

ZG_OBERGERICHT Z1 2022 14 vom 9. Oktober 2023

ZG Obergericht, 2023-10-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_obergericht_Z1_2022_14

FR: ZG_OBERGERICHT Z1 2022 14 du 9 octobre 2023

IT: ZG_OBERGERICHT Z1 2022 14 del 9 ottobre 2023

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Arbeitsvertrag (ohne Gleichstellungsgesetz)

Erwägungen

E. 1

In prozessualer Hinsicht ist vorab Folgendes festzuhalten:

E. 1.1

In teilweiser Gutheissung der Berufung wird Dispositiv-Ziff. 2.1 des Entscheids des Kantonsgerichts Zug, 2. Abteilung, vom 8. Juni 2022 wie folgt geändert (Änderung kursiv): "2.1 Die Beklagte und Widerklägerin wird verpflichtet, dem Kläger und Widerbeklagten den Nettobetrag von CHF 63'794.20 nebst Zins zu 5 % seit 5. Mai 2020 sowie den Betrag von CHF 18'750.00 nebst Zins zu 5 % seit 5. Mai 2020 zu bezahlen."

E. 1.2

Im Übrigen wird die Berufung abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird. 2. Die Anschlussberufung wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird. 3. Im Übrigen wird der Entscheid des Kantonsgerichts Zug, 2. Abteilung, vom 8. Juni 2022 bestätigt, soweit dieser nicht bereits in Rechtskraft erwachsen ist. 4. Die Entscheidgebühr für das Berufungsverfahren im Betrag von CHF 20'000.00 wird zu 25 % (= CHF 5'000.00) dem Kläger und zu 75 % (= CHF 15'000.00) der Beklagten auferlegt. Der Anteil der Beklagten von CHF 15'000.00 wird mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet. Der Anteil des Klägers von CHF 5'000.00 wird von der Gerichtskasse von diesem nachgefordert. 5. Die Beklagte hat dem Kläger für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von CHF 3'775.00 zu bezahlen. 6. Gegen diesen Entscheid mit einem Streitwert von über CHF 15'000.00 ist die Beschwerde in Zivilsachen nach den Art. 72 ff. des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) zulässig; die Beschwerdegründe richten sich nach den Art. 95 ff. BGG. Eine allfällige Beschwerde ist innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheids schriftlich, begründet und mit bestimmten Anträgen sowie unter Beilage des Entscheids und der Beweismittel (vgl. Art. 42 BGG) beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Die Beschwerde hat nach Art. 103 Abs. 1 BGG in der Regel keine aufschiebende Wirkung. 7. Mitteilung an: - Parteien - Kantonsgericht Zug, 2. Abteilung (A2 2020 24) - Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht (zur Kenntnisnahme; im Doppel) - Gerichtskasse (im Dispositiv) Obergericht des Kantons Zug I. Zivilabteilung P. Huber Chr. Kaufmann Abteilungspräsident Gerichtsschreiber versandt am:

E. 1.3

Gemäss Art. 316 Abs. 1 ZPO kann die Rechtsmittelinstanz eine Verhandlung durchführen oder aufgrund der Akten entscheiden. Ob eine mündliche Berufungsverhandlung

durchgeführt wird oder nicht, entscheidet die Berufungsinstanz nach eigenem Ermessen. Eine Berufungsverhandlung ist in erster Linie dann geboten, wenn die Streitsache noch nicht spruchreif ist, weil die Eingaben der Parteien im Berufungsverfahren den Sachverhalt nicht genügend zu erhellen vermögen. Sodann erfordert die Abnahme zusätzlicher Beweismittel in der Regel ebenfalls eine mündliche Verhandlung (vgl. Sutter-Somm/Seiler, in: Sutter- Somm/Seiler [Hrsg.], Handkommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2021, Art. 316 ZPO N 8; BGE 144 III 394 E. 4.1.3). Beides ist – wie die nachfolgenden Erwägungen zeigen werden – vorliegend nicht der Fall, weshalb auf eine Berufungsverhandlung verzichtet und aufgrund der Akten entschieden werden kann.

E. 1.4

Die Berufung ist bei der Rechtsmittelinstanz innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids schriftlich und begründet einzureichen (vgl. Art. 311 Abs. 1 ZPO). Das Berufungsverfahren ist als eigenständiges Verfahren ausgestaltet. Es dient nicht der Vervollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen. Entsprechend ist die Berufung nach Art. 311 Abs. 1 ZPO begründet einzureichen. Dabei muss der Kläger aufzeigen, inwiefern und weshalb er den angefochtenen Entscheid in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht als fehlerhaft erachtet bzw. weshalb (zulässige) Noven oder neue Beweismittel einen anderen Schluss aufdrängen. Um diesen Anforderungen nachzukommen, genügt es nicht, wenn der Kläger lediglich auf seine Vorbringen vor erster Instanz verweist, sich mit Hinweisen auf frühere Prozesshandlungen zufriedengibt oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert. Vielmehr muss er im Einzelnen die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnen, die er beanstandet, sich mit ihnen argumentativ auseinandersetzen und die Aktenstücke nennen, auf denen seine Kritik beruht. Die Begründung muss hinreichend explizit sein, sodass sie von der Berufungsinstanz einfach nachvollzogen werden kann

Seite 8/36 (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_72/2021 vom 28. September 2021 E. 7.3.2 m.w.H., insbesondere auf BGE 142 III 413 E. 2.2.2 und 138 III 374 E. 4.3.1). Die Begründung ist eine gesetzliche, von Amtes wegen zu prüfende Zulässigkeitsvoraussetzung für die Berufung. Lässt die Berufung insgesamt oder hinsichtlich eines bestimmten Streitpunkts eine (hinreichende) Begründung vermissen, so tritt die Berufungsinstanz darauf nicht ein. Die gerichtliche Fragepflicht nach Art. 56 ZPO entbindet nicht von einer gehörigen Begründung der Rechtsmitteleingabe. Ebenso wenig besteht eine Pflicht des Berufungsgerichts, die Berufung zur Verbesserung zurückzuweisen. Dabei handelt es sich nicht um einen verbesserlichen Mangel im Sinne von Art. 132 Abs. 1 ZPO (vgl. Urteile des Bundesgerichts 5A_350/2019 vom 26. Oktober 2020 E. 4.1 und 5A_342/2020 vom 4. März 2021 E. 3.3, je m.w.H.).

E. 1.5

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass die Berufungsinstanz zwar über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache verfügt und das erstinstanzliche Urteil sowohl auf rechtliche wie tatsächliche Mängel hin überprüfen kann. Dies bedeutet aber nicht, dass sie gehalten ist, von sich aus wie eine erstinstanzliche Gerichtsbehörde alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Sie hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der in der schriftlichen Begründung gegen das

erstinstanzliche Urteil erhobenen Beanstandungen zu beschränken (BGE 147 III 176 E. 4.2.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_186/2022 vom 22. August 2022 E. 4.4.1).

E. 2

Nach wie vor strittig ist, ob die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Entlassung des Klägers gerechtfertigt war.

E. 2.1

Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Abs. 3 OR). Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab, welche das Gericht nach freiem Ermessen prüft. Dabei sind insbesondere die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, die Art und Dauer des Vertragsverhältnisses sowie die Natur und Schwere der Verfehlungen zu berücksichtigen. So gilt namentlich für Kaderangehörige ein strengerer Massstab. Auf der anderen Seite sind die Anforderungen an den wichtigen Grund zusätzlich erhöht, wenn der fristlosen Kündigung bereits eine ordentliche vorausgegangen und damit das Ende des Arbeitsverhältnisses absehbar ist (vgl. Urteil des

Seite 9/36 Bundesgerichts 4A_249/2019 vom 6. Januar 2020 E. 4.1-4.1.2 m.H.; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, 7. A. 2020, Art. 337 OR N 4; s. dazu auch die einlässlichen und zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz [act. 79 E. 3], auf die ohne Weiteres verwiesen werden kann [zur Zulässigkeit eines solchen Verweises vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_88/2020 vom 11. Februar 2021]).

E. 2.2

Die Beweislast für die Tatsachen, aus denen die Berechtigung und Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung abgeleitet wird, obliegt der Partei, welche die fristlose Kündigung erklärt hat, vorliegend also der Beklagten (Art. 8 ZGB; BGE 130 III 213 E. 3.2).

E. 3

Die Vorinstanz kam zum Schluss, dass keine Gründe vorlägen, welche die fristlose Entlassung vom 30. April 2020 rechtfertigen könnten. Dies begründete sie zusammengefasst wie folgt:

E. 3.1

Nach Darstellung der Beklagten habe sie die fristlose Kündigung ausgesprochen, weil der Kläger nicht bereit gewesen sei, seine Nebentätigkeiten niederzulegen und seine

Arbeitskraft vollständig der Beklagten zur Verfügung zu stellen sowie die Weisungen betreffend Arbeitsleistungen gemäss Abmahnung vom 22. April 2020 zu befolgen. Zudem habe er bis zum 30. April 2020 keine der in der Abmahnung geforderten Arbeitsergebnisse vorlegen können (act. 79 E. 3.1 a.E.).

E. 3.2

Der Kläger habe am 22. April 2020 von der Beklagten eine "Abmahnung zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund" erhalten (act. 1/48). Er sei dabei aufgefordert worden, sofort und unverzüglich sämtliche konkurrenzierenden beruflichen Tätigkeiten und Mandate niederzulegen und bis zum 30. April 2020 die Beendigung sämtlicher anderweitigen Tätigkeiten, insbesondere Geschäftsführungs- und/oder Verwaltungsratsmandate, nachzuweisen. Für die "nicht genehmigte Übernahme konkurrenzierender Tätigkeiten" sei der Kläger dabei explizit abgemahnt und ihm die fristlose Kündigung bei nochmaliger oder fortgesetzter Verfehlung angedroht worden. Ferner habe die Beklagte festgehalten, dass die Ausübung anwaltlicher Tätigkeiten mit dem Arbeitsverhältnis unvereinbar sei und sie weitere schwerwiegende Verstösse gegen die Treue- und Loyalitätspflichten festgestellt habe. Sie habe den Kläger aufgefordert, sich ihr gegenüber ab sofort treu und loyal zu verhalten und verschiedene Korrekturen (insbesondere die Rückzahlung der an sich selber geleisteten Überweisung in der Höhe von CHF 11'357.32) vorzunehmen. Zudem habe die Beklagte darauf hingewiesen, dass sie fortlaufende schwere Verfehlungen durch Unterlassen der eigentlichen Dienstpflichten festgestellt habe, und den Kläger aufgefordert, die Kernaufgaben seiner Tätigkeit zu erfüllen. Der Kläger habe die Abmahnung mit E-Mail vom 25. April 2020 (act. 1/49) zurückgewiesen und ausgeführt, dass er von verschiedenen Führungskräften der "_____" mit Beratungsdienstleistungen beauftragt worden sei. Diese Dienstleistungen seien schriftlich dokumentiert worden, würden auf schriftlichen Vereinbarungen basieren und es sei nicht einzusehen, weshalb dies nun abgeändert werden sollte. Er sei in keine Tätigkeit involviert, welche die Beklagte direkt oder indirekt konkurrenzieren. Bezüglich des Domizils der Beklagten werde auf den schriftlichen Vertrag verwiesen. Schliesslich sei die Zahlung von CHF 11'357.32 von I._____ genehmigt worden. Die Beklagte habe mit der Abmahnung das erste Mal und zum grossen Erstaunen des Klägers ihre angebliche Unzufriedenheit mit seinen Leistungen zum Ausdruck gebracht (act. 79 E. 3.2).

Seite 10/36

E. 3.3

Zunächst seien die Nebentätigkeiten des Klägers und dessen Weigerung, seine Arbeitskraft ausschliesslich für die Beklagte einzusetzen, zu beurteilen.

E. 3.3.1

Diesbezüglich sei unbestritten, dass der Kläger während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten auch anderen beruflichen Tätigkeiten nachgegangen sei. Insbesondere habe er verschiedene Gesellschaften geführt und sei (beratend) als Anwalt tätig gewesen. So sei er seit 2017 für K._____ [den Gründer von E._____] als Berater in verschiedenen Funktionen tätig gewesen und habe 2019 in dessen Auftrag eine Gesellschaft gegründet, bei welcher er auch Einsitz in den Verwaltungsrat genommen habe. Im November 2018 sei er von L._____ (einem ehemaligen Mitglied des Verwaltungsrats der Beklagten) für die Teilnahme an der ausserordentlichen Generalversammlung der M._____ AG mandatiert worden, deren Verwaltungsratspräsident damals F._____

gewesen sei. Auch mit G. _____ habe der Kläger Kontakt bezüglich der Gründung von Gesellschaften und weiterer Aufträge gehabt. Seit 2015 sei er zudem Gesellschafter und Geschäftsführer der von ihm und seinem Vater gegründeten N. _____ GmbH. Diese habe teilweise den gleichen Sitz wie die Beklagte gehabt, was auch für die O. _____ AG und die P. _____ AG gelte. In beiden Gesellschaften sei der Kläger Mitglied des Verwaltungsrats (gewesen) (act. 79 E. 3.3.1).

E. 3.3.2

Umstritten sei die Zulässigkeit dieser Nebenbeschäftigungen an sich wie auch die Arbeitszeit, die der Kläger für die Beklagte aufzuwenden gehabt habe. So führe die Beklagte insbesondere aus, dem Kläger sei jede Art von Nebentätigkeiten untersagt gewesen, da dies mit seinem Arbeitspensum nicht vereinbar gewesen sei. Demgegenüber sei der Kläger der Auffassung, dass er gemäss Arbeitsvertrag so viel Zeit für die Beklagte aufwenden müssen, wie es die ihm übertragenen Aufgaben erfordert hätten. Es sei nirgends festgehalten worden, dass er ausschliesslich und zu 100 % für die Beklagte arbeiten müsse. Die Beklagte sei ein Start-Up-Unternehmen, das erst im Laufe der Zeit "richtig an Schwung habe zunehmen" sollen. Bis dahin habe er in der Zeit, die er nicht für die Beklagte aufzuwenden gehabt habe, einer Nebenbeschäftigung nachgehen dürfen, zumal er zu keiner Zeit konkurrenzierend tätig geworden sei. Die Beklagte halte dem entgegen, dass beim Kläger – wie bei Kadermitarbeitern üblich – vertraglich keine fixen Arbeitszeiten festgelegt worden seien. Vielmehr habe er als Geschäftsführer für seine Arbeitspflichten so viel Zeit aufwenden müssen, wie dies betrieblich notwendig gewesen sei. Angesichts der verschiedenen Dienstpflichten seien die Parteien von einem Arbeitspensum ausgegangen, welches die gesetzliche Höchstarbeitszeit deutlich überschritten habe. Dementsprechend sei auch die Kompensation von Überstunden vertraglich wegbedungen worden. Die Arbeitsstelle des Klägers habe einem Pensum von weit über 100 % entsprochen; die Ausübung von Nebentätigkeiten sei damit nicht vereinbar gewesen. Wie sich zudem den jeweiligen Handelsregistereinträgen entnehmen lasse, würden die N. _____ GmbH die Erbringung von _____ und die O. _____ AG unter anderem die Erbringung diverser _____ bezwecken. Beide Gesellschaften würden somit gleichartige Tätigkeiten wie die Beklagte erbringen, weshalb sie konkurrenzierend tätig seien (act. 79 E. 3.3.2).

E. 3.3.3

Der Kläger sei – so die Vorinstanz – bei der Beklagten als "Managing Director / Country Manager Switzerland" angestellt gewesen. Die Arbeitszeit sei im Arbeitsvertrag wie folgt geregelt: "The Employee shall spend the time required for the performance of his responsibilities-

Seite 11/36 ies. In light of his position, the Employee shall neither be entitled to a financial compensation nor a compensation by free time for any overtime ('Überstunden/Überzeit'). The compensation as outlined in section 6 hereunder includes any and all remuneration for possible extra hours. The Employee shall work extra hours and overtime, if required and to the extent the Employee in good faith can reasonably expect such work" (act. 1/21 Ziff. 2 und 5). Gemäss Arbeitsvertrag habe sich der Kläger zudem verpflichtet, die Beklagte weder direkt noch indirekt zu konkurrenzieren. Insbesondere sei er gehalten gewesen, sich weder ganz oder teilweise bei einem Unternehmen anstellen zu lassen, welches ganz oder teilweise das gleiche Leistungsangebot habe wie die Beklagte (act. 1/21 Ziff. 16). Mithin

hätten die Parteien weder ein bestimmtes Pensum noch eine stundenmässig definierte Arbeitszeit vereinbart. Dies sei allerdings auch nicht erforderlich (gewesen). Die Arbeitszeit ergebe sich vorliegend aus dem für die Erfüllung der übernommenen Funktion und Aufgabe erforderlichen Zeitaufwand (er- gebnisorientiert). Eine solche Vereinbarung sei zulässig, müsse die Arbeitszeit doch nicht unbedingt bestimmt sein; Bestimmbarkeit genüge. Im Weiteren seien (nicht konkurrenzieren- de) Nebentätigkeiten im Arbeitsvertrag weder ausgeschlossen noch als bewilligungspflichtig bezeichnet worden, sodass diesbezüglich die gesetzlichen Bestimmungen massgebend sei- en. Gemäss Art. 321a Abs. 1 OR habe der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeit sorgfäl- tig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR). Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfe er keine Arbeit ge- gen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletze, insbeson- dere den Arbeitgeber konkurrenzieren (Art. 321a Abs. 3 OR). Nicht jede entgeltliche Arbeit für Dritte sei mithin verboten, sondern nur jene, die der Treuepflicht widerspreche. Das wichtigs- te Beispiel erwähne der Gesetzgeber selber, nämlich die Konkurrenzierung des Arbeitge- bers. Darunter sei das Anbieten gleichartiger Leistungen, welche dasselbe Kundenbedürfnis befriedigten, in einem sich mindestens teilweise überschneidenden Kundenkreis zu verste- hen. Auch andere Fälle als die Konkurrenzierung seien untersagt, beispielsweise wenn die Schwarzarbeit so viele Nachtstunden beanspruche, dass der Arbeitnehmer erschöpft und leistungsunfähig am Arbeitsort erscheine (act. 79 E. 3.3.3).

E. 3.3.4

Die Beklagte erfülle eine Funktion innerhalb der _____-Konzernstruktur und es sei nicht ersichtlich, inwiefern sie am Markt auftrete und welche Leistungen sie Dritten gegenüber an- biete. Die Beklagte führe hierzu lediglich aus, sie erbringe auch administrative Dienstleistun- gen aller Art für Dritte, was zu pauschal sei. Um das von ihr behauptete Konkurrenzverhältnis und damit die Gleichartigkeit der angebotenen Leistungen beurteilen zu können, hätte die Be- klagte einerseits ihre Leistungsangebote und andererseits diejenigen der N._____ GmbH und der O._____ AG substantiiert darlegen müssen. Dies habe die Beklagte nicht getan; ihr Verweis auf die allgemein und offen formulierten Zweckumschreibungen im Handelsregis- ter genüge nicht; eine Konkurrenzsituation zwischen der Beklagten und den genannten Ge- sellschaften sei damit nicht belegt. Folglich sei nicht erwiesen, dass der Kläger gegen Ziff. 16 des Arbeitsvertrags oder das in Art. 321a Abs. 3 OR erwähnte Konkurrenzverbot verstossen habe (act. 79 E. 3.3.4).

E. 3.3.5

Zu prüfen bleibe, ob die Leistungsfähigkeit des Klägers durch die Nebenbeschäftigungen her- abgesetzt gewesen sei. Die Beklagte führe nicht aus, wie viel Zeit die Nebenbeschäftigungen des Klägers in Anspruch genommen hätten. Sie habe auch nicht substantiiert dargelegt, dass der Kläger aufgrund seiner Nebenbeschäftigungen nicht genügend Zeit für die Aufgabener- ledigung bei der Beklagten investiert habe, namentlich bestimmte Arbeiten nicht in Angriff

Seite 12/36 genommen habe oder sie auf Arbeitsergebnisse übermässig lange habe warten müssen. Die Beratertätigkeit für K._____, die Teilnahme an einer ausserordentlichen Generalversamm- lung und die drei Verwaltungsratsmandate liessen denn auch nicht auf einen Aufwand schliessen, der neben einer Vollzeitstelle nicht hätte bewältigt werden

können. Zur N. _____ GmbH führe die Beklagte aus, diese sei in der Zeit, in der der Kläger bei der Beklagten angestellt gewesen sei, derart umsatzstark geworden, dass sie ab dem 1. Januar 2019 Mehrwertsteuerpflichtig geworden sei. Auch dies sage jedoch nichts über den zeitlichen Umfang der Tätigkeiten aus, die der Kläger für diese Gesellschaft erbracht habe. Der zeitliche Aufwand für die Nebenbeschäftigungen sei somit nicht hinreichend behauptet und es könne folglich nicht gesagt werden, die Leistungsfähigkeit des Klägers sei dadurch derart herabgesetzt gewesen, dass ein Verstoß gegen die Treuepflicht vorliegen würde. Gegen eine solche Pflichtverletzung spreche im Übrigen auch, dass sowohl F. _____ (im Zeitpunkt, als er noch Präsident des Verwaltungsrats der Beklagten gewesen sei) als auch G. _____ (im relevanten Zeitraum stets Verwaltungsratsmitglied der Beklagten) gewusst hätten, dass der Kläger während seiner Anstellung bei der Beklagten zumindest gewisse Nebentätigkeiten wahrgenommen habe. Dieses Wissen sei der Beklagten zuzurechnen. Ihre Behauptung, wonach sie davon erst bei fachmännischen internen Untersuchungen erfahren habe, sei zu wenig substantiiert und ausserdem unglaubhaft, ergebe sich aus den dabei vorgebrachten Gründen (Umstrukturierungsentscheid, Prüfungsobliegenheit des Verwaltungsrats) doch kein Anlass für solche Untersuchungen. Die Beklagte habe mithin von Beginn weg – zumindest teilweise – um die Nebentätigkeiten des Klägers gewusst. Es sei weder substantiiert behauptet noch belegt, dass sie bereits vor dem 22. April 2020 dagegen vorgegangen wäre oder sich an ihrem Wissensstand kurz vor der Abmahnung etwas geändert hätte. Es dürfe daher davon ausgegangen werden, dass die Beklagte mit den Nebentätigkeiten des Klägers einverstanden gewesen sei. Die von ihr in diesem Zusammenhang offerierten Beweise (namentlich die Befragung von Q. _____ von der R. _____ GmbH als Zeugin, schriftliche Auskünfte bei verschiedenen staatlichen Stellen über die Geschäftstätigkeiten der N. _____ GmbH, der O. _____ AG und der P. _____ AG sowie über den Lohn und die Stellenprozente des Klägers und Editionen über die Umsätze, Honorare und Löhne des Klägers bei der N. _____ GmbH von 2018 bis 2020, der O. _____ AG sowie der P. _____ AG) seien mangels substantiiert behauptungen nicht abzunehmen (act. 79 E. 3.3.5).

E. 3.3.6

Als Zwischenfazit sei somit festzuhalten, dass der Kläger Nebentätigkeiten habe nachgehen dürfen und er dabei weder gegen den Arbeitsvertrag noch gegen die Treuepflicht im Sinne von Art. 321a Abs. 3 OR verstossen habe. Die Aufforderung der Beklagten, die Nebentätigkeiten niederzulegen und ausschliesslich für sie zu arbeiten, seien somit nicht zulässig gewesen (act. 70 E. 3.3.7).

E. 3.4

Weiter werfe die Beklagte dem Kläger vor, dass er die erforderlichen Arbeitsleistungen nicht erbracht und sich geweigert habe, ihre diesbezügliche Weisung zu befolgen (act. 79 E. 3.4.1).

E. 3.4.1

Dazu sei – so die Vorinstanz – einleitend festzuhalten, dass die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 26. Februar 2020 gemäss Darstellung der Beklagten erfolgt sei, weil weder sie noch E. _____ mit den Arbeitsleistungen des Klägers zufrieden gewesen seien. Wäre die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte unter diesen Umständen nicht mehr zumutbar gewesen, hätte sie umgehend die fristlose Kündigung

aussprechen müssen. Dies habe sie jedoch nicht getan. Die angeblich schlechte Arbeitsleistung, welche

Seite 13/36 bereits die ordentliche Kündigung habe rechtfertigen sollen, könne nachträglich nicht auch als Grund für die fristlose Kündigung dienen (act. 79 E. 3.4.2).

E. 3.4.2

Die Angaben der Beklagten zu den angeblich nicht befolgten Weisungen stimmten im Wesentlichen mit den Ausführungen in der Abmahnung vom 22. April 2020 überein. Der Kläger bestreite indes, für die Erledigung dieser Aufgaben überhaupt zuständig gewesen zu sein. Gemäss Arbeitsvertrag sei der Kläger als "Managing Director / Country Manager Switzer- land", mithin als Geschäftsführer, angestellt worden (act. 1/21). Auch im Handelsregister sei er (neben seiner Funktion als Präsident des Verwaltungsrats) als Geschäftsführer aufgeführt gewesen. Zu seinen Aufgaben und Pflichten werde in Ziff. 3 des Arbeitsvertrags Folgendes festgehalten: "The Employee's duties and responsibilities are those set forth in the applicable Regulations of the Board of Directors as periodically amended and the directives periodically issued by the Board of the Employer. The Employee's responsibilities shall further be those commonly associated with the Employee's position and those duties periodically assigned to the Employee by the Employer" (act. 1/21). Im Arbeitsvertrag werde für die Aufgaben und Pflichten des Klägers somit lediglich auf andere Quellen (Reglement des Verwaltungsrats, Weisungen des Verwaltungsrats, Übung und Zuweisung durch die Beklagte) verwiesen; konkrete Aufgaben ergäben sich daraus nicht. Die Beklagte hätte daher den Inhalt und die zeitliche Geltung von Reglementen, Weisungen und Arbeitsanordnungen substantiiert darlegen müssen. Dies sei – abgesehen von der Abmahnung vom 22. April 2020 – nicht erfolgt. Zur im spezifischen Fall massgebenden Übung halte die Beklagte sodann lediglich fest, dass zu den Arbeitspflichten des Klägers die klassischen operativen Tätigkeiten des Geschäftsführers eines Finanzunternehmens gehört hätten, welches Vermögen verwalte. Der Kläger bestreite indes, dass die Beklagte in der Vermögensverwaltung tätig gewesen sei. Er bringe ausserdem vor, die Struktur der Beklagten sei mehrmals geändert worden. Als er am 1. September 2018 seine Arbeit aufgenommen habe, sei die Beklagte der "Prinzpal", also die Eigentümerin der "geminten" Kryptowährungen und damit auch mit operativer Verantwortlichkeit versehen gewesen. Später habe die _____-Gruppe umgestellt und die Beklagte sei nur noch eine Servicegesellschaft ohne operative Verantwortung gewesen. In der Folge habe wieder ein Wechsel zum System mit der Beklagten als "Prinzpal" und später erneut ein Wechsel zur Beklagten als Servicegesellschaft stattgefunden. Erschwerend sei hinzugekommen, dass die strategische und operative Funktion der Beklagten nie konkret definiert worden sei, insbesondere weil immer lediglich eine steuerliche Optimierung mit anderen Ländern gesucht worden sei. Zur Klärung der Gruppenverantwortlichkeit habe die Beklagte auf Veranlassung des Klägers am 6. März 2019 mit der E. _____ rückwirkend auf den 1. September 2017 ein "Inter-company Services Agreement" abgeschlossen, welches die Verantwortlichkeit der Beklagten gegenüber E. _____ klar geregelt habe. Mit diesem Agreement sei vereinbart worden, dass die Beklagte basierend auf einer "Cost-Plus-Entschädigung" Dienstleistungen an die _____ erbringen werde. Die Dienstleistungen seien im jeweiligen Appendix definiert worden. Als Service-Gesellschaft seien der Beklagten – und damit dem Kläger als ihrem einzigen Angestellten – als Aufgaben einzig die Vermittlung von Bankdienstleistungen zur Bank S. _____ im _____, Zahlungsdienstleistungen, Verkauf von coins für

E. _____ und/oder verbundene Gesellschaften als Kommissionärin sowie administrative Dienstleistungen zugekommen. Zur Struktur der Beklagten sowie zum Services Agreement mache die Beklagte (neben dem Verweis auf die in der Abmahnung aufgeführten Unterlassungen) lediglich geltend, ihre Funk-

Seite 14/36 tion und Rolle innerhalb der _____-Gruppe sei die Verwaltung und Verwahrung der Produktionserzeugnisse, die Vermögensverwaltung sowie die Überwachung und Steuerung der Verkäufe und des Cashflows. Ausserdem erbringe sie auch administrative Dienstleistungen aller Art für Dritte. Das Services Agreement sei für die Tätigkeit der Beklagten nicht entscheidend gewesen. Der Zweck und die Tätigkeit der Gesellschaft würden – so die Vorinstanz – durch die Statuten, das Tatsächliche und den Handelsregisterauszug definiert. Diese Angaben seien ebenfalls nicht genügend substantiiert: Die Beklagte stelle lediglich betriebswirtschaftliche Allgemeinbegriffe in den Raum; sie zeige aber weder das Geschäftsmodell der _____-Gruppe insgesamt noch die Rolle der Beklagten konkret und nachvollziehbar auf. Namentlich wäre in Einzeltatsachen auszuführen gewesen, worum es bei der "Verwaltung und Verwahrung von Produktionserzeugnissen" gehe und welche Aufgaben der Beklagten dabei zugekommen seien, in welchem Umfang Vermögenswerte welcher Drittparteien zu verwalten gewesen seien (obschon dies im Handelsregister nicht erwähnt werde) und was bei der Überwachung und Steuerung von welchen Verkäufen und welchen Cashflows zu tun gewesen sei. Gleiches gelte für die angeblichen Kernaufgaben gemäss Abmahnung. Es hätte wesentlich detaillierter und auf den konkreten Fall bezogen erklärt werden müssen, was bei der Überwachung der Produktion virtueller Assets hätte gemacht werden müssen, welche konkreten Vorräte und fertigen Erzeugnisse bestanden hätten und was bei der Überwachung von deren Liquidation zu erledigen gewesen sei, insbesondere was mit der Vorhandels- und Nachhandelstransparenz, der Marktpreisgerechtigkeit und prüfungsfester Dokumentation gemeint sei, welche Aufgaben beim Treasury des Produktionsertrags und -aufwands konkret angefallen seien und was vom Kläger beim Research der relevanten Märkte und Risikopotentiale erwartet worden sei. Die Angaben des Klägers zu Bestand und Inhalt des Services Agreements würden von der Beklagten sodann nicht bestritten. Weshalb diese Vereinbarung für die Tätigkeit der Beklagten nicht entscheidend gewesen sein sollte, sei nicht nachvollziehbar und werde wiederum nicht begründet. Weiter fehle es an substantiierten Angaben und Belegen, dass die Beklagte bereits vor dem 22. April 2020 die Aufgabenerfüllung durch den Kläger je beanstandet habe bzw. weshalb es vor diesem Datum niemandem aufgefallen sei, dass der Kläger die ihm übertragenen Arbeiten nicht erledigt habe, was beim grossen Umfang an angeblich nicht erbrachten Arbeiten und der Dauer des Arbeitsverhältnisses von mehr als eineinhalb Jahren als ungewöhnlich erscheine. Der Standpunkt der Beklagten erweise sich daher als wenig glaubhaft. Schliesslich habe H. _____ dem Kläger in der E-Mail vom 20. Februar 2020 geschrieben: "[...] After August 2020 [...] we will no longer need your services. In the interim you will assist I. _____, F. _____ and myself in streamlining the workload and processes in Zug and smoothly migrate our trading and data center duties to _____ [...]" (act. 1/40). Auch in der Klageantwort halte die Beklagte fest, dass die Arbeitstätigkeit des Klägers bis zum August 2020 "für einen geordneten Übergang" notwendig gewesen sei. Der Kläger sei nach der ordentlichen Kündigung vom 26. Februar 2020 unstrittig von den täglichen "Management-Calls" ausgeschlossen gewesen. Folglich sei mit dem Kläger davon auszugehen, dass sich seine Arbeitspflichten ab Ende Februar 2020 verändert hätten, auch wenn er wohl nicht von allen Aufgaben befreit oder faktisch freigestellt gewesen sei, wie

die Beklagte entgegen. Die Beklagte hätte folglich auch dartun müssen, dass das von ihr behauptete Aufgabengebiet des Klägers trotz Umstrukturierung und nach der ordentlichen Kündigung auch am Ende des Arbeitsverhältnisses noch bestanden habe, was nicht erfolgt sei. Die Befragung von T. _____ und U. _____ sei unter diesen Umständen nicht erforderlich, da diese lediglich über die Zeit am

Seite 15/36 Anfang des Arbeitsverhältnisses des Klägers bei der Beklagten Aussagen machen könnten (act. 79 E. 3.4.3).

E. 3.4.3

Mithin sei nicht erstellt, dass die in der Abmahnung vom 22. April 2020 aufgeführten Aufgaben dem Kläger schon vor diesem Datum übertragen worden seien. Die Abmahnung sei daher auch in diesem Punkt nicht gerechtfertigt gewesen (act. 79 E. 3.4.4).

E. 3.5

Ob die Abmahnung vom 22. April 2020 eine konkrete Arbeitsanordnung darstelle, könne schliesslich offenbleiben. Selbst wenn dies der Fall wäre, würde es an einer nachfolgenden rechtsgenügenden Abmahnung fehlen, könnten doch eine erstmalige Arbeitsanordnung und Abmahnung nicht gleichzeitig erfolgen. Die fristlose Kündigung vom 30. April 2020 wäre mit- hin ohne vorgängige Verwarnung erfolgt. Eine solche sei bei der fristlosen Kündigung wegen ungenügender Arbeitsleistungen oder beharrlicher Arbeitsverweigerung aber erforderlich. So- dann bleibe es dabei, dass die Beklagte nicht substantiiert behauptet habe, dass bei ihr die dem Kläger zugewiesenen Arbeiten effektiv angefallen und zu erledigen gewesen seien. Dass der Kläger aber Arbeiten nicht ausgeführt habe, die tatsächlich gar nicht angefallen seien, stelle offenkundig kein Versäumnis dar. Da die Beklagte die Arbeiten in der Abmahnung nicht präziser dargelegt habe, sei die vom Kläger beschriebene Reaktion, dass er nicht abgelehnt habe, die dort aufgelisteten Arbeiten auszuführen, sondern nicht gewusst habe, was unter diesen zu verstehen sei, nachvollziehbar. Er schreibe denn auch in seiner E-Mail vom 27. April 2020 an F. _____, es sei für ihn neu, dass er sich um das Asset Management (Ver- mögensverwaltung) zu kümmern habe. Er habe das nie gemacht, es sei bisher auch nicht von ihm verlangt worden; er wisse nicht, wie das gehe und bitte deshalb um einen Termin, damit das besprochen werden könne. Vorher könne er mit dieser Arbeit nicht beginnen. F. _____ habe die Arbeitsaufforderung in der Folge nicht konkretisiert, sondern den Kläger lediglich dazu angehalten, "endlich mal was zu liefern" (act. 44/24). Wenn der Arbeitnehmer aber aus nachvollziehbaren Gründen die an ihn gerichtete Arbeitsanweisung nicht verstehe und die Arbeitgeberin die von ihm geforderte Klarstellung verweigere, könne dem Arbeitnehmer aus fehlenden Arbeitsergebnissen von vornweg kein Vorwurf gemacht werden (act. 79 E. 3.5).

E. 3.6

Auch aus der Besprechung vom 30. April 2020 ergäben sich schliesslich keine Gründe, welche die dort ausgesprochene fristlose Kündigung rechtfertigen könnten. An dieser Bespre- chung hätten G. _____ und F. _____ für die Beklagte sowie der Kläger teilgenommen. G. _____ habe über die Besprechung ein auf den 1. Mai 2020 datiertes detailliertes Me- morandum verfasst. Die Beklagte beziehe sich für die Rechtfertigung der fristlosen Kündi- gung uneingeschränkt und im Detail hierauf. Aus dem Memorandum gehe hervor, dass es an der Besprechung darum gegangen sei, "ob der Kläger die angemahnten Verfehlungen abge- stellt bzw. umgesetzt habe, sowie ob sich den in der Abmahnung geforderten 'eigentlichen' Aufgaben gewidmet habe, und irgendwelche Arbeitsergebnisse

habe" (act. 44/25). Wie bereits dargelegt, enthalte die Abmahnung vom 22. Mai 2020 indes keine "Verfehlungen" des Klägers, welche zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würden. Die "eigentlichen Aufgaben" des Klägers seien sodann nicht hinreichend nachgewiesen und von der Beklagten auf Nachfrage des Klägers auch nicht präzisiert worden. Dem Kläger könne aus den fehlenden Arbeitsergebnissen mithin kein Vorwurf gemacht werden. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass zwischen der "Abmahnung" vom 22. April 2020 und der fristlosen Kündigung vom 30. April 2020 nur fünf Arbeitstage gelegen hätten, womit am 30. April 2020 keine umfangreichen Arbeitsergebnisse hätten erwartet werden können. Die Behauptung der Beklagten,

Seite 16/36 der Kläger habe am Ende des Gesprächs unmissverständlich kundgetan, dass er keine weiteren Arbeitsleistungen für die Beklagte erbringen werde, finde sodann im Memorandum keine Stütze. Dort werde vielmehr (differenziert) ausgeführt, dass alle Beteiligten Vorschläge gemacht hätten, wie das Arbeitsverhältnis und die Erfüllung bestimmter Aufgaben in der Zukunft ausgestaltet werden könnten. Streitpunkt sei die Forderung von F._____ gewesen, dass der Kläger alle seine Aufgaben erfülle und seine Arbeitskraft voll der Beklagten zur Verfügung stelle, während der Kläger seine Nebentätigkeiten keinesfalls habe niederlegen wollen. Nach dem zweiten Timeout der Vertreter der Beklagten habe der Kläger klargemacht, dass er nicht bereit sei, sich zu 100 % für die Beklagte einzusetzen und zusätzliche oder bestehende Arbeiten (Überwachen des "Auscashens" bzw. des ganzen Bankenverkehrs, Abschluss der Buchhaltung etc.) auszuführen sowie Nebentätigkeiten abzulegen. Dann sei es sehr schnell gegangen. Die Vertreter der Beklagten hätten nochmals ein Timeout genommen und seien zum Schluss gekommen, dass nur noch eine fristlose Kündigung übrigbleibe. Diese Ausführungen würden belegen, dass der Kläger sich an der Besprechung vom 30. April 2020 der Arbeit nicht komplett verweigert habe, sondern lediglich der konkrete Umfang seiner Arbeitspflichten und das Verbot von Nebentätigkeiten umstritten gewesen sei, was eine fristlose Kündigung jedoch nicht rechtfertigt habe. Festzuhalten sei im Übrigen nochmals, dass es auch an einer rechtsgenügenden vorgängigen Abmahnung fehle. Auf die von der Beklagten offerierte (Partei-)Befragung von F._____ und G._____ betreffend die Besprechung vom 30. April 2020 könne unter diesen Umständen verzichtet werden. Die Wahrnehmung von G._____ ergebe sich zudem bereits aus dem Memorandum vom 1. Mai 2020. Weitergehende Angaben an der Parteibefragung wären nicht zulässig, da diesen keine substantiierten Tatsachenbehauptungen zu Grunde gelegt werden könnten. Davon abweichende Angaben (auch von F._____) würden den Parteistandpunkt der Beklagten nur schwächen (act. 79 E. 3.6).

E. 3.7

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass der Kläger die streitgegenständlichen Nebentätigkeiten wahrnehmen dürfen, er seine Arbeitskraft nicht nur der Beklagten habe zur Verfügung stellen müssen und die von der Beklagten in der Abmahnung erwähnten "Kernaufgaben" nicht im Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Klägers gelegen hätten. Der Widerstand des Klägers an der Besprechung vom 30. April 2020 und die (angeblich ausgebliebenen) Arbeitsergebnisse des Klägers seien daher nicht zu beanstanden. Somit seien keine Gründe gegeben, welche die fristlose Kündigung vom 30. April 2020 rechtfertigen könnten (act. 79 E. 3.7).

E. 4

November 2020 E. 4.1.2 m.w.H.). Ferner ist das Gericht lediglich zur Abnahme von tauglichen Beweismitteln verpflichtet. Auf die Abnahme von Beweisen kann das Gericht daher auch dann verzichten, wenn es die beantragte Beweiserhebung von vornherein für nicht geeignet hält, die behauptete Tatsache zu beweisen (sog. unechte antizipierte Beweiswürdigung). Schliesslich ist nur zu hinreichend substantiierten Tatsachenbehauptungen Beweis abzunehmen; das Beweisverfahren dient nicht dazu, fehlende Behauptungen zu ersetzen oder zu

Seite 24/36 ergänzen, sondern setzt solche vielmehr voraus (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_595/2021 vom 5. Mai 2022 E. 7.3.2 und 5A_763/2018 vom 1. Juli 2019 E. 2.1.1.2, je m.w.H.).

E. 4.1

Zur Begründung bringt sie im Wesentlichen Folgendes vor:

E. 4.1.1

Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung sei die am 30. April 2020 fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen. Und selbst wenn die rechtlichen Voraussetzungen von Art. 337 OR wider Erwarten als nicht erfüllt zu betrachten wären, wäre eventualiter weder Schadenersatz noch eine pönale Entschädigung geschuldet. Im Resultat habe die Vorinstanz Art. 337 OR und 337c OR falsch angewandt, was zu korrigieren sei. Hinzu komme, dass die Vorinstanz bei ihren Erwägungen zur Zulässigkeit der fristlosen Kündigung nicht nur den dafür massgeblichen Sachverhalt unrichtig festgestellt habe, sondern insbesondere keine Beweise zur

Seite 17/36 Sachverhaltserhebung abgenommen und damit mehrfach das Recht auf Beweis (Art. 152 ZPO) verletzt habe (act. 80 Rz 18 f.).

E. 4.1.2

Bei der Beurteilung, ob die fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen sei, komme dem Inhalt der Abmahnung vom 22. April 2020 eine entscheidende Rolle zu. Dieser werde von der Vorinstanz im angefochtenen Entscheid zwar wiedergegeben. Sie habe jedoch nicht berücksichtigt, dass der Kläger in der Abmahnung daran erinnert worden sei, dass der "Einsatz der Arbeitskapazität [des Klägers] für [...] andere Gesellschaften ausdrücklich nicht genehmigt" werde (act. 1/48 S. 2 Abs. 4). Entsprechend sei klar gewesen, dass dem Kläger jede andere Tätigkeit neben der Arbeitstätigkeit bei der Beklagten untersagt gewesen sei, unabhängig davon, ob diese konkurrenzierend sei oder nicht. Auf diesen zentralen Punkt sei die Vorinstanz nicht eingegangen, obwohl die Beklagte dies in der Klageantwort und der Replik mit diversen Beweisofferten mehrmals substantiiert dargelegt habe. Ferner sei in der Abmahnung festgehalten worden, dass der Beklagte weder seine Arbeitszeit für fremde Gesellschaften einsetzen noch anwaltliche Tätigkeiten ausüben dürfen. Die Vorinstanz habe diesen Umstand zwar ebenfalls erwähnt, es jedoch versäumt, ihn rechtskonform zu würdigen (act. 80 Rz 21 f.).

E. 4.1.3

Die im April 2020 zutage getretenen Nebentätigkeiten des Klägers seien letztlich unbestritten geblieben. Dies gelte sowohl für seine Erwerbstätigkeit bei Gesellschaften, deren Geschäftsführung und Organtätigkeit er innegehabt habe, als auch für seine selbständigen anwaltlichen Tätigkeiten. Der Kläger habe diese zahlreichen unautorisierten Nebenbeschäftigungen nicht offengelegt, obwohl er unbestrittenermassen seine Arbeitskraft

zu 100 % der Beklagten hätte zur Verfügung stellen müssen. Auch diesen Umstand habe die Vorinstanz zu Unrecht und willkürlich nicht gewürdigt. Ferner gelte in Bezug auf die Zulässigkeit von Nebentätigkeiten das zwischen den Parteien Vereinbarte. Die Beklagte habe mehrmals substantiiert dargelegt, dass sie und ihre "Vertreter" von den Nebenbeschäftigungen des Klägers keine Kenntnis gehabt hätten und diese nie autorisiert worden seien. Diese Tatsache habe der Kläger nicht (substantiiert) bestritten und selbst wenn dem so gewesen wäre, hätte die Vorinstanz diesbezüglich von der Beklagten offerierten Beweise abnehmen und namentlich V._____, W._____ und J._____ als Zeugen befragen müssen, die damals bei der Beklagten tätig gewesen seien und "den Arbeitsvertrag mit dem Kläger begründet" und dessen Inhalt definiert hätten. Die Vorinstanz habe dies nicht getan und die Zulässigkeit und Kenntnisnahme der Nebenbeschäftigungen willkürlich und grundlos bejaht. Tatsache sei indes, dass keine anderweitigen Arbeitstätigkeiten geduldet gewesen seien, was sich auch aus der Abmahnung ergebe. Somit habe die Vorinstanz auch diesbezüglich das Recht auf Beweis zu Lasten der Beklagten verletzt und den Sachverhalt unrichtig festgestellt, weshalb die Sache in jedem Fall zur Beweisabnahme an die Vorinstanz zurückzuweisen wäre. Im Übrigen habe der Kläger mit seinen unbestritten gebliebenen Nebentätigkeiten die gesetzliche Treupflicht nach Art. 321a OR verletzt, zumal diese Pflicht für den Beklagten als Geschäftsführer der Beklagten (und Tendenzträger) erhöht gewesen sei, was die Vorinstanz nicht gewürdigt habe. Zudem müsse eine Nebentätigkeit nicht zwingend konkurrierend sein, um einen Verstoß gegen die Treupflicht zu begründen (Urteil des Bundesgerichts 4C.325/2006 vom 28. November 2006 E. 2.2). Der Anschein der Konkurrenz – und damit der Treuwidrigkeit – reiche für eine gerechtfertigt fristlose Kündigung aus. Die Vorinstanz habe diesbezüglich aber nur geprüft, ob die Leistungsfähigkeit des Klägers

Seite 18/36 durch die Nebenbeschäftigungen herabgesetzt worden sei, und damit das Recht, insbesondere Art. 321a OR, falsch angewendet. Zudem habe sie der Beklagten fälschlicherweise vorgeworfen, die Arbeitszeit, die der Kläger für seine zahlreichen unbestrittenen Nebenbeschäftigungen aufgewendet habe, nicht hinreichend behauptet zu haben. Diesbezüglich sei zunächst daran zu erinnern, dass der Kläger die Behauptungen der Beklagten, wonach er ununterbrochen für die Gesellschaft N._____ GmbH tätig gewesen sei und dabei ein signifikantes Einkommen erzielt habe, nicht bestritten habe. Folglich sei es willkürlich, wenn die Vorinstanz festgestellt habe, die Beklagte habe nicht dargelegt, dass die Nebentätigkeiten des Klägers, so insbesondere jene bei der N._____ GmbH, zeitlich derart umfassend gewesen seien, dass sie die Leistungsfähigkeit herabgesetzt hätten, obwohl Letzteres – wie bereits dargelegt – für die Treupflichtverletzung gar nicht ausschlaggebend sei. Entscheidend sei, dass der Kläger unautorisiert und parallel zum Vollzeitpensum bei der Beklagten arbeitstätig gewesen sei und damit die Treupflicht verletzt habe. Die Abmahnung sei – entgegen der Auffassung der Vorinstanz – zu Recht erfolgt. Zudem habe es die Vorinstanz auch hier unterlassen, die von der Beklagten substantiiert offerierten Beweise betreffend den Umfang der Arbeitstätigkeiten des Klägers bei der N._____ GmbH, O._____ AG und P._____ AG abzunehmen. Die Beklagte habe diesbezüglich zahlreiche behördliche Auskunfts- und Editionsbegehren gestellt, um darlegen zu können, in welchem (treuwidrigen) Umfang der Kläger Nebentätigkeiten bei den genannten Gesellschaften ausgeübt habe. Ein höherer Substanziierungsgrad habe von ihr nicht verlangt werden können, da der Kläger die Nebentätigkeiten verschwiegen und deren Inhalt nicht offengelegt habe. Die konkrete Bestimmung des Zeitumfangs sei offensichtlich erst nach der

Abnahme der offerierten Beweise möglich. Die Vorinstanz habe somit auch in diesem Zusammenhang Art. 152 ZPO verletzt. Sie gebe zudem an, es sei "unglaublich", dass die Beklagte erst aufgrund einer fachmännischen internen Untersuchung von den (unbestrittenen) Nebentätigkeiten des Klägers erfahren habe. Auch diese Feststellung sei willkürlich. Die Beklagte habe in der Duplik dargelegt, dass die Abmahnung nach der internen Untersuchung durch Rechtsanwalt X._____ erfolgt sei. Letzterer sei als Zeuge offeriert worden und hätte – neben F._____ und G._____ – bezeugen können, dass die Nebentätigkeiten des Klägers erst nach dem Untersuchungsergebnis bekannt geworden seien. Indem die Vorinstanz auch diesen Beweis für die Würdigung der Zulässigkeit der Abmahnung als massgeblichen Sachverhaltsbestandteil nicht abgenommen habe, habe sie wiederum das Recht auf Beweis verletzt. Ihre Einschätzung wäre anders ausgefallen, wenn sie sich an Art. 152 ZPO gehalten hätte (act. 80 Rz 24-30).

E. 4.1.4

Als Zwischenfazit sei somit festzustellen, dass die Vorinstanz zu Lasten der Beklagten mehr- fach (wohl ergebnisorientierte) Erwägungen in Verletzung des Rechts getroffen und gestützt darauf willkürliche Schlüsse gezogen habe. Die von der Beklagten an den Kläger gerichtete Aufforderung, die Nebentätigkeiten niederzulegen und ausschliesslich für sie zu arbeiten, sei entgegen der Auffassung des Kantonsgerichts zu Recht erfolgt. Als Folge dieser Rechtsver- letzungen sei die Vorinstanz fälschlicherweise davon ausgegangen, dass es dem Kläger "ge- stattet" gewesen sei, für zahlreiche andere Arbeitgeber tätig zu sein und den Weisungen sei- ner Vorgesetzten bei der Beklagten zu widersprechen. Das sei absurd, realitätsfern und an- tragsgemäss zu berichtigen (act. 80 Rz 31 f.).

E. 4.1.5

Die Vorinstanz habe in der Folge geprüft, ob der Vorwurf der Treupflichtverletzung (Arbeits- verweigerung, Weisungswiderspruch und ausgebliebene Arbeitsergebnisse) gegeben gewe-

Seite 19/36 sen sei. Dabei habe sie verkannt, dass die (unautorisierten und treuwidrigen) Nebenbeschäf- tigungen nicht als Alternativgrund für die fristlose Kündigung zu prüfen gewesen seien. Viel- mehr habe die Beklagte substantiiert dargetan, dass bereits vor der fristlosen Kündigung vom 30. April 2020 – insbesondere mittels der Abmahnung vom 22. April 2020 mit entspre- chender Kündigungsandrohung – zahlreiche und von der Art unterschiedliche Treupflicht- verletzung hätten "verwarnt" werden müssen. In rechtlicher Hinsicht sei dies insofern rele- vant, als bei einer erneuten Vertragsverletzung nach erfolgter Verwarnung eine fristlose Kün- digung gerechtfertigt sei, auch wenn diese Pflichtverletzung weniger schwerwiegend sei. In diesem Licht seien auch die Ereignisse zu würdigen, die am 30. April 2020 zur fristlosen Kün- digung geführt hätten. An diesem Tag habe der Kläger gegenüber G._____ und F._____ unbestrittenermassen kundgetan, dass er seit der Abmahnung vom 22. April 2020 (trotz der dort genannten Tätigkeiten) keine Arbeitsleistungen erbracht habe und auch nicht bereit sei, Arbeitsleistungen gemäss Weisungen der Vorgesetzten zu erbringen. Eben- so habe er unbestrittenermassen angegeben, dass er die unautorisierten und unzulässigen Dritttätigkeiten nicht niedergelegt habe und dies auch nicht beabsichtige. Damit habe der Kläger drei "Zuwiderhandlungen" begangen, die je einzeln eine fristlose Kündigung rechtfertigen würden (Treupflichtverletzung, beharrliche Missachtung von Arbeitsweisungen und Verletzung der Arbeitsleistungspflicht). Vor diesem Hintergrund sei nicht nachvollziehbar, wie die

Vorinstanz zum Schluss habe kommen können, es sei für einen Arbeitgeber zumutbar und gleichzeitig nicht treuwidrig im Sinne von Art. 321a OR, dass sich ein Geschäftsführer mit einem Monatsgehalt von CHF 18'750.00 wiederholt jeglichen Weisungen und Arbeitsauforderungen der Vorgesetzten widersetze und gleichzeitig – während bezahlter Arbeitszeit – anderweitig erwerbstätig sei. Damit habe die Vorinstanz offensichtlich den Sachverhalt unrichtig festgestellt und das Recht, insbesondere Art. 337 OR, unrichtig angewendet (act. 80 Rz 33-35).

E. 4.1.6

Im Weiteren werfe die Vorinstanz der Beklagten zwar vor, sie habe nicht dargetan, dass die Aufgaben, welche Gegenstand der Abmahnung vom 22. April 2020 gewesen seien, zu den Arbeitspflichten des Klägers gehört hätten und diese daher zu Unrecht abgemahnt worden seien. Zu beachten sei allerdings, dass die Abmahnung hinsichtlich der Niederlegung der Nebentätigkeiten – wie bereits dargelegt – berechtigt gewesen und diesbezüglich eine erneute, auch weniger schwerwiegendere Zuwiderhandlung eine fristlose Kündigung gerechtfertigt habe. Ein solcher Verstoss sei am 30. April 2020 aufgrund der unbestritten gebliebenen "Arbeits- und Weisungsverweigerung" erstellt. Dementsprechend sei die fristlose Kündigung vom 30. April 2020 so oder anders als gerechtfertigt zu betrachten. Eine Überprüfung, ob die in der Abmahnung vom 22. April 2020 geforderten Aufgaben Gegenstand des Arbeitsverhältnisses und damit des Weisungsrechts gewesen seien, wäre daher gar nicht notwendig gewesen, auch wenn diese Frage klar zu bejahen sei (act. 80 Rz 36 f.). Die Vorinstanz habe den Sachverhalt auch diesbezüglich unrichtig festgestellt. Sie habe zwar zu Recht erkannt, dass sich die Arbeitspflichten des Klägers als Geschäftsführer aus dem Arbeitsvertrag ergäben. Dieser wiederum verweise unter anderem auf das Weisungsrecht des Verwaltungsrats, der je nach Bedarfslage des Unternehmens die Arbeitstätigkeiten des Beklagten festlegen könne. Die in der Abmahnung vom Kläger geforderten Pflichten entsprächen dem von der Beklagten geforderten Tätigkeitsprofil und seien somit auch nicht neu gewesen, sondern hätten vom Kläger seit Arbeitsantritt ausgeführt werden müssen, was die Beklagte substantiiert dargetan habe. Zudem habe sie als Nachweis dieser Tatsachenbe-
Seite 20/36 hauptungen U._____ und T._____ als Zeugen offeriert, die den Kläger bei Arbeitsan- tritt in die Arbeitstätigkeiten bei der Beklagten eingeführt hätten, wozu auch Tätigkeiten im Asset-Management gehört hätten (was insbesondere auch in der Abmahnung gefordert wor- den sei). Weiter habe die Beklagte V._____, W._____ und J._____ als Zeugen of- feriert, welche ihre Behauptungen bestätigen könnten, so insbesondere die Tatsachen, dass die in der Abmahnung geforderten Tätigkeiten Gegenstand des Tätigkeitsprofils eines Ge- schäftsführers bei der Beklagten gewesen seien und der Kläger verpflichtet gewesen sei, die- se Aufgaben zu erfüllen. Die Vorinstanz habe jedoch auf die Durchführung eines Beweisver- fahrens komplett verzichtet und sich geweigert, die offerierten Beweise abzunehmen, womit sie Art. 152 ZPO verletzt und das Recht – wiederum zu Lasten der Beklagten – unrichtig an- gewendet habe. Hätte sie das Recht korrekt angewandt, wäre sie unweigerlich zum Schluss gekommen, dass die in der Abmahnung aufgeführten Aufgaben dem Beklagten schon vor diesem Datum bekannt gewesen und übertragen worden seien. Die gegenteilige Feststellung sei falsch und nach erfolgter Abnahme der offerierten Beweise zu korrigieren (act. 80 Rz 38 f.).

E. 4.1.7

Die Vorinstanz stelle sich ferner auf den Standpunkt, dass dem Kläger "offenkundig kein Ver- säumnis" vorgeworfen werden könne, wenn er die von ihm verlangten Arbeiten nicht ausge- führt habe, und für eine fristlose Kündigung in diesem Zusammenhang eine Verwarnung nötig sei. Damit verkenne sie offensichtlich den Inhalt von Art. 337 OR, sei doch bei einem wichti- gen Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar mache, keine Ver- warnung notwendig. Würde der Auffassung der Vorinstanz gefolgt, wäre es zulässig, dass ein Geschäftsführer seine Arbeit grundlos niederlege, keine Arbeitsleistungen erbringe, seine Ar- beitszeit nicht exklusiv der Arbeitgeberin zur Verfügung stelle und gleichzeitig berechtigten Weisungen widerspreche. Solche Erwägungen seien einmal mehr realitätsfern. Bemerkens- wert sei auch die Erwägung der Vorinstanz, wonach dem Kläger kein Vorwurf gemacht wer- den könne, weil er die an ihn gerichtete Arbeitsanweisung nicht verstanden und die Beklagte eine Klarstellung verweigert habe. Zunächst habe dies der Kläger nie substantiiert behauptet und auch nicht bestritten, dass er im Grundsatz arbeitstätig sein müsse. Trotzdem argumen- tiere die Vorinstanz – scheinbar ergebnisorientiert – zugunsten des Klägers, womit sie sowohl gegen das Willkürverbot als auch gegen die Untersuchungsmaxime verstosse. Im Weiteren habe der Kläger am 22. April 2020 klare Anweisungen zur Arbeitsausführung erhalten, so z.B. die Korrekturen der MWST-Abrechnungen vorzunehmen, in der Folge aber gar nichts getan. Hinzu komme, dass der Kläger in der E-Mail vom 27. April 2020 lediglich vorgebe, nicht zu wissen, dass er sich um das Asset-Management kümmern solle, was an sich schon "haar- sträubend" sei. Und selbst wenn er tatsächlich eine (wohl bewusste) Wissenslücke gehabt hätte, bedeute dies nicht, dass er von sämtlichen Arbeitspflichten freigestellt gewesen sei. Der Kläger sei nur von den Management-Calls befreit worden; seinen weiteren, für ihn ver- ständlichen Pflichten hätte er jedoch uneingeschränkt nachkommen müssen. Er habe aber nichts getan (act. 80 Rz 40 f.).

E. 4.1.8

Hervorzuheben sei ferner, dass die Beklagte die Abmahnung auch deshalb habe ausspre- chen müssen, weil sie festgestellt habe, dass der Kläger sie um CHF 11'338.05 entreichert habe. Er habe erwirkt, dass ihm Ferien finanziell entschädigt worden seien, obwohl er als Rechtsanwalt hätte wissen müssen, dass er dazu nicht berechtigt gewesen sei. Dies habe auch die Vorinstanz festgestellt und insbesondere erkannt, dass der Kläger bei der Entreiche- rung der Beklagten nicht habe gutgläubig sein können. Demnach habe die Beklagte diese

Seite 21/36 Pflichtverletzung, die auch strafrechtlich relevant sein könne, zu Recht abgemahnt, was die Vorinstanz nicht berücksichtigt habe. Der Entscheid sei folglich zur Korrektur an sie zurück- zuweisen. Hätte die Vorinstanz pflichtgemäss festgestellt, dass der Kläger wegen der "nicht gutgläubigen" Bereicherung zu Lasten der Beklagten zu Recht abgemahnt worden sei, hätte sie unweigerlich zum Schluss kommen müssen, dass jede weitere (auch geringfügigere) Zuwiderhandlung gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätte. Die apodiktische Arbeitsverweigerung, die fehlende Arbeitsleistung wie auch die Weisungsverweigerung seien alles Pflichtverletzungen, die am 30. April 2020 das Fass zum Überlaufen gebracht und die Zusammenarbeit für die Beklagte unzumutbar ge- macht hätten. Die fristlose Kündigung sei deshalb notwendig und gerechtfertigt gewesen (act. 80 Rz 42-45).

E. 4.1.9

Ferner stelle sich die Vorinstanz auf den Standpunkt, dass es nicht erforderlich sei, zu den Geschehnissen vom 30. April 2020 Beweise abzunehmen und insbesondere auch keine Parteibefragung durchzuführen. Wie sie zu diesem Schluss komme, sei fragwürdig, hätten doch G. _____ und F. _____ sachdienliche Aussagen zu den Geschehnissen vom 30. April 2020 machen und sich insbesondere auch zur Tatsache äussern können, dass der Kläger sich komplett geweigert habe, Arbeitsleistungen für die Beklagte zu erbringen. Zudem sei F. _____ nicht mehr für die Beklagte tätig und habe daher kein persönliches Interesse am Ausgang dieses Verfahrens, weshalb er nunmehr als Zeuge zu befragen sei. Indem die Vorinstanz auf ein Beweisverfahren komplett verzichtet habe, habe sie das Recht auf Beweis verletzt (act. 80 Rz 46).

E. 4.1.10

Die vorstehenden Ausführungen würden deutlich machen, dass die Vorinstanz sowohl den Sachverhalt mehrfach unrichtig festgestellt wie auch das Recht falsch angewendet habe, weshalb der angefochtene Entscheid zu korrigieren sei. Eventualiter werde beantragt, die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen. Diese habe komplett auf die Abnahme der von der Beklagten offerierten Beweise verzichtet, was zu einer Verfälschung der materiellen Wahrheit und insbesondere zur unrichtigen Feststellung des Sachverhalts geführt habe. Spätestens die Durchführung eines rechtskonformen Beweisverfahrens werde der Vorinstanz aufzeigen, dass die fristlose Kündigung vom 30. April 2020 gerechtfertigt gewesen sei (act. 80 Rz 48 f.).

E. 4.2

Vorab kann wiederum auf die einlässlichen und zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (vgl. vorne E. 2.1 a.E.). Was die Beklagte dagegen vorbringt, vermag die erstinstanzlichen Erwägungen nicht zu entkräften.

E. 4.3

Bezüglich der strittigen Nebentätigkeiten des Klägers ist Folgendes festzuhalten:

E. 4.3.1

Die Beklagte legt ihren Standpunkt zwar eingehend dar. Über weite Strecken belässt sie es jedoch dabei und trägt diesbezüglich erneut dieselben Argumente vor, die sie schon im erstinstanzlichen Verfahren vorgebracht hat, anstatt sich mit den Erwägungen der Vorinstanz zu befassen. So macht sie zwar geltend, dass die (sie konkurrenzierenden) Nebentätigkeiten des Klägers weder zulässig noch autorisiert gewesen seien und es letztlich irrelevant sei, ob diese Tätigkeiten die Leistungsfähigkeit des Klägers herabgesetzt hätten; entscheidend sei vielmehr, dass der Kläger parallel zum Vollzeitpensum bei der Beklagten arbeitstätig gewesen sei und damit die Treuepflicht verletzt habe (vgl. vorne E. 4.1.3). Dabei unterstellt sie allerdings, dass der Kläger "unbestrittenermassen" seine Arbeitskraft zu 100 % der Beklagten hätte zur Ver-

Seite 22/36 fügung stellen müssen und sie (bzw. ihre Vertreter) bis im April 2020 keine Kenntnis von den Nebentätigkeiten des Klägers gehabt hätten. Beides trifft indessen nicht zu.

E. 4.3.1.1

Zum einen war das vom Kläger zu leistende Pensum im erstinstanzlichen Verfahren sehr wohl umstritten, wobei das Kantonsgericht zum zutreffenden Schluss gelangte, dass sich

die Arbeitszeit des Klägers (ergebnisorientiert) aus dem für die Erfüllung der übernommenen Funktion und Aufgabe erforderlichen Zeitaufwand ergebe, was zulässig sei. Im Weiteren seien (nicht konkurrenzierende) Nebentätigkeiten im Arbeitsvertrag weder ausgeschlossen noch als bewilligungspflichtig bezeichnet worden, sodass diesbezüglich Art. 321a Abs. 3 OR massgebend sei. Abgesehen davon habe die Beklagte nicht substantiiert dargelegt, inwiefern zwischen ihr und der N._____ GmbH und der O._____ AG überhaupt eine Konkurrenzsituation bestanden habe (vgl. vorne E. 3.3.3 f.). Inwiefern die Vorinstanz mit diesen Erwägungen das Recht unrichtig angewendet oder den Sachverhalt falsch festgestellt haben soll, zeigt die Beklagte nicht auf. Sie geht vielmehr von einer falschen Voraussetzung aus (dass nämlich der Kläger seine Arbeitskraft zu 100 % der Beklagten hätte zur Verfügung stellen müssen), womit ihren Rügen von vornherein die Grundlage entzogen ist. Dies gilt auch für ihren Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts 4C.325/2006 vom 28. November 2006 E. 2.2, wonach nur schon der Anschein einer Konkurrenzierung eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen vermöge. Dies hielt das Bundesgericht in zitierten Entscheidung zwar tatsächlich so fest, führte im Weiteren aber aus, dass "cette apparence [d.h. der vom Arbeitnehmer erweckte Anschein] était gravement contraire aux stipulations du contrat de travail et que dans le contexte conflictuel où elle survenait, on ne pouvait pas attendre de la défenderesse qu'elle poursuivit la relation fondée sur ce contrat." Nachdem die Beklagte nicht substantiiert behauptet hat, inwiefern zwischen ihr und der N._____ GmbH, der O._____ AG und/oder der P._____ AG überhaupt eine Konkurrenzsituation bestand, ist nicht ersichtlich, inwiefern der Kläger im vorliegenden Fall auch nur den Anschein einer Konkurrenzierung (und damit einer erheblichen Verletzung des Arbeitsvertrags) hätte erwecken können, welche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte allenfalls unzumutbar gemacht hätte. Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass die Beklagte den Kläger am 22. April 2020 explizit und in fetter Schrift einzig für "die nicht genehmigte Übernahme konkurrenzierender Tätigkeiten" abmahnte und "anzeigte", bei "nochmaliger oder festgesetzter schwerer Verfehlung das Arbeitsverhältnis fristlos zu beenden" (act. 1/48 S. 1). Entgegen der Auffassung der Beklagten kann somit keine Rede davon sein, dass die Vorinstanz die Zulässigkeit der Nebenbeschäftigungen des Klägers "grundlos und willkürlich" bejaht habe.

E. 4.3.1.2

Den Vorwurf, in Willkür verfallen zu sein, erhebt die Beklagte zum anderen auch mit Bezug auf die Kenntnis über die Nebentätigkeiten des Klägers. Diese Rüge ist allerdings ebenfalls unbegründet. Die Beklagte verschweigt in der Berufung, dass der Kläger unbestrittenermassen für K._____, L._____, F._____ und G._____ beratend tätig war, wobei diese Tätigkeiten nicht in einem direkten Zusammenhang mit der Beklagten standen (vgl. vorne E. 3.3.1). Die Vorinstanz zog daraus zu Recht den Schluss, dass Organe der Beklagten von Beginn weg zumindest teilweise Kenntnis von gewissen Nebentätigkeiten des Klägers hatten und dieses Wissen der Beklagten zuzurechnen ist. Nachdem weder substantiiert behauptet noch belegt ist, dass sie bereits vor dem 22. April 2020 dagegen vorgegangen wäre oder sich an ihrem Wissensstand kurz vor der Abmahnung etwas geändert hätte, kann mit der Vorinstanz davon ausgegangen werden, dass die Beklagte mit den Nebentätigkeiten des Klägers einverstanden war (vgl. vorne E. 3.3.5).

Seite 23/36 Die Beklagte hält dem einzig entgegen, dass keine anderweitigen Arbeitstätigkeiten geduldet gewesen seien, sie erst aufgrund der von Rechtsanwalt

X._____ geführten internen Untersuchung von den Nebentätigkeiten des Klägers erfahren und diese umgehend abge- mahnt habe (vgl. vorne E. 4.1.3). Damit fehlt es zum einen wiederum an einer hinreichenden Auseinandersetzung mit den erstinstanzlichen Erwägungen. Zum anderen bringt die Beklagte zwar noch vor, es sei willkürlich, wenn die Vorinstanz festhalte, es sei "unglaublich", dass sie erst aufgrund der Untersuchung von Rechtsanwalt X._____ von den Nebentätigkeiten des Klägers erfahren habe, zumal jener in der Duplik als Zeuge offeriert worden sei und ihre Dar- stellung hätte bestätigen können (vgl. vorne E. 4.1.3). Auch dieser Argumentation kann je- doch nicht gefolgt werden. So legt die Beklagte nach wie vor nicht dar, weshalb erst die für die Untersuchung genannten Gründe (Umstrukturierungsentscheid; Prüfungsobliegenheit des Verwaltungsrats) zur "Aufdeckung" der Nebentätigkeiten geführt haben sollen. Im Weiteren offerierte sie in der Duplik zwar tatsächlich Rechtsanwalt X._____ als Zeugen. An der zi- tierten Stelle (act. 44 Rz 64) führte die Beklagte aber lediglich aus, dass sie im April 2020 Rechtsanwalt X._____ beauftragt habe, der bei seinen Untersuchungen auf die verschie- denen Dritttätigkeiten des Klägers gestossen sei und dies der Beklagten gemeldet habe. Dies mag allenfalls zutreffen. Damit hat die Beklagte aber weder konkret behauptet, dass sie bzw. ihre Organe vor den Untersuchungen von Rechtsanwalt X._____ keine Kenntnis von (nicht näher bezeichneten) "Dritttätigkeiten" hatten, noch ist ersichtlich, was (der erst im April 2020 beauftragte) Rechtsanwalt X._____ diesbezüglich aus eigener Wahrnehmung be- zeugen könnte. Mithin hat die Vorinstanz – entgegen der Auffassung der Beklagten – Art. 152 ZPO nicht verletzt, indem sie auf eine Befragung von Rechtsanwalt X._____ verzichtet hat. Im Übrigen war es auch nicht erforderlich, G._____ (als Partei) und F._____ (als Zeuge) einzuvernehmen, nachdem die Vorinstanz – wie eben schon dargelegt – davon aus- gehen durfte, dass beide von Anfang an zumindest teilweise Kenntnis von den Nebentätig- keiten des Klägers hatten und diese toleriert bzw. sogar selber in Auftrag gegeben hatten.

E. 4.3.2

In diesem Zusammenhang ist allgemein darauf hinzuweisen, dass der Beweisführungsanspruch – der sich als Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör allgemein aus Art. 29 Abs. 2 BV und für das Bundesprivatrecht besonders aus Art. 8 ZGB ergibt (sowie seit Inkraft- treten der ZPO auch in Art. 152 ZPO verankert ist) – der beweispflichtigen Partei in allen bun- desrechtlichen Zivilrechtsstreitigkeiten einen Anspruch darauf verschafft, für rechtserhebliche Vorbringen zum Beweis zugelassen zu werden, soweit entsprechende Anträge im kantonalen Verfahren form- und fristgerecht gestellt worden sind. Diese Bestimmungen schreiben jedoch dem Gericht nicht vor, mit welchen Mitteln es den Sachverhalt abzuklären hat und sie schlies- sen namentlich die antizipierte Beweiswürdigung nicht aus. Wenn ein Gericht darauf verzichtet, beantragte Beweise abzunehmen, weil es aufgrund bereits abgenommener Beweise seine Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung anneh- men kann, dass seine Überzeugung durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert würde, ist der Beweisführungsanspruch nicht verletzt (Urteil des Bundesgerichts 4A_448/2020 vom

E. 4.3.3

Im Weiteren moniert die Beklagte, die Vorinstanz habe ihr fälschlicherweise vorgeworfen, die Arbeitszeit, die der Kläger für seine zahlreichen unbestrittenen Nebentätigkeiten aufgewendet habe, nicht hinreichend behauptet zu haben. Dies, obwohl der Kläger die Behauptungen der Beklagten, wonach er ununterbrochen für die Gesellschaft N._____

GmbH tätig gewesen sei und dabei ein signifikantes Einkommen erzielt habe, nicht bestritten habe und die Beklagte diesbezüglich substantiierte Beweisofferten gestellt habe (vgl. vorne E. 4.1.3). Auch diese Rüge ist unbegründet. Der Beklagten ist vorab insofern zu widersprechen, als der Kläger ihre Darstellung bestritten hat (vgl. act. 29 Rz 43). Wie die Vorinstanz sodann zu Recht bemerkte, legte die Beklagte nicht substantiiert dar, wie viel Zeit die Nebenbeschäftigungen des Klägers in Anspruch nahmen und dass er aufgrund dieser Beschäftigungen nicht genügend Zeit für die Aufgabenerledigung bei der Beklagten investiert haben soll. Zudem ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass der durch die Nebengeschäfte generierte Umsatz und Gewinn nichts über den zeitlichen Umfang der Tätigkeiten aussagt, die der Kläger für diese Gesellschaften erbrachte (vgl. vorne E. 3.3.5). Mithin mangelt es auch diesbezüglich nicht nur an substantiierten Behauptungen, zu denen Beweise abzunehmen wären; vielmehr erweisen sich die von der Beklagten gestellten Beweisangebote (die sie in der Berufung erneuert) auch als untauglich (vgl. vorne E. 4.3.2). Andere Beweismittel hat sie in diesem Zusammenhang nicht offeriert, weshalb der erstinstanzliche Entscheid auch in diesem Punkt nicht zu beanstanden ist.

E. 4.4

Ferner beharrt die Beklagte auf ihrer Ansicht, dass die fristlose Entlassung des Klägers auch bzw. nur schon deshalb gerechtfertigt gewesen sei, weil dieser seine Treuepflichten erheblich verletzt habe, indem er die Arbeit verweigert, den ihm erteilten Weisungen widersprochen und die verlangten Arbeitsergebnisse nicht geliefert habe (vgl. vorne E. 4.1.5-4.1.7). Auch in diesem Kontext beschränkt sie sich allerdings im Wesentlichen darauf, mit ausschweifenden Ausführungen ihren Standpunkt wiederzugeben, statt sich mit den Erwägungen der Vorinstanz zu befassen.

E. 4.4.1

Bei ihren Rügen geht die Beklagte erneut von falschen Voraussetzungen aus, indem sie die Nebentätigkeiten des Klägers als unzulässig und daher die Abmahnung vom 22. April 2020 als berechtigt erachtet (vgl. vorne E. 4.3.1 ff.). Darüber hinaus macht sie zwar geltend, dass sie den Kläger am 22. April 2020 zu Recht auch wegen der Nichtbefolgung von Weisungen und der mangelnden Arbeitsergebnisse abgemahnt habe. Auf die zutreffenden erstinstanzlichen Erwägungen, auf die erneut verwiesen werden kann, nimmt sie allerdings – wenn überhaupt – nur am Rande Bezug. Sie übergeht insbesondere, dass sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen Unzufriedenheit mit dessen Leistungen bereits am 26. Februar 2020 ordentlich gekündigt hatte, weshalb bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist die Anforderungen an einen wichtigen Grund gemäss Art. 337 Abs. 2 OR erhöht waren und diesbezüglich eine Abmahnung grundsätzlich nicht mehr in Frage kam (vgl. vorne E. 2.1). Zudem geht sie auf die Erwägung der Vorinstanz, wonach sie die wechselnden Aufgaben und Pflichten, die dem Kläger während der Dauer des Arbeitsverhältnisses übertragen wurden, nicht genügend substantiiert habe, nur allgemein ein, ohne diese konkret widerlegen zu können. Ferner vermag die Beklagte auch im Berufungsverfahren nicht zu belegen bzw. zu erklären, dass sie die angeblich mangelhafte Aufgabenerfüllung vor dem 22. April 2020 nicht beanstandet hat

Seite 25/36 bzw. warum bis dahin niemandem aufgefallen sein soll, dass der Kläger die ihm übertragenen Arbeiten nicht erledigt hat, was – wie die Vorinstanz zu Recht bemerkte – beim grossen Umfang an angeblich nicht erledigten Arbeiten und der Dauer des Arbeitsverhältnisses von mehr als eineinhalb Jahren als ungewöhnlich erscheint (vgl. vorne

E. 3.4.2). Die Beklagte moniert im Wesentlichen einzig eine Verletzung von Art. 152 ZPO und beantragt die Befragung von G. _____ als Partei sowie die Einvernahme diverser Zeugen, wobei sie wiederum verkennt, dass das Beweisverfahren nicht dazu dient, fehlende bzw. nicht hinreichend substantiierte Behauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen. Abgesehen davon legt sie nicht dar, inwieweit die von ihr offerierten Beweise – entgegen der Auffassung der Vorinstanz – überhaupt taugen könnten, ihre Behauptungen zu bekräftigen (vgl. vorne E. 4.3.2). Schliesslich ist zu beachten, dass H. _____ dem Kläger bereits am 20. Februar 2020 per E-Mail mitgeteilt hatte, dass die Beklagte die Dienste des Klägers ab August 2020 nicht mehr benötige ["After August 2020 (...) we will no longer need your services"] und seine Tätigkeit bis dahin darin bestehen werde, I. _____, F. _____ und H. _____ bei der Verlegung der Tätigkeiten der Beklagten nach _____ zu unterstützen ["In the interim you will assist I. _____, F. _____ and myself in streamlining the workload and processes in Zug and smoothly migrate our trading and data center duties to _____ (...)]" (act. 1/40, s. vorne E. 3.4.2 a.E.). Auch darauf geht die Beklagte nicht ein, obwohl dieser Punkt hinsichtlich der Tätigkeit des Klägers nach der ordentlichen Kündigung als wesentlich erscheint, weil unter diesen Umständen der Eindruck entsteht, dass die Beklagte mit der Abmahnung einen Weg suchte, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nach der ordentlichen Kündigung (und dem damit verbundenen Streit über die Dauer der Kündigungsfrist) möglichst schnell zu beenden. Dies gilt umso mehr, als zwischen der Abmahnung und der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur gerade fünf Arbeitstage verstrichen und es dem Kläger in dieser Zeit gar nicht möglich war, die Forderungen der Beklagten vollumfänglich zu erfüllen (vgl. vorne E. 3.6). Auch damit setzt sich die Beklagte nicht auseinander, sondern bringt lediglich vor, dass G. _____ und F. _____ am 30. April 2020 angesichts der gegebenen Umstände gar nichts anderes übrig geblieben sei, als die fristlose Kündigung auszusprechen. Diese Auffassung trifft aber offenkundig nicht zu, nachdem die in der Abmahnung genannten Vorwürfe nicht berechtigt waren und die Beklagte keine anderen (wichtigen) Gründe anführt, die eine fristlose Kündigung als gerechtfertigt erscheinen liessen (s. dazu auch vorne E. 3.5 f.).

E. 4.4.2

Anzumerken bleibt, dass sich der Kläger mit der von ihm veranlassten Abgeltung von Ferienansprüchen im Umfang von CHF 11'338.05 zu Lasten der Beklagten ungerechtfertigt bereichert hat (vgl. hinten E. 6). Die Beklagte mahnte den Kläger auch in diesem Zusammenhang ab. Der Kläger weigerte sich indessen, diesen Betrag der Beklagten bis zum 30. April 2020 zurückzuzahlen, was diese ebenfalls als wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung betrachtet. Die Beklagte hat indessen weder dargelegt, seit wann sie bzw. ihre Organe von diesem Vorfall, der sich bereits im Oktober 2019 ereignete, Kenntnis hatten, noch hat sie den ihr obliegenden Nachweis erbracht, dass diesbezüglich die ausserordentliche Kündigung innerhalb angemessener Frist ausgesprochen wurde. Folglich fällt dieser Tatbestand als wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung des Klägers von vornherein ausser Betracht (vgl. Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 337 OR N 12 f. m.H.), weshalb in diesem Zusammenhang nicht weiter darauf einzugehen ist.

Seite 26/36

E. 4.5

Zusammenfassend ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass die von der Beklagten am 30. April 2020 ausgesprochene fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht gerechtfertigt war. Die Vorinstanz hat das ihr diesbezüglich zustehende Ermessen unter Berücksichtigung der konkreten Umstände sachgerecht wahrgenommen und einen wichtigen Grund, den die Beklagte zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt hätte, zu Recht verneint. Was die Beklagte dagegen vorbringt, ist unbegründet bzw. nicht hinreichend begründet, weshalb die Berufung diesbezüglich abzuweisen ist, soweit darauf eingetreten werden kann.

E. 5

Im Weiteren erwog das Kantonsgericht, dass die Beklagte dem Kläger noch den Lohn für den Monat April 2020 im Nettobetrag von CHF 15'948.55 sowie für die Monate Mai bis August 2020 eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 1 und 2 OR im Gesamtbetrag von netto CHF 63'794.20 (= 4 x CHF 15'948.55) schulde.

E. 5.1

Zur Begründung führte die Vorinstanz zusammengefasst Folgendes aus:

E. 5.1.1

Es sei unbestritten und gelte demnach als erwiesen, dass die Beklagte den Lohn des Klägers für den Monat April 2020 nicht bezahlt habe. Das Arbeitsverhältnis habe bis zur fristlosen Kündigung am 30. April 2020 gedauert. Folglich habe die Beklagte dem Kläger den Lohn für den Monat April 2020 im Nettobetrag von CHF 15'948.55 zu bezahlen (act. 79 E. 4.1).

E. 5.1.2

Entlasse der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos und ohne wichtigen Grund, so habe dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Der Arbeitnehmer müsse sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart habe und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen habe (Art. 337c Abs. 2 OR). Dass der Kläger bereits während seiner Tätigkeit bei der Beklagten Einkommen sowohl aus seiner operativen Tätigkeit in verschiedenen Gesellschaften als auch aus selbständiger Erwerbstätigkeit erzielt habe, sei unbestritten. Im Rahmen von Art. 337c Abs. 2 OR habe er sich indes lediglich das anrechnen zu lassen, was er infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten erzielt habe. Folglich habe er sich die Einkünfte aus selbständiger Erwerbstätigkeit [für die N. _____ GmbH, die O. _____ AG, die P. _____ AG und die vom Kläger am 9. Juli 2020 neu gegründete Y. _____ AG] entgegen der Auffassung der Beklagten nicht vollständig, sondern nur im Umfang eines allfälligen Mehrverdiensts anrechnen zu lassen. Dieser Mehrverdienst könne nur durch einen Vergleich sämtlicher Einkünfte vor und nach dem 30. April 2020 ermittelt werden. Massgebend dafür seien die Einkünfte insgesamt und nicht nur aus einem bestimmten Unternehmen, da sich der Umfang der einzelnen Tätigkeiten leicht verschieben könne. Die diesbezüglichen Behauptungen, Editions- und Auskunftsbegehren der Beklagten betreffen jedoch lediglich die Zeit nach dem 30. April 2020, weshalb die von ihr beantragten Beweismittel nicht abzunehmen seien. Folglich sei weder behauptet noch belegt, dass bzw. in welchem Umfang der Kläger durch die freie Arbeitskapazität zufolge fristloser Entlassung mit seiner selbständigen Erwerbstätigkeit einen anrechenbaren Mehrverdienst habe oder hätte erzielen können. Wie die Beklagte selber vorbringe,

bestünden weiter keine Hinweise darauf, dass der Kläger Arbeitslosengelder beantragt oder erhalten habe. Dem Kläger sei insofern im Rahmen von Art. 337c Abs. 2 OR nichts anzurechnen.

Seite 27/36

E. 5.1.3

Der Kläger sei Rechtsanwalt und eidgenössisch diplomierter Steuerexperte. Die Beklagte führe zutreffend und nachvollziehbar aus, dass der Kläger mit diesem Fachwissen auf dem Arbeitsmarkt flexibel und eine gesuchte Arbeitskraft sei. Ausserdem weise sie zu Recht darauf hin, dass der Kläger von sich behaupte, über einen guten Ruf zu verfügen. Der Kläger erkläre dagegen lediglich pauschal, zahlreiche Stellensuchbemühungen nachweisen zu können. Die von ihm eingereichten Unterlagen würden für die Monate Mai und Juni 2020 jedoch lediglich fünf Anfragen belegen. Eine weitere sei für den Monat Oktober 2020 ausgewiesen. Der Kläger habe folglich nur sehr sporadisch nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht. Zudem habe er nicht belegt, inwiefern die fristlose Kündigung bei der Stellensuche nachteilige Auswirkungen gehabt haben sollte. Aufgrund der grossen Nachfrage nach Arbeitnehmern mit der Ausbildung und Berufserfahrung des Klägers und der grossen Anzahl offener Arbeitsstellen in seinem Tätigkeitsbereich seien die nachgewiesenen Suchbemühungen klar ungenügend. Es sei deshalb davon auszugehen, dass es dem Kläger nach Zusammenstellen der Bewerbungsunterlagen und dem Bewerben auf erste Stelleninserate im Mai 2020 möglich gewesen wäre, innerhalb von drei Monaten durch eine Anstellung und/oder Ausdehnung seiner selbständigen Erwerbstätigkeit wieder auf ein Einkommen in der Höhe des bei der Beklagten erzielten Lohnes zu kommen. Ab September 2020 entfalle somit eine Entschädigungspflicht der Beklagten im Sinne von Art. 337c Abs. 1 OR. Unter diesen Umständen könne offenbleiben, ob die ordentliche Kündigung per Ende August 2020 oder erst per Ende März 2021 hätte ausgesprochen werden dürfen. Die Beklagte schulde dem Kläger im Rahmen der Entschädigungspflicht von Art. 337c Abs. 1 und 2 OR folglich den Lohn für die Monate Mai bis August 2020 und habe ihm für diese Zeit den Betrag von netto CHF 63'794.20 (= 4 x CHF 15'948.55) zu bezahlen. Für den Zeitraum von April bis August 2020 belaufe sich der Entschädigungsanspruch des Klägers somit auf insgesamt netto CHF 79'742.75 (act. 79 E. 4.3).

E. 5.2

In der Berufung räumt die Beklagte ein, dem Kläger den Lohn für den Monat April 2020 nicht (mehr) bezahlt zu haben. Dem Grundsatz "Ohne Arbeit, kein Lohn" folgend, sei jedoch evident, dass sie dem Kläger mangels erbrachter und vollständig bestrittener Arbeitsleistungen für den Monat April 2020 keinen Lohn schulde, zumal der Kläger bis heute nicht bewiesen habe, dass er im April 2020 seine Arbeitsleistungen der Beklagten zur Verfügung gestellt habe (act. 80 Rz 47). Diese Auffassung geht aus mehreren Gründen fehl. Zum einen war es – wie bereits dargelegt – dem Kläger erlaubt, Nebentätigkeiten auszuüben, zumal diese Tätigkeiten dessen Leistungsfähigkeit nicht herabgesetzt haben (vgl. vorne E. 4.3.1 ff.). Zum anderen handelt es sich bei der (sinngemässen) Behauptung der Beklagten, dass der Kläger im April 2020 für sie überhaupt keine Arbeitsleistungen mehr erbracht habe, um ein unechtes Novum, welches im vorliegenden Verfahren nur noch berücksichtigt werden könnte, wenn die Beklagte diese Tatsache trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz hätte vorbringen können (Art. 317 Abs. 1 ZPO). Dies ist offenkundig nicht der Fall und die Beklagte legt denn auch nicht ansatzweise dar, weshalb

sie dazu nicht in der Lage gewesen sein soll (vgl. Urteil des Bundesgerichts 5A_76/2018 vom 1. Juli 2019 E. 2.1.3.3 m.H.). Der Argumentation der Beklagten ist damit die Grundlage entzogen, weshalb offenbleiben kann, ob sie überhaupt und allenfalls in welchem Umfang berechtigt gewesen wäre, den Lohn des Klägers zurückzube-

Seite 28/36 halten (vgl. Art. 323a OR). Demnach ist die Berufung in diesem Punkt ohne Weiteres abzuweisen.

E. 5.3

Die Beklagte moniert im Weiteren, dass dem Kläger selbst im Falle einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung kein Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 1 und 2 OR zustehe.

E. 5.3.1

Zur Begründung bringt sie in der Berufung zusammengefasst Folgendes vor:

E. 5.3.1.1

Es sei rechtlich unbestritten, dass es sich bei diesem Anspruch um einen Schadenersatz handle. Folglich setze ein solcher Anspruch einen Schaden voraus. Ein solcher liege hier aber gar nicht vor und sei vom Kläger nie substantiiert geltend gemacht worden. Demgegenüber habe die Beklagte im erstinstanzlichen Verfahren einen finanziellen Schaden des Klägers substantiiert bestritten und insbesondere geltend gemacht, dass er in der Zeit nach der Kündigung vom 30. April 2020 durch seine zahlreichen entgeltlichen Erwerbstätigkeiten ein Einkommen erzielt habe, das mindestens dem Einkommen entsprochen habe, welches er bei der Beklagten erzielt hätte. Für diesen Standpunkt habe die Beklagte zahlreiche rechtsdienliche Beweise offeriert. Der beweisbelastete Kläger habe demgegenüber nicht dargetan, in welchem Umfang er nach der Kündigung bei explizit genannten Unternehmen Einnahmen erzielt habe. Trotzdem habe die Vorinstanz willkürlich einen finanziellen Schaden in Form eines Lohnausfalls angenommen und dem Kläger in Verletzung von Art. 8 ZGB und Art. 152 ZPO für die Monate Mai bis August 2020 einen Schaden im Umfang von drei [recte: vier] Monatsgehältern "angedichtet". Falls das Obergericht die Klage diesbezüglich nicht abweise, sei die Sache eventualiter zur Abnahme der von der Beklagten offerierten Beweise an die Vorinstanz zurückzuweisen. Das Beweisergebnis werde aufzeigen, dass der Kläger nach der fristlosen Kündigung keinen Schaden erlitten habe (act. 80 Rz 50-53).

E. 5.3.1.2

Nach Art. 337c Abs. 2 OR müsse sich ein Arbeitnehmer alles anrechnen lassen, was er infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart und durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen unterlassen habe. Die Vorinstanz sei zwar der Auffassung, dass dem Kläger im Rahmen von Art. 337c Abs. 2 OR nichts anzurechnen sei, weil er schon vor der Kündigung anderweitigen Erwerbstätigkeiten nachgegangen sei. Dabei verkenne sie allerdings, dass den Kläger in der Zeit nach der fristlosen Kündigung vom 30. April 2020 bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist am 31. August 2020 eine Schadensminderungspflicht treffe. Im Rahmen dieser Pflicht sei es von rechtserheblicher Bedeutung, welche Einkommen er bei seinen anderweitigen (unbestrittenen) Erwerbstätigkeiten erzielt habe. Die Beklagte habe diesbezüglich zahlreiche Beweise offeriert, bei deren Abnahme ersichtlich geworden wäre, dass der Kläger anderweitige Einkommen erzielt habe und er sich diese hätte anrechnen lassen müssen. Dazu gehörten

zum einen Editionsbegehren der diversen Arbeitgeber (insbesondere der N. _____ GmbH) für die Zeit ab 30. April 2020 und zum anderen schriftliche Auskunftsge- suche bei den Steuerbehörden und bei der Ausgleichskasse des Kantons Zug (auch für die Zeit vor dem 30. April 2020). Diesfalls wäre gar ein Abgleich zwischen dem vor und nach der fristlosen Kündigung erzielten Einkommen möglich gewesen, auch wenn dies gestützt auf die Schadensminderungspflicht nicht notwendig gewesen wäre. Die Vorinstanz habe die Sachla- ge ignoriert und die Beweisofferten der Beklagten komplett und zu Unrecht als untauglich "abgekanzelt". Nach dem Gesagten sei offensichtlich, dass sie auch diesbezüglich das Recht auf Beweis zu Lasten der Beklagten verletzt habe. Der angefochtene Entscheid sei aus die-

Seite 29/36 sem Grund aufzuheben und an die Vorinstanz zur Beweisabnahme zurückzuweisen (act. 80 Rz 54).

E. 5.3.1.3

Im Weiteren habe die Vorinstanz zwar korrekt festgestellt, dass der Kläger seiner Schadenminderungspflicht nicht nachgekommen sei, dabei jedoch verkannt, dass er wegen der fristlosen Kündigung gar keinen Schaden erlitten habe. Vielmehr habe sie dem Kläger ab [Ende] Mai 2020 drei Monate zugestanden, um wieder auf ein Einkommen in der Höhe des bei der Beklagten erzielten Lohnes zu kommen. Dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis bereits am 26. Februar 2020 ordentlich gekündigt habe und daher der Kläger seit diesem Zeitpunkt ver- pflichtet gewesen wäre, sich um eine neue Stelle zu bemühen, habe die Vorinstanz jedoch nicht berücksichtigt, was sie bei einer allfälligen Rückweisung tun müsste. Abgesehen davon sei nicht nachvollziehbar, weshalb sie dem Kläger genau drei [recte: vier] Monate zugestan- den habe. Soweit ersichtlich, lasse Art. 337c Abs. 2 OR dem Gericht keinen Ermessensspiel- raum. Eine Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR falle ausser Betracht, da das Urteil fast ein Jahr nach dem ordentlichen Vertragsende ergangen sei. Nach dem Gesagten sei die Ent- schädigung in der Höhe von drei [recte: vier] Monatsgehältern à [brutto] CHF 18'750.00 mit der geltenden Rechtslage nicht vereinbar. Dem Beklagten hätte keinerlei Schaden zugespro- chen werden dürfen, was ebenfalls zu korrigieren sei (act. 80 Rz 55).

E. 5.3.2

Bei ihren Rügen geht die Beklagte wiederum fälschlicherweise davon aus, dass der Kläger kei- ne Nebentätigkeiten habe ausüben dürfen. Nachdem dies dem Kläger aus den bereits darge- legten Gründen (vgl. vorne E. 4.3.1 ff.) erlaubt war, hielt die Vorinstanz zu Recht fest, dass er sich die Einkünfte aus selbständiger Erwerbstätigkeit nicht vollständig, sondern nur im Umfang eines allfälligen Mehrverdiensts anrechnen lassen muss und dieser Verdienst nur durch einen Vergleich sämtlicher Einkünfte vor und nach dem 30. April 2020 ermittelt werden kann (vgl. vorne E. 5.1.2). Zu den Nebentätigkeiten vor dem 30. April 2020 musste die Vorinstanz indes- sen keine Beweise abnehmen (vgl. vorne E. 4.3.3), weshalb sie auch auf die Abnahme der von der Beklagten offerierten Beweise für die Zeit nach dem 30. April 2020 verzichten durfte. Dies gilt umso mehr, als die Beweisofferten der Beklagten im Zusammenhang mit der Entschädi- gung gemäss Art. 337c Abs. 1 und 2 OR nur diesen zweiten Zeitraum betroffen haben und das Gericht nicht gehalten ist, zur Klärung einer Frage Beweismittel abzunehmen, die nicht in die- sem Zusammenhang angeboten wurden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_448/2020 vom 4. November 2020 E. 4.1.2 f. m.w.H.). Nicht gefolgt werden kann auch dem Argument der Be- klagten, wonach der

Kläger schon wegen bzw. seit der ordentlichen Kündigung vom 26. Februar 2020 verpflichtet gewesen wäre, sich um eine neue Stelle zu bemühen. Dies ist offenkundig falsch: Eine Schadenminderungspflicht trifft den Kläger nur wegen bzw. ab der fristlosen Kündigung vom 30. April 2020.

E. 5.3.3

Berechtigt ist hingegen die Kritik der Beklagten an der Dauer, für welche die Vorinstanz dem Kläger eine Entschädigung für den Lohnausfall zugesprochen hat. So führte das Kantonsgericht nicht nur zutreffend aus, dass der Kläger mit seinem Fachwissen auf dem Arbeitsmarkt flexibel und eine gesuchte Arbeitskraft sei, er über einen guten Ruf verfüge und die fristlose Kündigung bei der Stellensuche keine nachteiligen Auswirkungen gehabt habe. Vielmehr hielt es auch richtig fest, dass aufgrund der grossen Nachfrage nach Arbeitnehmern mit der Ausbildung und Berufserfahrung des Klägers und der grossen Anzahl offener Arbeitsstellen in seinem Tätigkeitsbereich die von ihm nachgewiesenen Suchbemühungen klar ungenügend gewesen seien. Weshalb die Vorinstanz unter diesen Prämissen zum Schluss gelangte, dass es dem

Seite 30/36 Kläger erst innert insgesamt vier Monaten nach der fristlosen Kündigung möglich gewesen sein soll, eine angemessene neue Stelle zu finden (vgl. vorne E. 5.1.3), ist hingegen nicht nachvollziehbar. Hinzu kommt, dass sich der Kläger nicht darauf beschränken durfte, nach einer Stelle mit einem zumindest gleich hohen Lohn zu suchen. Vielmehr wäre ihm aufgrund der Schadenminderungspflicht zuzumuten gewesen, zumindest vorübergehend auch eine andere angemessene Stelle mit einem allenfalls reduzierten Gehalt anzutreten (vgl. Zobl, Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag, 2017, Rz 666 m.H.). Ferner hätte der Kläger – entgegen seiner Auffassung (act. 87 Rz 42) – im Rahmen seiner prozessualen Mitwirkungspflicht substantiiert darlegen müssen, weshalb er keine zumutbare Stelle finden konnte (vgl. Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 337c OR N 4 unter Hinweis auf das Urteil des Bundesgerichts 4A_175/2016 vom 2. Juni 2016 E. 5), was er nicht getan hat. Unter diesen Umständen – insbesondere auch unter Berücksichtigung der ungenügenden Suchbemühungen des Klägers – ist es angezeigt, die Entschädigung wegen Lohnausfalls von vier auf drei Monatslöhne zu reduzieren (vgl. dazu auch die Urteile des Bundesgerichts 4C.100/2001 vom 12. Juni 2001 E. 6a und 4C.321/2005 vom 27. Februar 2006 E. 6.2). Demnach ist die Berufung der Beklagten in diesem Punkt teilweise gutzuheissen und der dem Kläger zuzusprechende Betrag von netto CHF 63'794.20 auf netto CHF 47'845.65 (= 3 x CHF 15'948.55) herabzusetzen. Zusammen mit dem unbezahlten Lohn für den Monat April 2020 ergibt dies einen Gesamtbetrag von CHF 63'794.20.

E. 5.3.4

Der Vollständigkeit halber bleibt anzumerken, dass die Vorinstanz zu Recht offenliess, ob die am 26. Februar 2020 ausgesprochene ordentliche Kündigung erst per Ende März 2021 hätte ausgesprochen werden dürfen (vgl. vorne E. 5.1.3). Abgesehen davon hat der Kläger das erstinstanzliche Urteil diesbezüglich nicht angefochten, weshalb nicht weiter darauf einzugehen ist.

E. 5.4

Schliesslich wendet sich die Beklagte in der Berufung auch gegen die Verpflichtung, dem Kläger in Anwendung von Art. 337c Abs. 3 OR eine Pönale in der Höhe eines Bruttomonatslohns, d.h. CHF 18'750.00, zu bezahlen.

E. 5.4.1

Die Vorinstanz erwog zusammengefasst, gemäss Art. 337c Abs. 3 OR könne das Gericht den Arbeitgeber bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen zu bezahlen, die es nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlege. Vorliegend sei zu beachten, dass die von der Beklagten in der Abmahnung vom 22. April 2020 und an der Besprechung vom 30. April 2020 erhobenen Vorwürfe an die Adresse des Klägers nicht berechtigt gewesen seien. Ein Fehlverhalten oder Mitverschulden des Klägers an der fristlosen Kündigung sei daher nicht erstellt. Ausserdem habe das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nur gut eineinhalb Jahre gedauert, wobei der Kläger ein hohes Einkommen erzielt habe. Die wirtschaftlichen Folgen der fristlosen Kündigung dürften sich durch die Einkünfte aus den Nebenbeschäftigungen aber abgeschwächt haben. Im Weiteren sei zu betonen, dass eine fristlose Kündigung nicht per se zu einer Rufschädigung führe. Der Kläger lege insbesondere nicht dar, dass und wer von der fristlosen Kündigung Kenntnis erlangt und inwiefern sich dies negativ auf seine berufliche Laufbahn ausgewirkt haben solle. Eine Rufschädigung sei folglich weder hinreichend begründet noch belegt. Die weiteren vom Kläger in der Replik behaupteten Umstände (Aprillohn 2020 nicht ausbezahlt; Versuch, dem Kläger einen Jahreslohn vorzuenthalten; Entzug von Optionsrechten; persönlichkeitsverletzendes und wahrheitswidriges Arbeitszeugnis; Betreibung über CHF 500'000.00 etc.) seien für die Bemessung der Entschädigung nach Seite 31/36 Art. 337c Abs. 3 OR sodann nicht relevant. Auf der anderen Seite lasse die Beklagte bei ihrer Argumentation die Straffunktion der Entschädigung ausser Acht. Mithin sei von einer "normalen" fristlosen Kündigung ohne Vorliegen besonderer Umstände auszugehen, womit eine Entschädigung in Höhe eines Monatslohns angemessen sei. Auf der Strafzahlung seien keine Sozialversicherungsprämien abzuführen, sodass die Beklagte dem Kläger gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR eine Entschädigung von CHF 18'750.00 nebst Zins zu 5 % seit 5. Mai 2020 zu bezahlen habe (vgl. act. 79 E. 5).

E. 5.4.2

Die Beklagte bringt demgegenüber im Wesentlichen vor, die Vorinstanz habe auch in diesem Zusammenhang willkürlich auf Tatsachen abgestellt, die der beweisbelastete Kläger gar nicht behauptet habe. Zudem stelle sie zwar richtig fest, dass die wirtschaftlichen Folgen der Kündigung für den Kläger aufgrund seiner unbestrittenen Nebentätigkeiten "abgeschwächt" seien. Tatsächlich seien sie aber inexistent, was die Vorinstanz hätte feststellen können, wenn sie die von der Beklagten offerierten Beweise abgenommen hätte. Ferner verkenne sie, dass die Vorwürfe in der Abmahnung vom 22. April 2020 und in der Besprechung vom 30. April 2020 nachweislich berechtigt gewesen seien. Ausserdem sei gerichtlich nachgewiesen, dass der Kläger die Beklagte "nicht gutgläubig" entreichert habe. Ein Fehlverhalten und Mitverschulden des Klägers seien somit offensichtlich erstellt. Bei Art. 337c Abs. 3 OR handle es sich sodann um eine Kann-Bestimmung, wobei die vorliegende Angelegenheit ein Paradebeispiel für Fälle sei, in denen selbst bei einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung auf die Zusprechung einer pönalen Entschädigung zu verzichten sei. Der Kläger habe mit seinem Verhalten alles getan, um eine gerechtfertigte fristlose Kündigung herbeizuführen, weshalb der vorinstanzliche Entscheid auch diesbezüglich zu korrigieren sei (act. 80 Rz 56-59).

E. 5.4.3

Die Argumentation der Beklagten vermag aus mehreren Gründen nicht zu überzeugen. So rügt sie zwar, dass die Vorinstanz willkürlich auf Tatsachen abgestellt habe, die der Kläger gar nicht behauptet habe, versäumt es aber, diesen Vorwurf zu konkretisieren, womit die Berufung nicht hinreichend begründet ist (vgl. vorne E. 1.4). Ferner beharrt sie bezüglich der Abmahnung und der fristlosen Kündigung einmal mehr auf ihrem Standpunkt, den die Vorinstanz – wie bereits dargelegt – zu Recht verworfen hat, weshalb sich weitere Ausführungen dazu erübrigen. Schliesslich trifft es zwar zu, dass es sich bei Art. 337c Abs. 3 OR um eine Kann-Vorschrift handelt. Grundsätzlich ist eine solche Entschädigung aber in allen Fällen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung geschuldet. Ausnahmen von dieser Regel sind nur zu prüfen, wenn im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die ein Fehlverhalten des Arbeitgebers ausschliessen oder ihm aus anderen Gründen nicht anzulasten sind. Andernfalls hat das Gericht die Entschädigung nach Recht und Billigkeit festzulegen (Art. 4 ZGB; vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_604/2019 vom 30. April 2020 E. 8 und 4A_402/2021 vom 14. März 2022 E. 7.1, je m.w.H.). Solche besonderen Umstände sind vorliegend nicht ersichtlich. Die vom Kantonsgericht zugesprochene Entschädigung in der Höhe eines Monatslohns ist zudem minimal und erscheint als angemessen. Mithin ist die Berufung auch in diesem Punkt abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann.

E. 6

Zu prüfen bleibt die vom Kläger erhobene Anschlussberufung.

E. 6.1

Die Vorinstanz verpflichtete den Kläger, der Beklagten CHF 11'338.05 nebst Zins zu 5 % seit dem 9. Juli 2020 zu bezahlen, was sie im Wesentlichen wie folgt begründete (act. 79 E. 6.1.1- 6.1.3):

Seite 32/36

E. 6.1.1

Es sei unbestritten, dass sich der Kläger im Oktober 2019 einen Betrag von netto CHF 11'338.05 habe auszahlen lassen. Gemäss Lohnabrechnung vom 23. Oktober 2019 betreffe diese Auszahlung eine Ferienentschädigung von 14 Tagen (act. 14/13). Umstritten sei die Zulässigkeit dieser Auszahlung. Die Beklagte führe aus, der Kläger habe sich diesen Betrag für angeblich nicht bezogene Ferien auszahlen lassen, obwohl dies unzulässig sei (Art. 329d OR) und er die Ferien in natura bezogen habe. Der Kläger habe ihr daher den Betrag gestützt auf Art. 62 f. OR zurückzubezahlen. Dem halte der Kläger entgegen, dass er die Ferienentschädigung zu Recht bezogen habe, weil er die Ferien nicht habe in natura beziehen können. Die Zahlung sei nicht eigenmächtig von ihm, sondern vom Verwaltungsrat der Beklagten und I. _____ ausgelöst worden. Das Ferienabgeltungsverbot gelte ausserdem nur für den gesetzlichen Mindestanspruch von vier Wochen; was darüber hinausgehe, unterstehe keinem Auszahlungsverbot. Im Übrigen müssten die nicht bezogenen Ferientage nach der fristlosen Kündigung vom 30. April 2020 ohnehin ausbezahlt werden – es seien noch weitere Tage offen –, sodass der Beklagten kein Schaden entstanden sei.

E. 6.1.2

Gemäss Art. 62 Abs. 1 OR habe derjenige, der in ungerechtfertigter Weise aus dem Vermögen eines andern bereichert worden sei, die Bereicherung zurückzuerstatten. Diese Ver-

bindlichkeit trete insbesondere dann ein, wenn jemand ohne jeden gültigen Grund oder aus einem nicht verwirklichten Grund oder nachträglich weggefallenen Grund eine Zuwendung erhalten habe (Art. 62 Abs. 2 OR). Vorliegend gehe es um die Rückforderung einer Bereicherung ohne gültigen Grund. Voraussetzungen des Bereicherungsanspruchs seien eine Bereicherung, eine Entreicherung sowie das Fehlen eines Rechtsgrunds für diese Bereicherung. Der Bereicherungsanspruch sei verschuldensunabhängig; ein Verschulden des Bereicherten werde nicht vorausgesetzt. Die Bereicherung könne insbesondere durch eine Zuwendung des Entreicherten (Leistungskondiktion) oder durch einen Eingriff des Bereicherten (Eingriffskondiktion) erfolgen. Bei der Zuwendung des Entreicherten ohne jeden gültigen Grund handle es sich in der Regel um die Leistung einer Nichtschuld. Wer eine solche Nichtschuld freiwillig bezahlt habe, könne das Geleistete nur dann zurückfordern, wenn er nachzuweisen vermöge, dass er sich über die Schuldpflicht im Irrtum befunden habe (Art. 63 Abs. 1 OR). Wer in Kenntnis des Fehlens eines Rechtsgrunds, also irrtumsfrei, freiwillig eine Leistung erbringe, verhalte sich widersprüchlich (rechtsmissbräuchlich), wenn er sie wieder zurückforderte. Sodann könne die Rückerstattung insoweit nicht gefordert werden, als der Empfänger nachweisbar zur Zeit der Rückforderung nicht mehr bereichert sei, es sei denn, dass er sich der Bereicherung entäussert habe und hierbei nicht in gutem Glauben gewesen sei oder doch mit der Rückerstattung habe rechnen müssen (Art. 64 OR). Diese Bestimmung wolle verhindern, dass die Rückerstattungspflicht zu einer Schädigung des gutgläubig Bereicherten führe, d.h. dieser solle nach der Rückerstattung der grundlosen Zuwendung nicht schlechter gestellt sein, als wenn die Zuwendung an ihn nie erfolgt wäre.

E. 6.1.3

Durch Überweisung des Betrags von CHF 11'338.05 sei das Vermögen des Klägers vergrössert und jenes der Beklagten verringert worden. Bereicherung und Entreicherung seien somit gegeben. Zu prüfen sei, ob die Überweisung ohne gültigen Grund erfolgt sei. Ferien dürften während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder an Seite 33/36 dere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR). Erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses könne der nicht bezogene Ferienanspruch in Geld abgefunden werden. Ob die Schutzbestimmungen von Art. 329b-329d OR auch in Bezug auf über- obligatorische Ferien zur Anwendung kämen oder ob diesbezüglich beispielsweise die Ferienabgeltung zulässig sei, sei eine offene Frage, die vorliegend jedoch nicht entschieden werden müsse. Der Kläger lege nämlich nicht dar, weshalb I. _____ in seiner Funktion bei der E. _____ zur Genehmigung der Ferienentschädigung hätte berechtigt sein sollen. Bei der Beklagten führe I. _____ als Mitglied des Verwaltungsrats lediglich Kollektivunterschrift zu zweien, weshalb neben seiner Zustimmung das Einverständnis einer weiteren zeichnungsberechtigten Person erforderlich gewesen wäre. Die Mitwirkung des Klägers sei hierbei unwirksam, da es sich um ein Insichgeschäft handle. Das Einverständnis eines weiteren Verwaltungsrats der Beklagten sei jedoch nicht ersichtlich, weshalb keine Genehmigung vorliege. Die Überweisung des Betrags von CHF 11'338.05 sei somit ohne gültigen Grund erfolgt. Aus der E-Mail vom 15. Oktober 2019 (act. 14/14) gehe hervor, dass die Zahlung vom Kläger veranlasst worden sei. Folglich handle es sich um eine Eingriffs- und keine Leistungskondiktion. Art. 63 Abs. 1 OR und das allfällige Wissen der Beklagten über ihre (fehlende) Schuldpflicht seien folglich nicht relevant. Zum angeblich fehlenden Schaden sei festzuhalten, dass der Kläger als Rechtsanwalt um die Unzulässigkeit der Entschädigung

nicht bezogener Ferien während laufendem Arbeitsverhältnis habe wissen müssen, sodass er in Bezug auf die im Oktober 2019 erfolgte Entschädigung nicht habe gutgläubig sein können. Art. 64 OR stehe der Rückforderung daher nicht entgegen.

E. 6.1.4

Demzufolge sei festzuhalten, dass der Kläger durch die Zahlung von netto CHF 11'338.05 ungerechtfertigt bereichert worden sei und er diesen Betrag der Beklagten gestützt auf Art. 62 Abs. 1 OR zurückzuerstatten habe. In Bezug auf die vom Kläger erwähnte Entschädigung nicht bezogener Ferientage, die am Ende des Arbeitsverhältnisses entstanden sei, sei anzumerken, dass diesbezüglich keine Verrechnung erklärt worden sei und die Voraussetzungen der Verrechnung auch nicht nachgewiesen seien. Für die Rückforderung allfälliger an die Sozialversicherungen bezahlter Beiträge sei der Arbeitnehmer überdies nicht passivlegitimiert. Der Kläger habe der Beklagten somit den Betrag von netto CHF 11'338.05 zurückzuerstatten.

E. 6.2

In der Anschlussberufung bringt der Kläger demgegenüber vor, dass er durch die Zahlung von CHF 11'338.05 nicht ungerechtfertigt bereichert worden sei, habe er doch einen offenen Ferienanspruch von mehr als 40 Tagen gehabt. Diesen Anspruch habe die Beklagte materiell nicht bestritten und I. _____ (Verwaltungsrat der Beklagten und CFO der _____-Gruppe) habe die Zahlungsanweisung unterzeichnet; der Kläger habe sich die Ferien damit nicht selbständig auszahlen lassen. Eine ungerechtfertigte "Entreicherung" bzw. ein Schaden der Beklagten könne ohnehin nicht vorliegen, weil sie den auf nicht bezogenen Ferien basierenden Anspruch des Klägers unter den Passiven ihrer Bilanz habe aufnehmen bzw. eine Rückstellung habe vornehmen müssen. Die Auszahlung habe somit lediglich zu einer Veränderung der Liquidität, aber buchhalterisch nicht zu einem Schaden geführt. Das gelte auch unter der zwingenden Regelung von Art. 329d Abs. 2 OR, die nur auf das Minimum der Ferien gemäss Art. 329a Abs. 1 OR Bezug nehme; die darüber hinausgehenden Ansprüche seien nicht erfasst und könnten ausbezahlt werden. Der Kläger habe einen vertraglichen Ferienanspruch von jährlich 30 Tagen gehabt; folglich hätten 10 Tage pro Jahr ausbezahlt werden können, ohne die gesetzliche Regelung zu verletzen. Da Seite 34/36 mit seien die Dispositiv-Ziff. 3.1 und 3.2 des angefochtenen Entscheids ersatzlos aufzuheben bzw. die Widerklage insoweit abzuweisen (act. 87 Rz 51).

E. 6.3

Vorab kann auch in diesem Zusammenhang auf die einlässlichen und zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (vgl. vorne E. 2.1). Was der Kläger dagegen vorbringt, geht an der Sache vorbei. Insbesondere geht es vorliegend nicht um einen Schaden, sondern um die Frage, ob der Kläger mit der von ihm veranlassten Zahlung ungerechtfertigt bereichert und die Beklagte im entsprechenden Umfang entreichert wurde, was offenkundig der Fall ist. Ob die Beklagte die offenen Ferienansprüche des Klägers als Passivum hätte verbuchen oder entsprechende Rückstellungen hätte machen müssen, ist daher irrelevant. Zudem bestreitet der Kläger nicht, dass er als Rechtsanwalt um die Unzulässigkeit der Entschädigung nicht bezogener Ferien während laufendem Arbeitsverhältnis wissen musste und die Abgeltung von Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses in jedem Fall hätte rechtsgültig bewilligt werden müssen. Diesbezüglich bringt der Kläger jedoch einzig vor, dass I. _____ die Zahlungsanweisung unterzeichnet habe und er (der Kläger) sich die Ferien damit nicht selbständig habe auszahlen lassen. Zu den weiteren Ausführungen

der Vorinstanz äussert er sich hingegen mit keinem Wort. Mithin erweist sich die Anschlussberufung als unbegründet bzw. nicht hinreichend begründet (vgl. vorne E. 1.4), weshalb sie abzuweisen ist, soweit darauf eingetreten werden kann.

E. 7

Aufgrund der teilweisen Gutheissung der Berufung sind grundsätzlich auch die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens neu zu verteilen (Art. 106 Abs. 2 ZPO; Art. 318 Abs. 3 ZPO). Im Rechtsmittelbegehren verlangt die Beklagte denn auch die Aufhebung von Dispositiv-Ziff. 4 und 5 des angefochtenen Entscheids. Sie hat diesbezüglich jedoch kein reformatorisches und beziffertes Begehren gestellt, weshalb auf diesen Antrag nicht einzutreten ist. Dies gilt umso mehr, als die Beklagte ihren Antrag auch nicht ansatzweise begründet, weshalb sich nicht ermitteln lässt, wem nach der Auffassung der Beklagten welcher Betrag auferlegt bzw. zugesprochen werden soll (vgl. Urteile des Bundesgerichts 5A_342/2022 vom 26. Oktober 2022 E. 2.1.1 und 2.1.3 sowie 4A_510/2022 vom 22. Dezember 2022 E. 3-5, je m.w.H.). Lediglich der Vollständigkeit halber bleibt anzumerken, dass es entgegen der Meinung der Beklagten für die Bemessung der Parteientschädigung nicht darauf ankommt, ob der Vater des Klägers als dessen Rechtsvertreter in einer Vielzahl von Fällen tätig ist oder nicht (vgl. act. 80 Rz 60). Entscheidend ist vielmehr, dass dieser unbestrittenermassen im Anwaltsregister des Kantons _____ eingetragen und daher zur berufsmässigen Vertretung von Parteien vor schweizerischen Gerichten befugt ist (vgl. Schmid/Jent-Sørensen, in: Oberhammer/Domej/Haas [Hrsg.], Kurzkommentar ZPO, 3. A. 2021, Art. 95 ZPO N 19). Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz einen Anspruch des Klägers nach Art. 95 Abs. 3 lit. b ZPO bejaht hat (vgl. act. 79 E. 7.4), zumal das Vorgehen des Klägers und seines Rechtsvertreters nicht als rechtsmissbräuchlich erscheint.

E. 8

Schliesslich macht die Beklagte zwar geltend, dass sich wegen der "innerfamiliären Vertretungsverhältnisse" sowie der Tatsache, dass der Rechtsvertreter des Klägers dessen unautorisierte Nebentätigkeiten bei der N. _____ GmbH mitverantwortet habe, berufsrechtliche bzw. standesrechtliche Fragen aufdrängen würden. In der Folge begnügt sie sich jedoch mit einem blossen Hinweis auf Ausführungen im erstinstanzlichen Verfahren (vgl. act. 80 Rz 60 f.), was nicht genügt und vor allem auch nicht erkennen lässt, inwiefern die Vorinstanz ihre Melde-

Seite 35/36 pflicht gemäss Art. 15 BGFA verletzt haben könnte (vgl. BGE 147 III 440 E. 5.3). Mithin ist auch darauf nicht weiter einzugehen.

E. 9

Nach dem Gesagten ist die Berufung mit Bezug auf die von der Beklagten geschuldete Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 1 und 2 OR teilweise gutzuheissen und Dispositiv-Ziff. 2.1 des angefochtenen Entscheids insoweit abzuändern, als die Beklagte zu verpflichten ist, dem Kläger den Nettobetrag von CHF 47'845.55 nebst Zins zu 5 % seit 5. Mai 2020 zu bezahlen, was zusammen mit dem geschuldeten Lohn für den Monat April 2020 einen Gesamtbetrag von CHF 63'794.20 (statt CHF 79'742.75) ergibt. Im Übrigen sind sowohl die Berufung wie auch die Anschlussberufung abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Zudem ist der erstinstanzliche Entscheid zu bestätigen, soweit dieser nicht bereits in Rechtskraft erwachsen ist.

E. 9.1

Bei diesem Ausgang sind die Prozesskosten der Berufungsverfahren nach Massgabe des Obsiegens zu verteilen (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Dabei ist zu beachten, dass im Berufungsverfahren noch Forderungen im Gesamtbetrag von CHF 109'830.80 (CHF 98'492.75 [Berufung] + CHF 11'338.05 [Anschlussberufung]) streitig waren. Der Kläger unterliegt bezüglich der Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 1 und 2 OR im Umfang von CHF 15'948.55 und bezüglich seiner Anschlussberufung vollumfänglich (CHF 11'338.05), was einen Totalbetrag von CHF 27'286.60 ergibt. Dies entspricht einem Anteil von gerundet 25 %, welcher für die nachfolgende Verteilung der Prozesskosten massgebend ist.

E. 9.2

Bezüglich der Höhe der Entscheidgebühr finden im Rechtsmittelverfahren die für die Vorinstanz geltenden Ansätze und Bemessungsgrundsätze Anwendung. Als Streitwert gelten die vor der Vorinstanz zuletzt aufrecht erhaltenen Rechtsbegehren (§ 15 Abs. 1 KoV OG), welche sich unbestrittenermassen auf CHF 633'186.45 beliefen (act. 79 E. 7.1). Bei diesem Streitwert beträgt die Entscheidgebühr gerundet CHF 22'160.00 (§ 11 Abs. 1 KoV OG). Im vorliegenden Berufungsverfahren war zwar nicht mehr der gesamte Prozessstoff zu behandeln. Trotzdem gestaltete sich das Verfahren mit der Durchführung eines doppelten Schriftenwechsels und einer Instruktionsverhandlung nicht nur prozessual als aufwändig, sondern auch materiell als schwierig (vgl. § 3 KoV OG). Es rechtfertigt sich daher, die Entscheidgebühr auf CHF 20'000.00 festzusetzen. Diese Gebühr ist ausgangsgemäss zu 25 % dem Kläger und zu 75 % der Beklagten aufzuerlegen.

E. 9.3

Bei der Festsetzung der Parteientschädigung dürfen im Rechtsmittelverfahren ein bis zwei Drittel des Grundhonorars berechnet werden, wobei der noch in Betracht kommende Streitwert zu berücksichtigen ist (§ 8 Abs. 1 Satz 1 AnwT). Dieser beträgt CHF 109'830.80 (vgl. vorne E. 9.1), woraus ein Grundhonorar von gerundet CHF 11'490.00 resultiert (§ 11 Abs. 1 AnwT). Davon können im vorliegenden Fall zwei Drittel (= CHF 7'660.00) berechnet werden, weshalb das vom klägerischen Rechtsvertreter geltend gemachte Honorar von CHF 7'550.00 (inkl. Auslagen; vgl. act. 114) als angemessen erscheint. Dieses Honorar ist nach Massgabe des Obsiegens auf die Hälfte zu reduzieren. Dementsprechend ist die von der Beklagten geschuldete Parteientschädigung auf CHF 3'775.00 festzulegen. Die Hinzurechnung der MWST hat der Kläger nicht verlangt.

Seite 36/36 Urteilsspruch