ■ gesondert auszuweisen. Die Parteien hatten ja einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die Beklagte kann daher entgegen der Auffassung der Vorinstanz aus dem Umstand, dass die Parteien den Bonus in Ziffer 7 des Vertrages geregelt hatten, nichts zu ihren Gunsten ableiten.

4.2 Die ersten Kontakte im Hinblick auf die Anstellung des Klägers bei der Beklagten erfolgten offenbar über eine Personalvermittlungsfirma. Der Kläger hatte bei der Vorinstanz das zu seiner Person angefertigte Personalienblatt dieser Firma eingereicht (klägerische Urkunde 4). In Bezug auf das Salär bei seiner damaligen Arbeitgeberin, der C.\_\_\_\_ AG, enthält das Blatt folgende Bemerkung: «CHF 220■000 plus Bonus bis 70■000 = 290■000, plus Geschäftsauto. Grundsätzlich verhandelbar, aber da kein Druck zu wechseln auch nicht sehr bereit hier grosse Abstriche zu machen». Das Total von CHF 290■000.00 entspricht in etwa dem Gehalt inkl. Jahresendzulage und Bonus gemäss dem Arbeitsvertrag bei der Beklagten ( $13 \times 19■000.00 + 40■000.00 = 287■000.00$ ). Die Entstehungsgeschichte des Arbeitsvertrages deutet somit in die gleiche Richtung wie dessen Wortlaut, wonach der Bonus für die Jahre 2010 und 2011 voraussetzungslos geschuldet ist. Dass bei der Beklagten ein höheres Fixum aber ein geringerer Bonus vereinbart wurde, ist unerheblich; massgebend ist das Total der Beträge. Wenn das Amtsgericht bei seiner Vergleichsrechnung zusätzlich noch einen Betrag von CHF 30■000.00 für eine erweiterte berufliche Vorsorge aufrechnet, vermischt es Äpfel mit Birnen. Bei von der Arbeitgeberin an die berufliche Vorsorge geleisteten Beträgen handelt es sich nicht um ein direkt und sofort geleistetes Entgelt für geleistete Arbeit. Die gestützt darauf gezogene Schlussfolgerung des Amtsgerichts, dem Kläger käme, wenn der Bonus voraussetzungslos geschuldet wäre, eine viel höhere finanzielle Sicherheit zu als bei der vorherigen Arbeitgeberin, ist deshalb nicht haltbar. Auch aus der Entstehungsgeschichte ■ soweit sie überhaupt bekannt ist ■ kann die Beklagte somit nichts für ihren Standpunkt ableiten.

4.3 Beim Verhalten nach Vertragsabschluss fällt auf, dass der Kläger, dem als Geschäftsführer der Beklagten die operative Führungsverantwortung oblag (Ziff. 2 lit. a des Arbeitsvertrages, klägerische Urkunde 2), den vorliegend umstrittenen Bonus für das Jahr 2011 weder budgetiert noch nachträglich in der Jahresrechnung aufgeführt hatte. Unmittelbare Reaktionen auf den Lohnausweis 2011 und die Lohnabrechnungen, die keinen Bonus enthielten, erfolgten ebenfalls nicht. All diese Umstände deuten, wie die Berufungsbeklagte zutreffend bemerkt, in der Tat darauf hin, dass der Kläger die Bonusregelung anders, als gemäss dem Wortlaut des Vertrages geregelt, verstanden haben könnte. Solche Unterlassungen könnten aber genauso gut auch Ausdruck des von der Berufungsbeklagten dem Kläger mehrfach vorgeworfenen Ungenügens und seiner Fehlleistungen sein (vgl. z.B. Berufungsantwort, BS 16 S. 11).

Aktenkundig ist eine E-Mail des Klägers vom 2. März 2012 an den Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten, mit welcher er die Bonusfrage thematisiert (Urkunde 15 der Beklagten). In seiner Antwort bemerkt der Verwaltungsratspräsident: «Bei

dem durch Ihre Fehlleistungen entstandenen Schaden erwarte ich einen freiwilligen Bonus-Verzicht» (Urkunde 15 der Beklagten). Diese Antwort spricht sehr dafür, dass der Verwaltungsratspräsident der Beklagten von einem Anspruch des Klägers auf den Bonus, wie sich dies aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrages ergibt, ausging. Ein freiwilliger Verzicht ist nämlich nur dann erforderlich, wenn ein Anspruch besteht. Stünde die Ausrichtung des Bonus im Ermessen der Arbeitgeberin oder sind die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, wäre kein «freiwilliger Verzicht» nötig.

Das Verhalten der Parteien nach dem Vertragsabschluss ist somit mehrdeutig. Rückschlüsse auf die Willenslage bei Vertragsabschluss sind deshalb nicht möglich. Erst recht darf nicht daraus geschlossen werden, dass die Parteien etwas anderes wollten, als dem Wortlaut und der Systematik der vertraglichen Regelung entnommen werden kann. Daran vermag auch nichts zu ändern, dass dem Kläger für das Jahr 2010 ebenfalls nicht der gemäss Vertrag vorgesehene Bonus von CHF 23'333.00, sondern nur ein reduzierter Betrag ausbezahlt wurde. Seine Begründung, er habe auf den Betrag von CHF 2'333.00 verzichtet, weil er relativ geringfügig war und er das Verhältnis zum Verwaltungsratspräsidenten nicht bereits zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses trüben wollte, ist durchaus plausibel.

4.4 Mit dem Berufungskläger ist festzuhalten, dass die am 31. Januar 2013 für das Jahr 2012 beschlossene und verabredete Bonusregelung (Urkunden 16 und 17 der Beklagten) entgegen der Auffassung des Amtsgerichts nicht zur Beurteilung der Bonusregelung für die Jahre 2010 und 2011 herangezogen werden kann. In Ziffer 7 des Arbeitsvertrages hatten die Parteien ausdrücklich festgehalten, dass spätestens bis 31.12.2011 die Bonusregelung neu definiert werde. Wäre beabsichtigt gewesen, damit auch die Regelung für die Jahre 2010 und 2011 zu thematisieren, hätten die Parteien nicht vereinbart, die Bonusregelung werde bis spätestens Ende 2011 «neu definiert». Gemeint sein konnte damit nur eine Neuregelung für die Zukunft, weil sich die Parteien für die Jahre 2010 und 2011 geeinigt hatten.

4.5 Die Bemerkung der Vorinstanz, der Kläger habe den Begriff «Bonus» in einem betriebswirtschaftlichen Sinne verstanden, das heisst insbesondere im Sinne eines Vergütungsanteils, der auf einer kurzfristigen Bemessungsperiode basiere, leistungsabhängig ausgestaltet sei und in der Höhe vom Erreichen kurzfristiger, operativer Zielsetzungen abhängig sei, findet in den Akten keine Stütze. Wie bereits erwähnt, wird der Begriff des Bonus im Obligationenrecht nicht definiert und es ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation oder als Teil des Lohnes zu qualifizieren ist.

4.6.1 Die Beklagte macht geltend, der Kläger habe auf den Bonus für das Jahr 2011 konkludent verzichtet. Der Kläger entgegnet, ein solcher Verzicht widerspräche dem Verzichtsverbot gemäss Art. 341 Abs. 1 OR. Dieser Bestimmung zufolge kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

4.6.2 Das Bundesgericht erwog in einem Entscheid vom 3. Februar 2009 zu dieser Frage Folgendes: «En revanche, comme l'art. 322 CO est de droit dispositif, les parties peuvent, par un accord, décider de diminuer le salaire en cours de contrat, avant l'échéance du délai légal de congé. Un tel accord ne vaut toutefois que pour le futur et ne peut se rapporter à des prestations de travail déjà accomplies» (Urteil des Bundesgerichts 4A\_509/2008, E. 5.1). Ausgehend von dieser Rechtsprechung vertritt ein Teil der Lehre die Auffassung, das

Verzichtsverbot von Art. 341 OR sei auch auf Boni mit Lohncharakter für bereits geleistete Arbeit anwendbar (vgl. Wolfgang Portmann / Roger Rudolph, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6. Auflage 2015, Art. 341 OR N 4., mit weiteren Hinweisen). Das Bundesgericht hat die Frage in einer neueren Entscheidung offen gelassen, gleichzeitig aber betont, es sei «grosse Zurückhaltung gegenüber der Bejahung eines Verzichts auf arbeitsrechtliche Ansprüche geboten» (Urteil des Bundesgerichts 4A\_187/2015, 4A\_199/2015 beide vom 29. September 2015, E. 6.2.2.2). Die Frage muss auch im vorliegenden Fall nicht abschliessend beantwortet werden. Selbst wenn nämlich das Verzichtsverbot auf den für das Jahr 2011 vereinbarten Bonus von CHF 40'000.00 nicht anwendbar wäre, müsste der von der Beklagten behauptete Verzicht infolge konkludenten Verhaltens wie nachfolgend dargelegt wird verneint werden.

4.6.3 Der Kläger akzeptierte für das Jahr 2010 eine Kürzung des Bonus um CHF 2'333.00. Den für das Jahr 2011 einklagten Betrag von CHF 40'000.00 liess er obwohl er die operative Führungsverantwortung für die Beklagte hatte weder im entsprechenden Budget noch in der Jahresrechnung berücksichtigen. Auf den Lohnausweis 2011 und die Lohnabrechnungen, welche keine Bonuszahlung enthielt, reagierte er nicht. Die Beklagte interpretiert dieses Verhalten zu Unrecht als konkludenten Verzicht auf den Bonus. Wie vorstehend in Erwägung 4.3 aufgezeigt, verhielten sich die Parteien während der Vertragsdauer in Bezug auf den Bonus mehrdeutig. Und insbesondere steht der Annahme eines konkludenten Verzichts entgegen, dass der Kläger die Bonusfrage mit E-Mail vom 2. März 2012 an den Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten thematisiert hatte.

Der Verwaltungsratspräsident der Beklagten führte in seinem Antwortmail vom 2. März 2012 auf die E-Mail des Klägers Folgendes aus: «Der genannte Anstellungsvertrag wurde von uns nicht in allen Details ausformuliert. Treu und Glauben gerade auch bezüglich Geben und Nehmen war eine wichtige Basis in unseren Verhandlungen. Bei Ihrem für unsere Verhältnisse Top-Verdienst (inkl. Personalvorsorge) setzten wir auch eine ebensolche Topleistung mit den entsprechenden Ergebnissen voraus. Wenn Sie nun der Meinung sind, dass Ihr zu verantwortendes katastrophales Resultat nach all dem Besprochenen und Geschehenen trotzdem vertraglich die Auslösung des Bonus garantiert, bitte ich Sie mir unverzüglich und schriftlich mitzuteilen, dass Sie die Auszahlung fordern. Gehen Sie davon aus, dass ich unsere Vereinbarung gut gelesen und geprüft habe. Eine Schonfrist in Ihrem Sinne, dass Sie für das Resultat Ihrer Handlungen keine Verantwortung zu übernehmen haben, vereinbarten wir nie. Bei dem durch Ihre Fehlleistungen entstandenen Schaden erwarte ich einen freiwilligen Bonus-Verzicht. Auf weitere Auslegungskonstruktionen sollten wir klugerweise verzichten» (Urkunde 15 der Beklagten). Dass der Kläger auf diese Antwort nicht reagierte, kann ebenfalls nicht als konkludente Zustimmung gedeutet werden. Es besteht grundsätzlich keine Antwortpflicht, was selbst dann gilt, wenn die andere Seite einseitig erklärt, bei Stillschweigen werde Einverständnis angenommen (Peter Gauch/Walter R. Schluop /Jörg Schmid/Susanne Emmenegger, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil I, 10. Aufl. 2014, N 451, S. 88, mit weiteren Hinweisen). Dazu kommt, dass der Tonalität der Antwort des Verwaltungsratspräsidenten zufolge kaum anzunehmen war, dass er bereit gewesen wäre, eine andere Auffassung zu akzeptieren. Der Kläger befand sich damals noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis. Zu beachten ist auch, dass ein Verzicht auf arbeitsrechtliche Ansprüche nur mit grosser Zurückhaltung bejaht werden darf (Urteil des Bundesgerichts 4A\_187/2015, 4A\_199/2015 beide vom 29. September 2015, E. 6.2.2.2).

Dass der Kläger bei der Unterzeichnung des neuen Bonusreglementes am 31. Januar 2013 (Beilagen 16 und 17) den für das Jahr 2011 noch offenen Betrag von CHF 40'000.00 nicht ansprach, kann ihm ebenfalls nicht zum Nachteil gereichen, ging es doch dabei nur um den Bonus des Jahres 2012. Entgegen der Auffassung der Beklagten und Berufungsbeklagten ist deshalb nicht von einem Verzicht auf den Bonus durch konkludentes Verhalten auszugehen.

5.1 Die Berufung ist aus all diesen Gründen gutzuheissen, das angefochtene Urteil aufzuheben und die Beklagte entsprechend dem Rechtsbegehren des Klägers zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von CHF 40'000.00 nebst Zins zu 5 % seit 1. August 2013 und auf dem Betrag von CHF 40'000.00 die gesetzlichen und vertraglichen Sozialversicherungsabgaben zu bezahlen.

5.2 Die Kosten des erst- und zweitinstanzlichen Verfahrens sind dem Ausgang entsprechend der Beklagten und Berufungsbeklagten zu auferlegen. Weiter ist die Beklagte und Berufungsbeklagte zu verpflichten, den Kläger und Berufungskläger für seine Aufwendungen zu entschädigen. Dieser bittet darum, die Entschädigung von Amtes wegen festzusetzen. Angemessen für beide Instanzen zusammen ist ein Betrag von CHF 10'000.00 (inkl. Auslagen und MwSt.).

Demnach widerkannt:

1. Die Berufung wird gutgeheissen. Das Urteil des Amtsgerichts von Olten-Gösgen vom 1. Dezember 2015 wird aufgehoben.

2. Die B. \_\_\_ AG hat A. \_\_\_ CHF 40'000.00, zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. August 2013 zu bezahlen und auf dem Betrag von CHF 40'000.00 die gesetzlichen und vertraglichen Sozialversicherungsabgaben zu entrichten.

3. Die Kosten des Verfahrens vor Amtsgericht (inkl. Kosten des Schlichtungsverfahrens) von CHF 5'000.00 und des Verfahrens vor Obergericht von CHF 5'500.00 hat die B. \_\_\_ AG zu tragen. Sie werden mit den geleisteten Kostenvorschüssen verrechnet. Die B. \_\_\_ AG hat A. \_\_\_ somit den Betrag von CHF 10'000.00 zu ersetzen. CHF 500.00 werden A. \_\_\_ von der Zentralen Gerichtskasse zurückerstattet.

4. Die B. \_\_\_ AG hat A. \_\_\_ für das Verfahren vor beiden Instanzen eine Parteientschädigung von total CHF 10'000.00 zu bezahlen.

Rechtsmittel: Der Streitwert beträgt CHF 40'000.00.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Eröffnung des begründeten Urteils beim Bundesgericht Beschwerde in Zivilsachen eingereicht werden (Adresse: 1000 Lausanne 14). Die Frist wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Schweizerischen Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Für die weiteren Voraussetzungen sind die Bestimmungen des Bundesgerichtsgesetzes massgeblich.

Im Namen der Zivilkammer des Obergerichts

Der Präsident

Frey

Die Gerichtsschreiberin

Kofmel

Das Bundesgericht hat mit Urteil vom 23. Juni 2017 die dagegen erhobene Beschwerde abgewiesen (BGer 4A\_216/2017).

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