

# ZH\_ARBEITSGERICHT AN230022 vom 27. Februar 2025

Zh Arbeitsgericht, 2025-02-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_arbeitsgericht\\_AN230022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_arbeitsgericht_AN230022)

FR: ZH\_ARBEITSGERICHT AN230022 du 27 février 2025

IT: ZH\_ARBEITSGERICHT AN230022 del 27 febbraio 2025

## Erwägungen

### E. 1

Mit Eingabe vom 2. Mai 2023 (Datum Poststempel) reichte der Kläger die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreise 1+2, wurde am

#### E. 1.1

Der Kläger macht nebst Forderungen auch Zinsen geltend. Hinsichtlich der Entschädigung macht er geltend, diese sei per 1. November 2022 fällig. Der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses sei am 31. Oktober 2022 gewesen, wobei die Fälligkeit der Entschädigung am Folgetag beginne. Betreffend die Lohnforderung im September hält er fest, diese sei am 24. September 2022 in Verzug getreten, da der Septemberlohn am 23. September 2022 ausbezahlt worden sei. Analog verhalte es sich für den Oktober 2023, das heisst es liege ein Verzug ab 25. Oktober 2022 vor, da er den Oktoberlohn am 24. Oktober 2022 erhalten habe. Dasselbe gelte hinsichtlich des Bonus. Diesen hätte die Beklagte mit der Lohnauszahlung vom 24. August 2022 entrichten müssen. Sie befände sich deshalb diesbezüglich ebenfalls seit dem 25. August 2022 in Verzug (act. 1 Rz. 52-55).

#### E. 1.1.1

Die Beklagte erhebt eventualiter die Verrechnungseinrede. Sie macht geltend, der Kläger schulde ihr die Bezahlung einer Konventionalstrafe. So habe der Kläger nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses vertrauliche geschäftliche Nachrichten auf einem privaten Gerät abgespeichert und diese schliesslich an M.\_\_\_\_\_ weitergeleitet, wiewohl dieser zum betreffenden Zeitpunkt nicht mehr für die Beklagte arbeitstätig gewesen sei. Der Kläger habe auf diese Weise nicht zuletzt den Unternehmen "P.\_\_\_\_\_ GmbH" und "Q.\_\_\_\_\_ Inc" vertragswidrig vertrauliche Informationen zugänglich gemacht, weshalb er der Beklagten die vereinbarte Konventionalstrafe viermal schulde. Die Konventionalstrafe entspreche jeweils der Hälfte des Jahressalärs von Fr. 124'800.- (act. 12 Rz. 91-94).

#### E. 1.1.2

Der Kläger lässt in der Replik ausführen, Geschäftsgeheimnisse könnten sich nur auf Tatsachen beziehen, die nicht bereits offenkundig seien. Im vorliegenden Fall seien deshalb weder Geschäftsgeheimnisse an eine Konkurrentin gelangt noch M.\_\_\_\_\_ über Tätigkeiten in Kenntnis gesetzt worden, über die er nicht schon während seiner Anstellung Bescheid gewusst hätte. Aus dem Umstand, wonach sich Geschäftsdaten auf dem Mobiltelefon des Klägers befänden, könne die Beklagte allein keine Pflichtverletzung ableiten, andernfalls es dem Kläger unmöglich gewe-

- 32 - sen wäre, prozessrelevante Urkunden aufzubewahren. Der Beklagten sei schliesslich kein Schaden entstanden (act. 30 Rz. 84-88).

### **E. 1.1.3**

Die Beklagte macht in der Duplik geltend, das Abspeichern der betreffenden Daten durch den Kläger sei rechtswidrig und stehe im Widerspruch zum Arbeitsvertrag. Der Kläger sei nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet gewesen, der Beklagten sämtliche Unterlagen auszuhändigen, die er im Auftrag des Arbeitgebers erhalten oder im Rahmen seiner Arbeit erstellt habe. Diese Pflicht erstreckte sich auch auf Kopien von Dokumenten, um insbesondere einem Risiko der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen oder der Abwerbung von Kunden des Arbeitgebers vorzubeugen. Es sei zulässig, die gesetzliche Treue- und Sorgfaltspflicht vertraglich erweitern. Eine solche Erweiterung finde sich in Ziffer 8 des Arbeitsvertrags. Der Kläger habe in diesem Sinne der Rückgabe bzw. Vernichtung der betreffenden Unterlage zugestimmt. Von dieser Pflicht seien die fraglichen E-Mails erfasst. Diese würden wohl unter den Geheimnisbegriff fallen. Der Kläger habe schliesslich vertrauliche Daten an die Vertreter der Konkurrenzunternehmen "R.\_\_\_\_\_" und "J.\_\_\_\_\_" (Herren S.\_\_\_\_\_ und T.\_\_\_\_\_) gesandt. So habe er diesen Herren sogar den Namen des Kunden U.\_\_\_\_\_ offenbart. Darin bestehe ein erneuter Vertragsbruch. Der Kläger habe letztlich E-Mails betreffend die Due Diligence der Beklagten an dieselben Vertreter der Konkurrenzunternehmen (S.\_\_\_\_\_ und T.\_\_\_\_\_) weitergeleitet. Die Beklagte beantragt eventualiter in erster Linie die Verrechnung der klägerischen Ansprüche mit der in der Klageantwort geltend gemachten Konventionalstrafe in der Höhe von viermal Fr. 62'400.–, das heisst Fr. 249'600.– zuzüglich Zinsen zu 5 % p.a. seit dem 25. Oktober 2022. In zweiter Linie beantragt sie die Verrechnung der klägerischen Ansprüche aus achtfacher Pflichtverletzung in der Höhe von gesamthaft Fr. 499'200.– zuzüglich Zinsen zu 5 % p.a. seit dem 25. Oktober 2022 (vgl. dazu act. 35 Rz. 74 & 78). In dritter Linie beantragt die Beklagte Verrechnung aus Verletzung von Ziff. 8.1 des Arbeitsvertrages aufgrund des mit den Konkurrenzvertretern behaupteten Informationsaustauschs in der Höhe von viermal Fr. 62'400.–, das heisst Fr. 249'600.–.

### **E. 1.1.4**

Die Beklagte führt in ihrer Duplik aus, dem Kläger seien die korrekten Kündigungsgründe vorgehalten worden und er habe um die operativen Gründe gewusst, die zu einer Entlassung geführt hätten. Unzutreffend sei auch die Behauptung, wonach das Geschäft gut gelaufen sei oder dass zwischen Mai und Juli 2022 neue Stellen geschaffen worden seien. Es treffe nicht zu, dass zwischen dem Kläger und dem Management keine Differenzen bestanden hätten. Der Kläger habe im Gegenteil wiederholt falsche Dokumente eingereicht, um so seine Vorgesetzten zur Unterzeichnung von Verträgen zu drängen. Der Kläger habe sich überdies inakzeptabel verhalten, indem er das Management aufgrund eigener ungenügender Zeiteinteilung immer wieder vor vollendete Tatsachen gestellt habe, statt sie rechtzeitig zu

- 12 - informieren (act. 35 Rz. 14-19). Die Beklagte bestreitet ferner, der Grund für die Kündigung liege im Angebot eines höheren Verkaufspreises für die GmbH. Diese sei denn auch gar nicht verkauft worden. Bei dem ursprünglichen Preis habe es sich lediglich um einen ungefähren Preis gehandelt. Der Kläger habe um den "ungefähren" Charakter der Angabe gewusst. Ausserdem habe der Kläger die Beklagte nie über das Strafverfahren in Österreich in Kenntnis gesetzt. Vielmehr habe die Beklagte über eine Drittperson davon erfahren. Erst in der Folge sei festgestellt worden, dass auch bereits eine erstinstanzliche Straferkenntnis gegen den Kläger vorliege. Der Kläger habe im Widerspruch zu seiner Treuepflicht versucht, diese Umstände vor der Beklagten zu verheimlichen. Schliesslich

habe die Beklagte die strafrechtlichen Vorwürfe nie als Kündigungsgrund genannt (act. 35 Rz. 34-37).

### **E. 1.2**

Die Beklagte bestreitet die Zinsen einzig pauschal mit der Bestreitung der Ansprüche an sich. 2. Würdigung Die begründet beantragten Zinsen betreffend Ansprüche aus Bonusleistungen und Lohnnachzahlungen gemäss Ziffer 2 und 4 der klägerischen Rechtsbegehren sind mangels konkreter Bestreitung durch die Beklagte im Sinne der jeweiligen Rechtsbegehren zuzusprechen. XI. Kostenfolgen 1. Die Prozesskosten (Gerichtskosten und Parteientschädigung) werden der unterliegenden Partei auferlegt. Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 ZPO). Beim vorliegenden Streitwert von rund Fr. 71'200.– (Forderungsbetrag gemäss Ziffer 4

- 36 - des klägerischen Rechtsbegehrens in der Höhe von EUR 8'500 umgerechnet per Datum der Klageeinreichung vom 2. Mai 2023; Kurs 0.9849) fallen Gerichtsgebühren in der Höhe von Fr. 7'246.– an (§ 4 Abs. 1 und 2 GebV OG). Dazu kommen die Kosten für das Schlichtungsverfahren (Art. 95 Abs. 2 lit. a i.V.m. Art. 207 Abs. 2 ZPO) von Fr. 600.–, welche der Kläger einstweilen getragen hat (act. 3). 2. Der Kläger unterliegt betreffend die Rechtsbegehren Ziff. 1 und 3 gänzlich. Bezüglich der klägerischen Forderung betreffend Bonus obsiegt der Kläger demgegenüber. Hinsichtlich des Begehrens betreffend das Arbeitszeugnis haben die Parteien einen Vergleich geschlossen. Betreffend den Zwischenentscheid zur Eintretensfrage unterliegt demgegenüber die Beklagte. Gesamthaft unterliegt der Kläger damit zu rund 70% (Gutheissung der klägerischen Anträge im Gesamtbetrag von Fr. 8'555.65 und EUR 8'500.00, Vergleich hinsichtlich Arbeitszeugnis, Obsiegen hinsichtlich Teilentscheid zur Eintretensfrage). 3. Die Gerichtskosten, welche unter Berücksichtigung des Teilvergleichs betreffend das Arbeitszeugnis (rund 15% des Streitwertes, Reduktion der darauf anfallenden Gerichtsgebühr um 50%) rund Fr. 6'700.– betragen, werden ausgangsgemäss dem Kläger im Umfang von 70%, entsprechend Fr. 4'690.–, und der Beklagten im Umfang von 30%, entsprechend Fr. 2'010.–, auferlegt. Sie sind aus dem vom Kläger geleisteten Vorschuss für die Klage zu beziehen, den die Beklagte dem Kläger im Umfang von 30% bzw. Fr. 2'010.– zu ersetzen hat. Im Mehrbetrag ist der geleistete Vorschuss dem Kläger von der Gerichtskasse zurückzuerstatten. Darüber hinaus hat die Beklagte dem Kläger die Kosten des Schlichtungsverfahrens ebenfalls im Umfang von 30% und somit im Betrag von Fr. 180.– zu ersetzen. 4. Die ordentliche Parteientschädigung beläuft sich auf Fr. 8'908.– (exkl. MwSt.) und ist mit Erarbeitung der Begründung oder der Beantwortung der Klage verdient. Sie deckt zudem den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Nachdem vorliegend sowohl ein doppelter Schriftenwechsel als auch eine Instruktions- und Hauptverhandlung stattfand, rechtfertigt es sich, die ordentliche Parteientschädigung um einen Pauschalzuschlag von einem Viertel auf Fr. 11'135.– zu erhöhen (§11 Abs. 2 AnwGebV). Nach Massgabe des Prozessaus-

- 37 - gangs und unter Berücksichtigung, dass infolge des Teilvergleichs die Parteientschädigungen im Umfang von 15% wettzuschlagen sind, ist der Kläger zu verpflichten, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 3'786.– (exkl. MwSt.) zu bezahlen. Bezüglich des Antrags der Beklagten auf Zuspreehung der Parteientschädigung zuzüglich Mehrwertsteuer (vgl. act. 12 S. 2) ist grundsätzlich auf das Kreisschreiben des Obergerichtes vom 17. Mai 2006 hinzuweisen. Demgemäss hat eine mehr-

wertsteuerpflichtige Partei, welche den Mehrwertsteuerzuschlag beantragt, die Umstände, welche einen (vollen) Vorsteuerabzug nicht zulassen, zu behaupten und zu belegen. Dies gilt gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung auch, wenn die Gegenseite gegen den Antrag auf Zusprechung des Mehrwertsteuerzuschlages nicht opponiert (BGer Urteil 4A\_552/2015 vom 25. Mai 2016 E. 4.5). Da sich die Beklagte diesbezüglich nicht äussert, ist die Parteientschädigung ohne Mehrwertsteuerzuschlag zuzusprechen.

- 38 - Es wird beschlossen:

### **E. 1.2.1**

Die Geheimhaltungspflicht ist Ausfluss der Treuepflicht nach Art. 321a Abs. 4 OR. Sie umfasst alle Tatsachen, die nur einem beschränkten Personenkreis bekannt sind, die nicht allgemein zugänglich sind, an denen ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers besteht und bei welchem der Arbeitgeber einen Geheimhaltungswillens kundgetan hat. Die Geheimhaltungspflicht besteht sodann nach Ende des Arbeitsverhältnisses fort, wenn auch in abgeschwächter Form. Der Arbeitnehmer verletzt seine Pflicht, wenn er diese Tatsachen Dritten mitteilt oder zu seinem eigenen Vorteil verwertet (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321a OR N 12). Da Art. 321a OR dispositiv ist, kann der Bereich der Pflicht ausgeweitet und auch über das Arbeitsverhältnis hinaus verlängert werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321a OR N 15). Für Treuepflichtverletzungen kann regelmässig eine Konventionalstrafe festgelegt werden. Diese muss angemessen sein und sich aus dem Vertrag ergeben. Es muss überdies ein Disziplinar- oder Strafcharakter vorliegen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321a OR N 3).

### **E. 1.2.2**

Zu beachten ist, dass Konventionalstrafen im Rahmen von Treuepflichtverletzungen aufgrund des relativ zwingenden Charakters von Art. 321e OR keinen Schadenersatzcharakter aufweisen dürfen. Eine Konventionalstrafe, welche mehr fordert als den Ersatz des Schadens, ist nicht zulässig. Somit können Konventionalstrafen, welche auf einem vom Arbeitnehmer verursachten Schaden basieren, nur dort eingesetzt werden, wo ein Schaden ohnehin nachweisbar ist (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 321e OR N 15; FARNER MARTIN, in Anwaltsrevue 2013, Arbeitsrecht/Droit du Travail - Die Sicherung der Treuepflicht mit Konventionalstrafe, S. 220). Wie höchstrichterlich bereits mehrfach entschieden, sind Konventionalstrafen hinsichtlich ihrer Sicherungsfunktion aufgrund des teilzwingenden Charakters von Art. 321e OR dann unzulässig, wenn damit eine Haftungsverschärfung zu Lasten des Arbeitnehmers verbunden ist. Eine Konventionalstrafe im arbeitsvertraglichen Kontext ist zudem als Disziplinarstrafe (Straffunktion) nur dann zulässig, wenn die damit verbundenen Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. Urteile des BGer 4A\_579/2017 und 4A\_581/2017 vom 7. Mai 2018)

### **E. 1.2.3**

Grundsätzlich ist es möglich, einen Arbeitnehmer aufgrund eines Verdachts, welcher im Raum steht, ordentlich zu entlassen. Der Arbeitgeber hat jedoch hierbei seine Fürsorgepflicht wahrzunehmen. Dies bedeutet konkret, dass er zumutbare Abklärungshandlungen vorzunehmen hat, gerade bei internen Untersuchungen. Somit kann eine Verdachtskündigung dann missbräuchlich sein, wenn der Arbeitnehmer eine Person entlässt aufgrund eines Verdachts und dies ohne Beweise für ein pflichtwidriges Verhalten oder einer Untersuchung tut (DONAUER DANIEL/DONAUER NICOLE, Die

Verdachtskündigung nach schweizerischem Arbeitsrecht, in: Jusletter 24. September 2018, Rz. 12-13 unter Verweis auf BGer 4A\_694/2015). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist eine ordentliche Kündigung auf blossen Verdacht hin nicht alleine deshalb missbräuchlich, weil die Anschuldigung gegen den Arbeitnehmer letztlich unbegründet ist oder nicht bestätigt werden kann. Die Missbräuchlichkeit setzt darüber hinaus voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer leichtfertig und ohne vernünftige Begründung beschuldigt hat (BGer 4A\_694/2015 vom 04.05.2016, E. 2.3.).

#### **E. 1.2.4**

In Einklang mit Art. 8 ZGB obliegt es grundsätzlich der Partei, der gekündigt wurde, zu beweisen, dass die Kündigung missbräuchlich erfolgte. Zu berücksichtigen sind dabei die Schwierigkeiten in Bezug auf den Beweis eines subjektiven Elementes, das heisst des wahren Kündigungsgrundes. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann das Gericht das Vorhandensein einer missbräuchlichen Kündigung vermuten, wenn der Arbeitnehmer genügend Indizien vorbringen kann, die den von der Arbeitgeberin angegebenen Grund als unrichtig erscheinen lassen. Für den Beweis innerer Tatsachen genügt mithin der Beweisgrad der hohen Wahrscheinlichkeit (sog. "preuve par indices" bzw. Indizienbeweis; BGE 130 III 699 E. 4.1; Urteil des BGer 4A\_665/2010 vom 1. März 2011 E. 7.2; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336 N 16). Dies stellt eine sanfte Weiterentwicklung der Rechtsprechung aus BGE 121 III 60 dar, wonach aus dem Fehlen, der Unrichtig- oder Unvollständigkeit der Kündigungsbegründung allein noch keine Vermutung für das Vorliegen eines missbräuchlichen

- 14 - Kündigungsgrundes abgeleitet werden könne. Eine gesetzliche Vermutung der Missbräuchlichkeit für den Fall der Angabe falscher Kündigungsgründe lehnt das Bundesgericht aber nach wie vor und ab (Urteil der BGer 4C.282/2006 vom 1. März 2007 E.4.2).

#### **E. 1.3**

Würdigung

- 34 -

##### **E. 1.3.1**

Die Beklagte behauptet, der Kläger schulde jeweils ein Vielfaches der maximalen Konventionalstrafe in der Höhe eines halben Jahresgehalts. Dabei stützt sie ihre Einrede auf die Verabredung der Konventionalstrafe in Ziffer 8.3. des Arbeitsvertrags. Der Wortlaut der Vereinbarung lautet wie folgt (act. 5/3 S. 5 Ziff. 8.2): "For each breach of the obligation of secrecy the employer may demand payment of liquidated damages. The amount of liquidated damages shall correspond up to half the gross annual salary [...] as well as compensation for any further damage" (vgl. act. 5/3 S. 5 Ziff. 8.3.). Der Vertragstext ist in sich nicht klar formuliert und weder die Beklagte noch der Kläger äussern sich zur Inhaltsauslegung. Die Formulierung der Vertragsklausel deutet aber jedenfalls auf die Statuierung eines pauschalierten Schadenersatzes hin, welcher zudem nicht betragsmässig terminiert sondern bis zu einer Maximalhöhe von einem Bruttojahresgehalt festgesetzt wurde ("up to half the gross annual salary [...]"). Die Beklagte äussert sich einzig hinsichtlich der Anzahl der aus ihrer Sicht vorgefallenen Vertragsverletzungen und multipliziert diese mit dem Maximalbetrag. Behauptungen bzw. Darlegungen zu einem allfälligen Schaden und zu einer Schadenshöhe fehlen demgegenüber. Vor diesem

Hintergrund sind die Vorbringen der Beklagten als letztlich unsubstantiiert zu erachten, weshalb sie mit ihrer Verrechnungseinrede nicht zu hören ist.

### **E. 1.3.2**

Selbst wenn denn aber substantiierte Behauptungen vorliegen würden, ist der Vollständigkeit halber darauf hinzuweisen, dass die Gültigkeit bzw. Zulässigkeit der entsprechenden Vertragsklausel im Lichte der unter IX. Ziff. 1.2.2. vorstehend ausgeführten Rechtslage und höchstrichterlichen Rechtsprechung, wonach eine Konventionalstrafe mit Schadenersatzcharakter nach schweizerischem Recht nur unter sehr bestimmten Bedingungen überhaupt zulässig wäre, fraglich erschiene. Mangels genügender Substantiierung ist darauf aber nicht näher einzugehen.

- 35 -

### **E. 1.3.3**

Nach dem Gesagten dringt die Beklagten mit ihrer eventualiter erhobenen Verrechnungseinrede nicht durch. X. Zinsen 1. Parteistandpunkte

### **E. 1.4**

Die Ausführungen des Klägers werden von der Beklagte in der Duplik bestritten. Insbesondere lässt die Beklagte erneut ausführen, das Flugzeug O. \_\_\_\_\_ sei alleine durch L. \_\_\_\_\_ an die Beklagte übermittelt worden. (act. 12 Rz. 58 ff. sowie Rz. 83; act. 35 Rz. 57 ff.) 2. Rechtliches 2.1. Der Begriff des Bonus wird im Obligationenrecht nicht definiert, weshalb im Einzelfall zu prüfen ist, ob eine Sondervergütung, auf die keinerlei Rechtsanspruch besteht (sog. echte Gratifikation), eine Sondervergütung, auf die dem Grundsatz, nicht aber der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht (sog. unechte Gratifikation) oder eine Sondervergütung vorliegt, auf die sowohl dem Grundsatz wie der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht (gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist in diesem Fall von Lohn auszugehen) (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322d OR N. 4 und N. 9). Die Abgrenzung, ob es sich bei einem Bonus um Leistungslohn, Gratifikation oder eine Mischform handelt, kann nur nach der konkreten Regelung im Einzelfall vorgenommen werden, wobei die rechtliche Qualifikation zunächst von der vertraglichen Ausgestaltung abhängt (vgl. BGE 136 III 313 E.2 = JAR 2011 S. 209) und ferner von der Handhabung im betrieblichen Alltag (z.B. mehrfache vorbehaltlose Ausrichtung). Wenn Anspruch und Höhe eines Bonus vertraglich im Voraus festgelegt sind, dem Arbeitgeber somit keinerlei Ermessen mehr zusteht, liegt nach dem Bundesgericht zwingend Lohn vor und ist Art. 322d OR demnach nicht anwendbar (BGE 139 III 155 E. 3.1; BGE 136 III 313 E. 2). 2.2. Der Inhalt eines Vertrages bestimmt sich in erster Linie nach dem

- 29 - übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (subjektive Auslegung; Art. 18 Abs. 1 OR). 3. Würdigung 3.1. Vorliegend wird auch von Seiten der Beklagten nicht in Abrede gestellt, dass vertraglich grundsätzlich ein variabler Lohnbestandteil vereinbart wurde. Entsprechend ist mit den Parteien davon auszugehen, dass bei Erfüllung der massgeblichen, vertraglich definierten Voraussetzungen eine Bonuszahlung bzw. eine "Finders Fee" geschuldet ist. 3.2. Weiterhin gehen beide Parteien einig, dass die massgeblichen Kriterien in Ziffer 2.3. lit. a des Arbeitsvertrages definiert sind (act. 5/3 S. 3). Die Vertragsbestimmung lautet wie folgt: "If an aircraft joins the B1. \_\_\_\_\_ managment fleet because of the employee's respective efforts, a one time finder's fee in the amount of one

monthly management fee for the aircraft will be paid as a bonus. ". Mit dem Kläger und entgegen der Auffassung der Beklagten genügen zufolge des Wortlauts "respective efforts", übersetzt "massgebliche Bemühungen", damit ein Anspruch auf die Bonuszahlung entsteht. Eine genauere Beschreibung der für den Bonusanspruchs erforderlichen Ziele findet sich im Arbeitsvertrag nicht und wird von der Beklagten auch nicht geltend gemacht. Mithin ist nicht spezifisch eingeschränkt, welche genaue massgebliche Beteiligung bonusrelevant ist. Mit anderen Worten ist der Vertragsinhalt dahingehend zu verstehen, dass jegliche massgebliche Bemühung als bonusrelevant einzustufen ist. 3.3. Nicht überzeugend ist ferner in diesem Zusammenhang sodann das Argument der Beklagten, wonach die Bonusregelung keine Vermittlungen von Flugzeugen an ihre Tochtergesellschaft, die B2.\_\_\_\_\_ GmbH, erfasse. Die Klausel unter Ziff. 2.3 lit. a des Arbeitsvertrags nennt ausdrücklich die gesamte "B1.\_\_\_\_\_ management fleet" ohne Beschränkung auf die B1.\_\_\_\_\_ AG. Entsprechend ist seit Expansion der Beklagten nach Österreich ihre Tochtergesellschaft, die B2.\_\_\_\_\_ GmbH, als miterfasst zu beurteilen.

- 30 - 3.4. Zu prüfen bleibt damit einzig, ob dem Kläger der Nachweis seiner massgeblichen Bemühung bzw. Beteiligung am Übergang des Flugzeugs "O.\_\_\_\_\_" an die B2.\_\_\_\_\_ GmbH gelingt. Der Kläger führt hierzu den Inhalt des E-Mail Verlaufs zwischen ihm und den Verwaltungsratsmitgliedern der Beklagten, L.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_, an (act. 5/19, act. 32/56 - 62). Mit dem Kläger geht aus dem Inhalt eindeutig hervor, dass der Kläger sowohl an den Vertragsverhandlungen ("ich bin nun soweit mit den Vertragsverhandlungen bezüglich O.\_\_\_\_\_ fertig (...) Ich mache dann die Block Charter Verträge wie L.\_\_\_\_\_ unten beschreibt und dann sollten wir einen Flieger mehr haben", act. 5/19) als auch der Ausfertigung des Vertrags sowie dem Abschluss ("Hallo D.\_\_\_\_\_ (...) Heute werden die Details zum Management Vertrag fertig verhandelt und wir erwarten bis Freitag kommende Woche einen unterschriebenen Vertrag ", act. 32/58) massgeblich beteiligt war, indem er selbige (mit-)führte und die Beklagte laufend über Verhandlungsgang informierte, was seine federführende Rolle untermauert. Die Gegenbehauptung der Beklagten, wonach das Flugzeug "O.\_\_\_\_\_" unmittelbar durch Herrn L.\_\_\_\_\_ vermittelt worden sei (act. 32/56-62), vermag diese belegte Beteiligung bzw. Bemühung, welche, da die essentialia negotii des Geschäfts betreffend, als massgeblich zu erachten sind, nicht zu entkräften. Der Nachweis über die geschuldete Höhe der Vergütung gelingt dem Kläger ferner durch seinen Verweis auf den am 19. Juli 2022 von der Geschäftsleitung der B2.\_\_\_\_\_ GmbH unterschriebenen Übermittlungsvertrag für das Flugzeug "O.\_\_\_\_\_" (vgl. dazu act. 5/24 unter Rz. 4.2), in welchem der Management Fee von EUR 8'500.00 ausdrücklich festgehalten ist. 3.5. Dem Kläger gelingt nach dem Erwogenen der Beweis seiner massgeblichen Bemühungen für den Übergang des "Flugzeuges O.\_\_\_\_\_" in das Flottenmanagement der "B1.\_\_\_\_\_". Damit hat er Anspruch auf die Entrichtung des Bonus in der

- 31 - Höhe von EUR 8'500.-, sein diesbezügliches Begehren ist entsprechend gutzuheissen. VIII. Arbeitszeugnis Anlässlich der Hauptverhandlung vom 19. November 2024 haben die Parteien eine Teileinigung betreffend das Arbeitszeugnis getroffen (act. 59). Das entsprechende Rechtsbegehren des Klägers wird damit gegenstandslos. IX. Verrechnungseinrede der Beklagten 1. Geheimhaltungspflicht

## **E. 5**

Mit Schreiben vom 2. August 2024 erklärte der Kläger, dass er auf die Durchführung einer Hauptverhandlung verzichte (act. 42). Die Beklagte verlangte mit Eingabe vom 2.

September 2024 (act. 49) die Durchführung der Hauptverhandlung (act. 49). Mit Vorladung vom 24. September 2024 wurde die Hauptverhandlung auf den 19. November 2024 terminiert (act. 51).

#### **E. 6**

Anlässlich der Hauptverhandlung vom 19. November 2024 schlossen die Parteien einen Teilvergleich mit folgendem Wortlaut: Teilvergleich (act. 59) "Die Beklagte verpflichtet sich ohne Anerkennung einer Rechtspflicht, dem Kläger innert 30 Tagen ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen: "REFERENCE LETTER To whom it may concern: Mr. A.\_\_\_\_\_, born on 19 September 1973, was employed as Commander on a Bombardier Challenger 300 (100 %) from 1st March 2022 to 31st October 2022.

- 5 - His responsibilities as a Commander included the safe and efficient operation of the aircraft as well as: - Ensuring compliance with company regulations and company safety procedures as part of his responsibilities as Commander; - Assisting the crew and passengers in handling aircraft commands as per his instructions; - Conducting line trainings as Line Training Captain and Flight Examiner on the Bombardier Challenger 300; - Promoting B1.\_\_\_\_\_'s image and reputation through quality, service and professionalism. Mr. A.\_\_\_\_\_ is an experienced aviator with a profound professional background and an excellent level of technical flight expertise. Throughout the time of employment, he performed his duties in a professional and diligent manner despite stressful situations. Neither accidents, incidents nor any safety reports ever occurred. Mr. A.\_\_\_\_\_ got along very well with the crew members and they particularly appreciated his availability and reliability at all times. Our customers, passengers and clients appreciated and recognized his high standards towards flight comfort, service orientation, executive treatment and information policy. We thank Mr. A.\_\_\_\_\_ and wish him all the best in his professional and private endeavours. C.\_\_\_\_\_, B1.\_\_\_\_\_ AG D.\_\_\_\_\_ E.\_\_\_\_\_ VRP CFO".

#### **E. 7**

Das Verfahren erweist sich als spruchreif (Art. 236 Abs. 1 ZPO). Auf die Parteivorbringen ist nachfolgend nur insoweit einzugehen, als dies für die Rechtsfindung erforderlich ist.

- 6 - II. Prozessuales 1. Örtliche und sachliche Zuständigkeit Die örtliche und sachliche Zuständigkeit ist gegeben. Es kann dazu auf den in Rechtskraft erwachsenen Zwischenentscheid vom 28. November 2023 (act. 25) verwiesen werden. 2. Beklagtischer Antrag betreffend die Eingabe des Klägers vom 21. August 2024 2.1. Mit Eingabe vom 30. September 2024 verlangt die Beklagte, die Stellungnahme zu den Dupliknoten des Klägers (act. 44) sei aus dem Recht zu weisen. Diese sei nach Novenschranke eingegangen und deshalb als sog. dritte Rechtschrift unzulässig, weil sie die Noven nicht bezeichne (act. 53 Rz. 3-5.). 2.2. Grundsätzlich können nach dem Aktenschluss gemäss Art. 229 Abs. 1 ZPO nur noch echte Noven vorgebracht werden. E contrario sind unechte Noven nicht zulässig, es sei denn, sie hätten trotz zumutbarer Sorgfalt nicht vorgebracht werden können (KUKO ZPO-SOGO/NAEGELI, Art. 229 N 9b; unter Verweis auf BGE 146 III 55 E.2.5.2). 2.3. Die Beklagte bringt konkret vor, der Kläger erwähne in Randziffer 2 die Vereinbarung zum ersten Mal (act. 53 Rz. 14). Dies trifft nicht zu. Der Kläger verweist auf die relevanten Stellen in den Rechtsschriften (act. 44 Rz. 2). Weiter moniert die Beklagte, dass der Kläger erstmals die F.\_\_\_\_\_ vorbringe. Dies ist zwar zutreffend, jedoch gab die Beklagte selbst Anlass dazu, da sie selbst die F.\_\_\_\_\_ erstmals in ihrer Duplik vorgebracht hat (act. 35 Rz. 6). Somit ist dieses Vorbringen des Klägers zulässig. Gleiches gilt für die

Behauptungen der Beklagten in act. 53 Rz. 26-35, welche Randziffern 3-10 der Stellungnahme (act. 44) betreffen und worin die Beklagte behauptet, der Kläger mache neue unzulässige Behauptungen hinsichtlich seiner Nebentätigkeit als Prüfer für Konkurrenzunternehmen. Die Beklagte hatte zu diesen Ausführungen in den Ziffern 6 sowie 22-30 ihrer Duplik selbst Anlass gegeben. Weitere neue Vorbringen sind in der Stellungnahme nicht ersichtlich. Vor diesem Hintergrund gibt es keinen Anlass, die Rechtsschrift als Ganzes aus dem Recht zu weisen.

- 7 - Nur der Vollständigkeit halber sei sodann darauf hingewiesen, dass den Vorbringen in der von der Beklagten bemängelten Rechtsschrift des Klägers letztlich auch keine Entscheide relevanz zukommt. 3. Beklagterischer Antrag auf Nichteintreten aufgrund Verstosses gegen Treu und Glauben 3.1. Anlässlich ihres 2. Parteivortrags an der Hauptverhandlung vom 19. November 2024 beantragt die Beklagte, es sei nicht auf die Klage einzutreten, da der Kläger mit seinem Prozessverhalten gegen Treu und Glauben nach Art. 52 ZPO verstosse (act. 57 Rz. 1). 3.2. Unbesehen des Umstandes, dass der Vorwurf der Beklagten über eine blosser Pauschalbehauptung nicht hinaus geht und die Beklagte nicht darlegt, weshalb das Verhalten des Klägers dermassen schwerwiegend treuwidrig sein sollte, dass gestützt darauf ein Nichteintretensentscheid zu rechtfertigen wäre, ist der Antrag auch als verspätet zu beurteilen, da er erstmals nach Durchführung des zweifachen Schriftenwechsels sowie der Novenstellungen erfolgte und nicht durch neue Umstände begründet wurde. Der Antrag der Beklagten ist deshalb nicht zu hören. 4. Vergleich vom 19. November 2024 betreffend das klägerische Rechtsbegehren Ziffer 5 (Vollzeugnis) Der anlässlich der Hauptverhandlung vom 19. November 2024 geschlossene Vergleich hat die Wirkung eines rechtskräftigen Entscheids (Art. 241 Abs. 2 ZPO). Das Verfahren ist betreffend Rechtsbegehren Ziffer 5 folglich als durch Vergleich erledigt abzuschreiben (Art. 241 Abs. 3). III. Unbestrittener Sachverhalt 1. Mit Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 2021 gingen der Kläger und die Beklagte ein Arbeitsverhältnis ein. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bilden Forderungen aus diesem Arbeitsverhältnis. Der Kläger wurde von der Beklagten als Pilot im Bereich der Bedarfsluftfahrt angestellt (act. 5/3). Die Beklagte ist eine Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht, deren Gesellschaftszweck Tätig-

- 8 - keiten in der Bedarfsluftfahrt umfasst. Im Jahr 2020 beabsichtigte die Beklagte, nach Österreich zu expandieren. Zu diesem Zweck gründete sie die B2. \_\_\_\_\_ GmbH. Diese wurde am tt.mm.2020 als Tochtergesellschaft ins österreichische Firmenbuch eingetragen (act. 1 Rz. 7-8; act. 12 Rz. 42). 2. Die Beklagte erklärte sich im Rahmen der Einstellungsgespräche bereit, die Lizenzgebühren des Klägers für das Flugzeug "Bombardier Challenger 300" in der Höhe von Fr. 25'000.- zu übernehmen (act. 1 Rz. 11; act. 12 Rz. 44 ff.). 3. Am 1. März 2022 trat der Kläger seine Arbeitsstelle als Pilot bei der Beklagten an. Sein Jahresgehalt wurde auf Fr. 124'800.-, zahlbar in 12 Monatslöhnen à Fr. 10'400.-, festgesetzt. Unbestritten ist ferner, dass der Kläger zu Beginn des Arbeitsverhältnisses mindestens vier Flugzeuge für die Beklagte vermittelt hat (act. 1 Rz. 18-20; act. 12 Rz. 58-59). Soweit der Kläger zusätzlich die Vermittlung eines fünften Flugzeugs ... behauptet, bildet diese Prozessgegenstand und wird von der Beklagten bestritten (act. 1 Ziff. 48, act. 12 Rz. 82). 4. Am tt.mm.2022 wurde E. \_\_\_\_\_ in den Verwaltungsrat der Beklagten gewählt. Am tt.mm.2022 übernahm D. \_\_\_\_\_ das Amt des Verwaltungsratspräsidenten der B1. \_\_\_\_\_ AG, wobei der vorherige Präsident ausschied. Am 26. Juli 2022 wurden die Vertragsverhältnisse zwischen der Beklagten und G. \_\_\_\_\_

(ehemaliger Verwaltungsrat der Beklagten) sowie H.\_\_\_\_\_ (ehemaliger Direktor der Beklagten und Geschäftsführer der B2.\_\_\_\_\_ GmbH) beendet (act. 1 Rz. 24). Gleichentags kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Kläger ordentlich auf den 25. Oktober 2022. Dem Kläger wurde ausserdem mitgeteilt, dass die österreichische GmbH nicht verkauft werde. Mit Schreiben vom 19. September 2022 verlangte der Kläger eine Begründung für die Kündigung. Die Beklagte liess dem Kläger die Begründung mit Schreiben vom 22. September 2022 zukommen. Als Begründung wurde seitens der Beklagten festgehalten, dass "unüberbrückbare Differenzen mit dem Management sowie weitere operative Gründe" zur Kündigung geführt hätten. 5. Der Kläger erhob mit Schreiben vom 4. Oktober 2022 fristgerecht Einsprache gegen die Kündigung.

- 9 - 6. Mit vorliegender Klage wird eine Entschädigungszahlung aus missbräuchlicher Kündigung, Lohnnachzahlungen sowie die Ausstellung eines Vollzeugnisses verlangt (act. 1 Rz. 24-27; act. 12 Rz. 61-62). Da - wie gesehen - hinsichtlich des Arbeitszeugnisses ein Vergleich geschlossen werden konnte, ist nurmehr über die geltend gemachte Missbräuchlichkeit der Kündigung sowie über die geforderten Lohnnachzahlungen zu befinden. IV. Missbräuchliche Kündigung 1. Vorgeschobene Kündigungsgründe

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