

ZG_OBERGERICHT Z1 2024 14 vom 25. Oktober 2024

ZG Obergericht, 2024-10-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zg_obergericht_Z1_2024_14

FR: ZG_OBERGERICHT Z1 2024 14 du 25 octobre 2024

IT: ZG_OBERGERICHT Z1 2024 14 del 25 ottobre 2024

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Arbeitsvertrag (ohne Gleichstellungsgesetz)

Erwägungen

E. 1

Die zutreffenden Erwägungen des Kantonsgerichts zur Zuständigkeit der Zuger Gerichte (vgl. act. 108 E. 1) sind zu Recht unbestritten geblieben, weshalb darauf verwiesen werden kann (zur Zulässigkeit eines solchen Verweises s. Urteil des Bundesgerichts 4A_229/2024 vom 25. Juli 2024 E. 4.2 m.w.H.). Im Weiteren ist die Passivlegitimation der Beklagten im Berufungsverfahren nicht mehr bestritten, weshalb sich weitere Ausführungen dazu erübrigen.

E. 2

In prozessualer Hinsicht ist einleitend Folgendes festzuhalten:

E. 2.1

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 Berufungskläger 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 Berufungskläger 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 vom Berufungsgericht einfach nachvollzogen werden kann (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_255/2021 vom 22. März 2022 E. 3.1.6; BGE 142 III 413 E. 2.2.2; 138 III 374 E. 4.3.1 [= Pra 2013 Nr. 4]). 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 das Berufungsgericht 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_452/2022 vom 11. April 2023 E. 4.2.1 und 5A_342/2020 vom 4. März 2021 E. 3.3, je m.w.H.).

E. 2.2

Das Berufungsgericht verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache und kann das erstinstanzliche Urteil sowohl auf rechtliche wie tatsächliche Mängel hin überprüfen. Dies bedeutet aber nicht, dass das Berufungsgericht gehalten ist, von sich aus wie

Seite 7/24 eine erstinstanzliche Gerichtsbehörde alle sich stellenden tatsächlichen und rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn die Parteien diese in oberer Instanz nicht mehr vortragen. Es 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; 4A_312/2023 vom 17. August 2023 E. 3.2).

E. 2.3

Der Prozess muss grundsätzlich vollständig vor der ersten Instanz geführt werden. Danach ist zwar eine Berufung möglich; sie soll jedoch – wie soeben erwähnt – eher die Berichtigung von Fehlern im Urteil ermöglichen, als den Parteien eine Gelegenheit bieten, Mängel ihrer erstinstanzlichen Prozessführung zu beheben. Deshalb müssen Tatsachen bereits in den erstinstanzlichen Schriftsätzen hinreichend detailliert behauptet und dargelegt werden, um den Rahmen des Verfahrens abzustecken, eine gewisse Transparenz zu gewährleisten und insbesondere eine wirksame Anfechtung durch die Gegenpartei zu ermöglichen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_112/2023 vom 10. Juli 2023 E. 4.4.2). Entsprechend werden im Berufungsverfahren neue Tatsachen und Beweismittel gemäss Art. 317 Abs. 1 ZPO nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Praxisgemäss ist zwischen echten und unechten neuen Vorbringen (sog. Noven) zu unterscheiden. Echte Noven sind Tatsachen und Beweismittel, die (erst) nach dem Ende der Hauptverhandlung des erstinstanzlichen Verfahrens entstanden sind. Sie sind im Berufungsverfahren grundsätzlich immer zulässig, wenn sie ohne Verzug nach ihrer Entdeckung vorgebracht werden. Unechte Noven sind Tatsachen und Beweismittel, die bereits bei Ende der erstinstanzlichen Hauptverhandlung entstanden sind. Ihre Zulassung wird im Berufungsverfahren weitergehend insofern eingeschränkt, als sie ausgeschlossen sind, wenn sie bei Beachtung zumutbarer Sorgfalt bereits im erstinstanzlichen Verfahren hätten vorgebracht werden können. Im Falle unechter Noven hat derjenige, der sie im Berufungsverfahren einbringen will, namentlich die Gründe detailliert darzulegen, weshalb er die Tatsache oder das Beweismittel nicht schon vor erster Instanz hat vorbringen können (vgl. BGE 143 III 42 E. 1; Urteil des Bundesgerichts 4A_518/2023 vom 18. April 2024 E. 3.4.1 m.w.H.).

E. 3

Die Parteien sind sich einig, dass vom Kläger geleistete Überstunden mit dem Lohn abgegolten und nicht zu entschädigen sind (act. 108 E. 1.3; act. 1/3 Ziff. 4 und 5.6). Strittig ist hingegen, ob der Kläger Anspruch auf eine Entschädigung für die während des Arbeitsverhältnisses nicht in natura bezogene "Off-Time" ("Ausfallzeit") hat. Dabei geht

es im Wesentlichen um die Frage, ob es sich bei der "Off-Time" um ein zusätzliches Ferienguthaben des Klägers handelt. Zu diesem Streitpunkt führte die Vorinstanz zusammengefasst Folgendes aus:

E. 3.1

Das Zustandekommen und der Inhalt eines Vertrags bestimme sich in erster Linie durch subjektive Auslegung, also nach dem übereinstimmenden, wirklichen Parteiwillen (tatsächlicher Konsens). Erst wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung bzw. der wirkliche Wille unbewiesen bleibe, seien zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach dem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen hätten verstanden werden dürfen und müssen (normativer Konsens; act. 108 E. 4 f.).

Seite 8/24

E. 3.2

Anhand des Wortlauts von Ziff. 4 des Arbeitsvertrags sowie der weiteren Umstände lasse sich kein tatsächlicher Konsens feststellen, wonach "Off-Time" als zusätzliches Ferienguthaben zu qualifizieren sei. Aus der vorvertraglichen E-Mail-Korrespondenz ergebe sich, dass der Kläger gegenüber der Beklagten den Vorschlag gemacht habe, die Reduktion der Arbeitszeit von 20 % als zusätzliche Ferien zu behandeln (vgl. E-Mail des Klägers an G._____ vom 28. März 2011 in act. 16/17: "I suggest to treat the 20 % reduction as additional holiday"). Mit E-Mail vom 29. März 2011 habe G._____ darauf unter anderem geantwortet, der Kläger habe sicherzustellen, dass alle "Nicht-D._____-Aktivitäten" innert der 20 % "Freizeit" ausgeführt würden ("Please make sure that all 'Non-D._____' activities should be performed during the 20 % spare time"). Weiter habe der Kläger die später in den Arbeitsvertrag aufgenommene Vertragsklausel betreffend "Off-Time" formuliert (vgl. act. 16/17). Da der Kläger von "Additional holiday(s)" und die Beklagte von "Spare time" gesprochen hätten, lasse sich mit diesem vorvertraglichen Austausch kein übereinstimmender Wille hinsichtlich der Qualifikation von "Off-Time" feststellen. Auch anhand der Aussagen des Klägers an der Parteibefragung könne kein tatsächlicher Konsens erstellt werden, zumal er selbst eingeräumt habe, dass entsprechend der "heutigen Diskussionen" die erwähnte Vertragsbestimmung offenbar nicht von allen gleich verstanden worden sei. Auch der Umstand, dass die befragten Zeugen übereinstimmend zu Protokoll gegeben hätten, sämtliche Angestellten der Beklagten – also auch der Kläger – hätten Anspruch auf sechs Wochen Ferien gehabt, ohne die Möglichkeit eines "Ferienkaufs" oder generell anderweitig gewährte zusätzliche Ferientage zu erwähnen, spreche gegen den Willen der Beklagten, dem Kläger mit der "Off-Time" ein weiteres Ferienguthaben zu gewähren. Sodann habe der Kläger den Antrag auf Befragung von G._____, mit dem er den Arbeitsvertrag ausgehandelt habe und bei dem es sich um den sachverhaltsnächsten Zeugen handle, zurückgezogen (act. 108 E. 4.4.1-4.4.4).

E. 3.3

Ebenso wenig liege ein normativer Konsens vor. Ziff. 4 des Arbeitsvertrags bezeichne die "Ausfallzeit" von 46 (Arbeits-)Tagen als "Off-Time" und nicht etwa als "Vacation" oder "Holidays". Aufgrund der gewählten Bezeichnung habe der Kläger somit nach Treu und Glauben nicht davon ausgehen dürfen, die "Ausfallzeit" stelle Ferien bzw. ein zusätzliches Ferienguthaben dar. Sodann seien die Ferien unter dem Titel "Holidays" in Ziff. 9 des

Arbeitsvertrags geregelt, während sich die Bestimmung zur "Off-Time" unter dem Titel "Working hours" in Ziff. 4 des Arbeitsvertrags finde, ohne dass in irgendeiner Weise auf die entsprechende Regelung in Ziff. 9 verwiesen werde. Insbesondere seien der Bezug von "Off-Time" und der Bezug von "Holidays" separat – und vom Wortlaut her leicht abweichend – in den jeweiligen Bestimmungen unabhängig voneinander geregelt worden. Dies spreche aus systematischer Sicht gegen eine Qualifikation der "Off-Time" als zusätzliche Ferien. Ausserdem sehe Ziff. 4 des Arbeitsvertrags vor, dass der Bezug von "Off-Time" als ganze Wochen oder tageweise ("days in between") erfolgen solle sowie im Voraus zu planen und mit dem Vorgesetzten ("Vice President" G. _____) abzustimmen sei. Die Formulierung der Bezugsmodalitäten der "Off-Time" spreche zwar dafür, dass es sich um ein Ferienguthaben handle, könne doch ein positiver Arbeitszeitsaldo infolge geleisteter Arbeitsstunden über das vereinbarte (Teilzeit-)Pensum hinaus oftmals auch stundenweise durch Freizeit kompensiert werden. Andere Abmachungen seien jedoch möglich und zulässig. Vorliegend hätten sich die Parteien explizit darauf geeinigt, das "Off-Time-Guthaben" in Tagen anzugeben und einen entsprechenden Bezug vorzusehen. Allein aufgrund des Wortlauts der gesamten Ziff. 4 des Arbeitsvertrags habe der Kläger daher nicht in guten Treuen davon ausgehen dürfen, dass "Off-Time" ein zusätzliches Ferienguthaben darstelle.

Seite 9/24 Die Parteien hätten im Arbeitsvertrag ein Teilzeitpensum von 80 % vereinbart. Trotz dieses vereinbarten Teilzeitpensums sei unbestritten, dass sich die Parteien nicht auf einen fixen wöchentlichen "Ausfalltag" geeinigt hätten. Der Arbeitsvertrag lege die wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden pro Woche fest, ohne jedoch die tägliche Arbeitszeit anzugeben. Stattdessen sei im Arbeitsvertrag vereinbart worden, dass ein gegenüber einer Vollzeitanstellung um 20 % reduziertes Arbeitspensum 46 arbeitsfreien Tagen pro Jahr entspreche [d.h. 1 Tag pro Woche bei 52 Wochen abzüglich 6 Wochen Ferien pro Jahr]. Sinn und Zweck dieser Klausel hätten nicht darin bestanden, dem Kläger ein zusätzliches Ferienguthaben zu gewähren, sondern den "Bezug" der infolge Teilzeitanstellung reduzierten Arbeitszeit zu regeln. Im Übrigen habe der Kläger seine Vorbringen hinsichtlich eines angeblichen "Ferienkaufs" nicht substantiiert und in keiner Weise dargelegt, was die Parteien im Hinblick auf einen "Ferienkauf" besprochen und wann derartige Gespräche stattgefunden hätten. Ferner würden weder der Arbeitsvertrag noch die vorvertragliche E-Mail-Korrespondenz zwischen den Parteien Rückschlüsse auf einen vereinbarten Ferienkauf zulassen. Der vom Kläger in der E-Mail vom 28. März 2011 gemachte Vorschlag, die "Reduktion" von 20 % als zusätzliche Ferien ("Additional holiday") zu behandeln, zeige, dass auch nach dessen Verständnis (zusätzliche) Ferien als "Holidays" und nicht als "Off-Time" zu bezeichnen gewesen wären. Im Übrigen gehe aus der Antwort der Beklagten hervor, dass dieser Vorschlag des Klägers nicht aufgenommen worden sei. So sei in Bezug auf die Reduktion der Arbeitszeit um 20 % lediglich von "Spare time" die Rede, was kein Synonym für Ferien sei. Im Weiteren handle die stichwortartige Zusammenfassung der Vertragsbedingungen die Punkte "Holidays" und "Working time" separat ab. Wie im abgeschlossenen Arbeitsvertrag sei die "Off-Time" unter "Working time" und nicht unter "Holidays" geregelt (act. 16/17). Vor diesem Hintergrund habe der Kläger auch aufgrund des vorvertraglichen Austauschs der Parteien nicht in guten Treuen davon ausgehen dürfen, dass "Off-Time" ein zusätzliches Ferienguthaben darstelle (act. 108 E. 4.5.1-4.5.5).

E. 3.4

Demnach sei "Off-Time" als "Ausfallzeit" bzw. reduzierte Arbeitszeit (infolge der Teilzeitanstellung) und nicht als zusätzliches Ferienguthaben des Klägers zu qualifizieren. Während des Arbeitsverhältnisses nicht in natura bezogene "Off-Time-Tage" stellten daher – gestützt auf die Regelung in Ziff. 4 des Arbeitsvertrags – keine zusätzlichen Ferientage, sondern ein nicht separat zu entschädigendes Überstundenguthaben dar (act. 108 E. 4.6).

E. 4

A. 2014, Art. 18 OR N 356 f. und 360 f.).

E. 4.1

Das Zustandekommen und der Inhalt eines Vertrags bestimmen sich in erster Linie durch subjektive Auslegung, d.h. nach dem übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (Art. 18 Abs. 1 OR). Als innere Tatsache lässt sich der Wille nicht direkt beweisen. Vielmehr muss aus Indizien auf einen solchen Willen geschlossen werden können. Bei der Ermittlung des wirklichen Willens sind alle Tatsachen und Faktoren zu berücksichtigen, aus denen auf die Seite 10/24 Willenslage bei Abgabe der Vertragserklärung geschlossen werden kann. Infolgedessen gibt es keine eigentliche Hierarchie der Auslegungsmittel. Grundlage der Auslegung ist der Wortlaut der von den Parteien abgegebenen Erklärungen oder des aufgrund solcher Erklärungen zustande gekommenen Vertragstextes. Als weitere oder ergänzende Auslegungsmittel gelten alle Umstände, die geeignet sind, zur Feststellung des wirklichen Willens der Parteien bei Vertragsabschluss beizutragen, namentlich die Entstehungsgeschichte des Vertrags, die Begleitumstände, das Verhalten der Parteien vor und nach Vertragsabschluss, der Vertragszweck sowie Verkehrssitte und Usancen. Bleibt der tatsächliche Parteiwille (tatsächliche Konsens) unbewiesen, ist der mutmassliche Parteiwille (normative Konsens) zu ermitteln. Dabei sind die Erklärungen und Verhaltensweisen der Parteien nach dem Vertrauensprinzip so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie nach den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (normative oder objektivierte Auslegung). Bei der objektivierten Auslegung ist nachträgliches Parteiverhalten nicht von Bedeutung (vgl. BGE 144 III 43 E. 3.3; 138 III 659 E. 4.2.1; 132 III 626 E. 3.1; Wiegand, Basler Kommentar, 7. A. 2020, Art. 18 OR N 11 ff. m.w.H.; Jäggi/Gauch/Hartmann, Zürcher Kommentar,

E. 4.2

Der Kläger pflichtet der Vorinstanz zwar insoweit bei, als anhand des Wortlauts von Ziff. 4 des Arbeitsvertrags nicht auf ein zusätzliches Ferienguthaben geschlossen werden könne. Nach seiner Auffassung drängt sich dieser Schluss allerdings gestützt auf die Gesamtumstände auf (act. 109 Rz 13). Der E-Mail von G. _____ vom 29. März 2011 lasse sich entnehmen, dass dieser dem Vorschlag des Klägers, die "Off-Time" als zusätzliches Ferienguthaben zu behandeln, zugestimmt habe (act. 16/17: "I tend to believe, that we have a deal"), was er auch mit seiner Unterschrift auf dem "Vacation sheet 2013" bestätigt habe, welches einen jährlichen Ferienanspruch von 76 Tagen ausgewiesen habe (act. 24/24; act. 109 Rz 16-19). Die von der Vorinstanz zitierte Aussage des Klägers, er habe anhand den "heutigen Diskussionen" gemerkt, dass die erwähnte Vertragsbestimmung anscheinend nicht allen so klar gewesen sei, habe sich sodann nicht auf den Vertragsabschluss, sondern auf die unmittelbar vor dem Gerichtstermin geführten Vergleichsgespräche bezogen. Damit sei ein tatsächlicher Konsens (act. 109 Rz 22 f.) bzw. aus denselben Gründen (zumindest) ein normativer Konsens nachgewiesen (act. 109 Rz 24-33).

E. 4.3

Bei den von den Parteien vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags geführten Verhandlungen ging es u.a. offenbar darum, dass der Kläger nur in einem Teilzeitpensum von 80 % arbeiten wollte bzw. konnte (vgl. act. 8 Rz I.3 und II.12; act. 20 Rz 15; act. 86 Ziff. 2.2). Auf der anderen Seite war absehbar, dass der Kläger als interner Revisor immer wieder für Revisionen "eine oder zwei Wochen am Stück extern im Ausland" unterwegs sein und "auf diesen 'Revisionsreisen' 100 % arbeiten" würde (vgl. act. 48 Ziff. 1 und 7), weshalb eine möglichst flexible Lösung gefunden werden musste (vgl. act. 8 Rz III.16; act. 16 S. 4 f. und S. 7 f.). Dies ergibt sich – zumindest indirekt – aus der von den Parteien zu dieser Zeit geführten E-Mail-Korrespondenz.

E. 4.3.1

In einer undatierten (wohl von Ende März 2011 stammenden), an den Kläger gerichteten E-Mail hielt G._____ vorerst Folgendes fest (act. 16/18): "Hi A._____ [...] Please find below as agreed the package we can offer you [...] we cannot accommodate all of the salary elements you had with L._____ [einer Konzerngesellschaft der

Seite 11/24 Beklagten und vorherigen Arbeitgeberin des Klägers]. Gross salary CHF 160'000.00 [...] 30 working days of holidays Starting time 1.5.2011 [...]" In einer E-Mail vom 28. März 2011 äusserte sich der Kläger sodann wie folgt (act. 16/17): "Dear G._____ [...] An employment of 80 % is fine to me. I suggest to treat the 20 % reduction as additional holiday. This allows us the highest degree of flexibility as well as the easiest way to handle the lower working time. I am aware that 20 % less salary is quite significant to me, especially considering the lower salary level compared to the one in L._____ [...] Perhaps it is possible to adjust the gross salary with the 10 additional days for my charity task because I will do this during my 20 % additional spare time. [...]"

Darauf antwortete G._____ mit folgender E-Mail vom 29. März 2011 (act. 16/17): "Dear A._____ I tend to believe, that we have a deal [...] – only the charity part bothers me – please make sure that all 'Non-D._____' activities should be performed during the 20 % 'spare time'. If you can agree to this, I will draw up a contract and forward it to you soonest. The content of the contract will be: • Starting date 1.5.2011 • 80 % working time. The 20 % 'off-time' (46 days annually) shall generally be planned ahead in agreement with G._____ [= G._____] – can be taken as hole weeks or 'days-in-between' •

E. 4.3.2

Bezüglich dieser Korrespondenz ist vorab darauf hinzuweisen, dass der Kläger erstmals im Berufungsverfahren behauptet, dass G._____ seinen Vorschlag, die "Off-Time" als zusätzliches Ferienguthaben zu behandeln, mit dem Satz "I tend to believe, that we have a deal [...]" angenommen habe. Der Kläger legt jedoch nicht ansatzweise dar, weshalb er diese Behauptung nicht bereits im vorinstanzlichen Verfahren hätte vorbringen können. Daher ist er – wie die Beklagte zu Recht vorbringt (act. 113 Rz 8) – mit dieser neuen Behauptung im Berufungsverfahren nicht mehr zu hören (vgl. vorne E. 2.3).

E. 4.3.3

Dem Kläger könnte allerdings auch dann nicht gefolgt werden, wenn diese Behauptung noch zu berücksichtigen wäre. Entgegen seiner Auffassung (act. 109 Rz 16 f.) kann der Ende März 2011 geführten E-Mail-Korrespondenz nämlich klarerweise nicht entnommen werden, dass die Parteien übereinkamen, die "Off-Time" von 20 % als zusätzliches Ferienguthaben im Um-

Seite 12/24 fang von 46 Tagen zu behandeln. Vielmehr einigten sich die Parteien – wie später im Arbeitsvertrag – offenkundig auf ein Arbeitspensum von 80 % mit 6 Wochen Ferien. Dem Teilzeitpensum trugen sie dabei mit entsprechend reduziertem Lohn (von CHF 160'000.00 [= 100 %] auf CHF 128'000.00 [= 80 %]) sowie entsprechend reduzierter Arbeitszeit (von 40 Stunden [= 100 %] auf 32 Stunden [= 80 %] pro Woche) und nicht – wie vom Kläger vorgebracht (act. 108 E. 4.1) – mit der Gewährung von zusätzlichen 46 Ferientagen Rechnung (vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 2 und E. 4.3.1). Zudem muss (bei einem Arbeitspensum von 80 %) nicht zwingend ein fixer wöchentlicher "Ausfalltag" festgelegt werden, kann doch die vereinbarte Arbeitszeit auch auf fünf Arbeitstage aufgeteilt werden. Dass G._____ mit dem Satz "I tend to believe, that we have a deal" nicht dem Vorschlag des Klägers folgte, zeigt auch seine Zusammenfassung des zukünftigen Vertragsinhalts ("The content of the contract will be:"), bei der die "Off-Time" gerade nicht als zusätzliches Ferienguthaben aufgeführt wurde. Ausserdem sprach nicht nur G._____ in der E-Mail vom 29. März 2011, sondern auch bereits der Kläger in der E-Mail vom 28. März 2011 von "Spare time" ("20 % additional spare time" [nebst seinem Vorschlag hinsichtlich "additional holiday"]; vgl. vorne E. 4.3.1). Aus der vorvertraglichen E-Mail-Korrespondenz und dem klaren Vertragswortlaut geht somit eindeutig hervor, dass die Parteien die "Off-Time" nicht (im Sinne eines tatsächlichen Konsenses) als zusätzliches Ferienguthaben verstanden haben, sondern der Kläger die getroffene Regelung (im Sinne eines normativen Konsenses) dahingehend verstehen musste, dass mit "Off-Time" die infolge der Teilzeitanstellung reduzierte Arbeitszeit gemeint war. Bei diesem Ergebnis kann offenbleiben, wie die Aussage des Klägers, er habe aus den "heutigen Diskussionen" gemerkt, dass die Regelung nicht allen klar gewesen sei, auszulegen ist (act. 48 Ziff. 2; act. 109 Rz 20-22; act. 113 Rz 11).

E. 4.3.4

Im Weiteren werden in dem von G._____ unterzeichneten "Vacation sheet 2013" unter dem Titel "Holidays for the year" zwar tatsächlich 76 Tage aufgeführt (act. 24/24; act. 16 Rz 11 S. 8; act. 109 Rz 18 f. und 30). Entgegen der Auffassung des Klägers (act. 109 Rz 18 f.) lässt sich daraus aber nicht schliessen, dass nebst den regulären (bezahlten) 30 Ferientagen auch die 46 "Off-Time-Tage" als (bezahlte) Ferientage aufzufassen waren bzw. dass der unterzeichnende G._____ damit den Vorschlag des Klägers bestätigte, die 46 "Off-Time-Tage" als zusätzliches Ferienguthaben zu behandeln. Unbestritten ist nämlich, dass sich die aufgeführten 76 Tage aus dem regulären Ferienanspruch von 30 Tagen und der "Off-Time" von 46 Tagen zusammensetzen (vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 3.1). Damit ist klar, dass mit dem Zusammenführen der Ferientage und der "Off-Time-Tage" unter dem Titel "Holidays for the year" nicht beabsichtigt war, die vertragliche Regelung abzuändern und sämtliche dort aufgeführten Tage als bezahlte Ferientage gelten zu lassen. Ebenso wenig lässt sich daraus ableiten, dass die Parteien bereits bei Vertragsabschluss "Off-Time-Tage" als bezahlte Ferientage aufgefasst haben: Nur weil der Kläger später im "Vacation sheet" in Eigenregie die Ferientage und die "Off-Time-Tage" zusammenführte (vgl. act. 48 Ziff. 13), ist nicht davon auszugehen, dass im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zwischen den Parteien – abweichend vom klaren Wortlaut – ein anderer tatsächlicher Konsens bestand. Offenbar zog der Kläger im "Vacation sheet" von sich aus einfach die (bezahlten) Ferientage und zufolge Teilzeitarbeit (unbezahlten) freien Tage zusammen, da es sich dabei um (bezahlte oder unbezahlte) Freitage handelte. Folglich handelt es sich auch nicht um ein nachvertragliches Verhalten (beider Parteien), welches bei der Prüfung des tatsächlichen Konsenses zu berücksichtigen wäre. Bei der objektivierten

Auslegung hinsichtlich eines normativen Konsenses ist dieses Verhalten – entgegen der Auffassung des Klägers (act. 109 Rz 30) – sodann ohnehin nicht von Bedeutung (vgl. vorne E. 4.1).

Seite 13/24

E. 4.4

Nach dem Gesagten gelangte die Vorinstanz zu Recht zum Schluss, dass die Parteien – entgegen der Behauptung des Klägers – nicht vereinbart haben, die im Arbeitsvertrag vorgesehene "Off-Time" von 46 Tagen dem Kläger als zusätzliches Ferienguthaben zu gewähren. Diesbezüglich liegt weder ein tatsächlicher noch ein normativer Konsens vor. Demnach ist – wie die Vorinstanz ebenfalls zutreffend festhielt – "Off-Time" als unbezahlte "Ausfallzeit" bzw. reduzierte Arbeitszeit (infolge der Teilzeitanstellung) und nicht als zusätzliches Ferienguthaben des Klägers zu qualifizieren. Nicht bezogene "Off-Time-Tage" sind daher als Überstundenguthaben zu betrachten, welches gemäss Ziff. 5.6 des Arbeitsvertrags nicht separat zu entschädigen ist (vgl. vorne E. 3 und 3.4). Die Schlussfolgerung des Klägers, wonach er seine gesamte "Off-Time" von 46 Tagen grundsätzlich zu Beginn des Jahres hätte beziehen können und in dieser Zeit Anspruch auf seinen vertraglich vereinbarten Lohn gehabt hätte (act. 109 Rz 32), trifft somit nicht zu. 5. Im Weiteren ist strittig, ob die Parteien die in Ziff. 4 des Arbeitsvertrags ursprünglich getroffene Regelung später gestützt auf eine entsprechende Vereinbarung bzw. Übung abgeändert und "Off-Time" in ein zusätzliches Ferienguthaben umgewandelt haben, für welches dem Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung zustehen würde (act. 108 E. 5). Die diesbezüglichen Erwägungen der Vorinstanz lassen sich wie folgt zusammenfassen: 5.1 Der Einzelarbeitsvertrag bedürfe zu seiner Gültigkeit grundsätzlich keiner besonderen Form (Art. 320 Abs. 1 OR). Gleiches gelte für die Änderung oder Ergänzung des Arbeitsvertrags. Daher könnten der Arbeitsvertrag oder einzelne Bestimmungen – sofern die Parteien keine Form vorbehalten hätten – auch mündlich oder durch konkludentes Verhalten abgeschlossen oder geändert werden. Im Falle eines Formvorbehalts werde vermutet, dass die Parteien vor Erfüllung der vereinbarten Form nicht verpflichtet sein wollten (Art. 16 Abs. 1 OR). Zum Abschluss einer (konkludenten) Änderungsvereinbarung (bzw. generell zu Vereinbarungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses) seien entweder die Vertragspartei selbst oder ihre rechtmässigen Vertreter – bei juristischen Personen mithin die zeichnungsberechtigten Organe und die bevollmächtigten Personen – befugt. Habe eine nur kollektivzeichnungsberechtigte Person allein gehandelt, könne dieser Mangel durch die Zustimmung eines zweiten Zeichnungsberechtigten im Nachhinein geheilt werden. Die Genehmigung könne auch stillschweigend erfolgen (act. 108 E. 5.3). 5.2 Vorliegend hätten die Parteien für Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags die Schriftform vorbehalten (vgl. act. 1/5 Ziff. 15.3). Der Abschluss einer schriftlichen Änderungsvereinbarung ("Addendum to Employment Contract") sei von keiner Partei substantiiert behauptet und auch nicht nachgewiesen worden. Mithin sei zu prüfen, ob die Parteien die arbeitsvertragliche Regelung zur "Off-Time" aufgrund einer Genehmigung der vom Kläger eingereichten "Vacation sheet" (2013-2015) bzw. "Working time and absence sheet" (2016-2018; vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 3.1 f.) abgeändert hätten. Da der Kläger sich auf eine solche Vereinbarung bzw. Übung berufe, sei er entsprechend beweisbelastet (Art. 8 ZGB; act. 108 E. 5.4). 5.3 Erstellt sei zunächst, dass das vom Kläger behauptete und in den Sheets ausgewiesene Ferienguthaben von 76 Tagen pro Jahr aus der gemeinsamen Erfassung der

ordentlichen Feri-

Seite 14/24 en ("Holidays") von jährlich sechs Wochen [d.h. 30 Tagen] und der "Off-Time" von 46 Tagen resultiere, wobei die Beklagte die Zulässigkeit dieses Vorgehens bestreite (act. 108 E. 5.2). Die als Zeugen befragten Vorgesetzten des Klägers hätten die Sheets zwar visiert, aber die Korrektheit des ausgewiesenen Ferienguthabens nicht überprüft, weshalb den Vorbringen des Klägers, wonach seine Vorgesetzten mit ihrer Unterschrift die Richtigkeit der Ferienerfassung und des Saldos des Ferienguthabens bestätigt hätten, nicht gefolgt werden könne. Aus den Zeugenbefragungen ergebe sich weiter, dass der Satz "Unless other agreement, the accumulated holidays are considered to be taken at the end of the employment and to extend the employment of A. _____ after the notice period or to be paid out with joint consent, at the latest before his retirement" [nachfolgend auch abgekürzt: "Unless other agreement ..."] vom Kläger selbst bzw. auf dessen Wunsch in die Sheets eingefügt worden sei. Die Zeugen hätten diesen Einschub nicht zur Kenntnis genommen oder zumindest dessen Tragweite nicht vollumfänglich erfasst. Mithin sei anhand der Zeugenbefragungen nicht nachgewiesen, dass die jeweiligen Vorgesetzten des Klägers als Vertreter der Beklagten den Arbeitsvertrag dahingehend hätten abändern wollen, dass "Off-Time" in ein zu entschädigendes Ferienguthaben umgewandelt würde (act. 108 E. 5.4.2). 5.4 Zugleich sei erstellt, dass I. _____ das letzte Sheet des Klägers vom 30. Juni 2018 unterzeichnet habe, welches den Saldo von 178 Ferientagen und den Einschub "Unless other agreement [...]" enthalten habe (act. 11/4). I. _____, welche im relevanten Zeitpunkt als Direktorin der Beklagten mit Kollektivunterschrift zu zweien im Handelsregister eingetragen gewesen sei, habe das Sheet vom 30. Juni 2018 alleine unterzeichnet. Aufgrund der Kollektivunterschrift zu zweien sei sie allerdings nicht berechtigt gewesen, die Beklagte alleine rechtsgültig zu vertreten. Fraglich sei allerdings, ob der Kläger in guten Treuen trotzdem von einer entsprechenden alleinigen Vertretungsberechtigung von I. _____ habe ausgehen dürfen. Der Arbeitsvertrag vom 12./15. April 2011 sei von zwei für die Beklagte vertretungsberechtigten Personen unterzeichnet worden [vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 2]. Vor diesem Hintergrund habe der Kläger nicht annehmen dürfen, dass die Anpassung des Arbeitsvertrags von einer kollektivzeichnungsberechtigten Person alleine vorgenommen werden könne. Eine entsprechende "Vollmacht zu alleinigem Handeln" oder eine (stillschweigende) nachträgliche Genehmigung durch eine zweite zeichnungsberechtigte Person habe der Kläger im Übrigen nicht behauptet. Allerdings sei auch das "Addendum to Employment Contract" im September 2015 einzig von K. _____ als "Managing Director" unterzeichnet worden, der für die Beklagte im relevanten Zeitpunkt ebenfalls (nur) mit Kollektivzeichnungsberechtigung zu zweien im Handelsregister eingetragen gewesen sei (vgl. act. 1/8). Dies könnte als Indiz dafür gesehen werden, dass der Kläger in guten Treuen davon habe ausgehen dürfen, sein jeweiliger Vorgesetzter sei berechtigt, Änderungen bzw. Ergänzungen des Arbeitsvertrags alleine vorzunehmen. Bei dieser Frage sei jedoch zu differenzieren. Zum einen sei hervorzuheben, dass die Anpassung des Arbeitsvertrags im September 2015 explizit als solche bezeichnet worden sei ("Addendum to Employment Contract"). Die nun vom Kläger behauptete Vertragsanpassung hinsichtlich der Umwandlung von geleisteter Arbeit in ein Ferienguthaben gründeten hingegen einzig auf einem – nachweislich vom Kläger selbst bzw. auf dessen Wunsch hin – eingefügten Zusatz auf dem Sheet, ohne dass in irgendeiner Weise auf die bestehende Regelung hinsichtlich "Off-Time" in Ziff. 4 oder "Holidays" in Ziff. 9 des Arbeitsvertrags Bezug genommen-

Seite 15/24 men worden sei. Zum anderen sei der Zusatz "Unless other agreement [...]" auf dem Sheet vom 30. Juni 2018 hauptsächlich unter der Unterschriftenzeile des Klägers angebracht gewesen, während das [für die Unterschrift von I. _____ vorgesehene] Feld "approved" leer geblieben sei. Auch unter Berücksichtigung dieser Aspekte habe der Kläger somit nicht in guten Treuen davon ausgehen können, dass I. _____ mit der blossen Unterzeichnung des Sheets vom 30. Juni 2018 (die explizit nicht im Feld "approved" erfolgt sei) die Regelung hinsichtlich "Off-Time" im Arbeitsvertrag habe abändern wollen, geschweige denn, dass sie über eine entsprechende Berechtigung verfügt habe. Schliesslich ergebe sich auch aus den Zeugenbefragungen, dass die Regelung hinsichtlich "Off-Time" speziell (also nicht standardmässig in den Arbeitsverträgen der Beklagten zu finden) gewesen sei. Die Zeugen hätten weiter übereinstimmend zu Protokoll gegeben, dass es sich bei dieser Klausel um eine (besondere) Abrede zwischen dem Kläger und G. _____, dem damaligen "Vice President" der Beklagten, gehandelt habe. Dies ergebe sich insofern direkt aus dem Vertragstext, als die Regelung zur "Off-Time" vorsehe, dass der Kläger den Bezug von "Off-Time" im Voraus mit G. _____ abzustimmen habe. Entsprechend hätte der Kläger davon ausgehen müssen, dass eine allfällige Anpassung der Regelung zur "Off-Time" im Sinne einer Umwandlung in ein (zusätzliches) Ferienguthaben ebenfalls von G. _____ bzw. dem jeweils amtierenden "Vice President" oder zumindest im Rahmen einer eigentlichen, von der Beklagten gehörig unterzeichneten Anpassungsvereinbarung ("Addendum to Employment Contract") hätte vorgenommen werden müssen. Mithin habe der Kläger aufgrund des (lediglich) von I. _____ unterzeichneten Sheets vom 30. Juni 2018 nicht vom Zustandekommen einer Vereinbarung hinsichtlich der Entschädigung für die darin ausgewiesenen 178 "Feriendtage bzw. Off-Time-Tage" ausgehen dürfen. Demnach könne der Kläger auch auf dieser Basis keine Forderungen stellen (act. 108 E. 5.4.3). 5.5 Schliesslich könne der Kläger aus dem Umstand, dass die Beklagte Rückstellungen in der Höhe des auf den Sheets ausgewiesenen Ferienguthabens gebildet habe, nicht ableiten, die Beklagte habe einen Entschädigungsanspruch für "Off-Time" anerkannt. Obwohl der Kläger selbst zwischen "20 %-iger Kompensationszeit" und Ferien unterscheide (act. 104 Rz 31), ergebe sich diese Differenzierung aus den Sheets in keiner Weise, habe doch der Kläger "Off-Time" und "Holidays" einheitlich als Ferien erfasst und ausgewiesen. Entsprechend sei nachvollziehbar, dass die Buchhaltung diesen angeblichen "Ferien-Saldo" als Basis für Rückstellungen verwendet habe, zumal eine Aufteilung nach Ferientagen und "Off-Time-Tagen" anhand der Erfassungsart im Sheet gar nicht möglich gewesen wäre. Mithin lasse die Bildung von Rückstellungen in Höhe des auf den Sheets ausgewiesenen Ferienguthabens nicht auf eine vom Arbeitsvertrag abweichende Vereinbarung bzw. Übung hinsichtlich der "Umqualifizierung" von "Off-Time" in ein Ferienguthaben schliessen (act. 108 E. 5.4.4). 5.6 Zusammenfassend sei somit festzuhalten, dass der Kläger eine vom Arbeitsvertrag abweichende Parteivereinbarung bzw. Übung hinsichtlich einer Umwandlung von "Off-Time" in ein zu entschädigendes Ferienguthaben – namentlich durch Unterzeichnung der Sheets (insbesondere des Sheets vom 30. Juni 2018) – nicht nachgewiesen habe. Im Weiteren sei davon auszugehen, dass der Kläger sämtliche ihm zustehenden Ferien – d.h. sechs Wochen pro Jahr – während des Arbeitsverhältnisses bezogen habe, weshalb für allfällige Entschädigungsforderungen kein Raum mehr bestehe (act. 108 E. 5.5).

Seite 16/24

E. 6

In der Berufung bringt der Kläger demgegenüber vor, aufgrund der von seinen jeweiligen Vorgesetzten K._____, H._____ und I._____ unterzeichneten Sheets habe er in guten Treuen davon ausgehen dürfen, dass eine Vereinbarung hinsichtlich der Entschädigung für die darin ausgewiesenen Ferientage rechtsgültig zustande gekommen sei. Insbesondere habe er davon ausgehen dürfen, dass I._____ bei der Unterzeichnung des Sheets vom 30. Juni 2018 über eine entsprechende Berechtigung verfügt habe, für die Beklagte alleine eine Anpassung des Arbeitsvertrags in Bezug auf die darin enthaltene Regelung zur "Off-Time" vorzunehmen bzw. eine Entschädigung der im Sheet ausgewiesenen 178 Ferientage zu vereinbaren (act. 109 Rz 52 und 61). Selbst wenn eine derartige Vereinbarung nicht gültig zustande gekommen wäre, hätte die Beklagte die Vertragsanpassung mit der Auszahlung von CHF 127'015.75 jedenfalls nachträglich genehmigt (act. 109 Rz 62 f.).

E. 6.1

Vor der Beantwortung der Frage, ob das Handeln von den je nur kollektivzeichnungsberechtigten K._____ und I._____ bzw. vom nicht zeichnungsberechtigten H._____ der Beklagten zugerechnet werden kann, ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob diese mit dem Kläger überhaupt eine Umwandlung von "Off-Time" in ein zusätzliches Ferienguthaben vereinbart haben. Nur wenn eine solche Umwandlung tatsächlich vereinbart wurde, wäre danach in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob die jeweiligen Vorgesetzten des Klägers zu einer solchen Vertragsanpassung berechtigt waren und sich die Beklagte diese entgegenhalten lassen muss bzw. ob die Beklagte – bei fehlender Berechtigung der jeweiligen Vorgesetzten des Klägers – diese Anpassung genehmigt hat (vgl. hinten E. 7).

E. 6.2

Im Zusammenhang mit der behaupteten Vereinbarung bringt der Kläger vor, der Zeuge K._____ habe bestätigt, mit dem Kläger den Zusatz "Unless other agreement, the accumulated holidays are considered to be taken at the end of the employment and to extend the employment of A._____ after the notice period or to be paid out with joint consent, at the latest before his retirement" für das Jahr 2014 vereinbart zu haben. K._____ sei demnach der Urheber dieses Zusatzes gewesen und habe somit – entgegen der Auffassung der Vorinstanz – unweigerlich Kenntnis von diesem Zusatz gehabt. Gemäss seinen Aussagen habe sodann auch der Zeuge H._____ vom Zusatz Kenntnis gehabt. Ferner treffe es zwar zu, dass der Kläger den Zusatz "Unless other agreement [...]" in die Sheets eingefügt habe. Die Formulierung stamme jedoch von K._____, weshalb es dem Kläger nicht zum Nachteil gereichen könne, dass der Zusatz nicht auf die Regelung der "Off-Time" in Ziff. 4 oder "Holidays" in Ziff. 9 des Arbeitsvertrags Bezug genommen habe und nicht explizit als Vertragsanpassung bezeichnet worden sei. Soweit die Ausführungen der Vorinstanz ausserdem so zu verstehen seien, dass K._____ und H._____ die Tragweite der Vereinbarung nicht vollumfänglich erfasst hätten, weil ihnen die Regelung im Arbeitsvertrag hinsichtlich der mit dem Lohn abgegoltenen und nicht separat zu entschädigenden Mehrarbeit nicht bekannt gewesen sei, bleibe anzumerken, dass sie – dessen ungeachtet – offensichtlich der Ansicht gewesen seien, dass die bis dahin zu viel geleisteten und nicht kompensierten Arbeitsstunden bzw. -tage zu entschädigen seien bzw. in ein zu entschädigendes Ferienguthaben umgewandelt werden sollten. Im Übrigen wäre es ihnen unbenommen gewesen, vor Abschluss einer Änderungsvereinbarung den Arbeitsvertrag des Klägers zu konsultieren. Wenn K._____ dies unterlassen und mit dem Kläger eine Vereinbarung über die bis dahin angehäuften "Off-Time" abgeschlossen habe, habe sich die Beklagte diesen Umstand anrechnen zu lassen. Mit der Unterzeichnung

des Sheets vom Dezember 2016 (act. 16/20) habe auch H._____ die Umwandlung von geleisteter "Off-Time" in einen Ferienanspruch bestätigt

Seite 17/24 bzw. genehmigt und für das Jahr 2016 als anwendbar erklärt. Der Vorinstanz könne sodann nicht gefolgt werden, wenn sie ausführe, I._____ habe die arbeitsvertragliche Regelung hinsichtlich "Off-Time" nicht abändern wollen, da sie das Sheet vom Juni 2018 nicht direkt unter "approved", sondern – leicht versetzt – weiter unten unterzeichnet habe (act. 11/4). Diese Schlussfolgerung sei überspitzt formalistisch und mit dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht zu vereinbaren. Ausserdem habe I._____ bereits das Sheet vom Dezember 2017 – direkt unter dem Feld "approved" und auf der dafür vorgesehenen Unterschriftenzeile – unterzeichnet (act. 24/22), weshalb der Umstand, dass sie ihre Unterschrift im Folgejahr nicht direkt unter "approved" angebracht habe, nicht zuungunsten des Klägers gewürdigt werden dürfe. Ebenso liege die Vorinstanz falsch, wenn sie es nicht als erwiesen erachte, dass die jeweiligen Vorgesetzten des Klägers mit ihrer Unterschrift auf den Sheets die Richtigkeit der Ferienerfassung und des Saldos des Ferienguthabens bestätigt hätten. Somit sei erstellt, dass alle ehemaligen Vorgesetzten des Klägers – namentlich G._____, K._____, H._____ und I._____ – mit der Geschäftsführung der Beklagten betraut gewesen seien und die Sheets zur Kenntnis genommen und unterzeichnet hätten. Wenn sie die Sheets nicht kontrolliert, sondern – wie die Vorinstanz erwogen habe – lediglich visiert hätten, könne es nicht sein, dass letztlich der Kläger die negativen Konsequenzen pflichtwidriger Unterlassungen seiner Vorgesetzten zu tragen habe. Sinn und Zweck einer Unterschrift bestünden darin, dass der Unterzeichnende dem Inhalt eines ihm vorgelegten Dokuments zustimme. Es sei stossend und laufe dem Grundsatz von Treu und Glauben zuwider, wenn sich der Unterzeichnende – wie die Vorinstanz erwogen habe – im Nachhinein darauf berufen könnte, dass er den Inhalt eines Dokuments nicht kontrolliert habe und aufgrund dessen ein rechtsgültig unterzeichnetes Dokument nicht rechtsverbindlich sei (act. 109 Rz 35-43, 49-53 und 58-61).

E. 6.3

Wie der Kläger zutreffend vorbringt, hat der Zeuge K._____ bestätigt, der Urheber des folgenden (bzw. eines ähnlich formulierten) Satzes gewesen zu sein: "Unless other agreement, the accumulated holidays are considered to be taken at the end of the employment and to extend the employment of A._____ after the notice period or to be paid out with joint consent, at the latest before his retirement" (vgl. act. 86 Ziff. 5.1 f.). Damit hat K._____ aber nicht zugleich bestätigt, dass – nebst den sechs Wochen Ferien – auch die 46 "Off-Time-Tage" als Ferientage zu behandeln seien, ging er doch klarerweise davon aus, dass dem Kläger lediglich sechs Wochen Ferien zustehen (vgl. act. 86 Ziff. 2.3 und 4.8), was im Übrigen auch für H._____ und I._____ gilt (vgl. act. 83 S. 4, 2. Absatz; act. 50 Ziff. 2.3). Der Kläger macht denn auch zu Recht nicht geltend, dass jeweils ein tatsächlicher Konsens vorgelegen habe. Vielmehr beruft er sich (implizit) auf einen normativen Konsens, indem er sinngemäss vorbringt, er habe nach Treu und Glauben davon ausgehen dürfen, dass die 46 "Off-Time-Tage" mit der Unterzeichnung der Sheets durch seine Vorgesetzten zu Ferientagen umgewandelt worden seien (vgl. vorne E. 6.1.1 a.E.). Dem kann allerdings nicht gefolgt werden. Dem Kläger war bewusst, dass sich die in den Sheets aufgeführten 76 Tage aus dem regulären Ferienanspruch von 30 Tagen und der "Off-Time" von 46 Tagen zusammensetzten (vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 3.1 und E. 4.3.4; s. dazu auch die Aussage des Klägers an der Parteibefragung, wonach unzählige Male

über sein Ferienguthaben und "in diesem Zusammen- hang auch [darüber diskutiert wurde], wie es zustande gekommen ist bzw. wie es sich zu- sammensetzt" [act. 48 Ziff. 11]). Zudem musste dem Kläger aufgrund der Umstände klar

Seite 18/24 sein, dass seine Vorgesetzten grundsätzlich von 30 Ferientagen bzw. 6 Wochen Ferien aus- gingen (s. auch hierzu seine Aussage an der Parteibefragung, wo er hinsichtlich der ange- lichen Anerkennung eines Ferienanspruchs von 76 Tagen nur den Verwaltungsrat M._____, nicht aber seine Vorgesetzten erwähnte [act. 48 Ziff. 11]). Unter diesen Vor- aussetzungen durfte der Kläger nicht darauf vertrauen, dass die in den Sheets im Satz "Un- less other agreements [...]" erwähnten "accumulated holidays" auch die "Off-Time-Tage" um- fassten. Vielmehr konnten sich die "accumulated holidays" nur auf die im Vertrag festgeleg- ten 30 Ferientage beziehen (vgl. vorne E. 4.3.4). Sodann können – entgegen der Ansicht des Klägers – die Aussagen von K._____ und H._____ nicht dahingehend interpretiert werden, dass die Zeugen mit der Unterzeichnung der Sheets eine Entschädigung für zu viel geleistete und nicht kompensierte Arbeitsstunden bzw. -tage akzeptiert haben. Dass K._____ beim Kläger Überstunden feststellte (act. 86 Ziff. 3.3 und 4.10) bzw. H._____ der Auffassung war, dass Überstunden zu entschädigen seien (act. 83 S. 4, 2. Absatz), be- deutet nämlich nicht, dass zugleich eine Entschädigung für diese Überstunden vereinbart wurde, zumal beide erklärten, dass sie den Arbeitsvertrag des Klägers nicht gesehen hätten und daher nicht beurteilen könnten, ob eine Entschädigung für Überstunden geschuldet sei oder nicht (act. 86 Ziff. 2.1; act. 83 S. 3, 2. Absatz). Dies gilt umso mehr, als eine solche Ent- schädigung in Ziff. 5.6 des Arbeitsvertrags explizit ausgeschlossen wurde (vgl. vorne Sach- verhalt Ziff. 2).

E. 6.4

Demnach steht fest, dass die Parteien (d.h. der Kläger auf der einen sowie K._____, H._____ und/oder I._____ auf der anderen Seite) mit der Unterzeichnung der Sheets nicht vereinbart haben, dass "Off-Time-Tage" wie Ferien zu behandeln seien (zu G._____ vgl. bereits vorne E. 4.3.4). Fehlt es aber an einer einvernehmlichen Änderung des Arbeits- vertrags, gab und gibt es – wie die Beklagte zu Recht einwendet (act. 113 Rz 39) – von vorn- herein nichts, was nachträglich hätte genehmigt werden können. Daran ändert auch die von der Beklagten zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommene Auszahlung von CHF 127'025.75 nichts. Diese geht offensichtlich nicht auf eine Vertragsanpassung zurück, sondern ist (teil- weise) als freiwillige Zahlung der Beklagten für die Verdienste des Klägers zu betrachten (vgl. vorne Sachverhalt Ziff. 6.2).

E. 7

Bei dieser Ausgangslage erübrigen sich grundsätzlich Ausführungen zur Frage, ob das Han- deln von den (je nur kollektivzeichnungsberechtigten) K._____ und I._____ bzw. vom (nicht zeichnungsberechtigten) H._____ der Beklagten zuzurechnen sind (vgl. vorne E. 6.1). Dem Kläger wäre indessen selbst dann nicht geholfen, wenn er und seine jeweiligen Vorgesetzten die von ihm behaupteten Vertragsanpassungen vereinbart hätten. Dies aus fol- genden Gründen:

E. 7.1

Der Kläger macht geltend, sowohl K._____ wie auch H._____ seien offensichtlich da- von ausgegangen, die Beklagte im Verhältnis zum Kläger alleine rechtsgültig vertreten und mit ihm eine Vereinbarung hinsichtlich der Umwandlung von "Off-Time" in ein

zusätzliches Ferien- guthaben abschliessen zu können. Umso mehr habe der Kläger nach dem Vertrauensprinzip davon ausgehen dürfen, dass auch I._____ berechtigt gewesen sei, die Beklagte alleine rechtsgültig zu vertreten und Vertragsanpassungen vorzunehmen, nachdem sie schon das Sheet vom Dezember 2017 unterzeichnet habe (act. 24/22). Hinzu komme, dass I._____ bereits die Vertragsanpassungen vom 30. März 2017 und vom 6. April 2018 betreffend Lohner- höhungen (act. 109/3 und 109/4) alleine unterzeichnet habe. Auch aufgrund dieses Umstands

Seite 19/24 habe der Kläger in guten Treuen davon ausgehen dürfen, dass sie berechtigt gewesen sei, Änderungen des Arbeitsvertrags alleine vorzunehmen, zumal der von I._____ beschlos- sene und genehmigte Lohn dem Kläger auch tatsächlich vergütet worden sei. Die Frage, ob I._____ die Beklagte rechtsgültig habe vertreten können oder der Kläger gegebenenfalls in guten Treuen von einer entsprechenden alleinigen Vertretungsberechtigung habe ausgehen dürfen, sei im vorinstanzlichen Verfahren nicht Prozessthema gewesen. Weder habe die Be- klagte behauptet, dass I._____ nicht zur rechtsgültigen Vertretung berechtigt gewesen sei, noch sei diese Frage Gegenstand der vorinstanzlichen Beweisverfügung gewesen. Der Kläger habe nicht antizipieren können und müssen, von welchen Überlegungen sich die Vorinstanz in Bezug auf eine etwaige Vertragsanpassung durch I._____ leiten lasse, weshalb die von ihm vorgebrachten (unechten) Noven (act. 109/3 und 109/4) zuzulassen seien (act. 109 Rz 51 f. und 54-56). Obschon für den Bestand eines allfälligen Rechts Scheins die Umstände vor Vertragsschluss ausschlaggebend seien, werde der Anschein einer Vertretungsbefugnis im vorliegenden Fall schliesslich auch durch das spätere Verhalten der Beklagten bestätigt. So habe der Kläger N._____, dem damaligen Präsidenten des Verwaltungsrats der Beklagten (mit Kollektivun- terschrift zu zweien), mit Schreiben vom 29. Juni 2018 mitgeteilt, dass er mit I._____, H._____ und K._____ eine Vereinbarung hinsichtlich der Entschädigung seines nicht bezogenen Ferienguthabens getroffen habe (act. 16/23). N._____ habe diesem Schreiben des Klägers nicht widersprochen. Vielmehr habe die Beklagte dafür gesorgt, dass ihre opera- tive Nachfolgerin, die J._____ AG, davon Kenntnis erhalten habe, was schliesslich zur Vergütung dieses Anspruchs im Rahmen der Auszahlung von CHF 127'015.75 (für 202,8 nicht bezogene Ferientage) geführt habe. Dass die Beklagte das Schreiben vom 29. Juni 2018 nicht beanstandet und dafür gesorgt habe, dass die im Sheet vom 30. Juni 2018 aus- gewiesenen 178 Ferientage dem Kläger – wengleich zu einem falschen Ansatz – vergütet worden seien, sei ein weiterer Beleg dafür, dass der Kläger aufgrund des von I._____ un- terzeichneten Sheets vom 30. Juni 2018 in guten Treuen von einem gültigen Zustandekom- men einer Vereinbarung hinsichtlich der Entschädigung für die darin ausgewiesenen 178 Fe- rientage habe ausgehen dürfen. Jedenfalls sei damit – soweit keine Vereinbarung gültig zu- stande gekommen sei – die Vertragsanpassung im Sinne von Art. 38 Abs. 1 OR nachträglich genehmigt worden, was die Vorinstanz gar nicht geprüft habe (act. 109 Rz 57 und 63).

E. 7.2

Während der Anstellung des Klägers waren K._____ und I._____ als Direktor bzw. Di- rektorin mit Kollektivunterschrift zu zweien im Handelsregister eingetragen (vgl. act. 1/2) und handelten mithin als Organe für die Beklagte (Art. 718 Abs. 2 OR). H._____ war als "Vice President" in der "Group Finance" des D._____ -Konzerns und als "Berater" der Beklagten tätig (vgl. act. 83 S. 1; vorne Sachverhalt Ziff. 3.2). Auf das organschaftliche Vertretungshan- deln sind – insbesondere wenn besondere Regeln fehlen –

die allgemeinen Stellvertretungsregeln von Art. 32 ff. OR analog anwendbar (vgl. BGE 146 III 37 E. 5.3 [= Pra 2020 Nr. 36]; Zäch/Künzler, Berner Kommentar, 2014, Vorbemerkungen zu Art. 32-40 OR N 46).

E. 7.2.1

Wenn jemand, der zur Vertretung eines andern ermächtigt ist, in dessen Namen einen Vertrag abschliesst, so wird der Vertretene und nicht der Vertreter berechtigt und verpflichtet (Art. 32 Abs. 1 OR). Ist ein Vertreter – im Sinne einer persönlichen Beschränkung der Vollmacht – nur berechtigt, mit einem anderen zusammen für den Vertretenen zu handeln, liegt eine Kollektivvollmacht vor. Diese Art der Zeichnung ergibt sich regelmässig aus dem Han-

Seite 20/24 delregister. Die Vertretungswirkung tritt erst dann ein, wenn die Erklärung des letzten zur Mitwirkung berufenen Vertreters – meist eines zweiten Kollektivvertreters – vorliegt. Handelt somit ein Kollektivzeichnungsberechtigter alleine, ist das Rechtsgeschäft grundsätzlich nicht zustande gekommen (vgl. Zäch/Künzler, a.a.O., Art. 33 OR N 60, 64, 67 und 70; Watter, Basler Kommentar [OR I], 7. A. 2020, Art. 33 OR N 25; Watter, Basler Kommentar [OR II], 6. A. 2024, Art. 718 OR N 17 f. und Art. 718a OR N 19; Müller, Haftung für Unterschriften im Namen einer Gesellschaft, in: Kunz/Jörg/Arter [Hrsg.], Entwicklungen im Gesellschaftsrecht V, 2010, S. 175 ff., 185, 192 und 210). Eine Vertretungswirkung kann unter Umständen allerdings dann eintreten, wenn das Kollektivvertretungsrecht (eventuell auch stillschweigend) in eine Einzelzeichnungsberechtigung umgewandelt wurde, indem z.B. der Vollmachtgeber im Nachhinein wiederholt Alleingeschäfte eines Kollektivvertreters erfüllt. Massgebend ist dabei, ob der Kollektivvertreter selber nach Treu und Glauben annehmen durfte, seine Befugnis sei erweitert worden (vgl. Watter, OR II, a.a.O., Art. 718a OR N 21; Zäch/Künzler, a.a.O., Art. 33 OR N 69).

E. 7.2.2

Gestützt auf den Gutgläubensschutz von Art. 33 Abs. 3 OR kann ein Vertretungsgeschäft zwischen dem Vertretenen und dem Dritten unter Umständen auch dann zustande kommen, wenn eine Anscheins- oder Duldungsvollmacht vorliegt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_710/2014 vom 3. Juli 2015 E. 2, nicht publiziert in: BGE 141 III 289; BGE 120 II 197 E. 2a; Zäch/Künzler, a.a.O., Art. 33 OR N 152). In diesem Fall ist der Vertretene nicht deshalb gebunden, weil er einen bestimmt gearteten inneren Willen hatte, sondern weil er ein Verhalten oder Unterlassen an den Tag gelegt hat, aus dem die Gegenseite nach dem Vertrauensprinzip in guten Treuen auf einen bestimmten Mitteilungswillen (bzw. eine entsprechende Vollmachtenkundgabe im Sinne von Art. 33 Abs. 3 OR) schliessen durfte. Die Bindungswirkung tritt somit nicht bereits dann ein, wenn der Dritte auf den Bestand einer Vollmacht schliessen darf, sondern bloss dann, wenn das Verhalten oder Unterlassen des Vertretenen objektiv als drittgerichtete Vollmachtenkundgabe im Sinne von Art. 33 Abs. 3 OR zu werten ist. Hat der Vertretene Kenntnis vom Auftreten des Vertreters, schreitet er dagegen nicht ein, wird ihm eine externe Duldungsvollmacht unterstellt. Kennt er das Verhalten des Vertreters nicht, könnte er es aber bei pflichtgemässer Aufmerksamkeit kennen und verhindern, liegt eine externe Anscheinsvollmacht vor (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_562/2019 vom 10. Juli 2020 E. 6.3.1 m.w.H., BGE 120 II 197 E. 2b.bb; Müller, a.a.O., S. 186 f.). Die Regeln über den Gutgläubensschutz Dritter gelten auch für den Fall, dass ein Kollektivvertreter allein handelt. Ist die Vollmachtenbeschränkung jedoch

im Handelsregister eingetragen, ist ein Gutgläubensschutz Dritter grundsätzlich ausgeschlossen. An die Sorgfaltspflicht des Dritten sind nämlich stets hohe Anforderungen zu stellen, da grundsätzlich von der Richtigkeit des Handelsregistereintrags ausgegangen werden muss. Somit kann der Gutgläubensschutz im kaufmännischen Bereich in Anbetracht der in Art. 933 Abs. 1 OR vorgesehenen positiven Publizitätswirkung des Handelsregistereintrags nur ausnahmsweise zum Zug kommen. Handelt ein Kollektivorgan allein und ist die Vollmacht im Handelsregister eingetragen, kann sich ein Dritter nur dann auf den Gutgläubensschutz berufen, wenn er aufgrund des Verhaltens der juristischen Person nach Treu und Glauben – im Sinne einer drittgerichteten Vollmachtsgabe gemäss Art. 33 Abs. 3 OR – annehmen darf, die Vollmacht des Handelnden sei trotz anderslautendem Handelsregistereintrag erweitert worden (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.293/2006 vom 17. November 2006 E. 2.1.3; Vogel, in: Roberto/Trüb Seite 21/24 [Hrsg.], Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 4. A. 2024, Art. 936b OR N 13 f.; Müller, a.a.O., S. 210; Gauch/Schlupe/Schmid, OR AT, Band I, 11. A. 2020, Rn 1434).

E. 7.2.3

Der Bestand und der Umfang (inkl. allfälliger Beschränkungen) der Vollmacht wie auch die Vollmachtsgabe sind von demjenigen zu beweisen, der sich darauf beruft (Art. 8 ZGB; vgl. Zäch/Künzler, a.a.O., Art. 32 OR N 184 und Art. 33 OR N 164-166; Watter, OR I, a.a.O., Art. 32 OR N 35 und Art. 33 OR N 36). Derjenige, der die Beweislast trägt, hat die (bestrittenen) Tatsachen hinreichend substantiiert zu behaupten (vgl. dazu einlässlich das Urteil des Bundesgerichts 4A_377/2022 vom 29. Juni 2022 E. 3.1 m.w.H.).

E. 7.3

Was der Kläger in diesem Zusammenhang vorbringt (vgl. vorne E. 7.1), kann nicht gehört werden.

E. 7.3.1

Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, hat der Kläger im erstinstanzlichen Verfahren nicht behauptet, dass eine entsprechende, von der Beklagten zu Gunsten von K._____, H._____, und I._____ erteilte "Vollmacht zu alleinigem Handeln" oder eine (stillschweigende) nachträgliche Genehmigung durch eine zweite zeichnungsberechtigte Person vorgelegen habe (vgl. vorne E. 5.4). Diese Feststellung wird vom Kläger nicht beanstandet, weshalb in diesem Punkt auf die Berufung mangels Anfechtung bzw. hinreichender Begründung nicht eingetreten werden kann (vgl. vorne E. 2.1). Hinzu kommt Folgendes:

E. 7.3.2

Die auf Kollektivunterschrift zu zwei beschränkten Vollmachten von K._____ und I._____ sind mit dem Handelsregisterauszug der Beklagten nachgewiesen (act. 1/2). Somit obliegt es dem Kläger, zu behaupten und zu beweisen, dass K._____ und I._____ (ausdrücklich oder stillschweigend) im Namen der Beklagten gehandelt haben, sie dazu (allenfalls infolge interner Anscheins- oder Duldungsvollmachten) von der Beklagten ermächtigt waren und sich daraus gegenüber den Handelsregistereinträgen erweiterte Vertretungsbefugnisse im Sinne von Einzelvollmachten ergaben. Ebenso hat der Kläger – bei fehlenden (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Ermächtigungen – eine von den Handelsregistereinträgen abweichende, diese erweiternde

Vollmachtsgabe der Beklagten (namentlich eine externe Anscheins- oder Duldungsvollmacht) zu behaupten und zu beweisen. Auch hat der Kläger zu behaupten und zu beweisen, dass H._____ (ausdrücklich oder stillschweigend) im Namen der Beklagten handelte und dazu (ausdrücklich oder stillschweigend, d.h. allenfalls infolge einer internen Anscheins- oder Duldungsvollmacht) ermächtigt war bzw. inwiefern er auf eine Vollmachtsgabe im Sinne von Art. 33 Abs. 3 OR (allenfalls gestützt auf eine "externe Anscheins- oder Duldungsvollmacht") schliessen durfte.

E. 7.3.3

Wie bereits erwähnt, hat der Kläger im vorinstanzlichen Schriftenwechsel nicht behauptet, inwiefern bzw. gestützt auf welche Umstände die Kollektivvollmachten von K._____ und I._____ in Einzelvollmachten umgewandelt worden sein sollen bzw. dass ein zweiter Kollektivvertreter oder ein Einzelzeichnungsberechtigter die (angeblichen) Vereinbarung jeweils genehmigt haben soll (vgl. vorne E. 7.3.1). Ebenso wenig finden sich Behauptungen zum Thema, dass und weshalb H._____ über eine Einzelvollmacht verfügt haben soll. Die von der Beklagten bestrittene Behauptung des Klägers, wonach die "vertragliche Vereinbarung – über Jahre hinweg – in ständiger Praxis von der Beklagten genehmigt wurde" (act. 16 Rz 23 S. 22; act. 20 Rz 26), ist zu pauschal und nicht hinreichend substantiiert, geht doch daraus nicht hervor, wer die Vereinbarung mit welcher Zeichnungsberechtigung für die Be-

Seite 22/24 klagte genehmigt haben soll. Dasselbe gilt für die Behauptung, wonach die Beklagte den Ferienanspruch von jährlich 76 Tagen infolge Bezahlung (im Sinne einer Genehmigung) anerkannt haben soll (act. 16 Rz 20 S. 20 und Rz 31 S. 29 und Rz 35 S. 32 und Rz 47-49 S. 38). Ebenso wenig finden sich Behauptungen zu einer internen Duldungs- oder Anscheinsvollmacht bzw. Einzelvollmacht zugunsten von K._____, H._____ und I._____. Der Kläger hat im vorinstanzlichen Verfahren nicht – und schon gar nicht substantiiert – behauptet, inwiefern bzw. gestützt auf welche, von der Beklagten gesetzten Umstände K._____, H._____ und I._____ davon hätten ausgehen dürfen, dass sie dazu berechtigt seien, die Beklagte im Verhältnis zum Kläger alleine rechtsgültig vertreten zu können. Auch fehlen (substantiierte) Behauptungen zur externen Duldungs- oder Anscheinsvollmacht, d.h. zu einem – objektiv als drittgerichtete Vollmachtsgabe im Sinne von Art. 33 Abs. 3 OR zu verstehenden – Verhalten oder Unterlassen der Beklagten (vgl. vorne E. 7.2.2; Hervorhebungen hinzugefügt). Damit besteht für die Schlussfolgerung des Klägers, wonach er in guten Treuen davon ausgehen dürfen, dass I._____ (wie K._____ und H._____) alleine zur Vertretung der Beklagten befugt gewesen sei, kein hinreichendes Tatsachenfundament. Die erstmals in der Berufung vorgetragene Behauptungen können sodann – entgegen der Auffassung des Klägers (act. 109 Rz 54-56) – nicht mehr berücksichtigt werden. Da der Kläger – wie soeben dargelegt – die Behauptungs- und Beweislast trägt, hätte er bereits im vorinstanzlichen Verfahren die entsprechend relevanten Behauptungen vorbringen und die dazugehörigen Beweismittel einreichen müssen (und können). Dieses Versäumnis vermag er im Berufungsverfahren nicht mehr zu korrigieren (vgl. vorne E. 2.3). Er bringt zwar vor, dass er nicht hätte antizipieren können und müssen, von welchen Überlegungen sich die Vorinstanz in Bezug auf eine etwaige Vertragsanpassung durch I._____ leiten lassen würde. Dies vermag seine Säumnis indessen nicht zu erklären. Entgegen seiner Auffassung musste nämlich nicht die Beklagte behaupten, dass I._____ nicht zur rechtsgültigen Vertretung berechtigt sei. Vielmehr hätte es dem beweisbelasteten Kläger obliegen,

sämtliche Tatsachen und Beweismittel hinsichtlich der von ihm behaupteten Vertragsanpassung – insbesondere auch hinsichtlich der Vertretungsberechtigung von I. _____ – im erstinstanzlichen Verfahren rechtzeitig vorzubringen (vgl. vorne E. 7.2.1-7.2.3). Folglich können seine diesbezüglichen (neuen) Behauptungen im Berufungsverfahren nicht mehr berücksichtigt werden. Zugleich steht fest, dass die Frage der Vertretungsberechtigung – mangels entsprechender Behauptungen des Klägers – zu Recht nicht Gegenstand der vorinstanzlichen Beweisverfügung war.

E. 7.3.4

Aus den eben genannten Gründen kann auch das vom Kläger erstmals im Berufungsverfahren angerufene Schreiben vom 29. Juni 2018 an N. _____, dem damaligen Präsidenten des Verwaltungsrats der Beklagten (mit Kollektivunterschrift zu zweien; act. 16/23), nicht mehr berücksichtigt werden (vgl. vorne E. 2.3), zumal der Kläger im vorinstanzlichen Verfahren nicht behauptete, dass aus dem Schreiben selbst eine Genehmigung der angeblichen Vertragsanpassung hervorgehe (vgl. zu den Behauptungen in anderem Zusammenhang act. 16 Art. 24 S. 23 a.E.).

E. 7.4

Zusammenfassend ergibt sich, dass allfällige, vom Kläger und seinen jeweiligen Vorgesetzten vereinbarte Vertragsanpassungen mangels hinreichender Vertretungsbefugnis nicht zustande gekommen sind und die Beklagte solche Vereinbarungen auch nicht nachträglich genehmigt hat.

Seite 23/24

E. 8

Abschliessend ist festzuhalten, dass die vom Kläger während des Arbeitsverhältnisses nicht bezogenen "Off-Time-Tage" nicht als zusätzliche (und damit entschädigungspflichtige) Ferientage zu qualifizieren sind, weshalb dem Kläger kein Anspruch auf eine Korrektur der an ihn geleisteten Zahlung von CHF 127'015.75 zusteht. Die Berufung erweist sich mithin als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist, soweit darauf einzutreten ist. Zugleich ist der angefochtene Entscheid vollumfänglich zu bestätigen.

E. 9

Bei diesem Verfahrensausgang hat der Kläger auch die Prozesskosten des Berufungsverfahrens zu tragen (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

E. 9.1

Der für die Festsetzung der Gerichtskosten massgebende Streitwert beläuft sich vorliegend auf CHF 73'571.00 (act. 108 E. 8.1). Bei diesem Streitwert beträgt die ordentliche Entscheidungsgebühr gerundet CHF 5'900.00 (§ 15 Abs. 1 i.V.m. § 11 Abs. 1 KoV OG).

E. 9.2

Hinsichtlich der Festsetzung der Parteientschädigung ist der im Berufungsverfahren noch in Betracht kommende Streitwert massgebend (§ 8 Abs. 1 AnwT). Dieser beträgt ebenfalls CHF 73'571.00, womit sich ein Grundhonorar der Rechtsanwälte von CHF 9'121.40 ergibt (§ 3 Abs. 1 AnwT). Dieses ist im vorliegenden Rechtsmittelverfahren – wie vom Rechtsvertreter der Beklagten geltend gemacht (act. 117) – auf die Hälfte (= CHF 4'560.70) zu reduzieren (§ 8 Abs. 1 AnwT). Unter Hinzurechnung einer Auslagenpauschale von 3 % (= CHF 136.80; § 25 Abs. 2 AnwT) ergibt sich somit eine Parteientschädigung von

gerundet CHF 4'700.00. Mangels eines Antrags im Rechtsmittelbegehren ist zur Parteientschädigung keine Mehrwertsteuer hinzuzurechnen (vgl. Weisung des Obergerichts Zug über die Mehrwertsteuer in der Zivil- und Strafrechtspflege vom 29. Juli 2015 Ziff. 2.1.1). Urteilsspruch 1. Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird, und der Entscheid des Kantonsgerichts Zug, 2. Abteilung, vom 8. April 2024 wird bestätigt. 2. Die Entscheidgebühr für das Berufungsverfahren von CHF 5'900.00 wird dem Kläger auferlegt und mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss in derselben Höhe verrechnet. 3. Der Kläger hat die Beklagte für das Berufungsverfahren mit CHF 4'700.00 zu entschädigen. 4. 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 Beschwerdeggründe 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.

Seite 24/24 5. Mitteilung an: - Parteien - Kantonsgericht Zug, 2. Abteilung (A2 2021 11) - Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht (zur Kenntnisnahme; im Doppel) - Gerichtskasse (im Dispositiv) Obergericht des Kantons Zug I. Zivilabteilung P. Huber Chr. Kaufmann
Abteilungspräsident Gerichtsschreiber versandt am:

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