

SO_GERICHTE ZKBER.2020.42 vom 31. März 2021

SO Obergericht, 2021-03-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_ZKBER.2020.42

FR: SO_GERICHTE ZKBER.2020.42 du 31 mars 2021

IT: SO_GERICHTE ZKBER.2020.42 del 31 marzo 2021

Erwägungen

E. 1

A.____ war gestützt auf einen Arbeitsvertrag vom 11. Juni 2012 bei der B.____ AG als [...] mit einem Arbeitspensum von 60 % angestellt. Am 30. November 2015 kündigte die B.____ AG das Anstellungsverhältnis fristgerecht per 29. Februar 2016. Wegen Krankheit verlängerte sich die Anstellung bis 31. Mai 2016.

E. 1.1

Der Kläger beantragte, die Beklagte sei zur Zahlung von CHF 70'000.00 zuzüglich Zins zu verurteilen. Beim eingeklagten Betrag handle es sich um eine Teilklage, die sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetze. Er verlangte, die einzelnen Ansprüche in einer bestimmten Reihenfolge zu prüfen und an die Forderung anzurechnen, bis die teilklageweise geltend gemachte Summe erreicht werde. Bei den geltend gemachten einzelnen Ansprüchen im Totalbetrag von CHF 94'134.11 handelt es sich um folgende Forderungen: CHF 20'795.53 für Überstunden und Zuschläge; CHF 3'146.30 als 13. Monatslohn pro rata; CHF 8'525.50 Lohn während dem ersten Monat der Krankheit; CHF 22'141.72 Entschädigung für nicht bezogene Ferienzeit; CHF 9'396.70 Spesen für Arbeitszimmer; CHF 2'131.86 sonstige Spesen; CHF 10'400.00 wegen missbräuchlicher Kündigung; CHF 7'596.50 Schadenersatz für Verletzung der Fürsorgepflicht; CHF 10'000.00 Genugtuung für Verletzung der Fürsorgepflicht (Klage S. 43, AS 43). Das Amtsgericht erachtete die eingeklagten sonstigen Spesen im Umfang von CHF 2'125.85 netto und den Lohn für den ersten Monat Krankheit im Umfang von CHF 3'551.70 netto als ausgewiesen. Weiter sprach es dem Kläger CHF 6'553.60 brutto als Ferienentschädigung und CHF 922.60 brutto als 13. Monatslohn pro rata zu. Im Übrigen wies es die Klage ab.

E. 1.2

Der Berufungskläger beanstandet in seiner Berufungsschrift die Abweisung des für Überstunden und Zuschläge verlangten Betrages von total CHF 20'795.53. Weiter vertritt er die Auffassung, es sei ihm ■ nach Berücksichtigung von zwei Abzügen ■ als Lohn für den ersten Monat Krankheit ein Betrag von CHF 7'334.85 brutto zuzusprechen. Als Entschädigung für nicht anrechenbare Ferienzeit verlangt er noch CHF 5'200.00 brutto und als Spesen für die EDV-Anlage im Homeoffice CHF 1'064.70. Wegen missbräuchlicher Kündigung will er eine Entschädigung von CHF 10'400.00 und wegen Verletzung der Fürsorgepflicht eine Genugtuung von CHF 10'000.00.

E. 1.3

In grundsätzlicher Hinsicht ist vorweg festzuhalten, dass das Berufungsverfahren keine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens darstellt, sondern nach der gesetzlichen Konzeption als eigenständiges Verfahren ausgestaltet ist. Mit der Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend

gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung. In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist beziehungsweise an einem der genannten Mängel leidet. Das setzt voraus, dass der Berufungskläger die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anfecht, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden beziehungsweise aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht. Was nicht oder nicht in einer den gesetzlichen Begründungsanforderungen entsprechenden Weise beanstandet wird, braucht von der Rechtsmittelinstanz nicht überprüft zu werden; diese hat sich ■ abgesehen von offensichtlichen Mängeln ■ grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der schriftlichen Begründung formgerecht gegen den erstinstanzlichen Entscheid erhoben werden (vgl. BGE 142 III 413, mit weiteren Hinweisen).

Im Berufungsverfahren werden neue Tatsachen und Beweismittel gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Praxisgemäss ist zwischen echten und unechten neuen Vorbringen (sogenannte Noven) zu unterscheiden. Echte Noven sind Tatsachen und Beweismittel, die (erst) nach dem Ende der Hauptverhandlung des erstinstanzlichen Verfahrens entstanden sind. Sie sind im Berufungsverfahren grundsätzlich immer zulässig, wenn sie ohne Verzug nach ihrer Entdeckung vorgebracht werden. Unechte Noven sind Tatsachen und Beweismittel, die bereits bei Ende der erstinstanzlichen Hauptverhandlung entstanden waren. Ihre Zulassung wird im Berufungsverfahren weitergehend insofern eingeschränkt, als sie ausgeschlossen sind, wenn sie bei Beachtung zumutbarer Sorgfalt bereits im erstinstanzlichen Verfahren hätten vorgebracht werden können. Im Falle unechter Noven hat der Berufungskläger namentlich die Gründe detailliert darzulegen, weshalb er die Tatsache oder das Beweismittel nicht schon vor erster Instanz hat vorbringen können (BGE 144 III 349, E. 4.2.1; 143 III 42, E. 4.1). Als Noven gelten ■ über den Wortlaut von Art. 317 Abs. 1 ZPO hinaus ■ auch neue Tatsachenbehauptungen, neue Bestreitungen von Tatsachenbehauptungen, neue Einreden und neue Beweismittel (Reetz/Hilber, in: Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Hrsg. Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, 3. Aufl. 2016, N 31 zu Art. 317 ZPO).

E. 1.4

Der Berufungskläger legt in seiner Berufung nicht dar, ob er den Berufungsgrund der unrichtigen Rechtsanwendung oder denjenigen der unrichtigen Feststellung des Sachverhalts ■ oder sogar beide Berufungsgründe ■ geltend machen will. Die Berufung des Klägers genügt aber auch aus anderen Gründen den dafür aufgestellten Anforderungen in weiten Teilen nicht. Im Einzelnen ist nachfolgend darauf einzugehen.

E. 2

Am 18. Mai 2016 stellte A. ___ beim Richteramt Dorneck-Thierstein gegen die B. ___ AG ein Schlichtungsgesuch betreffend Forderung aus Arbeitsverhältnis, das er am 2. August

2016 jedoch wieder zurückzog. Am 3. September 2016 leitete er erneut ein Schlichtungsverfahren ein. Dem Protokoll der Schlichtungsverhandlung vom 14. Dezember 2016 zufolge übergab die Beklagte dabei im Rahmen der Vergleichsgespräche dem Kläger ein Arbeitszeugnis und eine Arbeitsbestätigung, welche dieser akzeptierte. Im Übrigen seien die Vergleichsgespräche erfolglos geblieben. Der Amtsgerichtspräsident verfügte im Anschluss an die Verhandlung, dem Kläger werde die Klagebewilligung ausgestellt.

3.1 A.____ (nachfolgend: Kläger) reichte am 31. März 2017 beim Richteramt Dorneck-Thierstein gegen die B.____ AG (nachfolgend: Beklagte) die Klage ein. Anlässlich der Hauptverhandlung vor dem Amtsgericht stellte er die folgenden Rechtsbegehren:

Die Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei.

3.2 Das Amtsgericht fällte am 23. Januar 2020 folgendes Urteil:

E. 2.1

Zur Frage der eingeklagten Entschädigung für Überstunden erwog das Amtsgericht, geleistete Überstunden seien grundsätzlich besonders abzugelten, das heisst durch Lohnzahlung zu vergüten oder mit Freizeit zu kompensieren. Bei fehlender Regelung gelte der Grundsatz, Überstunden zum Normallohn und, sofern nicht schriftlich ausgeschlossen, zuzüglich eines Zuschlags von mindestens einem Viertel zu entschädigen. Durch schriftliche Vereinbarung könnten die Parteien gestützt auf Art. 321c Abs. 3 Obligationenrecht (OR, SR 220) die Höhe beziehungsweise Berechnung der Überstundenentschädigung frei festlegen. Sie seien jedoch nur abgeltungspflichtig, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet worden oder betrieblich notwendig geworden seien. Die Überzeitarbeit sei Arbeit, die die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit nach Art. 9 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11) überschreite. Gemäss Art. 13 Abs. 1 ArG habe der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Überzeitarbeit nebst dem Grundlohn einen Lohnzuschlag von mindestens 25% auszurichten. Während bei der Überstundenarbeit der Zuschlag nach Art. 321c Abs. 3 OR nicht zwingend sei, könne die Entschädigung für Überzeiten durch Parteiabrede nicht wegbedungen werden. Demnach sei die Überzeit, welche die Höchstarbeitszeit nach Art. 9 Abs. 1 ArG übersteige, soweit sie nicht durch Freizeit ausgeglichen werden könne, zwingend mit einem Zuschlag von 25% zu vergüten.

Die vom Kläger geforderte Summe aus Überstunden und Zuschlägen betrage CHF 20'795.53 und setze sich aus einem 25% Zuschlag auf allen vom Kläger geltend gemachten Überstunden, ausmachend CHF 17'457.37 und aus einem entsprechenden Zuschlag von 10.64%, wohl die restlichen CHF 3'338.16, zusammen. Der Kläger verweise gesamthaft auf seine Berechnung in seiner Beilage 88. Es handle sich dabei um eine vom Kläger selbst vorgenommene Zusammenstellung seiner Forderung und sei als Beweis untauglich. Die von ihm genannten Beweismittel bei seiner Erläuterung des Sachverhalts seien bezüglich dieser Forderung grundsätzlich nicht beachtlich, da es nicht Aufgabe des Amtsgerichts sei, sich die Beweise zusammenzusuchen. Das Amtsgericht verwies dabei auf seine allgemeinen Ausführungen zur Substantiierungspflicht unter lit. B der Urteilserwägungen. Es sei für das Gericht auch nicht nachvollziehbar, wie die vom Kläger behaupteten Überstunden, welche durch die Beklagte noch nicht vergütet worden sein sollen, zu berechnen seien. Diese Teilforderung müsse schon nur aus diesem Grund abgewiesen werden.

Im Sinne von dennoch angestellten weitergehenden Überlegungen hielt das Amtsgericht sodann fest, dass dem Kläger gemäss Lohnausweis 2015 von der Beklagten weit mehr

vergütet worden sei, als gemäss Arbeitsvertrag geschuldet gewesen wäre. Die Darstellung der Beklagten, sie habe dem Kläger sämtliche Überstunden ausbezahlt, scheine daher plausibel. Der Kläger versäume es aufzuzeigen, welche Überstunden von der Beklagten vergütet und welche noch nicht entschädigt worden seien. Etwaige Vorbringen, er habe nicht über die notwendigen Unterlagen verfügt, gingen schon daher fehl, da es an ihm gewesen wäre, die Herausgabe der entsprechenden Belege im Rahmen des Gerichtsprozesses zu fordern. Der Kläger weise in seinen Rechtsschriften darauf hin, er habe vom März bis August 2015 Überstunden geleistet, weil er eine neue Mitarbeiterin habe einarbeiten müssen. Es habe sich dabei um die Zeugin C. ___ gehandelt. Die Zeugin C. ___ sei im Rahmen des separaten Zeugenverhörs vom 9. April 2019 unter anderem gefragt worden, wann sie bei der Beklagten gearbeitet habe. Ihre Angaben seien zwar etwas vage gewesen, sie sei aber der Ansicht gewesen, im Jahr 2012 für etwa sechs Monate bei der Beklagten gearbeitet zu haben. Der Kläger selbst habe im Rahmen der Parteibefragung angegeben, keine Zeit gehabt zu haben, um C. ___ einzuarbeiten. Die Beklagte habe durch die Anstellung einer weiteren Arbeitnehmerin, wohl auch zur Entlastung des Klägers, ein zusätzliches Arbeitspensum geschaffen. Diese Möglichkeit habe der Kläger jedoch mit der Begründung, er habe keine Zeit, diese einzuarbeiten, ungenutzt gelassen. Gerade hier hätte es sich geboten, die Arbeit aufzuteilen beziehungsweise zu delegieren, um damit die von ihm gewünschte Arbeitsentlastung zu realisieren. Der Kläger widerspreche sich somit durch sein Verhalten und seine Aussagen selbst. Vielmehr hätte er durch die Schaffung weiterer Stellenprozente durch die Beklagte und eine Arbeitsaufteilung keine Überstunden mehr generieren müssen. Dies hätte jedoch zur Folge gehabt, dass der Kläger auf die mit den geltend gemachten Überstunden verbundenen Auszahlungen hätte verzichten müssen.

Die Beklagte mache geltend, der vom Kläger geforderte 25%-Zuschlag sei im Arbeitsvertrag wegbedungen worden. Tatsächlich halte der Arbeitsvertrag fest, dass Überzeit zum Basisansatz zuzüglich Ferienentschädigung vergütet werde. Es sei davon auszugehen, dass der Begriff Überzeit im Arbeitsvertrag gleichbedeutend mit dem Begriff ■Überstunden■ gemäss Art. 321c OR sei. Für den vom Kläger geforderten Zuschlag von 25% finde sich folglich keine Grundlage. Die von ihm unter diesem Titel geltend gemachte Summe von CHF 20'795.53 müsse also ■ selbst wenn er die Beweise gehörig angeboten hätte ■ im Umfang von CHF 17'457.37 abgewiesen werden. Für die verbleibenden CHF 3'338.16 bleibe der Kläger eine schlüssige Erklärung, worauf diese basierten, sowohl in der Klage wie auch in der Replik schuldig. Die Forderung des Klägers aus Überstunden und Zuschlägen sei deshalb abzuweisen.

2.2.1 Der Berufungskläger verweist unter dem Titel «CHF 17■457.37 aus Überstundenzuschlägen» für den Sachverhalt auf die umfassenden Vorakten und die Grundsätze der Vertragsauslegung. Er habe sich vor dem Stellenantritt in der Schweiz durch das Amt für Wirtschaft in [...] rechtlich beraten lassen, was unter den Bezeichnungen Überstunden und Überzeit zu verstehen sei. Aufgrund dieses Gesprächs habe er darauf vertraut, dass mit Überzeit tatsächlich diejenigen Stunden gemeint seien, die die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden überschreiten würden. Als Rechtsunkundiger habe er nicht wissen können, dass sich die Zuschläge von Überzeit nicht wegbedingen lassen könnten. Auch das Personalreglement stifte diesbezüglich eher Verwirrung, als dass es Klarheit schaffe. So könne der Ziffer 4.1 entnommen werden, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit 42 Stunden betrage. Arbeitszeit, welche über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehe, gälten als Überstunden. Nach Ziffer 4.2 gelte

aber die Arbeitszeit über 42 Stunden pro Woche als Überzeit. Die Berufungsbeklagte habe im Personalreglement somit zwei verschiedene Bezeichnungen, welche rechtlich eine unterschiedliche Wirkung entfalteteten, für denselben Sachverhalt verwendet. Wenn sie tatsächlich eine Wegbedingung des 25% Zuschlags auf Überstunden beabsichtigt habe, frage sich, weshalb sie dann anschliessend in der Ziffer 4.2 beschreibe, dass Arbeitszeit, welche über 42 Stunden pro Woche hinausgehe, als Überzeit gelte. Nach dem Gesetz gelte erst Arbeitszeit über 45 Stunden als Überzeit. Mit einer angeblich beabsichtigten Wegbedingung der Überstundenzuschläge wäre damit eine Übervorteilung von Vollzeitangestellten gegenüber Teilzeitangestellten die Folge. Dies, da ein Vollzeitangestellter keine Überstunden generieren könnte, weil alle geleisteten Mehrstunden nach Ziffer 4.2 des Personalreglements als Überzeit gelten würden. Zudem wären deutlich mehr Kosten entstanden, wenn bei einem Vollpensum jegliche Arbeitszeit, welche über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehe, der Zuschlagsverrechnung unterliegen würde. Er müsse in seinem guten Glauben ebenfalls geschützt werden, weil ihm die Berufungsbeklagte bei einigen Zahlungen ■ so zum Beispiel im Oktober 2015 ■ eine Zuschlagszahlung in der Höhe von 25% ausbezahlt habe. Die Berufungsbeklagte habe sich dies auf Nachfrage nicht erklären können und zum Ausdruck gebracht, dass sie die Aufgabe der Lohnabrechnung an die D. ___ AG übergeben habe. Die Berufungsbeklagte habe sich also nicht wirklich mit den Zuschlägen befasst. Der von ihr verfasste Arbeitsvertrag, das Personalreglement sowie ihr tatsächliches Verhalten würden viele Fragen aufwerfen und hinterliessen zu viele Unklarheiten. Die Vertragsbestimmung betreffend die Wegbedingung des 25%-Zuschlags sei somit nach dem Prinzip ■in dubio contra stipulatorem■ gegen die Beklagte auszulegen und es sei ihm ein Zuschlag von 25% auf sämtliche geleisteten Überstunden zu entrichten. Seit November 2012 bis Januar 2016 seien ihm gesamthaft 1■375.02 geleistete Überstunden durch die Berufungsbeklagte entschädigt worden. Ausgehend von einem Stundenlohn von CHF 49.60 (Basislohn von CHF 5'000.00) beziehungsweise von CHF 51.60 (Basislohn von CHF 5■200.00) erhalte man einen ausbezahlten Totalbetrag für die Überstunden von CHF 69■828.70. 25% Zuschlag entspreche demnach den geforderten CHF 17■456.96.

2.2.2 Unter dem Titel «CHF 3■338.16 aus Überstunden Dienstreisen» führt der Berufungskläger sodann aus, es handle sich hierbei um einen Teil der geltend gemachten CHF 20■795.53 aus Überstunden und Zuschlägen. Die Vorinstanz habe diese ■restlichen CHF 3■338.16■ im Urteil als Zuschlag von 10.64% auf die geltend gemachten Überstunden aufgefasst. Bei diesem Betrag handle es sich allerdings um Überstunden, inkl. 25%-Zuschlag, welche der Berufungskläger auf den vier Dienstreisen nach [...] generiert habe. Er habe die Arbeitszeit während den Dienstreisen jeweils wie üblich in die von der Berufungsbeklagten zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung gestellten Excel-Tabellen eingetragen und am Ende des Monats an den Verwaltungsratspräsidenten übergeben. Der Verwaltungsrat habe anschliessend die während den Dienstreisen eingetragenen Arbeitszeiten mit einer später auszubezahlenden Provision für das [...]Geschäft abgelten wollen und die Überstunden für die Dienstreisen nicht entschädigt. Er habe sich mit dieser Vorgehensweise einverstanden erklärt. Nachdem das [...]Geschäft doch nicht zustande gekommen sei, habe er auf die daran geknüpfte Provision verzichten müssen. Die durch die vier Dienstreisen entstandenen Überstunden habe ihm die Berufungsbeklagte somit noch auszubezahlen. Die Berufungsbeklagte halte ihm vor, er habe die Überstunden im eigenen Interesse generiert, womit ihr keine Pflicht zur Entschädigung seines Aufwandes zukomme. Die versprochene Provision habe Anreiz für ihn dargestellt, in eigenem Interesse

Überstunden in Kauf zu nehmen, welche allerdings für das Unternehmen nicht notwendig gewesen wären. Natürlich wäre die versprochene Provision eine Wertschätzung für seine harte Arbeit gewesen. Er habe dieses Geschäft selber in die Firma geholt. Dass er sich dadurch verantwortlich gefühlt und viele Stunden für die optimale Abwicklung des Geschäfts investiert habe, sei naheliegend. Es dürfe aber nicht vergessen werden, dass es sich hierbei um ein Millionengeschäft für die Berufungsbeklagte gehandelt habe. Diese könne daher nicht bestreiten, dass sie ein betriebliches Interesse an den von ihm geleisteten Überstunden für das [...] -Geschäft gehabt habe. Wenn die Berufungsbeklagte von seinen Überstunden Kenntnis gehabt habe und dagegen nicht eingeschritten sei, so gelte dies als Anerkennung der Überstunden und die Berufungsbeklagte könne die Bezahlung nicht verweigern. Die Kenntnis der Dienstreisen liege auf der Hand, da ihn der Verwaltungsratspräsident auf einer der Reisen sogar selber begleitet habe. Zudem habe die Vorinstanz die Berufungsbeklagte auf Rückzahlung der Flugtickets nach [...] verurteilt, da die Reisen im Interesse der Firma gewesen seien und diese auch Kenntnis davon gehabt habe. Zur Berechnung der Überstunden während der Dienstreisen lege er die von ihm ausgefüllten üblichen Excel-Tabellen mit der erfassten Arbeitszeit für die betreffenden Monate ins Recht. Regelmässig eingereichte, nicht notwendigerweise gegengezeichnete Arbeitsrapporte genügen als Beweis für geleistete Überstunden. Für die Dienstreise im Mai 2015 habe er 28,8 Überstunden, im Juli 2015 26,8 und im Dezember 2015 23,8 Stunden Überstunden geleistet. Er verfüge allerdings nicht mehr über den Arbeitsrapport für die Dienstreise im Januar 2015. Da die Berufungsbeklagte die geleisteten Überstunden während den Dienstreisen nicht anerkannt habe, könne die genaue Zeitaufwendung nicht mehr eruiert werden. Verrechne man die Anzahl Überstunden der Dienstreisen von 79,4 Stunden mit seinem Stundenlohn von CHF 51.60, so ergebe sich ein Betrag von CHF 4'097.00. Darin seien der Zuschlag von 25% auf Überstunden sowie der Zuschlag von 10.64% noch nicht enthalten. Die in der Klageschrift geltend gemachten CHF 3'338.16 seien ihm daher zu erstatten.

2.3.1 Das Amtsgericht wies die Teilforderung über CHF 20'795.53 (CHF 17'457.37 plus CHF 3'338.16) ab, weil die vom Kläger dazu angerufene Beilage 88 als Beweis untauglich sei. Die von ihm bei der Erläuterung des Sachverhalts genannten Beweismittel seien nicht zu beachten, da es nicht Aufgabe des Gerichts sei, sich die Beweise zusammensuchen. Wie die behaupteten und noch nicht vergüteten Überstunden zu berechnen seien, sei denn auch nicht nachvollziehbar. Der Berufungskläger setzt sich mit dieser Begründung für die Abweisung der Teilforderung mit keiner Silbe auseinander. Seine Ausführungen beschränken sich auf eine eigene, neue Darstellung des Sachverhalts und beziehen sich ■ wenn überhaupt ■ einzig auf die Eventualbegründung der Vorinstanz («dennoch einige weitergehende Überlegungen des Amtsgerichts» [angefochtenes Urteil S. 9]). Die gegen den Entscheid über die Teilforderung von CHF 20'795.53 erhobene Berufung ist bereits aus diesem Grund abzuweisen.

2.3.2 Der Berufungskläger stellt auch die Eventualbegründung des Amtsgerichts ■ die Darstellung der Beklagten, sie habe dem Kläger sämtliche Überstunden ausbezahlt, sei plausibel ■ nicht in Frage. Ebenso wenig widerspricht er den Erwägungen der Vorinstanz, wonach er durch die Schaffung weiterer Stellenprozente durch die Beklagte und eine Arbeitsaufteilung keine Überstunden mehr hätte generieren müssen. Einzig die von der Vorinstanz ebenfalls im Rahmen der Eventualbegründung getroffene Feststellung, wonach der Arbeitsvertrag keine Grundlage für den von ihm geforderten Zuschlag von 25%

beinhalte, kritisiert er konkret. In diesem Zusammenhang weist er zu Recht darauf hin, dass im Arbeitsvertrag (Urk. 2) und im Personalreglement (Urk. 22) die dort enthaltenen Begriffe «Überstunden» und «Überzeit» nicht durchwegs im rechtstechnischen Sinne verwendet werden. Die Begriffe «Überstunden» und «Überzeit» werden im täglichen Sprachgebrauch jedoch oft nicht korrekt auseinandergehalten. «Überzeit» ist Arbeit, die die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit nach Art. 9 Abs. 1 ArG überschreitet. Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, dass eine Entschädigung von «Überzeit» zum Basisansatz gar nicht zulässig wäre, kann der Lohnzuschlag für Überzeitarbeit doch nicht wegbedungen werden (Art. 13 Abs. 1 ArG). Ganz anders verhält es sich mit dem Lohnzuschlag für «Überstunden», bei denen ein Zuschlag nur dann geschuldet ist, wenn die Parteien nichts anderes schriftlich verabredet haben (Art. 321c Abs. 3 OR).

Der im Arbeitsvertrag verwendete Begriff «Überzeit», die zum «Basisansatz zuzüglich Ferienanteil» entschädigt wird (Urk. 2), kann mit dem Amtsgericht nur im Sinne von «Überstundenarbeit» gemäss Art. 321c OR verstanden werden. Die Berufungsbeklagte bemerkt zutreffend, dass selbst wenn der Zuschlag vermeintlich für Überzeit hätte ausgeschlossen werden sollen, dies dann erst recht für Überstunden gelten müsste. Auch der Kläger ging in seiner Klage noch davon aus, dass nach einer «vernünftigen Interpretation» mit der Zeitangabe im Personalreglement Überstunden im Sinne des OR gemeint seien (Klage RZ 41, AS 27 f.). Im Gegensatz zu seiner Auffassung (Klage, RZ 38, AS 26) schweigt sich aber der Arbeitsvertrag über die Abgeltung von Überstunden nicht aus: Die Parteien hatten ausdrücklich vereinbart, dass die Auszahlung zum «Basisansatz zuzüglich Ferienanteil» erfolgen soll (Urkunde 2). Mit diesem Hinweis haben die Parteien im Sinne von Art. 321c Abs. 3 OR schriftlich vereinbart, Überstundenarbeit anders als mit einem Zuschlag von 25% zum Normallohn abzugelten. Auch diese Kritik am Urteil des Amtsgerichts ist daher unbegründet.

2.3.3 Die Vorbringen des Berufungsklägers vermöchten daher ■ selbst wenn sie nicht bloss den Eventualstandpunkt der Vorinstanz betreffen ■ an der angefochtenen Abweisung der Teilforderung über CHF 20'795.53 nichts zu ändern. Im Übrigen begründet die Tatsache, dass die Beklagte im Oktober 2015 offenbar eine einzige Überstunde mit einem Zuschlag ausbezahlt, keinen Anspruch auf einen generellen Zuschlag. Die Behauptung, der Betrag von CHF 3'338.16 ergebe sich aus den Überstunden während drei Dienstreisen nach [...], bringt der Kläger im Berufungsverfahren erstmals vor. Es handelt sich deshalb um ein unzulässiges Novum. Ganz abgesehen davon stellt er auch in diesem Zusammenhang die Feststellung der Vorinstanz, wonach er sowohl in der Klage als auch in der Replik eine schlüssige Erklärung für den Betrag von CHF 3'338.16 schuldig geblieben sei, nicht in Frage. An der Beurteilung der Teilforderung aus Überstunden und Zuschlägen von CHF 20'795.53 (CHF 17'457.37 plus CHF 3'338.16) durch das Amtsgericht ist aus diesen Gründen nichts zu ändern.

3.1 Der Kläger machte bei der Vorinstanz geltend, er sei ab dem 4. Februar 2016 krankgeschrieben gewesen und die Krankentaggeldversicherung habe ab dem 5. März 2016 bezahlt. Die Beklagte schulde ihm daher den vollen durchschnittlichen Lohn für 30 Tage. Zur Berechnung des Durchschnittslohnes nahm er die letzten 12 Monate als Grundlage inklusive der von ihm geforderten Zuschläge. Gestützt darauf resultierte eine Forderung gegenüber der Beklagten von CHF 8'525.50 brutto (AS 29). Die Beklagte bestritt ihre Lohnzahlungspflicht für den Februar 2016 nicht grundsätzlich, machte ihrerseits aber Verrechnung geltend. Den aus ihrer Sicht geschuldeten Restbetrag von CHF 873.90 habe

sie dem Kläger bereits ausbezahlt (AS 68). Das Amtsgericht erwog, ausgehend vom Bruttolohn des Klägers von CHF 5'200.00, netto ausmachend CHF 4'675.60, könne bloss der Wert eines Laptops von CHF 250.00 zur Verrechnung gebracht werden, so dass unter Berücksichtigung des bereits ausbezahlten Betrags von CHF 873.90 noch CHF 3'551.70 netto für den ersten Krankheitsmonat zu bezahlen seien.

3.2 Der Berufungskläger rügt, dem Personalreglement könne rudimentär entnommen werden, dass die Firma 100% des Lohnes weiterzahle. Die Beklagte habe stets anerkannt, dass die von ihm geleisteten Überstunden betriebsnotwendig gewesen seien. Da er seit Stellenantritt regelmässig jeden Monat mehr als sein vereinbartes 60% Pensum gearbeitet habe, um die Arbeitslast bewältigen zu können, könne mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit gesagt werden, dass er auch im fraglichen Monat, also im Februar 2016, Überstunden generiert hätte, wenn er nicht krankheitsbedingt ausgefallen wäre. Es sei daher rechtsmissbräuchlich, wenn ihm die Beklagte im ersten Krankheitsmonat nur den Basislohn entschädigen wolle. Statt dem vereinbarten Basislohn sei für die Berechnung auf den Durchschnittslohn des vergangenen Jahres abzustellen. Die Krankentaggeldversicherung habe ihre Berechnungen für das Taggeld entsprechend auf der Basis des Durchschnittseinkommens vorgenommen. Anhand des Kumulativjournals Mitarbeiter von Januar 2015 bis Dezember 2015 lasse sich ermitteln, dass sich sein Durchschnittsbruttoeinkommen im Jahr 2015 auf CHF 7'847.00 (CHF 94'164.20 / 12) belaufen habe. Davon seien durchschnittlich CHF 2'447.00 aufgrund von Überstunden (CHF 7'847.00 - CHF 5'400.00). Unter Einberechnung des 25%-Zuschlags auf diesen Teil des Lohnes (CHF 611.75) ergebe sich ein Gesamtdurchschnittslohn von CHF 8'458.75 brutto pro Monat. Von diesem Betrag seien der bereits von der Beklagten vorausgezählte Betrag von CHF 873.90 sowie der Restwert des Laptops von CHF 250.00 in Abzug zu bringen. Die Berufungsbeklagte sei somit zu verurteilen, ihm für den Februar 2016 CHF 7'334.85 brutto zuzüglich Zins zu bezahlen.

3.3 Die Berufungsbeklagte entgegnet, es sei nicht korrekt, dass der Kläger im Februar 2016 Überstunden generiert hätte. Er verkenne, dass sich die Arbeitssituation ab November 2015 grundlegend verändert habe. So sei E.____ mit einem 100%-Pensum eingestellt worden, der die Aufgaben des Berufungsklägers übernommen habe und in der fraglichen Zeit im Februar 2016 genug eingearbeitet gewesen sei, so dass vom Berufungskläger in dieser Zeit keine Überstunden zu leisten gewesen wären. Der Berufungskläger sei im fraglichen Zeitpunkt bereits vollständig durch einen hinreichend eingearbeiteten Vollzeit-Mitarbeiter ersetzt gewesen und habe lediglich noch Abschlussarbeiten verrichten müssen. Überstunden seien nur in die Lohnfortzahlung miteinzurechnen, wenn sie nachweislich auch geleistet worden wären. Einen solchen Nachweis habe der Berufungskläger nicht erbracht, weshalb im Februar 2016 die Lohnfortzahlung auf der Basis des vertraglichen Lohnes von CHF 5'200.00 geschuldet sei. Anzumerken sei im Übrigen, dass der Berufungskläger stets behauptet habe, im Februar 2016 freigestellt worden zu sein, wodurch er erst recht keine Überstunden hätte leisten können. Indem er auch diesen Umstand ausser Acht lasse, verhalte er sich missbräuchlich und sei nicht zu schützen.

3.4.1 Der Arbeitgeber hat bei Verhinderung des Arbeitnehmers im Sinne von Art. 324a Abs. 1 OR für eine beschränkte Zeit «den darauf entfallenden Lohn» zu entrichten. Nach dem Lohnausfallprinzip sind dabei auch Überstunden, die ohne Arbeitsverhinderung nachweislich geleistet worden wären, zu entgelten (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N 9 zu Art. 324 a/b OR). Das Amtsgericht begründet im

angefochtenen Urteil nicht, weshalb es bloss vom Bruttolohn ausgeht und entgegen der Forderung des Klägers die Überstunden nicht berücksichtigt.

Der Kläger berief sich zum Beweis, dass sein Nachfolger im Februar 2016 noch nicht vollends eingearbeitet gewesen sei und daher weiterhin Überstunden angefallen wären, auf den Zeugen E.____. In der Befragung vor Amtsgericht führte dieser aus, der Kläger habe ihm Anweisungen gegeben, da er mehr Erfahrung gehabt habe und er von ihm habe lernen müssen (Protokoll der Zeugeneinvernahme vom 9. April 2019, S. 2 RZ 48 f., AS 393). Ende Januar 2016 sei er nicht genügend eingearbeitet gewesen. Bis man mit den anderen verknüpft sei, müsse man mindestens ein Jahr dort gearbeitet haben (Protokoll der Zeugeneinvernahme vom 9. April 2019, S. 6 RZ 200 f., AS 397). Der Einwand der Berufungsbeklagten, E.____ sei im Februar 2016 genügend eingearbeitet gewesen, ist damit widerlegt. Es ist deshalb davon auszugehen, dass der Kläger auch im Februar 2016 Überstunden geleistet hätte. Wie es sich mit der umstrittenen Freistellung verhält, braucht an dieser Stelle nicht weiter geklärt zu werden, trat die Beklagte doch den Beweis, dass sie ausreichende Gründe für eine Freistellung gehabt hätte, nicht an.

3.4.2 Für die Ermittlung des auf Februar 2016 entfallenden Lohnes kann auf die Berechnung des Berufungsklägers abgestellt werden. Unter Hinweis auf die vorstehenden Erwägungen (E. 2) ausser Betracht bleiben muss indessen der Zuschlag von 25%. Es resultiert damit ein Lohnanspruch des Klägers ■ ohne den Zuschlag von 25% ■ von CHF 7'847.00 brutto. Da die Vorinstanz dem Kläger gestützt auf die Lohnabrechnung Februar 2016 (Urkunde 77) den Nettobetrag zusprach, ist analog auch für die vorliegend zu erhöhende Zahlung vom Nettobetrag auszugehen. Nach Abzug des AHV- und des ALV-Beitrages (5,125% und 1,1%) sowie dem fixen BVG-Beitrag von CHF 289.95 ergibt dies CHF 7'068.60 netto. Davon in Abzug zu bringen sind die unbestritten geblieben Beträge von CHF 250.00 für den Laptop und die bereits erfolgte Auszahlung von CHF 873.90. Unter dem Strich verbleibt damit ein Betrag zu Gunsten des Klägers von CHF 5'944.70 netto. Die Berufung ist in diesem Punkt teilweise gutzuheissen.

E. 3

Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger in dessen Anwesenheit dessen private Daten, welche sich noch im Computer / Server an dessen Arbeitsplatz am [...], befinden bzw. dort gespeichert sind, bestehend aus sämtlicher Kommunikation betreffend [...]; sämtlichem Schriftverkehr mit der Unfall / Krankentaggeldversicherung des Klägers [...], herauszugeben und anschliessend zu löschen.

E. 3.1

Der Kläger machte bei der Vorinstanz geltend, er sei ab dem 4. Februar 2016 krankgeschrieben gewesen und die Krankentaggeldversicherung habe ab dem 5. März 2016 bezahlt. Die Beklagte schulde ihm daher den vollen durchschnittlichen Lohn für 30 Tage. Zur Berechnung des Durchschnittslohnes nahm er die letzten 12 Monate als Grundlage inklusive der von ihm geforderten Zuschläge. Gestützt darauf resultierte eine Forderung gegenüber der Beklagten von CHF 8'525.50 brutto (AS 29). Die Beklagte bestritt ihre Lohnzahlungspflicht für den Februar 2016 nicht grundsätzlich, machte ihrerseits aber Verrechnung geltend. Den aus ihrer Sicht geschuldeten Restbetrag von CHF 873.90 habe sie dem Kläger bereits ausbezahlt (AS 68). Das Amtsgericht erwog, ausgehend vom Bruttolohn des Klägers von CHF 5'200.00, netto ausmachend CHF 4'675.60, könne bloss der Wert eines Laptops von CHF 250.00 zur Verrechnung gebracht werden, so dass unter

Berücksichtigung des bereits ausbezahlten Betrags von CHF 873.90 noch CHF 3'551.70 netto für den ersten Krankheitsmonat zu bezahlen seien.

E. 3.2

Der Berufungskläger rügt, dem Personalreglement könne rudimentär entnommen werden, dass die Firma 100% des Lohnes weiterzahle. Die Beklagte habe stets anerkannt, dass die von ihm geleisteten Überstunden betriebsnotwendig gewesen seien. Da er seit Stellenantritt regelmässig jeden Monat mehr als sein vereinbartes 60% Pensum gearbeitet habe, um die Arbeitslast bewältigen zu können, könne mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit gesagt werden, dass er auch im fraglichen Monat, also im Februar 2016, Überstunden generiert hätte, wenn er nicht krankheitsbedingt ausgefallen wäre. Es sei daher rechtsmissbräuchlich, wenn ihm die Beklagte im ersten Krankheitsmonat nur den Basislohn entschädigen wolle. Statt dem vereinbarten Basislohn sei für die Berechnung auf den Durchschnittslohn des vergangenen Jahres abzustellen. Die Krankentaggeldversicherung habe ihre Berechnungen für das Taggeld entsprechend auf der Basis des Durchschnittseinkommens vorgenommen. Anhand des Kumulativjournals Mitarbeiter von Januar 2015 bis Dezember 2015 lasse sich ermitteln, dass sich sein Durchschnittsbruttoeinkommen im Jahr 2015 auf CHF 7'847.00 (CHF 94'164.20 / 12) belaufen habe. Davon seien durchschnittlich CHF 2'447.00 aufgrund von Überstunden (CHF 7'847.00 - CHF 5'400.00). Unter Einberechnung des 25%-Zuschlags auf diesen Teil des Lohnes (CHF 611.75) ergebe sich ein Gesamtdurchschnittslohn von CHF 8'458.75 brutto pro Monat. Von diesem Betrag seien der bereits von der Beklagten vorausgezahlte Betrag von CHF 873.90 sowie der Restwert des Laptops von CHF 250.00 in Abzug zu bringen. Die Berufungsbeklagte sei somit zu verurteilen, ihm für den Februar 2016 CHF 7'334.85 brutto zuzüglich Zins zu bezahlen.

E. 3.3

Die Berufungsbeklagte entgegnet, es sei nicht korrekt, dass der Kläger im Februar 2016 Überstunden generiert hätte. Er verkenne, dass sich die Arbeitssituation ab November 2015 grundlegend verändert habe. So sei E. ___ mit einem 100%-Pensum eingestellt worden, der die Aufgaben des Berufungsklägers übernommen habe und in der fraglichen Zeit im Februar 2016 genug eingearbeitet gewesen sei, so dass vom Berufungskläger in dieser Zeit keine Überstunden zu leisten gewesen wären. Der Berufungskläger sei im fraglichen Zeitpunkt bereits vollständig durch einen hinreichend eingearbeiteten Vollzeit-Mitarbeiter ersetzt gewesen und habe lediglich noch Abschlussarbeiten verrichten müssen. Überstunden seien nur in die Lohnfortzahlung miteinzurechnen, wenn sie nachweislich auch geleistet worden wären. Einen solchen Nachweis habe der Berufungskläger nicht erbracht, weshalb im Februar 2016 die Lohnfortzahlung auf der Basis des vertraglichen Lohnes von CHF 5'200.00 geschuldet sei. Anzumerken sei im Übrigen, dass der Berufungskläger stets behauptet habe, im Februar 2016 freigestellt worden zu sein, wodurch er erst recht keine Überstunden hätte leisten können. Indem er auch diesen Umstand ausser Acht lasse, verhalte er sich missbräuchlich und sei nicht zu schützen. 3.4.1 Der Arbeitgeber hat bei Verhinderung des Arbeitnehmers im Sinne von Art. 324a Abs. 1 OR für eine beschränkte Zeit «den darauf entfallenden Lohn» zu entrichten. Nach dem Lohnausfallprinzip sind dabei auch Überstunden, die ohne Arbeitsverhinderung nachweislich geleistet worden wären, zu entgelten (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N 9 zu Art. 324 a/b OR). Das Amtsgericht begründet im angefochtenen Urteil nicht, weshalb es bloss vom Bruttolohn ausgeht und entgegen der Forderung des Klägers die Überstunden nicht

berücksichtigt. Der Kläger berief sich zum Beweis, dass sein Nachfolger im Februar 2016 noch nicht vollends eingearbeitet gewesen sei und daher weiterhin Überstunden angefallen wären, auf den Zeugen E.____. In der Befragung vor Amtsgericht führte dieser aus, der Kläger habe ihm Anweisungen gegeben, da er mehr Erfahrung gehabt habe und er von ihm habe lernen müssen (Protokoll der Zeugeneinvernahme vom 9. April 2019, S. 2 RZ 48 f., AS 393). Ende Januar 2016 sei er nicht genügend eingearbeitet gewesen. Bis man mit den anderen verknüpft sei, müsse man mindestens ein Jahr dort gearbeitet haben (Protokoll der Zeugeneinvernahme vom 9. April 2019, S. 6 RZ 200 f., AS 397). Der Einwand der Berufungsbeklagten, E.____ sei im Februar 2016 genügend eingearbeitet gewesen, ist damit widerlegt. Es ist deshalb davon auszugehen, dass der Kläger auch im Februar 2016 Überstunden geleistet hätte. Wie es sich mit der umstrittenen Freistellung verhält, braucht an dieser Stelle nicht weiter geklärt zu werden, trat die Beklagte doch den Beweis, dass sie ausreichende Gründe für eine Freistellung gehabt hätte, nicht an. 3.4.2 Für die Ermittlung des auf Februar 2016 entfallenden Lohnes kann auf die Berechnung des Berufungsklägers abgestellt werden. Unter Hinweis auf die vorstehenden Erwägungen (E. 2) ausser Betracht bleiben muss indessen der Zuschlag von 25%. Es resultiert damit ein Lohnanspruch des Klägers – ohne den Zuschlag von 25% – von CHF 7'847.00 brutto. Da die Vorinstanz dem Kläger gestützt auf die Lohnabrechnung Februar 2016 (Urkunde 77) den Nettobetrag zusprach, ist analog auch für die vorliegend zu erhöhende Zahlung vom Nettobetrag auszugehen. Nach Abzug des AHV- und des ALV-Beitrages (5,125% und 1,1%) sowie dem fixen BVG-Beitrag von CHF 289.95 ergibt dies CHF 7'068.60 netto. Davon in Abzug zu bringen sind die unbestritten geblieben Beträge von CHF 250.00 für den Laptop und die bereits erfolgte Auszahlung von CHF 873.90. Unter dem Strich verbleibt damit ein Betrag zu Gunsten des Klägers von CHF 5'944.70 netto. Die Berufung ist in diesem Punkt teilweise gutzuheissen.

E. 4

Im Anschluss an die nachträgliche Zustellung der Entscheidbegründung erhob der Kläger (nachfolgend auch: Berufungskläger) frist- und formgerecht Berufung gegen das Urteil. Er stellt dabei folgende Anträge:

Die Beklagte (nachfolgend auch: Berufungsbeklagte) beantragt, die Berufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei.

E. 4.1

Umstritten ist weiter ein Teil der vom Kläger geforderten Entschädigung für nicht anrechenbare Ferienzeit. Bei der Vorinstanz hatte er Ersatz für Ferienbezüge in den Jahren 2013, 2014 und 2015 gefordert. Mit seiner Berufung verlangt er nun einzig noch die Auszahlung der vier Ferienwochen im August 2015. Dies entspreche einem Monat, womit er Anspruch auf Zahlung eines Monatslohnes von CHF 5'200.00 habe. In seiner Klage hatte er dazu ausgeführt, diese Ferien seien nicht erholsam gewesen, da er von der Beklagten in hohem Masse mit E-Mails und Anrufen beansprucht worden sei. Zudem habe die Beklagte erwartet, dass er diese stets beantworte. Er sei sogar aufgefordert worden, seine Ferien abzubrechen, obwohl vor seiner Ferienabwesenheit vorgesehen gewesen sei, dass die neue Mitarbeiterin, C.____, ihn vertrete (Klage vom 31. März 2017, S. 13, AS 13).

E. 4.2

Das Amtsgericht erwog in diesem Zusammenhang, der Kläger habe unter anderem eine E-Mail vom 10. Juli 2015 eingereicht, in welcher er diversen Mitarbeitern mitteilt habe,

vom 1. August 2015 ■ 1. September 2015 in den Ferien zu weilen. Gleichzeitig lasse er die Adressaten wissen, dass seine Vertretung, C.____, nicht mit allem beauftragt werden könne und man mit den entsprechenden Anfragen vor seinen Ferien zu ihm kommen solle. Weiter habe er diverse E-Mails von C.____ eingereicht, in welchen sie den Kläger jeweils um Hilfe bitte. Den Einwand der Beklagten, der Kläger habe die Arbeiten ausschliesslich selber machen wollen, belege dieser im Rahmen der Parteibefragung anlässlich der Hauptverhandlung gleich selber. Er halte klar fest, dass er keine Zeit gehabt habe, C.____ einzuarbeiten und sie sich selbstständig habe zurecht finden müssen. Einige der angerufenen Zeugen hätten zudem ausgesagt, der Kläger habe Mühe damit, Arbeiten abzugeben beziehungsweise zu delegieren. Auch dies bestätige der Kläger mit der Begründung, er sei kein Chef und sei diese Anstellung nicht eingegangen, um zu delegieren. Die Beklagte habe C.____ allerdings als Entlastung für den Kläger eingestellt. Es wäre im Interesse des Klägers gewesen, sie anständig einzuarbeiten, was er aber nicht gemacht habe. Der Kläger habe C.____ als Belastung statt als Entlastung empfunden. C.____ habe anlässlich ihrer Befragung vom 9. September 2019 als Zeugin ausgesagt, der Kläger sei ihr direkter Vorgesetzter gewesen und habe ihr gesagt, was sie machen solle. Sie habe weiter zu Protokoll gegeben, der Kläger habe eine starke Persönlichkeit und viel mit F.____ diskutiert. Sie habe die Persönlichkeit des Klägers als impulsiv beschrieben und festgehalten, dass die Arbeitsbeziehung angespannt gewesen sei. Die schwierige Beziehung zum Kläger sei denn auch der Grund für ihre kurze Anstellungszeit gewesen. Weiter habe sie einen Vorfall geschildert, wonach sie versucht habe, auf die allgemeine E-Mailadresse, welche der Kläger ausschliesslich genutzt habe, zuzugreifen. Sie habe sich daran erinnert, dass der Kläger wütend geworden sei, weil sie in seiner Abwesenheit auf die allgemeine E-Mailadresse der Beklagten zugegriffen habe, um den Verwaltungsrat mit einer verlangten Information zu bedienen. Das Amtsgericht sei der Überzeugung, dass der Kläger die Kontrolle über die pendenten Aufträge und anstehenden Arbeiten nicht habe abgeben wollen und somit freiwillig omnipräsent geblieben sei. Seine äusserst negative Haltung gegenüber C.____ sowie seine Weigerung, diese einzuarbeiten, hätten zur Folge gehabt, dass sie ihn immer wieder habe um Rat fragen müssen. Dies sei aber aufgrund des Verhaltens des Klägers diesem alleine und nicht der Beklagten anzulasten.

Der Kläger habe auch einen E-Mailverlauf vom 10. August 2015 ■ 13. August 2015 ins Recht gelegt, aus welchem intensive Absprachen bezüglich dem [...]geschäft hervorgingen. Anscheinend habe es Probleme gegeben. Der Kläger habe den E-Mailaccount intensiv bewirtschaftet und sich sehr bemüht, mit allen involvierten Personen in Kontakt zu treten und zu bleiben, um das Geschäft am Laufen zu halten. Demgegenüber habe der Verwaltungsrat F.____ eher zurückhaltend reagiert. Er habe dem Kläger auf seine Mail vom 12. August 2015, 17.11 Uhr, erst am Folgetag um 09.40 Uhr geantwortet und diesem auch gleich mitgeteilt, er sei dann nur bis 17.00 Uhr erreichbar. Der Verwaltungsrat der Beklagten habe sich somit an allgemeinübliche Büroöffnungszeiten gehalten. Weiter zeige dieser E-Mailverlauf erneut auf, wie der Kläger aktiv geworden sei und von sich aus die Beklagte kontaktiert habe und nicht umgekehrt. Der Kläger habe selber beispielsweise ausgesagt, er müsse ja erreichbar sein, wenn ein [...] verladen müsse in [...] oder in [...] ein [...] bereitstehe. Das Argument, es habe in dieser Firma so viele Schäden gegeben, weil die Anfragen von niemandem bearbeitet worden seien und er deshalb so engagiert gewesen sei, gehe ebenso fehl. Es sei nicht am Arbeitnehmer, die Verantwortung für den Betrieb zu übernehmen. Diese liege allein bei der Beklagten. Wenn Schäden entstanden sein sollten, weil der Kläger in den Ferien nicht erreichbar gewesen sei, hätte dies allein die Beklagte zu

verantworten, beziehungsweise eigenständig dafür zu sorgen, dass keine Schäden einträten. Das Übernehmen der Verantwortung für den Betrieb sei nicht im Arbeitsvertrag des Klägers gestanden und auch nicht entlohnt worden. Weshalb sich der Kläger so ins Zeug gelegt habe, sei nicht klar. Ein Grund könnte die dem Kläger für den Fall des Abschlusses des [...]geschäfts allenfalls winkende Provision gewesen sein. Das [...]geschäft schein eine äusserst lukrative Sache gewesen zu sein, bei welcher für den Kläger eine Provision in Aussicht gestanden sei. Der Kläger habe gemäss eigenen Angaben bereits am 11. Juni 2015 seine Provision gefordert. Die Beklagte habe den notabene vom Kläger aufgesetzten Kommissionsvertrag jedoch nicht unterzeichnet. Diesem könnten indessen die Konditionen, die der Kläger sich vorgestellt habe, entnommen werden. Der Kläger habe also in erster Linie ein privates Interesse daran gehabt, dass dieses Geschäft zustande komme. Seine enorme Initiative, welche die erwähnten E-Mails dokumentierten, habe der Kläger somit nicht im wohlverstandenen Interesse der Beklagten, sondern in seinem privaten Interesse entwickelt. Zu guter Letzt habe der Kläger auch für diese Ferienwochen nicht substantiiert, wie viele Stunden pro Ferientag er für die Beklagte gearbeitet haben wolle. Das freiwillige Lesen und Beantworten von E-Mails aus eigener Initiative und in eigenem Interesse, könne zumindest nicht als zu bezahlende Arbeitsleistung gelten. Es sei daher kein Grund ersichtlich, weshalb die Beklagte dem Kläger den Ferienzeitraum vom 1. ■ 31. August 2015 noch einmal vergüten sollte.

E. 4.3

Der Kläger führt in seiner Berufung dazu aus, die Vorakten zeigten eindrücklich, dass er ein riesiges Arbeitsvolumen in seinem 60% Arbeitspensum habe erfüllen müssen. Die hohe Anzahl von Überstunden sei durch die Berufungsbeklagte mittels Auszahlung anerkannt worden, womit auch die betriebliche Notwendigkeit dieser Stunden bewiesen sei. Bevor er die Stelle im Jahr 2012 angetreten habe, seien zwei Ingenieure bei der Berufungsbeklagten beschäftigt gewesen. Den Aussagen von G.____ zufolge sei es möglich gewesen, die Arbeitstätigkeiten in der Normalarbeitszeit zu erledigen. Anschliessend sei er alleine dafür zuständig gewesen. Eine derart massive Kürzung der Stellenprozepte von 160% auf 60% könne kaum nachvollziehbar begründet werden. Sowohl ihm wie auch der Berufungsbeklagten sei bewusst gewesen, dass es Aufgaben in seinem Stellenprofil gebe, die weder der Verwaltungsrat noch die D.____ AG oder C.____ hätten erledigen können. Denn auch die Anstellung von C.____ habe ihm diesbezüglich nicht die gewünschte Entlastung gebracht. Einerseits, da sie lediglich in einem 50%-Pensum eingestellt worden sei und andererseits, da sie als gelernte Kauffrau höchstens bei den Administrativarbeiten unter die Arme haben greifen können. Diese habe er bei Bedarf jedoch bereits vor ihrer Anstellung an den Verwaltungsrat oder die D.____ AG auslagern können. Eine eigentliche Abwesenheitsvertretung mit demselben Stellenprofil sei aber nicht vorhanden gewesen. Da ihm bereits beim Bewerbungsgespräch mitgeteilt worden sei, dass eine Database eingeführt werde, was eine grosse Arbeitsentlastung gebracht hätte, habe er die Stelle dennoch gerne angenommen. Aus den Akten gehe hervor, dass besagte Database aber erst eingeführt worden sei, nachdem er die Unternehmung bereits verlassen habe. Bereits G.____ sei teilweise an seinen freien Tagen von der Berufungsbeklagten kontaktiert worden. Dies obwohl er zu einem 100%-Pensum gearbeitet habe. Zudem habe er ausgeführt, dass niemand genau gewusst habe, was er eigentlich mache. Diese Feststellung sei offenbar darauf zurück zu führen, dass er als einziger Ingenieur vertiefte Kenntnisse gehabt habe. Wenn etwas nicht nach Plan gelaufen sei, habe man mit Rügen rechnen müssen. Es erstaune also nicht, dass er in einem reduzierteren Pensum auch während seiner Ferien- und Freizeit

ständig geschäftlich habe erreichbar sein müssen. Ob er hierbei der Initiator gewesen sei, tue nichts zur Sache. Er habe gewusst, dass sich die Berufungsbeklagte auf ihn verlasse und sei entsprechend unter Druck gestanden, die von ihm geforderte Leistung zu erbringen. Er habe ebenfalls gewusst, dass einige dringliche Dinge ohne sein Einschreiten nicht hätten bearbeitet werden können, da niemand anderes über das nötige Fachwissen verfügt habe. Er sei ein zuverlässiger Arbeitnehmer mit grossem Verantwortlichkeitsgefühl. Dies habe die Berufungsbeklagte jahrelang geschätzt. Obwohl sie gewusst habe, dass er auch in seinen Ferien einen hohen Arbeitsaufwand betrieben habe, seien sie nie eingeschritten oder hätten dies verhindert. Im Gegenteil hätten sie ihn sogar mit einem Firmenhandy ausgestattet und die im Urlaub anfallenden Telefon- und Roamingkosten als geschäftliche Auslagen übernommen. Wie unter anderem aus dem E-Mail-Verkehr in den Vorakten sowie aus dem Verbindungsnachweis von Sunrise des Monats August 2015 hervorgehe, habe er während seinen Ferien unter ständigem Arbeitsstress gestanden. Selbst wenn er nicht direkt am Arbeiten gewesen sei, habe er doch jederzeit mit einem Anruf oder E-Mail rechnen müssen, ständig Kontakt mit dem Büro oder Kunden aufzunehmen. Erklärbar sei dies vordergründig mit dem [...]geschäft, wofür er generell viele Überstunden generiert habe. Der Erholungswert für die vier Ferienwochen im August 2015 sei daher nachweislich nicht vorhanden gewesen, weshalb er Anspruch auf Zahlung in Höhe eines Monatslohnes von CHF 5'200.00 habe.

E. 4.4

Die Ausführungen des Berufungsklägers gehen an den Erwägungen des Amtsgerichts vorbei. Sie beinhalten ausnahmslos eine eigene Darstellung des Sachverhalts, ohne sich auch nur im Ansatz mit den konkreten und detaillierten Erwägungen im angefochtenen Urteil auseinanderzusetzen. Ein Bezug der Berufung zur konkreten Analyse der E-Mails während der Ferienzeit durch die Vorinstanz fehlt. Auch auf die Feststellung, er habe seine Aktivitäten in erster Linie im privaten Interesse entwickelt, geht er nicht ein. Inwiefern er im Gegensatz zur Auffassung des Amtsgerichts substantiiert haben soll, wie viele Stunden pro Ferientag er für die Beklagte gearbeitet habe, lässt er ebenfalls offen. Die Berufung ist in diesem Punkt unbegründet.

E. 5

Auf ein entsprechendes Gesuch der Berufungsbeklagten hin verpflichtete der Präsident der Zivilkammer mit Verfügung vom 24. November 2020 den Berufungskläger, zur Sicherstellung der Parteikosten einen Betrag von CHF 10'770.00 zu bezahlen. Nach Bezahlung dieses Betrages stellte der Präsident der Zivilkammer dem Berufungskläger die Berufungsantwort zu und verfügte, der Antrag des Berufungsklägers auf Durchführung eines zweiten Schriftenwechsels werde abgewiesen. Zusammen mit der Honorarnote machte der Berufungskläger am 7. Januar 2021 von seinem Replikrecht Gebrauch. Am 22. Februar 2021 reichte er zudem eine weitere Urkunde ein.

E. 5.1

Der Kläger verlangte bei der Vorinstanz erfolglos, die Beklagte habe ihm als Spesen für ein Arbeitszimmer bei sich zu Hause einen Betrag von CHF 9'396.70 zu vergüten. Dieser Betrag beinhaltet unter anderem einen Betrag von CHF 183.60 als Ersatz der Auslagen für ein Adobe-Pack und USD 880.00 beziehungsweise CHF 881.10 für die Nutzung einer Cloud. Das Amtsgericht erwog zu diesen beiden Positionen, dem Kläger sei in [...] ein vollwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden. Gemäss Verwaltungsrat F.____ habe

man geduldet, dass er von zuhause aus arbeite, er habe dafür auch einen Laptop erhalten. Man habe aber nichts abgemacht und es wäre ihm auch lieber gewesen, der Kläger hätte nur in [...] gearbeitet. Es bestehe kein Anspruch auf Ersatz von Homeoffice-Spesen, wenn auf Wunsch des Arbeitnehmers im Homeoffice gearbeitet werde und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen vollwertigen Arbeitsplatz zur Verfügung stelle. Vor dem Hintergrund, dass der Kläger grundsätzlich mit einem 60%-Pensum angestellt gewesen sei, habe er wohl maximal die Hälfte der Zeit, also 1,5 Tage die Woche, zuhause gearbeitet. Es sei jedoch klar, dass die Ausgaben für die Hälfte der Internetkosten auf keinen Fall zu ersetzen seien, habe der Kläger das Internet doch mit grösster Wahrscheinlichkeit nicht an 3,5 Tagen die Woche und dies während des ganzen Jahres für die Beklagte genutzt. Auch die Spesen für das Nutzen einer Cloud seien auf Initiative des Klägers und nicht im Auftrag der Beklagten generiert worden. Selbst wenn das Arbeiten für den Kläger aufgrund seiner familiären Situation und des Arbeitsweges so angenehmer gewesen sei, so könne er nicht ohne Einverständnis der Arbeitgeberin Ausgaben für einen aus seiner Sicht angemessenen Arbeitsplatz tätigen und diese dann zurückverlangen. Wenn der Kläger aufgrund seiner familiären Situation und des Arbeitsweges eine andere Lösung gewollt hätte, so hätte er dies klar mit der Beklagten besprechen sowie abmachen oder sich eine andere, näher gelegene Stelle suchen müssen. Das Arbeitsrecht schütze kein Vorpreschen und ■Fakten schaffen■ von Arbeitnehmern ohne Absprache mit dem Arbeitgeber. Die Beklagte habe dem Kläger daher keine Spesen für sein Homeoffice zu ersetzen.

E. 5.2

Mit seiner Berufung verlangt der Kläger bloss noch, die Auslagen von CHF 183.60 für das Abo des Adobe PDF Packs sowie USD 880.00 beziehungsweise CHF 881.10 für das Abo der SugarSync Speicherlösung zu ersetzen. In Rücksprache mit der Berufungsbeklagten habe er sich im Jahr 2014 ein Arbeitszimmer zu Hause in [...] eingerichtet und diverse Anschaffungen in diesem Zusammenhang getätigt. Er habe zwar bereits am [...] in [...] über einen geeigneten Arbeitsplatz verfügt. Die mündliche Abrede zur Einrichtung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes bei ihm zu Hause sei allerdings auch darauf zurückzuführen gewesen, dass er vermehrt bei der Berufungsbeklagten moniert habe, die Arbeitsbelastung sei zu gross. Nebst einer Lohnerhöhung habe ihm die Berufungsbeklagte daraufhin erlaubt, ab und an von zu Hause aus zu arbeiten. Die Berufungsbeklagte habe bei ihm einen begründeten Eindruck erweckt, dass die Kosten für die notwendigen Auslagen von ihr rückerstattet würden beziehungsweise, dass er diese von den Steuern abziehen könne. Schliesslich sei es bei der Beklagten üblich gewesen, dass die Angestellten geschäftliche Auslagen erst einmal privat vorfinanzierten und diese anschliessend rückvergütet erhielten. Gerade das Adobe PDF Pack sowie die Cloud Speicherlösung habe er ausschliesslich für seine Arbeit bei der Berufungsbeklagten genutzt. Er habe also in guten Treuen davon ausgehen dürfen, dass ihm dies von seiner Arbeitgeberin rückvergütet werde. Da die Rechnung für die beiden erwähnten Kostenpunkte jeweils auf den Namen der Berufungsbeklagten gelautet hätten, habe er diese nicht als Arbeitsauslagen von den Steuern absetzen können. Aus Ziffer 6.9 des Personalreglements gehe zudem hervor, dass für auswärtige Tätigkeiten die Vergütungsansätze gemäss Spesenreglement der D.____ AG gelten würden. Das Spesenreglement bilde Bestandteil des Personalreglements. Nach seiner Erinnerung enthalte dieses Reglement auch Regelungen zu Auslagen in der Art der hier vorgebrachten. Aus diesem Grund sei das Spesenreglement der D.____ AG noch von der Berufungsbeklagten zu edieren.

E. 5.3

Die Vorinstanz begründet ausführlich, weshalb der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entschädigung des Arbeitgebers hat, wenn ihm dieser einen vollausgestatteten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt und Homeoffice auf dem Wunsch des Arbeitnehmers beruht. Auf die zutreffenden Erwägungen im angefochtenen Urteil kann vollumfänglich verwiesen werden (S. 20). Der Berufungskläger bringt nichts dagegen vor, was zu einem anderen Schluss führen könnte. Beim neu angerufenen Spesenreglement der D.____ AG handelt es sich um ein im Berufungsverfahren unzulässiges Novum. Die Berufung ist auch bezüglich der Spesen für den Arbeitsplatz zu Hause unbegründet.

E. 6

Die Berufung ist spruchreif. Gestützt auf Art. 316 Abs. 1 Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) kann darüber 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.

E. 6.1

Der Kläger erachtet die Kündigung der Beklagten vom 30. November 2015 als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR und verlangt deshalb von der Beklagten eine Entschädigung im Umfang von zwei Monatslöhnen. Dies wegen der Art und Weise, wie die Beklagte ihr Kündigungsrecht ausgeübt habe. Dies begründe einen Missbrauchstatbestand, weil sie ein falsches und verstecktes Spiel getrieben habe. Er habe zwar kundgetan, nicht mehr lange Zeit bei der Beklagten verweilen zu wollen. Aus seiner Sicht hätten aber noch viele Projekte abgeschlossen werden und die Übergabe an seinen Nachfolger sorgfältig organisiert werden sollen. Die Kündigung durch den Verwaltungsrat F.____ sei in einer Situation ausgesprochen worden, in der die Stellung von F.____ und dessen Sohn H.____ innerhalb des Unternehmens sehr unsicher gewesen sei. Der oberste Entscheidungsträger der Beklagten, I.____ aus [...], sei mit F.____ und H.____ unzufrieden gewesen und habe sie durch ihn ersetzen wollen. Er sei damit plötzlich zum Konkurrenten für F.____ und H.____ geworden. Durch die Kündigung habe sich dieses Problem für sie gelöst. Sie hätten daher mit der Kündigung eigene Interessen, nämlich die Rettung der eigenen Stellung bei der Beklagten, verfolgt. Aus diesem Grund sei mit der Kündigung vom 30. November 2015 ein verstecktes und doppeltes Spiel gespielt worden, da der wahre Kündigungsgrund nicht angegeben worden sei. Die Art und Weise, wie die Kündigung vorgenommen worden sei, sei daher missbräuchlich.

E. 6.2

Das Amtsgericht erwog zur behaupteten Missbräuchlichkeit der Kündigung Folgendes (angefochtenes Urteil, S. 24 ff.):

«Der Kläger macht geltend, die Kündigung vom 31.11.2015 (BK 5) sei missbräuchlich, da sie nur erfolgt sei, um ihn loszuwerden und dadurch die Stellung der beiden Verwaltungsräte H.____ und F.____ im Unternehmen zu sichern. Der Text der Kündigung lautet wie folgt: ■Wir beziehen uns auf Ihr Mail vom 28. November 2015 sowie Ihre Verweigerung der Annahme der eingeschriebenen Kündigungsbestätigung. Wir kündigen Ihnen fristgerecht Ihre Anstellung per 29. Februar 2016 aufgrund der uns im E-Mail vom

11. November 2015 erwähnten Absicht, das Arbeitsverhältnis aufgrund des Wegzugs in den Kanton [...] und der Unmöglichkeit künftig das Arbeitspensum von 60% einzuhalten. Die Kündigung erfolgte somit aufgrund des E-Mails des Klägers vom 11.11.2015 (BBK 8). In diesem schreibt der Kläger, er werde im Januar (wohl 2016) aus beruflichen und privaten Gründen in den Kanton [...] ziehen und weiter: ■Leider sind meine Vorschläge in den letzten Monaten nicht angenommen worden mit diversen Folgen in der Qualität der Arbeit für die ich keine Verantwortung tragen möchte. Es gibt schon Reputationsschäden gegenüber meiner Person durch [...] sowie Kunden und Lieferanten die mich beruflich/privat stark belasten.■ Ein Pendeln von seinem neuen Wohnsitz nach [...] sei für ihn nicht interessant, da die Pendlerpauschale auf CHF 3'000.00 pro Jahr reduziert worden sei. Weiter schreibt er: ■Deshalb habe ich mich entschlossen das wir momentan keine Möglichkeit mehr meinen de jure 60% Arbeitsvertrag mit B.____ AG zu halten. Bei Gelegenheit wird die schriftliche Kündigung euch erreichen.■ Der Kläger beendete seine E-Mail in dem er der Beklagten für die langjährige Zusammenarbeit dankt und die schriftliche Kündigung ■fristgerecht■ in Aussicht stellt (BBK 8). Jetzt argumentiert der Kläger, diese E-Mail habe nur die Absicht gezeigt, nicht mehr lange bei der Beklagten verweilen zu wollen. Zeitlich sei dies aber noch völlig offen gewesen (AS 34). Die Beklagte wiederum gibt an, auf klare Verhältnisse angewiesen gewesen zu sein. Der Kläger habe kündigen und seinen Wohnsitz verschieben wollen. Sie habe nicht darauf warten können, bis er dann irgendwann weg war (AS 543). Faktisch gibt es im Schweizerischen Recht keine Pflicht des Arbeitgebers, zu warten, bis ein Angestellter Lust hat, dann auch wirklich zu kündigen. Das Vorgehen der Beklagten war absolut legitim, ist sie doch, wie Verwaltungsrat F.____ aussagte, eine ■One-Man-Show■ (AS 535) und damit darauf angewiesen, dass dieser eine Mann nicht plötzlich wegfällt. Der Kläger war im Übrigen, wie er selber anlässlich der Hauptverhandlung zu betonen nicht müde wurde (bspw. AS 528), nur ein normaler Angestellter. Dass dieser sich offenbar gerne mehr eingebracht hätte (was im Übrigen seinen Aussagen, welche er im Rahmen dieses Verfahrens betreffend die Überstunden und Ferienentschädigungen gemacht hat, widerspricht), die Vorgesetzten aber nicht gemacht hätte, was und wie er es wollte, bietet keinen, schon gar nicht besonderen, Kündigungsschutz. Aus dieser Perspektive ist an der Kündigung bisher nichts auszusetzen.

Der Kläger führt an, die Missbräuchlichkeit der Kündigung liege darin, dass von den Verwaltungsräten F.____ und H.____ ein falsches Spiel gespielt worden und dem Kläger nur gekündigt worden sei, damit sie ihre Anstellung bei der Beklagten behalten könnten. Der Kläger reicht mit Noveneingabe vom 16.01.2020 unter anderem ein ■Benachrichtigungsschreiben■ der Republik [...], Verwaltung des Bezirks [...], vom 19.11.2019 ein. Darin wird unter anderem auch von einem Telefonat von E.____ (dem Nachfolger des Klägers bei der Beklagten) berichtet, während welchem dieser folgende Aussagen gemacht haben soll: ■, dass A.____ wahrscheinlich das Akkreditiv gestohlen hat, er ist ein Gauner. A.____ hat dies nur gemacht, weil er nicht seinen Provisionsvertrag unterschrieben hat und die Arbeitsverträge von F.____ und H.____ nicht gekündigt sind, wie ihm früher versprochen wurde■ (Beilage 1 zur Noveneingabe des Klägers vom 16.01.2020, S. 4). Die vom Kläger mit Noveneingabe vom 16.01.2020 eingereichte Beilage 1 hat jedoch, entgegen der Ansicht des Klägers, keine erhöhte Beweiskraft nach Art. 9 ZGB. In einer öffentlichen Urkunde festgehaltene Parteierklärungen, deren Richtigkeit die Urkundsperson weder prüfen muss noch feststellen oder bescheinigen kann, geniessen in der Regel keine erhöhte Beweiskraft im Sinne von Art. 9 Abs. 1 ZGB (BGE 110 II 1, Regeste). Da der eingereichte Bericht weder von einer Urkundsperson stammt und auch

keine eidesstattliche Erklärung beigelegt ist, handelt es sich lediglich um ein Bestätigungsschreiben der Verwaltung des Bezirks [...] der Republik [...]. Darin wird ein behaupteter Anruf des Nachfolgers des Klägers bei der Beklagten wiedergegeben. Es handelt sich somit lediglich um Hörensagen und nicht um Fakten, welche durch eine Urkundsperson überprüft werden mussten. Für die Angaben des Klägers, er hätte die Beklagte übernehmen sollen, gibt es in den Akten somit keine Beweise. Die Beklagte führt im Übrigen zurecht an, diese Argumentation mache auch wenig Sinn. Nach wie vor sind F.____ und H.____ Verwaltungsräte der Beklagten. Hätten ■die [...]■ wirklich ein ernsthaftes Problem mit ihnen, dann wären sie heute nicht mehr in diesen Positionen. Fakt ist aber, dass bei der Beklagten auf Ebene Verwaltungsrat, zumindest betreffend die Schweiz, alles beim Alten geblieben ist. Nur der Vollständigkeit halber sei noch darauf hingewiesen, dass man Verwaltungsräten nicht einfach aus einer Laune heraus kündigen kann. Der Verwaltungsrat wird von der Generalversammlung gewählt (Art. 698 Abs. 2 Ziff. 2 OR) und muss auch wieder von der Generalversammlung abberufen werden (Art. 705 Abs. 1 OR).

Ob der Einwand der Beklagten, es sei auch möglich, dass der Kläger ein falsches Spiel spiele richtig ist, kann hier offengelassen werden, auch wenn es dafür Anzeichen gibt. So hat der Kläger am 12.12.2014, mithin also fast ein Jahr vor der Kündigung, eine eigene Firma, die J.____ GmbH gegründet (BBK 11). Diese verfolgt gemäss Handelsregistrauszügen, in den Akten (BK 3 und BBK 11), den identischen Zweck wie die Beklagte. Anlässlich der Parteibefragung sagte der Kläger aus, die Firmengründung sei eine Reaktion darauf gewesen, dass er langsam von der Beklagten weggehen musste (AS 527). Mit Verweis auf die Ausführungen zum [...]geschäft sowie im Zusammenhang mit der enormen Eigeninitiative des Klägers bestehen durchaus Anhaltspunkte dafür, dass nicht die Beklagte, sondern der Kläger ein falsches Spiel gespielt hat, nämlich indem er zu Lasten der Beklagten sein eigenes Unternehmen im Markt stärken wollte. Da von der Beklagten diesbezüglich aber keine Forderungen gestellt wurden, ist es vorliegend irrelevant, inwiefern der Kläger seine Treuepflicht gegenüber der Beklagten oder ein allfälliges Konkurrenzverbot, verletzt hat.»

E. 6.3

Der Kläger führt zur Begründung seiner Berufung aus, obwohl er die Absicht gezeigt habe, die Berufungsbeklagte in absehbarer Zeit zu verlassen, habe er weder seine Kündigung eingereicht, noch den Zeitrahmen einer solchen definiert. Vor dem Verlassen der Beklagten habe er noch diverse Projekte abschliessen und Aufgaben übergeben wollen. Zudem habe er seinen Nachfolger E.____ einarbeiten müssen. Er habe früh genug angekündigt, das Arbeitsverhältnis zu gegebener Zeit zu beenden, weil er einen sauberen und organisierten Abschluss gewollt habe. Ungefähr Mitte November habe I.____ Gespräche mit ihm aufgenommen, wonach er ihm eine Übernahme des Unternehmens in Aussicht gestellt und angeboten habe, dieses mit nach [...] zu nehmen. Damit sei er zum Konkurrenten für F.____ und H.____ geworden, welche um ihre eigene Stellung in der Firma gefürchtet hätten. Dieser Bedrohung sei mit einer Kündigung seines Arbeitsverhältnisses kurzerhand vorgebeugt worden. Wäre tatsächlich nur der Wegzug des Berufungsklägers der Grund für die Kündigung gewesen, so wäre es für die Berufungsbeklagte sinnvoller gewesen, auf eine Kündigung von seiner Seite zu warten. So wäre nicht nur der reibungslose Ablauf beziehungsweise die Übergabe von laufenden Projekten gewährleistet gewesen, sondern auch die saubere Einarbeitung von E.____. Der Berufungsbeklagten sei die Kündigung ohnehin gerade recht gewesen, da er sich zum wiederholten Male über die hohe Arbeitslast

beschwert und die Bezahlung von geleisteten Überstunden sowie die Auszahlung der Provision aus dem [...] -Vertrag eingefordert habe. Die Kündigung sei auch ein Versuch gewesen, ihn zum Schweigen und damit zum Verzicht auf seine ihm zustehenden Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zu bringen. Der wahre Kündigungsgrund sei nicht angegeben worden. Die Berufungsbeklagte habe ein verdecktes und doppeltes Spiel gespielt.

Weshalb die Vorinstanz das ins Recht gelegte Benachrichtigungsschreiben der Republik [...] bei der Beweiswürdigung vollständig weglasse und ihm jeglichen Beweischarakter abspreche, sei nicht verständlich. Ob es sich nun um eine öffentliche Urkunde mit erhöhter Beweiskraft handle oder nicht, es handle sich immer noch um einen Beweis zu seinen Gunsten. Es sei ein Dokument einer amtlichen Stelle in [...], das seine Aussage stütze und aufzuzeigen vermöge, was ■die [...]■ mit der Firma im Sinne gehabt hätten. Die Entlassung von F.____ und H.____ aus dem Verwaltungsrat wäre nicht so schwierig zu bewerkstelligen gewesen, wie dies die Vorinstanz erscheinen lasse. Im Zusammenhang mit der von ihm gegründeten J.____ GmbH habe er kein falsches Spiel gespielt. Er habe die Berufungsbeklagte über seine eigene Firma informiert und stets auf dem Laufenden gehalten. Die Berufungsbeklagte habe denn auch nie ein Problem damit gehabt. Die Art und Weise, wie ihm die Beklagte gekündigt habe, sei deshalb missbräuchlich. Zudem sei die Kündigung als Reaktion auf die Geltendmachung von Ansprüchen erfolgt.

E. 6.4

Der Berufungskläger legt in der Berufungsschrift seine Motive dar, weshalb er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten frühzeitig angekündigt habe. Damit gelingt es ihm nicht, die Schlussfolgerung des Amtsgerichts, die Kündigung sei angesichts dieser Absicht des Klägers legitim, zu widerlegen. Auch seine Behauptung, die Kündigung sei erfolgt, weil er zum unliebsamen Konkurrenten von F.____ und H.____ geworden sei, ist nicht geeignet, das vorinstanzliche Beweisergebnis zu erschüttern. Diese Argumentation steht in der Tat auf schwachen Füßen, waren die Herren F.____ und H.____ doch im Zeitpunkt des vorinstanzlichen Urteils nach wie vor Verwaltungsräte der Beklagten. Hätte I.____ tatsächlich ein ernsthaftes Problem mit ihnen gehabt, wären sie nicht mehr in diesen Positionen. Das vom Berufungskläger angerufene Benachrichtigungsschreiben der Republik [...] (Beilage 1 zur Noveneingabe des Klägers vom 16.01.2020) wiedergibt bloss Inhalte vom Hörensagen und keine Fakten. Es spielt deshalb auch keine Rolle, ob diesem Dokument ein erhöhter Beweiswert zukommt. Ob der Kläger mit der Gründung der J.____ GmbH selber ein falsches Spiel spielte, ist für die Beurteilung der Frage, ob die Kündigung missbräuchlich ist, unerheblich. Nicht weiter untermauert er schliesslich seine pauschale Behauptung, die Beklagte habe nur gekündigt, weil er seinerseits Ansprüchen geltend gemacht habe.

Der Vorwurf des Berufungsklägers, die Berufungsbeklagte habe ein verdecktes und doppeltes Spiel gespielt, ist unbegründet. Die Erwägungen des Amtsgerichts überzeugen und es kann im Übrigen vollumfänglich darauf verwiesen werden. Die Vorinstanz wies sein Begehren um Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung zu Recht ab.

7.1 Die Berufung des Klägers richtet sich weiter gegen die Abweisung der Genugtuungsforderung über CHF 10'000.00 wegen Verletzung der Fürsorgepflicht. Der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers ist in Art. 328 OR geregelt. Dieser Bestimmung zufolge hat der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis namentlich die

Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen sowie auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen.

7.2 Das Amtsgericht wies die Genugtuungsforderung ab, weil keine Fürsorgepflichtverletzung vorliege. Im Zusammenhang der ebenfalls wegen Verletzung der Fürsorgepflicht erhobenen Schadenersatzforderung erwog es, der Kläger habe durch seine enorme Eigeninitiative und dadurch, dass er dauernd über alles die Kontrolle inne haben wollte, den Erholungswert seiner Ferien selbstständig bestimmt, ohne Einwirkung der Beklagten. Folglich könne ihr dies auch nicht zur Last gelegt werden. Der Kläger sei lediglich in einem 60% Arbeitspensum angestellt gewesen und seine Überstunden seien vollumfänglich vergütet worden. Es befänden sich in den Akten keine Unterlagen wie Arztzeugnisse, welche ihm attestierten, dass er aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage wäre, ein ordentliches 100%-Pensum zu absolvieren. Der Arbeitgeber müsse nicht davon ausgehen, dass bei einem Teilzeitangestellten ohne gesundheitliche Vorbelastungen, gesundheitliche Schäden resultieren, wenn er Überstunden mache. Den Akten könnten denn auch keine Hinweise darauf entnommen werden, dass der Kläger mehr als ein 100%-Pensum gearbeitet hätte. Bei einem 100%-Arbeitspensum gehe der Gesetzgeber davon aus, dass genügend Zeit zur Regeneration bleibe. Allfällige familiäre Probleme und Belastungen lägen nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers, sondern ausschliesslich in derjenigen des Arbeitnehmers. Weiter sei darauf hinzuweisen, dass die Beklagte dem Kläger grosse Freiheiten eingeräumt habe. Er habe von zuhause aus arbeiten können, ohne Möglichkeiten der Beklagten, wirklich zu kontrollieren, ob er in dieser Zeit seine Arbeitskraft im vertraglichen Umfang zur Verfügung stelle oder nicht. Zusätzlich habe die Beklagte dem Kläger eine Vollzeitstelle angeboten. Dieses Angebot habe der Kläger jedoch abgelehnt, weil er heiraten und Kinder haben wollte. Ende 2014 sei für ihn dann aber klar gewesen, dass er von der Beklagten weggehen müsse, weshalb er dann seine eigene Firma gegründet habe. All dies neben der Tätigkeit für die Beklagte, welche gemäss den Ausführungen des Klägers zu Erschöpfungssymptomen geführt haben soll. Als weitere Massnahme von Seiten der Beklagten sei eine weitere Mitarbeiterin, C.____, eingestellt worden. Diese habe aufgrund des Charakters des Klägers und seiner Unfähigkeit, die Kontrolle über das Büro abzugeben, die Beklagte nach kurzer Zeit wieder verlassen. Administrative Arbeiten hätten im Übrigen ebenfalls an die D.____ AG abgegeben werden können. Der Kläger sei seiner Krankheit erst nach dem Zerwürfnis mit der Beklagten gewahr worden und habe sich diese entsprechend attestieren lassen. Weder aus den Akten noch der Befragung der Zeugen und der Parteien ergebe sich eine quantitative und dauernde Überbelastung des Klägers. Für die Beklagte habe es keinen Anlass gegeben, auf ein Burnout des Klägers aufmerksam zu werden. Die Beklagte habe im Gegenteil diverse Massnahmen eingeleitet, um dem Kläger den Arbeitsalltag zu erleichtern. Dementsprechend liege keine Fürsorgepflichtverletzung vor. Ebensowenig sei die Kausalität nachgewiesen. Sämtliche vom Kläger eingereichten Arztzeugnisse, welche seine psychische Situation während der Anstellungszeit beschreiben, seien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstellt worden.

7.3 Der Berufungskläger weist darauf hin, dass er seinen Anspruch auf Genugtuung auf Seiten 41 ff. der Klage eingehend dargelegt habe. Durch Überlastungszustände aufgrund von übermässigem Arbeits- und Leistungsdruck, das heisst Stress, sei er in seiner Persönlichkeit verletzt. Er habe die Überlastungszustände vor der Vorinstanz eingehend dargelegt und bewiesen. Die Beklagte habe vom Beginn des Arbeitsverhältnisses weg eine

übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung seiner Person in Kauf genommen. Auch der spätere Versuch zwecks Entlastung eine weitere Stelle zu besetzen, vermöge die Pflichtverletzung nicht zu rechtfertigen. Dies insbesondere, weil die damals neu angestellte, C.____, gelernte Kauffrau gewesen sei und ihm als diplomiertem Ingenieur kaum Entlastung habe bieten können. Dass er keine Zeit gehabt habe, um eine neue Mitarbeiterin einzuarbeiten, vermöge unter diesen Umständen nicht zu überraschen. Er sei zudem davon ausgegangen, dass die Anlernung, wie bei seinem eigenen Stellenantritt auch, grösstenteils durch den Verwaltungsrat erfolgen werde. Aus der stets übermächtigen Belastung und dem Druck, in seinem 60% Pensum zu erledigen, was höchstens mit 160 Stellenprozenten machbar gewesen wäre, habe ein Burnout-Syndrom resultiert. Letzter Auslöser für den Beginn der Krankheit sei die unrühmliche Kündigung gewesen. Dass die Berufungsbeklagte nicht nur ihn zu sehr in Anspruch genommen habe, sondern auch seine Nachfolger, zeige die Zeugeneinvernahme von E.____. Auch dieser gebe an, dass er Ferien teils nicht nach Plan habe beziehen können, dass die Arbeitslast enorm gewesen sei und er nach nur knapp 2.5 Jahren kurz vor einer Burnout Erkrankung gestanden sei. Die Arbeit habe demnach gar nicht ohne ein krankmachendes Mass an Stress bewältigt werden können. Damit habe die Berufungsbeklagte klar ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin verletzt. Die Vorinstanz setze sich mit den Arztberichten ungenügend auseinander. Ein Erschöpfungssyndrom komme eben oft erst spät zum Vorschein. Die Krankentaggeldversicherung habe diese Umstände medizinisch beurteilen lassen. Der zuständige Vertrauensarzt habe ein Erschöpfungssyndrom Richtung Burnout und eine akute Depression diagnostiziert.

7.4 Die Berufung ist auch in diesem Punkt unbegründet. Soweit der Berufungskläger auf seine Vorbringen bei der Vorinstanz verweist, genügt er der Pflicht, die Berufung ausreichend zu begründen, von vornherein nicht. Aber auch darüber hinaus, setzt er sich nicht ausreichend mit den Argumenten der Vorinstanz auseinander, sondern konzentriert sich weitgehend darauf, die eigene Sicht der Dinge darzulegen. So bestreitet er die Feststellung nicht, wonach der Arbeitgeber nicht davon ausgehen müsse, bei einem Teilzeitangestellten ohne gesundheitliche Vorbelastungen könnten bei Überstunden gesundheitliche Schäden resultieren. Dasselbe gilt für die Feststellung, dass er bei seiner Arbeit grosse Freiheiten besass und er selber es war, der grosse Eigeninitiative entwickelte. Wie die Berufungsbeklagte zutreffend bemerkt, dürfte gegen Ende der Anstellungszeit auch seine private Situation mit der Geburt der Kinder, der Trennung und der Gründung der eigenen Firma Anlass zu Stress gegeben haben. Inwiefern die Beklagte im Gegensatz zur Auffassung des Amtsgerichts auf ein Burnout des Klägers hätte aufmerksam werden müssen, zeigt der Berufungskläger nicht auf. Die nachträgliche Diagnose eines Burnouts und einer akuten Depression beweisen das nicht. Ebenso wenig ist gestützt darauf erstellt, dass dies auf eine sonstige Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers zurückzuführen wäre. Das Amtsgericht verneinte daher zu Recht auch eine allfällige Kausalität, was der Berufungskläger wiederum nicht explizit rügt. Die Vorinstanz war deshalb nicht gehalten, sich ausführlicher mit den nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellten Arztberichten auseinanderzusetzen. Ebenso wenig vermögen die behaupteten gesundheitliche Probleme seines Nachfolgers eine Fürsorgepflichtverletzung zu beweisen. Am Urteil der Vorinstanz ist nichts auszusetzen.

8.1 Der Kläger stellte bei der Vorinstanz das Rechtsbegehren, es sei die Beklagte zu verpflichten, ihm ein Arbeitszeugnis, mit dem Wortlaut desjenigen, das an der

Schlichtungsverhandlung abgegeben wurde, aber mit dem 31.05.2016 als Datum des Endes des Arbeitsverhältnisses, auszustellen (Rechtsbegehren Ziffer 4). Er machte geltend, er habe Anspruch auf ein wahrheitsgemässes Arbeitszeugnis. Da ihm an der Schlichtungsverhandlung nicht aufgefallen sei, dass das falsche Beendigungsdatum genannt werde und die Beklagte sich weigere, ihm eines mit dem korrekten Datum auszustellen, sei es ihm gar nicht mehr anders als auf dem Klageweg möglich, diesen Fehler korrigiert zu erhalten.

Das Amtsgericht trat auf das Rechtsbegehren des Klägers auf Ausstellung eines korrigierten Arbeitszeugnisses nicht ein (Urteil, Ziffer 5). Gemäss Art. 208 Abs. 2 ZPO habe ein Vergleich vor der Schlichtungsbehörde die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids. Der Kläger führe selber aus, das Arbeitszeugnis anlässlich der Schlichtungsverhandlung akzeptiert zu haben. Es sei folglich in Bezug auf das Arbeitszeugnis ein Vergleich erzielt worden, womit die Wirkung einer abgeurteilten Sache (res iudicata) eingetreten sei. Somit fehle es an einer Prozessvoraussetzung gemäss Art. 59 Abs. 2 lit. e ZPO.

8.2 Die Berufungskläger entgegnet, als Arbeitnehmer habe er Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses. Da der Inhalt des erhaltenen Zeugnisses unrichtig sei, könne er beim zuständigen Gericht eine Berichtigungsklage erheben. Durch die Anerkennung im Schlichtungsverfahren sei ihm keinesfalls jegliche Möglichkeit auf Nachbesserung verloren gegangen. Insbesondere gelte es zu beachten, dass er vorliegend nicht den Inhalt des Arbeitszeugnisses beziehungsweise die Beurteilung seiner Arbeitsleistung beanstande, sondern lediglich eine formelle Korrektur eines objektiven Fehlers beantrage. Das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses sei der 31. Mai 2016 und nicht wie im Arbeitszeugnis fälschlicherweise bezeichnet der 29. Februar 2016. Hier eine Korrektur auf Basis der Begründung der Vorinstanz zu verweigern, wäre nicht nur unverhältnismässig, sondern stelle gar eine Rechtsverweigerung dar. Zusätzlich werde darauf hingewiesen, dass der letzte Satz des Arbeitszeugnisses grammatikalisch nicht korrekt sei, weil zweimal fälschlicherweise weibliche statt männliche Pronomen verwendet würden. Da eine Korrektur dieses Satzes nicht mit grossem Mehraufwand verbunden sei, wäre eine solche ebenfalls wünschenswert.

8.3 Vor dem vorliegenden Prozesses führten die Parteien bei der Schlichtungsbehörde Dorneck-Thierstein ein Schlichtungsverfahren (DTSV.2016.68-ADTCHR). Gemäss Protokoll der Schlichtungsverhandlung vom 14. Dezember 2016 übergab die Beklagte dem anwaltlich vertretenen Kläger ein Arbeitszeugnis und eine Arbeitsbestätigung, welche der Kläger akzeptierte. Im Übrigen blieben die Vergleichsgespräche jedoch erfolglos (Protokoll, S. 2). Der Amtsgerichtspräsident stellte hierauf die Klagebewilligung aus. Das Protokoll mit der Klagebewilligung und der entsprechenden Verfügung wurde von den Parteien und ihren Rechtsvertetern unterzeichnet und ausgehändigt («Vor- bzw. abgelesen und bestätigt, Kopie erhalten», Protokoll, S. 4).

8.4 Kommt es im Schlichtungsverfahren zu einer Einigung, so nimmt die Schlichtungsbehörde einen Vergleich zu Protokoll und lässt die Parteien dieses unterzeichnen. Jede Partei erhält ein Exemplar des Protokolls (Art. 208 Abs. 1 ZPO). Die Einigung über das Arbeitszeugnis wurde vorliegend anlässlich der Schlichtungsverhandlung in genau dieser Weise protokolliert. Dass das Arbeitszeugnis nicht Thema der vom Kläger gestellten Rechtsbegehren war, ändert daran nichts: Dient es der Beilegung eines Streites, so können in einen Vergleich auch ausserhalb des Verfahrens liegende Streitfragen zwischen den Parteien einbezogen werden (Art. 201 Abs. 1 ZPO). Ein

Vergleich hat die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids (Art. 208 Abs. 2 ZPO). Wenn über eine Sache bereits rechtskräftig entschieden wurde, tritt das Gericht auf die entsprechende Klage nicht ein, da es an einer Prozessvoraussetzung fehlt (Art. 59 Abs. 1 und Art. 59 Abs. 2 lit. e ZPO). Ziffer 5 des angefochtenen Urteils ist deshalb, auch soweit es sich auf das Rechtsbegehren Ziffer 4 des Klägers bezieht, nicht zu beanstanden. Ein im Schlichtungsverfahren abgeschlossener (Teil)Vergleich kann nicht im anschliessenden Klageverfahren angefochten werden.

E. 7

Die Gerichtskosten von CHF 9'300.00 (inkl. Schlichtungskosten von CHF 1'000.00) hat der Kläger im Umfang von CHF 8'500.00 und die Beklagte im Umfang von CHF 800.00 zu bezahlen. Die Gerichtskosten werden mit den von den Parteien geleisteten Kostenvorschüssen verrechnet. 4. Im Anschluss an die nachträgliche Zustellung der Entscheidbegründung erhob der Kläger (nachfolgend auch: Berufungskläger) frist- und formgerecht Berufung gegen das Urteil. Er stellt dabei folgende Anträge: 1. In Abänderung von Ziffer 1 und 2 des Urteils des Amtsgerichts Dorneck-Thierstein vom 23. Januar 2020 sei die Berufungsbeklagte zu verurteilen, dem Berufungskläger einen Betrag von netto CHF 44'795.00 zuzüglich 5% Zins seit dem 31. Mai 2016 zu bezahlen. 2. In Abänderung von Ziffer 1 und 2 des Urteils des Amtsgerichts Dorneck-Thierstein vom 23. Januar 2020 sei die Berufungsbeklagte zu verurteilen, dem Berufungskläger eine Entschädigung von CHF 10'400.00 zu bezahlen. 3. In Abänderung von Ziffer 5 des Urteils des Amtsgerichts Dorneck-Thierstein vom 23. Januar 2020 sei die Berufungsbeklagte zu verurteilen, dem Berufungskläger ein Arbeitszeugnis, mit dem Wortlaut desjenigen, das an der Schlichtungsverhandlung vom 14. Dezember 2016 abgegeben wurde, aber mit dem 31.05.2016 als Datum des Endes des Arbeitsverhältnisses, auszustellen. 4. In Abänderung von Ziffer 6 seien die Parteikosten vor der Vorinstanz wettzuschlagen. 5. In Abänderung von Ziffer 7 des Urteils des Amtsgerichts Dorneck-Thierstein vom 23. Januar 2020 seien die Gerichtskosten den Parteien je zur Hälfte aufzuerlegen. Die Beklagte (nachfolgend auch: Berufungsbeklagte) beantragt, die Berufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. 5. Auf ein entsprechendes Gesuch der Berufungsbeklagten hin verpflichtete der Präsident der Zivilkammer mit Verfügung vom 24. November 2020 den Berufungskläger, zur Sicherstellung der Parteikosten einen Betrag von CHF 10'770.00 zu bezahlen. Nach Bezahlung dieses Betrages stellte der Präsident der Zivilkammer dem Berufungskläger die Berufungsantwort zu und verfügte, der Antrag des Berufungsklägers auf Durchführung eines zweiten Schriftenwechsels werde abgewiesen. Zusammen mit der Honorarnote machte der Berufungskläger am 7. Januar 2021 von seinem Replikrecht Gebrauch. Am 22. Februar 2021 reichte er zudem eine weitere Urkunde ein. 6. Die Berufung ist spruchreif. Gestützt auf Art. 316 Abs. 1 Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) kann darüber 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.

E. 7.1

Die Berufung des Klägers richtet sich weiter gegen die Abweisung der Genugtuungsforderung über CHF 10'000.00 wegen Verletzung der Fürsorgepflicht. Der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers ist in Art. 328 OR geregelt. Dieser Bestimmung zufolge hat der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis namentlich die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen sowie auf dessen Gesundheit

gebührend Rücksicht zu nehmen.

E. 7.2

Das Amtsgericht wies die Genugtuungsforderung ab, weil keine Fürsorgepflichtverletzung vorliege. Im Zusammenhang der ebenfalls wegen Verletzung der Fürsorgepflicht erhobenen Schadenersatzforderung erwog es, der Kläger habe durch seine enorme Eigeninitiative und dadurch, dass er dauernd über alles die Kontrolle inne haben wollte, den Erholungswert seiner Ferien selbstständig bestimmt, ohne Einwirkung der Beklagten. Folglich könne ihr dies auch nicht zur Last gelegt werden. Der Kläger sei lediglich in einem 60% Arbeitspensum angestellt gewesen und seine Überstunden seien vollumfänglich vergütet worden. Es befänden sich in den Akten keine Unterlagen wie Arztzeugnisse, welche ihm attestierten, dass er aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage wäre, ein ordentliches 100%-Pensum zu absolvieren. Der Arbeitgeber müsse nicht davon ausgehen, dass bei einem Teilzeitangestellten ohne gesundheitliche Vorbelastungen, gesundheitliche Schäden resultieren, wenn er Überstunden mache. Den Akten könnten denn auch keine Hinweise darauf entnommen werden, dass der Kläger mehr als ein 100%-Pensum gearbeitet hätte. Bei einem 100%-Arbeitspensum gehe der Gesetzgeber davon aus, dass genügend Zeit zur Regeneration bleibe. Allfällige familiäre Probleme und Belastungen lägen nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers, sondern ausschliesslich in derjenigen des Arbeitnehmers. Weiter sei darauf hinzuweisen, dass die Beklagte dem Kläger grosse Freiheiten eingeräumt habe. Er habe von zuhause aus arbeiten können, ohne Möglichkeiten der Beklagten, wirklich zu kontrollieren, ob er in dieser Zeit seine Arbeitskraft im vertraglichen Umfang zur Verfügung stelle oder nicht. Zusätzlich habe die Beklagte dem Kläger eine Vollzeitstelle angeboten. Dieses Angebot habe der Kläger jedoch abgelehnt, weil er heiraten und Kinder haben wollte. Ende 2014 sei für ihn dann aber klar gewesen, dass er von der Beklagten weggehen müsse, weshalb er dann seine eigene Firma gegründet habe. All dies neben der Tätigkeit für die Beklagte, welche gemäss den Ausführungen des Klägers zu Erschöpfungssymptomen geführt haben soll. Als weitere Massnahme von Seiten der Beklagten sei eine weitere Mitarbeiterin, C.____, eingestellt worden. Diese habe aufgrund des Charakters des Klägers und seiner Unfähigkeit, die Kontrolle über das Büro abzugeben, die Beklagte nach kurzer Zeit wieder verlassen. Administrative Arbeiten hätten im Übrigen ebenfalls an die D.____ AG abgegeben werden können. Der Kläger sei seiner Krankheit erst nach dem Zerwürfnis mit der Beklagten gewahr worden und habe sich diese entsprechend attestieren lassen. Weder aus den Akten noch der Befragung der Zeugen und der Parteien ergebe sich eine quantitative und dauernde Überbelastung des Klägers. Für die Beklagte habe es keinen Anlass gegeben, auf ein Burnout des Klägers aufmerksam zu werden. Die Beklagte habe im Gegenteil diverse Massnahmen eingeleitet, um dem Kläger den Arbeitsalltag zu erleichtern. Dementsprechend liege keine Fürsorgepflichtverletzung vor. Ebenso wenig sei die Kausalität nachgewiesen. Sämtliche vom Kläger eingereichten Arztzeugnisse, welche seine psychische Situation während der Anstellungszeit beschreiben, seien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstellt worden.

E. 7.3

Der Berufungskläger weist darauf hin, dass er seinen Anspruch auf Genugtuung auf Seiten 41 ff. der Klage eingehend dargelegt habe. Durch Überlastungszustände aufgrund von übermässigem Arbeits- und Leistungsdruck, das heisst Stress, sei er in seiner Persönlichkeit verletzt. Er habe die Überlastungszustände vor der Vorinstanz eingehend dargelegt und bewiesen. Die Beklagte habe vom Beginn des Arbeitsverhältnisses weg eine übermässig

starke oder allzu einseitige Beanspruchung seiner Person in Kauf genommen. Auch der spätere Versuch zwecks Entlastung eine weitere Stelle zu besetzen, vermöge die Pflichtverletzung nicht zu rechtfertigen. Dies insbesondere, weil die damals neu angestellte, C.____, gelernte Kauffrau gewesen sei und ihm als diplomiertem Ingenieur kaum Entlastung habe bieten können. Dass er keine Zeit gehabt habe, um eine neue Mitarbeiterin einzuarbeiten, vermöge unter diesen Umständen nicht zu überraschen. Er sei zudem davon ausgegangen, dass die Anlernung, wie bei seinem eigenen Stellenantritt auch, grösstenteils durch den Verwaltungsrat erfolgen werde. Aus der stets übermächtigen Belastung und dem Druck, in seinem 60% Pensum zu erledigen, was höchstens mit 160 Stellenprozenten machbar gewesen wäre, habe ein Burnout-Syndrom resultiert. Letzter Auslöser für den Beginn der Krankheit sei die unrühmliche Kündigung gewesen. Dass die Berufungsbeklagte nicht nur ihn zu sehr in Anspruch genommen habe, sondern auch seine Nachfolger, zeige die Zeugeneinvernahme von E.____. Auch dieser gebe an, dass er Ferien teils nicht nach Plan habe beziehen können, dass die Arbeitslast enorm gewesen sei und er nach nur knapp 2.5 Jahren kurz vor einer Burnout Erkrankung gestanden sei. Die Arbeit habe demnach gar nicht ohne ein krankmachendes Mass an Stress bewältigt werden können. Damit habe die Berufungsbeklagte klar ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin verletzt. Die Vorinstanz setze sich mit den Arztberichten ungenügend auseinander. Ein Erschöpfungssyndrom komme eben oft erst spät zum Vorschein. Die Krankentaggeldversicherung habe diese Umstände medizinisch beurteilen lassen. Der zuständige Vertrauensarzt habe ein Erschöpfungssyndrom Richtung Burnout und eine akute Depression diagnostiziert.

E. 7.4

Die Berufung ist auch in diesem Punkt unbegründet. Soweit der Berufungskläger auf seine Vorbringen bei der Vorinstanz verweist, genügt er der Pflicht, die Berufung ausreichend zu begründen, von vornherein nicht. Aber auch darüber hinaus, setzt er sich nicht ausreichend mit den Argumenten der Vorinstanz auseinander, sondern konzentriert sich weitgehend darauf, die eigene Sicht der Dinge darzulegen. So bestreitet er die Feststellung nicht, wonach der Arbeitgeber nicht davon ausgehen müsse, bei einem Teilzeitangestellten ohne gesundheitliche Vorbelastungen könnten bei Überstunden gesundheitliche Schäden resultieren. Dasselbe gilt für die Feststellung, dass er bei seiner Arbeit grosse Freiheiten besass und er selber es war, der grosse Eigeninitiative entwickelte. Wie die Berufungsbeklagte zutreffend bemerkt, dürfte gegen Ende der Anstellungszeit auch seine private Situation mit der Geburt der Kinder, der Trennung und der Gründung der eigenen Firma Anlass zu Stress gegeben haben. Inwiefern die Beklagte im Gegensatz zur Auffassung des Amtsgerichts auf ein Burnout des Klägers hätte aufmerksam werden müssen, zeigt der Berufungskläger nicht auf. Die nachträgliche Diagnose eines Burnouts und einer akuten Depression beweisen das nicht. Ebenso wenig ist gestützt darauf erstellt, dass dies auf eine sonstige Fürsorgepflichtverletzung des Arbeitgebers zurückzuführen wäre. Das Amtsgericht verneinte daher zu Recht auch eine allfällige Kausalität, was der Berufungskläger wiederum nicht explizit rügt. Die Vorinstanz war deshalb nicht gehalten, sich ausführlicher mit den nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellten Arztberichten auseinanderzusetzen. Ebenso wenig vermögen die behaupteten gesundheitliche Probleme seines Nachfolgers eine Fürsorgepflichtverletzung zu beweisen. Am Urteil der Vorinstanz ist nichts auszusetzen. 8.1 Der Kläger stellte bei der Vorinstanz das Rechtsbegehren, es sei die Beklagte zu verpflichten, ihm ein Arbeitszeugnis, mit dem Wortlaut desjenigen, das an der Schlichtungsverhandlung abgegeben wurde, aber mit dem

31.05.2016 als Datum des Endes des Arbeitsverhältnisses, auszustellen (Rechtsbegehren Ziffer 4). Er machte geltend, er habe Anspruch auf ein wahrheitsgemässes Arbeitszeugnis. Da ihm an der Schlichtungsverhandlung nicht aufgefallen sei, dass das falsche Beendigungsdatum genannt werde und die Beklagte sich weigere, ihm eines mit dem korrekten Datum auszustellen, sei es ihm gar nicht mehr anders als auf dem Klageweg möglich, diesen Fehler korrigiert zu erhalten. Das Amtsgericht trat auf das Rechtsbegehren des Klägers auf Ausstellung eines korrigierten Arbeitszeugnisses nicht ein (Urteil, Ziffer 5). Gemäss Art. 208 Abs. 2 ZPO habe ein Vergleich vor der Schlichtungsbehörde die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids. Der Kläger führe selber aus, das Arbeitszeugnis anlässlich der Schlichtungsverhandlung akzeptiert zu haben. Es sei folglich in Bezug auf das Arbeitszeugnis ein Vergleich erzielt worden, womit die Wirkung einer abgeurteilten Sache (res iudicata) eingetreten sei. Somit fehle es an einer Prozessvoraussetzung gemäss Art. 59 Abs. 2 lit. e ZPO. 8.2 Die Berufungskläger entgegnet, als Arbeitnehmer habe er Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses. Da der Inhalt des erhaltenen Zeugnisses unrichtig sei, könne er beim zuständigen Gericht eine Berichtigungsklage erheben. Durch die Anerkennung im Schlichtungsverfahren sei ihm keinesfalls jegliche Möglichkeit auf Nachbesserung verloren gegangen. Insbesondere gelte es zu beachten, dass er vorliegend nicht den Inhalt des Arbeitszeugnisses beziehungsweise die Beurteilung seiner Arbeitsleistung beanstande, sondern lediglich eine formelle Korrektur eines objektiven Fehlers beantrage. Das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses sei der 31. Mai 2016 und nicht wie im Arbeitszeugnis fälschlicherweise bezeichnet der 29. Februar 2016. Hier eine Korrektur auf Basis der Begründung der Vorinstanz zu verweigern, wäre nicht nur unverhältnismässig, sondern stelle gar eine Rechtsverweigerung dar. Zusätzlich werde darauf hingewiesen, dass der letzte Satz des Arbeitszeugnisses grammatikalisch nicht korrekt sei, weil zweimal fälschlicherweise weibliche statt männliche Pronomen verwendet würden. Da eine Korrektur dieses Satzes nicht mit grossem Mehraufwand verbunden sei, wäre eine solche ebenfalls wünschenswert. 8.3 Vor dem vorliegenden Prozesses führten die Parteien bei der Schlichtungsbehörde Dorneck-Thierstein ein Schlichtungsverfahren (DTSV.2016.68-ADTCHR). Gemäss Protokoll der Schlichtungsverhandlung vom 14. Dezember 2016 übergab die Beklagte dem anwaltlich vertretenen Kläger ein Arbeitszeugnis und eine Arbeitsbestätigung, welche der Kläger akzeptierte. Im Übrigen blieben die Vergleichsgespräche jedoch erfolglos (Protokoll, S. 2). Der Amtsgerichtspräsident stellte hierauf die Klagebewilligung aus. Das Protokoll mit der Klagebewilligung und der entsprechenden Verfügung wurde von den Parteien und ihren Rechtsvertetern unterzeichnet und ausgehändigt («Vor- bzw. abgelesen und bestätigt, Kopie erhalten», Protokoll, S. 4). 8.4 Kommt es im Schlichtungsverfahren zu einer Einigung, so nimmt die Schlichtungsbehörde einen Vergleich zu Protokoll und lässt die Parteien dieses unterzeichnen. Jede Partei erhält ein Exemplar des Protokolls (Art. 208 Abs. 1 ZPO). Die Einigung über das Arbeitszeugnis wurde vorliegend anlässlich der Schlichtungsverhandlung in genau dieser Weise protokolliert. Dass das Arbeitszeugnis nicht Thema der vom Kläger gestellten Rechtsbegehren war, ändert daran nichts: Dient es der Beilegung eines Streites, so können in einen Vergleich auch ausserhalb des Verfahrens liegende Streitfragen zwischen den Parteien einbezogen werden (Art. 201 Abs. 1 ZPO). Ein Vergleich hat die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids (Art. 208 Abs. 2 ZPO). Wenn über eine Sache bereits rechtskräftig entschieden wurde, tritt das Gericht auf die entsprechende Klage nicht ein, da es an einer Prozessvoraussetzung fehlt (Art. 59 Abs. 1 und Art. 59 Abs. 2 lit. e ZPO). Ziffer 5 des angefochtenen Urteils ist deshalb, auch soweit es

sich auf das Rechtsbegehren Ziffer 4 des Klägers bezieht, nicht zu beanstanden. Ein im Schlichtungsverfahren abgeschlossener (Teil)Vergleich kann nicht im anschliessenden Klageverfahren angefochten werden.

E. 9

Zusammenfassend ist die Berufung gegen Ziffer 1 des angefochtenen Urteils insofern begründet, als der Kläger für den ersten Krankheitsmonat Februar 2016 unter Berücksichtigung des Überstundenanteils einen Lohnanspruch von CHF 5'944.70 netto hat. Das Amtsgericht berücksichtigte bloss einen Betrag von CHF 3'551.70 netto. Der von der Beklagten der Klägerin gemäss Ziffer 1 des angefochtenen Urteils insgesamt zu bezahlende Nettobetrag ist damit von CHF 5'677.55 auf CHF 8'070.55 zu erhöhen.

10.1 Zu überprüfen ist noch der vom Berufungskläger ebenfalls angefochtene Kostenentscheid des Amtsgerichts (Ziffern 6 und 7 des Urteils). Dieses erwog, angesichts des Verfahrensausgangs ■ der Kläger sei zu ca. 80% unterlegen ■ seien die Gerichtskosten von total CHF 9'300.00 im Umfang von CHF 8'500.00 dem Kläger und im Umfang von CHF 800.00 der Beklagten aufzuerlegen. Weiter sei der Kläger zu verpflichten, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung zu bezahlen. Die Rechtsvertreterin der Beklagten habe keine detaillierte Honorarnote eingereicht, sondern unter Verweis auf diverse Verfahren zwischen ihr und dem Kläger pauschal Tätigkeiten für das Verfahren aufgelistet. Sie mache für den Zeitraum vom 14. April 2016 bis zum 24. Januar 2020 einen Zeitaufwand von 310.5 Stunden zu einem Ansatz von CHF 350.00 sowie Auslagen in der Höhe von CHF 2'086.85 zzgl. MwSt. geltend und beantrage eine Parteientschädigung in Höhe von CHF 119'129.80. Der geltend gemachte zeitliche Aufwand sei überhöht. Im Hinblick auf den Verfahrensumfang und die sich stellenden Rechts- und Sachverhaltsfragen sei ein zeitlicher Aufwand von 300.00 Stunden zu einem Ansatz von CHF 280.00 angemessen. Unter Einrechnung der Auslagen von ermessensweise CHF 2'000.00 und der Mehrwertsteuer (CHF 6'622.00) resultiere ein Honorar von CHF 92'622.00. Der Kläger unterliege zu 80% und habe der Beklagten ihre Aufwendungen in diesem Umfang, ausmachend CHF 74'097.60, als Parteientschädigung zu bezahlen. Der Kläger obsiege zu 20%. Seine ehemalige Rechtsvertreterin habe am 20. Januar 2020 eine detaillierte Honorarnote für den Zeitraum vom 19. Dezember 2018 ■ 5. März 2019 eingereicht und mache ein Gesamthonorar (inkl. Auslagen und MwSt.) von CHF 31'451.70 geltend, was angemessen sei. Unter Berücksichtigung, dass der Kläger für die restliche Dauer des Verfahrens ebenso Auslagen gehabt habe, sei ihm ermessensweise ein Gesamtaufwand von CHF 32'000.00 zuzubilligen. Davon habe ihm die Beklagte 20%, ausmachend CHF 6'400.00, als Parteientschädigung zu bezahlen. Nach Verrechnung der beiden Parteientschädigungsforderungen habe der Kläger der Beklagten noch CHF 67'697.60 (CHF 74'097.60 ■ CHF 6'400.00) als reduzierte Parteientschädigung zu bezahlen.

10.2 Der Berufungskläger rügt, es sei nicht verhältnismässig, bei der Verteilung der Kosten lediglich die geldwerten Streitwerte zu berücksichtigen und entsprechend ein Unterliegen des Berufungsklägers zu 80% festzustellen. Bei der Verteilung der Kosten sei ebenfalls zu berücksichtigen, dass das Begehren um Herausgabe des [...], der [...] und der noch vorhandenen [...] gutgeheissen worden sei. Weiter wäre auch das Anliegen auf Korrektur des Arbeitszeugnisses gutzuheissen. Nicht er selber, sondern die Berufungsbeklagte habe die Sperrung und somit Löschung des Email-Accounts zu verantworten. Dass für dieses Begehren kein Rechtsschutzinteresse mehr bestehe, könne demnach nicht ihm angerechnet werden. Schliesslich hätte sie ihn auch im Rahmen der Schlichtungsverhandlung bereits auf

diesen Umstand aufmerksam machen können, wodurch eine darauf gerichtete Klage obsolet geworden wäre. Anzumerken sei ebenfalls noch, dass sich im von der Beklagten bereitgestellten Karton mit seinen Gegenständen auch Berichte über das Projekt [...] sowie andere Unterlagen befunden hätten. Damit habe die Beklagte die Herausgabe der eingeforderten Forschungs- und Entwicklungsberichte faktisch anerkannt. Auch das sei bei der Verteilung der Kosten in Erwägung zu ziehen. Viel zu hoch sei weiter die von der Berufungsbeklagten geltend gemachte Parteientschädigung. Es erstaune, dass die Vorinstanz keine detaillierte Kostennote eingeholt habe. Die Berufungsbeklagte führe auf 7 Alineas ihre Tätigkeiten auf, was dann 310 Stunden ergeben soll. Die geltend gemachten Parteikosten der Berufungsbeklagten machten das Vierfache seines eigenen Aufwandes aus. Mehrkosten, die durch unnötigen Anwaltswechsel entstanden seien dürften nicht der Gegenpartei belastet werden. Dass die anwaltliche Vertretung der Beklagten aufgrund von drei firmeninternen Wechseln sich jedes Mal neu in die Akten habe einlesen müssen, dürfe auch nicht ihm angelastet werden. Das Urteil sei betreffend der Festsetzung der Parteientschädigung ungenügend und somit aufzuheben. Vor diesem Hintergrund seien die Parteikosten wettzuschlagen. Es sei zu berücksichtigen, dass ihm deutlich mehr zuzusprechen sei.

10.3 Die Berufungsbeklagte bestreitet die Ausführungen des Berufungsklägers zur Kostenverteilung. Sie habe stets angeboten, dass er alle seine zurückgebliebenen und in einem Karton verpackten Sachen abholen könne. Als Inhaberin einer offiziellen Büro-Mailadresse sei sie jederzeit berechtigt gewesen, diese zu sperren und sich vor möglicher Schädigung durch den Berufungskläger zu schützen. Laute das Rechtsbegehren nicht auf eine bestimmte Geldsumme, sei der Streitwert nach dem objektiven Wert festzulegen. Den Rechtsbegehren 2 - 5 komme im Vergleich zum Rechtsbegehren 1, bei dem es sich nota bene um eine Teilklage mit Nachklagevorbehalt handle, eine stark untergeordnete Bedeutung zu. Die Argumentation des Berufungsklägers betreffend Kostenverteilung in Bezug auf die Rechtsbegehren 2 - 5 sei gesucht. Auch die Ausführungen zur Parteientschädigung würden bestritten. So erstaune es doch sehr, dass ausgerechnet der Berufungskläger, der 28 unerzwungene, teils absolut unnötige, nicht nachvollziehbare oder querulatorische Eingaben getätigt habe, ihr Aufblähung des Prozessstoffes vorwerfe. Der Vergleich mit seinen eigenen Parteikosten sei unbehelflich, da der Kläger lediglich bis am 5. März 2019 und nicht wie sie selber bis am 22. Januar 2020 anwaltlich vertreten gewesen sei. Entgegen den Behauptungen des Berufungsklägers habe es bei ihren Rechtsvertretern einen firmeninternen Wechsel gegeben, was bei einem vier Jahre dauernden Prozess nicht ungewöhnlich sei. Das vorinstanzliche Verfahren habe sich seit 2016 über mehrere Jahre hinweg gezogen. Vom Zeitpunkt der Einleitung des Schlichtungsverfahrens bis zur erstinstanzlichen Hauptverhandlung seien knapp vier Jahre vergangen. Während dieser Zeit seien nebst den beiden Schriftenwechseln, der Instruktionsverhandlung, einer separaten Befragung von sechs Zeugen unzählige zusätzliche und umfangreiche Eingaben des Klägers erfolgt. Klage und Replik sowie Beilagen seien in ihrem Umfang überdurchschnittlich gewesen. Schliesslich habe auch berücksichtigt werden müssen, dass zwischen den Parteien innerhalb des genannten Zeitraums sechs weitere Zivil- und drei weitere Strafverfahren gelaufen seien. Alle diese Verfahren hätten mit dem Arbeitsverhältnis und entsprechend auch miteinander in Zusammenhang gestanden, was regelmässig ein den einzelnen Fall übergreifendes Aktenstudium bedingt habe. Die Berufung sei auch in diesem Punkt unbegründet und abzuweisen.

10.4.1 Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verlegt (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Die Rechtsbegehren 2 ■ 5 des Klägers wurden zum Teil gutgeheissen, zum Teil abgewiesen und zum Teil konnte darauf nicht eingetreten werden. Der Aufwand, sie zu beurteilen, war gering, was sich allein aus dem Umfang der entsprechenden Urteilserwägungen ergibt. Aus diesen Gründen stützte sich Vorinstanz beim Kostenentscheid zu Recht allein auf den Ausgang des Urteils über das quantifizierte Rechtsbegehren unter Ziffer 1. Mit diesem forderte der Kläger einen Betrag von CHF 70'000.00. Gemäss dem vorliegenden Urteil hat die Beklagte einen Betrag von neu CHF 8'070.55 netto und wie von der Vorinstanz erkannt CHF 7'476.20 brutto zu bezahlen. Es rechtfertigt sich deshalb, die vom Amtsgericht bestimmte Kostenverteilung leicht zu Gunsten des Klägers zu korrigieren und ihm drei Viertel und der Beklagten einen Viertel der Prozesskosten zu auferlegen.

10.4.2 Der Berufungskläger beanstandet weiter die Höhe der Parteientschädigung, welche die Vorinstanz der Beklagten ganz grundsätzlich und alsdann nach Verrechnung mit seinem eigenen Anteil zugestand. Wie er zutreffend bemerkt, reichte die Beklagte im Anschluss an die Hauptverhandlung keine detaillierte Honorarnote ein (AS 555 f.). Wird keine detaillierte Honorarnote eingereicht, so schätzt das Gericht den zu entschädigenden Aufwand nach pflichtgemässen Ermessen (§ 160 Abs. 1 Gebührentarif, GT, BGS 615.11).

10.4.3 Das erstinstanzliche Verfahren verursachte zweifellos einen überdurchschnittlichen Aufwand. 310.5 Stunden, wie das die Beklagte geltend macht, sind aber deutlich übersetzt. Das gilt auch für den von der Vorinstanz zugestandenen Aufwand von 300 Stunden, der bloss eine geringfügige Kürzung beinhaltet. In Anbetracht der eingeklagten Forderung stellt sich auch die Frage der Verhältnismässigkeit.

Die von der Vorinstanz zu Gunsten des Klägers in Rechnung gestellte Parteientschädigung von CHF 32'000.00 umfasst den detaillierten Aufstellungen zufolge den Aufwand für den Zeitraum vom 4. Oktober 2016 (und nicht wie in der Zusammenfassung [AS 496] erst ab 19. Dezember 2018) bis 5. März 2019 (AS 497 ff.). Bis zu diesem Zeitpunkt waren beide Parteien anwaltlich vertreten und es sind keine Gründe ersichtlich, weshalb für die Beklagte während dieser Zeit ein höherer Aufwand geboten gewesen wäre. Nach dem 5. März 2019 war nur noch die Beklagte anwaltlich vertreten. An Aufwand fielen ab diesem Zeitpunkt im Wesentlichen noch die Vorbereitung und Teilnahme am Zeugenverhör (ermessensweise inkl. Aufwand für die rechtshilfweise Zeugenbefragung 10 Stunden), die Verarbeitung der in der Tat übertriebenen Eingaben des Klägers (ermessensweise 10 Stunden), die Vorbereitung und Teilnahme an der Hauptverhandlung (ermessensweise 10 Stunden) sowie die Nachbearbeitung und Diverses (ermessensweise 5 Stunden) an. Total beläuft sich der geschätzte zusätzliche Aufwand damit auf 35 Stunden zu CHF 280.00, das heisst inklusive Auslagen und Mehrwertsteuer auf rund CHF 12'000.00. Es rechtfertigt sich aus diesen Gründen, die volle Parteientschädigung der Beklagten auf CHF 44'000.00 zu bemessen. Nach der in diesem Punkt unbestritten gebliebenen Vorgehensweise des Amtsgerichts und dem korrigierten Verteiler hat der Kläger der Beklagten drei Viertel davon, das heisst CHF 33'000.00 zu entgelten. Die Beklagte selber schuldet dem Kläger einen Viertel von CHF 32'000.00, das heisst CHF 8'000.00. Nach Verrechnung der beiden Beträge ist die vom Kläger der Beklagten zu bezahlende reduzierte Parteientschädigung somit auf CHF 25'000.00 (inkl. Auslagen und MwSt.) festzusetzen.

11.1 Im Hinblick auf den Kostenentscheid für das Berufungsverfahren ist einerseits zu beachten, dass der Kläger mit seiner Forderung in der Hauptsache nur zu einem geringen

Teil durchdringt. Auf der anderen Seite ist die von ihm der Beklagten zu bezahlende Parteientschädigung erheblich zu reduzieren und auch der von ihm zu tragende Anteil an den Gerichtskosten fällt etwas geringer aus. Die Beurteilung des Kostenpunktes betrifft indessen einen Nebenpunkt und verursachte auch erheblich weniger Aufwand als die anderen Fragen, weshalb der quantitative Erfolg des Klägers bei der Beurteilung des Kostenentscheids zu relativieren ist (Art. 107 Abs. 1 lit. f ZPO). Alles in allem rechtfertigt es sich aufgrund dieser Überlegungen, die Kosten auch für das zweitinstanzliche Verfahren zu drei Vierteln dem Berufungskläger und zu einem Viertel der Berufungsbeklagten zu auferlegen.

11.2 Die vom Berufungskläger beziehungsweise dessen Vertreter eingereichte Honorarnote über CHF 8'561.60 und die von der Vertreterin der Berufungsbeklagten eingereichte Honorarnote über CHF 6'415.20 sind angemessen. Da der Kläger in der Endphase des erstinstanzlichen Verfahrens nicht mehr anwaltlich vertreten war, ist dessen höherer Aufwand für das Berufungsverfahren nachvollziehbar. Der Kläger hat der Beklagten drei Viertel des Betrages von CHF 6'415.20 und die Beklagte dem Kläger ein Viertel des Betrages von CHF 8'561.60 zu erstatten. Unter dem Strich resultiert eine Parteientschädigung zu Gunsten der Beklagten von gerundet CHF 2'700.00 (inkl. Auslagen und MwSt.). Der Kläger hatte für das Berufungsverfahren an die Gerichtskasse eine Sicherheit für die Parteientschädigung in der Höhe von CHF 10'770.00 bezahlt. Der Betrag von CHF 2'700.00 ist der Berufungsbeklagten deshalb direkt zu Lasten dieser Sicherheit auszurichten. Der verbleibende Betrag von CHF 8'070.00 ist dem Berufungskläger zurückzuerstatten (Rüegg/Rüegg, in: Basler Kommentar, ZPO, 3. Aufl. 2017, N 5 zu Art. 100).

Demnach widerkannt:

1. Die Berufung wird teilweise gutgeheissen. Die Ziffern 1, 6 und 7 des Urteils des Amtsgerichts von Dorneck-Thierstein vom 23. Januar 2020 werden aufgehoben.
2. Ziffer 1 lautet neu wie folgt: «Die Beklagte hat dem Kläger CHF 8'070.55 netto zuzüglich Zins zu 5% seit 31. Mai 2016 zu bezahlen».
3. Ziffer 6 lautet neu wie folgt: «Der Kläger hat der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von CHF 25'000.00 (inkl. Auslagen und MwSt.) zu bezahlen».
4. Ziffer 7 lautet neu wie folgt: «Die Gerichtskosten von CHF 9'300.00 (inkl. Schlichtungskosten von CHF 1'000.00) hat der Kläger im Umfang von CHF 6'975.00 und die Beklagte im Umfang von CHF 2'325.00 zu bezahlen. Die Gerichtskosten werden mit den von den Parteien geleisteten Kostenvorschüssen (Kläger total CHF 8'500.00; Beklagte CHF 800.00) verrechnet. Die Beklagte hat dem Kläger somit den Betrag von CHF 1'525.00 zu erstatten».
5. Im Übrigen wird die Berufung abgewiesen.
6. Die Gerichtskosten des Verfahrens vor Obergericht von CHF 6'300.00 hat A.____ zu drei Vierteln (CHF 4'725.00) und die B.____ AG zu einem Viertel (CHF 1'575.00) zu tragen. Sie werden mit dem von A.____ geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. Die B.____ AG hat A.____ den auf sie entfallenden Anteil von CHF 1'575.00 zu ersetzen.
7. A.____ hat der B.____ AG für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von CHF 2'700.00 zu bezahlen. Dieser Betrag ist von der Gerichtskasse zu Lasten der von A.____ in der Höhe von CHF 10'770.00 geleisteten Sicherheit für die Parteikosten direkt der B.____

AG zu überweisen. Der verbleibende Betrag von CHF 8'070.00 ist A.____ zurückzuerstatten.

Rechtsmittel:Der Streitwert übersteigt CHF 30'000.00.

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

Der Gerichtsschreiber

Frey

Schaller

Das Bundesgericht hat mit Urteil vom 16. September 2021 die dagegen erhobene Beschwerde abgewiesen (BGer4A_266/2021).

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