

# ZH\_OBERGERICHT LA220012 vom 24. März 2023

ZH Obergericht, 2023-03-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_obergericht\\_LA220012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA220012)

FR: ZH\_OBERGERICHT LA220012 du 24 mars 2023

IT: ZH\_OBERGERICHT LA220012 del 24 marzo 2023

## Erwägungen

### E. 3

Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 10'650.– festgesetzt.

#### E. 3.1

Mit der Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz hat sich abgesehen von offensichtlichen Mängeln - grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der Berufungsschrift selber in rechtsgenügender Weise erhoben werden (BGE 142 III 413 E. 2.2.4; BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A\_111/2016 vom 6.9.2016, E. 5.3; BGer 4A\_258/2015 vom 21.10.2015, E.2.4.3; BGer 4A\_290/2014 vom 1.9.2014, E. 3.1 und 5; BGer 4A\_651/2012 vom 7.2.2013, E. 4.2; vgl. auch zum diesbezüglich analogen bundesgerichtlichen Verfahren BGer 4A\_498/2021 vom 21.12.2021, E. 2.1.; BGer 5A\_563/2021 vom 18.10.2021, E. 2.3). Die Berufung erhebende Partei muss sich mit den einschlägigen Erwägungen im angefochtenen Entscheid auseinandersetzen und darf sich nicht darauf beschränken, ihre vor Vorinstanz vorgetragene Auffassung vor Rechtsmittelinstanz schlicht zu wiederholen, auf frühere Vorbringen bzw. Prozesshandlungen zu verweisen oder den angefochtenen Entscheid in allgemeiner Weise zu kritisieren (BGer 5A\_580/2021 vom 21.4.2022, E. 3.3; BGer 4A\_651/2012 vom 7.2.2013, E. 4.2; vgl. auch BGE 144 III 394 E. 4.1.4. und 4.2). Sie muss die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnen, die sie anfecht, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzen und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigen, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden bzw. aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A\_247/2013 vom 15.10.2013, E. 3.2; BGer 5A\_751/2014 vom 28.5.2015, E. 2.1). Auch ist die Berufung erhebende Partei grundsätzlich gehalten, erstinstanzlich gestellte Beweisanträge, denen nicht entsprochen wurde, vor zweiter Instanz zu wiederholen, wenn sie an ihnen festhalten will (BGE 144 III 394 E. 4.2). Eine inhaltliche Ergänzung der Begründung in späteren Rechtsschriften als der Berufungsbegründung ist grundsätzlich unzulässig. Vorbehalten bleiben sich im Rahmen des Streitgegenstands bewegende neue ju-

- 15 - ristische Argumente, wenn der Prozessgegner zulässigerweise neue Tatsachen oder Beweismittel in das Berufungsverfahren eingebracht hat (BGer 5A\_7/2021 vom 2.9.2021, E. 2.2). Diese Begründungsanforderungen gelten sinngemäss auch für den Inhalt der Berufungsantwort. Der Berufungsbeklagte, der in erster Instanz (teilweise) obsiegt hat und eine Gutheissung der Berufung befürchten muss, ist im eigenen Interesse gehalten, allfällige vor erster Instanz gestellte Eventualbegehren zu erneuern, Anträge im Beweispunkt zu stellen, nach Massgabe von Art. 317 ZPO neue Tatsachen und neue Beweismittel vorzutragen, ihm nachteilige Sachverhaltsfeststellungen zu rügen und auf eigene

Eventualstand- punkte hinzuweisen (BGer 5A\_660/2014 vom 17.6.2015, E. 4.2).

### **E. 3.2**

In diesem Rahmen ist nachfolgend auf die Vorbringen des Klägers (Urk. 36; Urk. 45 Rz 95-133; vgl. auch Urk. 45 Rz 5-94 und Urk. 49) und der Beklagten (Urk. 43; vgl. auch Urk. 47) insoweit einzugehen, als sie für die Entscheidungsfindung relevant sind. Die Überprüfung erfolgt dabei in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht mit unbeschränkter Kognition (BGE 144 III 394 E. 4.1.4). Im Berufungsverfahren neu vorgetragene Behauptungen sind hierbei nur unter den Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO zu berücksichtigen, wobei diejenige Partei, die sich auf (insbesondere unechte) Noven beruft, deren Zulässigkeit darzutun hat (BGer 5A\_266/2015 vom 24.6.2015, E. 3.2.2.; BGer 5A\_330/2013 vom 24.9.2013, E. 3.5.1). Neue rechtliche Begründungen stellen keine Noven dar (BGer 4A\_519/2011 vom 28.11.2011, E. 2.1). 4.1 Beim Bonus handelt es sich abhängig von der vertraglichen Ausgestaltung im Einzelfall um einen Lohnbestandteil oder um eine echte oder unechte Gratifikation. Auf eine echte Gratifikation hat der Arbeitnehmer (unter dem vorliegend irrelevanten Vorbehalt des Prinzips der Akzessorietät; vgl. BGE 142 III 381 E. 2.2.1) keinen Anspruch; ihre Ausrichtung liegt sowohl im Grundsatz als auch in ihrer Höhe im Ermessen des Arbeitgebers. Eine unechte Gratifikation muss der Arbeitgeber ausrichten, ihm steht bei der Festsetzung ihrer Höhe jedoch ein Ermessen zu. Sowohl die echte als auch die unechte Gratifikation treten zum Lohn hinzu. Darin unterscheiden sie sich vom im Voraus festgesetzten und fest vereinbarten Bonus, der (variabler) Lohnbestandteil ist. Dieser muss vom Arbeitgeber in der

- 16 - vereinbarten Höhe bezahlt werden (BGE 136 III 313 E. 2.; BGE 129 III 276 E. 2; BGE 109 II 447; ZK-Staeheli/Vischer, Art. 322d OR N 15; BSK OR I- Portmann/Rudolph, Art. 322d N 13). Die Verpflichtung zur Ausrichtung eines Bonus im Sinne einer unechten Gratifikation oder eines Lohnbestandteils kann zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden sein oder aber während des laufenden Arbeitsverhältnisses durch ausdrückliche oder stillschweigende Vertragsänderung entstehen. 4.2.1 Was die Parteien vereinbart haben, bestimmt sich unter dem Vorbehalt zwingender gesetzlicher Vorgaben primär nach ihrem übereinstimmenden wirklichen Willen, der mittels Indizien zu ergründen ist. Kann ein solcher tatsächlicher Parteiwille nicht festgestellt werden, ist die Vereinbarung zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens nach dem Vertrauensprinzip objektiviert auszulegen. Dabei ist zu untersuchen, wie die Parteierklärung vom jeweiligen Erklärungsempfänger nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen, die ihnen vorausgegangen und unter denen sie abgegeben worden sind, verstanden werden durfte und musste (statt vieler: BGE 142 III 671 E. 3.3; BGE 131 III 606 E. 4.1; BGE 129 III 118 E. 2.5; BGer 4C.120/2006 vom 30. Juni 2006, E. 2.3; vgl. auch BSK OR I-Wiegand, Art. 18 N 11 ff.). Mit anderen Worten entscheidet sich der Inhalt eines Vertrages im Einzelfall und nicht abstrakt, wie die Beklagte richtig betont (Urk. 43 Rz 23, 27 f., 34). Da der Konsens aber auch dadurch zustande kommen kann, dass eine konkludente Erklärung der einen Partei von der anderen nach Treu und Glauben in einem bestimmten Sinn verstanden werden durfte, hindert das eine über den konkreten Fall hinaus gültige Bewertung bestimmter Verhaltensweisen durch Lehre und Rechtsprechung nicht. Das Bundesgericht nimmt in zwar nicht unbestrittener (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Art. 322d N 4), aber ständiger Rechtsprechung einen stillschweigend vereinbarten Anspruch des Arbeitnehmers auf einen künftigen Bonus jedenfalls immer dann an, wenn der Arbeitgeber

während mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren echte Gratifikationen ohne Freiwilligkeitsvorbehalt ausgerichtet hat (BGE 129 III 276 E. 2. mit Hinweisen; BGER 4D\_98/2011 vom 12.03.2012, E. 2.4.). Die davon abweichende Annahme der Vorinstanz beruht - wie der Kläger zutreffend darlegt (Urk. 36 Rz 19-24) - auf einem

- 17 - im Licht der gefestigten höchstrichterlichen Rechtsprechung missverständlich formulierten bundesgerichtlichen Entscheidung (BGE 131 III 615 E. 5.2). Aus der Rechtsprechung des Bundesgerichts folgt jedoch nicht, dass mit der während mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren erfolgten Leistung ein Bonus von einer echten Gratifikation zum (variablen) Lohnbestandteil mutiert. Vielmehr ist solches rechtsprechungsgemäss nur anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer (Art. 8 ZGB) darzutun vermag, dass auch eine bestimmte oder anhand objektiver Kriterien bestimmbare Höhe des Bonus ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart ist (BGE 129 III 276 E. 2.; BGER 4A\_169/2021 vom 18.1.2022, E. 3.1.1; BGER 4A\_78/2018 vom 10.10.2018, E. 4.3.2.1. und E. 4.4.1.; vgl. auch nachfolgend E. III.6.2.2.1). 4.2.2 Der Hinweis auf die Freiwilligkeit der Gratifikation muss unmissverständlich sein, kann sich aber auch aus konkludentem Handeln des Arbeitgebers ergeben (ZK-Staehelin/Vischer Art. 322d OR N 10). Ob ein Freiwilligkeitsvorbehalt bei jeder Gratifikationsausrichtung speziell erneuert werden muss oder ob auch ein Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag oder einem Personalhandbuch genügt, wird in Lehre und Rechtsprechung nicht einheitlich beantwortet (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 322d N 3, S. 336 mit Hinweisen). Im Licht des Vertrauensprinzips, das auch vom Arbeitnehmer verlangt, alle ihm aus den Umständen erkennbaren Tatsachen zu berücksichtigen (vgl. für den Bindungswillen BGE 116 II 695 E. 2a, 2b), erscheint es jedoch nicht überzeugend, Freiwilligkeitsvorbehalten beispielsweise in Arbeitsverträgen grundsätzlich ihre Bedeutung abzuschreiben. Die ausdrückliche Regelung des Bonusanspruchs in einem schriftlichen Arbeitsvertrag schliesst zwar - wie der Kläger richtig festhält (Urk. 45 Rz 34) - eine konkludente Vertragsänderung nicht aus und die bundesgerichtliche Rechtsprechung nimmt eine solche ohne Rücksicht auf die konkrete Ausgestaltung des schriftlichen Arbeitsvertrags grundsätzlich nach drei Jahren der Bonusauszahlung für die Zukunft an. Dennoch kann die Handhabung des Bonus im betrieblichen Alltag nach Treu und Glauben auch nicht einfach von ihrer vertraglichen Grundlage losgelöst verstanden werden. Ist der Bonus in einem Arbeitsvertrag nicht nur geregelt, sondern enthalten die Vertragsgrundlagen darüber hinaus einen klaren Freiwilligkeitsvorbehalt, kann ein Arbeitnehmer daher trotz wiederholter Ausrich-

- 18 - tung eines Bonus nicht ohne Weiteres auf einen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers schliessen (vgl. BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 322d N 11; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 322d N 3). Seine Wirkung verliert ein Freiwilligkeitsvorbehalt aber jedenfalls dann, wenn er jahrzehntelang angebracht wird, ohne dass der Arbeitgeber je von diesem Gebrauch gemacht hat, obwohl er dazu Anlass gehabt hätte (BGE 129 III 276 E. 2.3). 5.1 Der Kläger macht die Feststellung der Vorinstanz, wonach zwischen den beiden Gesellschaften keine gesellschaftliche Verbindung bestanden, kein Austausch finanzieller Mittel stattgefunden und ihre Zusammenarbeitsvereinbarung lediglich die Nutzung der Marke "C2. \_\_\_\_\_!" sowie die Verwendung der Domain "www.C1.\_\_\_\_\_.com" geregelt habe, zum Ausgangspunkt seiner Kritik an angefochtenen Entscheidung. Er führt aus, die Vorinstanz begründe damit ihre falsche Annahme, dass mit dem Arbeitsvertrag vom 27. Dezember 2015 ein neues Arbeitsverhältnis begründet worden sei (Urk. 36 Rz 11). Unerwähnt lässt er dabei, dass die Vorinstanz diese

Schlussfolgerung auf weitere Umstände stützte. Integral erwog sie, der Kläger sei bis Ende 2015 in einem Arbeitsverhältnis mit der C2.\_\_\_\_! GmbH & Co. KG, F.\_\_\_\_, Zweigniederlassung in E.\_\_\_\_, welches mit Aufhebungsvertrag vom 31. Dezember 2015 mit dem Hinweis, dass der Kläger zum 1. Januar 2016 in eine andere C2.\_\_\_\_!-Gesellschaft eintrete, aufgehoben worden. Ihren Hauptsitz habe die C2.\_\_\_\_! GmbH & Co. KG in F.\_\_\_\_ gehabt. Unbestritten sei geblieben, dass es sich bei der Beklagten weder um eine Zweigniederlassung noch um eine Tochtergesellschaft der F.\_\_\_\_ C2.\_\_\_\_! GmbH & Co. KG gehandelt habe, dass zwischen beiden Gesellschaften keine gesellschaftliche Verbindung bestanden, kein Austausch finanzieller Mittel stattgefunden und ihre Zusammenarbeitsvereinbarung lediglich die Nutzung der Marke "C2.\_\_\_\_!" sowie die Verwendung der Domain "www.C1.\_\_\_\_.com" geregelt habe. Ebenfalls unbestritten sei geblieben, dass G.\_\_\_\_ nur der Einfachheit halber für die Anstellung des Klägers bei der Beklagten dieselbe Vertragsvorlage wie bei der C2.\_\_\_\_! GmbH & Co. KG verwendet habe, wobei er im (klar und unmissverständlich formulierten; Urk. 36 E. III.3.1) Arbeitsvertrag kein vorbestimmtes Bonussystem festgelegt, sondern die Ausrichtung eines Bonus bewusst offengelassen habe. Der Kläger habe am 21. Dezember 2015 mit der Beklagten einen

- 19 - neuen Arbeitsvertrag mit höherem Einkommen abgeschlossen und sei per 1. Januar 2016 in die Dienste der Beklagten eingetreten. Auf den aufgehobenen Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der C2.\_\_\_\_! GmbH & Co. KG, F.\_\_\_\_, Zweigniederlassung in E.\_\_\_\_, sei dabei nicht Bezug genommen worden; dieser sei nicht erwähnt worden und sei vorliegend irrelevant (Urk. 37 E. III.3.2). Dass die Vorinstanz in diese Erwägungen Tatsachenbehauptungen einfliessen liess, die sie nicht hätte berücksichtigen dürfen, oder prozesskonform vorgetragene Tatsachenbehauptungen nicht oder unvollständig berücksichtigte, macht der Kläger nicht geltend. Er zeigt auch sonst nicht auf, inwiefern die Erwägungen der Vorinstanz fehlerhaft sein sollen, sondern stellt diesen unter dem Titel "Unhaltbarkeit der vorinstanzlichen Erwägungen" lediglich seinen eigenen Standpunkt gegenüber (Urk. 36 Rz 13-16). Seine Kritik lässt damit die notwendige sachbezogene Auseinandersetzung mit den Erwägungen des angefochtenen Urteils vermissen. Am Ergebnis würde sich allerdings auch nichts ändern, wenn von einer rechtsgenügenden Rüge des Klägers ausgegangen würde: 5.2.1 Ein bestehender Arbeitsvertrag kann durch (ausdrückliche oder stillschweigende) rechtsgeschäftliche Vertragsübernahme unter Beteiligung des alten und des neuen Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers (vgl. BGer 4A\_143/2017 vom 15.05.2017, E. 5.3.) oder von Gesetzes wegen durch Erbfolge, Betriebsübernahme (Art. 333 OR), Fusion (Art. 3 ff. FusG; Art. 27 Abs. 1 FusG) und Spaltung von Unternehmen (Art. 29 ff. FusG; Art. 49 Abs. 1 FusG) und bei der Vermögensübertragung (Art. 69 ff. FusG; Art. 76 Abs. 1 FusG) integral auf einen neuen Arbeitgeber übergehen. Ein neues Arbeitsverhältnis wird dabei nicht begründet, was namentlich zur Folge hat, dass Ansprüche des Arbeitnehmers, die an dessen Dienstjahre anknüpfen, erhalten bleiben. Ohne Vertragsübergang wendet die Lehre eine konsolidierte Betrachtungsweise für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses bei einem Stellenwechsel des Arbeitnehmers innerhalb eines Konzerns an, jedenfalls soweit dieser überwiegend im Interesse des Arbeitgebers bzw. im Konzerninteresse erfolgt (Roman Heiz, Das Arbeitsverhältnis im Konzern, Abhandlungen zum schweizerischen Recht, Bern 2005, § 5.D.II.4., S. 147 f.; vgl. auch ZK OR-Staehelin/Vischer, Art. 334 N 21). Ferner können der Arbeitnehmer und ein neuer Arbeitgeber sich in einem neu abgeschlossenen Vertrag auf eine

- 20 - Weiterbeschäftigung unter den bisherigen vertraglichen Bedingungen einigen. Diesfalls steht jedoch nicht die Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses, sondern der Inhalt eines neuen Arbeitsvertrages zur Diskussion (vgl. dazu nachfolgend E. 5.3.2 in fine und E. 6.1). Die Behauptungs- und Beweislast für die tatsächlichen Grundlagen einer dieser Tatbestände trägt der Kläger, der sich zur Begründung seiner Ansprüche u.a. auf die "Fortsetzung" seines Vertrags mit der C2.\_\_\_\_\_! GmbH & Co. KG, F.\_\_\_\_\_, Zweigniederlassung E.\_\_\_\_\_, beruft (Art. 8 ZGB; Art. 55 Abs. 1 ZPO). 5.2.2 Der Behauptungs- und Beweislast ist Genüge getan, wenn die Partei in ihrem Tatsachenvortrag in allgemeiner Weise sämtliche Tatsachen benennt, welche unter die ihr Begehren stützenden Normen zu subsumieren sind. Bestreitet der Prozessgegner den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei, greift eine über die Behauptungs- und Beweislast hinausgehende Substantiierungslast. Die Vorbringen sind diesfalls nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann. Tatsachen und Beweismittel können dabei unbeschränkt nur im erstinstanzlichen Verfahren und dort lediglich in den ersten beiden Parteivorträgen vorgebracht werden. Danach fällt die Novenschanke und die Parteien haben nur noch unter den Voraussetzungen von Art. 229 Abs. 1 ZPO bzw. Art. 317 Abs. 1 ZPO das Recht, neue Tatsachen und Beweismittel vorzubringen. Dabei liegt es an der Partei, die das Novenrecht beansprucht, darzutun, dass dessen Voraussetzungen gegeben sind. Das gilt insbesondere auch für Entgegnungen auf neue Tatsachen oder Beweismittel, die von der beklagten Partei (erst) in der Duplik vorgetragen wurden (BGE 147 III 475; BGE 146 III 55 E. 2.5.2; BGE 144 III 519 E. 5.1. f.; BGE 144 III 67 E. 2.1; BGE 127 III 365 E. 2b; vgl. auch BGer 5A\_330/2013 vom 24.9.2013, E. 3.5.1; BGer 5A\_266/2015 vom 24.6.2013, E. 3.2.2.). Bestreitet eine Partei eine Tatsachenbehauptung der Gegenpartei nicht, gilt diese als unbestritten und kann dem Entscheid ohne Beweisverfahren zugrunde gelegt werden (Art. 150 Abs. 1 ZPO). 5.3.1 In seiner Klagebegründung argumentierte der Kläger ausschliesslich auf der Grundlage des Vertragsverhältnisses mit der Beklagten; sein Arbeitsverhältnis mit

- 21 - der F.\_\_\_\_\_ C2.\_\_\_\_\_! GmbH & Co. KG (Zweigniederlassung E.\_\_\_\_\_) und von dieser ausgerichtete Bonuszahlungen waren kein Thema (Urk. 1). In Randziffer 7 seiner erstinstanzlichen Replik, auf die er im Berufungsverfahren verweist (Urk. 36 Rz 10 (a)), brachte der Kläger dann vor, er habe seit dem 1. August 2007 bei der C2.\_\_\_\_\_! GmbH & Co. KG Zweigniederlassung Schweiz gearbeitet. 2010 sei er zum Partner befördert worden. Am 31. Dezember 2015 sei das bestehende Arbeitsverhältnis durch eine Aufhebungsvereinbarung aufgehoben worden, da er per 1. Januar 2016 in eine andere C2.\_\_\_\_\_!-Gesellschaft (zur damals unter "C1.\_\_\_\_\_! AG" firmierenden Beklagten) gewechselt habe. Mit dem ab 1. Januar 2016 geltenden Folgevertrag (Arbeitsvertrag vom 21. Dezember 2015), der denjenigen vom 27. Juli 2007 abgelöst habe, seien keine nennenswerten Änderungen des bisherigen Arbeitsverhältnisses verbunden gewesen (Urk. 18 Rz 7). Aus seinen folgenden Ausführungen lässt sich sodann noch entnehmen, dass bereits im Arbeitsvertrag vom 27. Juli 2007 vereinbart worden sei, dass "ein eventueller" Bonus am "Jahresende verhandelt" werde und ihm ausser im Jahr 2013 ab 2008 regelmässig und vorbehaltlos ein Bonus in beträchtlicher Höhe ausbezahlt worden sei, nachdem dieser jeweils anlässlich eines Gesprächs mit G.\_\_\_\_\_ Ende des Jahres basierend auf den offiziellen Zahlen der Buchhaltung anhand des Umsatzes festgelegt worden sei (Urk. 18 Rz 9 f., 25). Weitere Ausführungen machte er nicht. Insbesondere unterliess er es, die gesellschaftsrechtlichen Verhältnisse und/oder wirtschaftlichen Verbindungen zwischen der

F.\_\_\_\_\_ C2.\_\_\_\_\_! GmbH & Co. KG und der Beklagten zu präzisieren, die Umstände seines Wechsels zur Beklagten zu beschreiben und sich weiter konkret beschreibend oder zitierend zum Inhalt der erwähnten Verträge oder zum tatsächlichen Parteiwillen zu äussern. Die am aufgeführten Ort erwähnten Beilagen stellen Beweismittelofferten dar und ersetzen Parteibehauptungen nicht (vgl. BGer 4C.341/2000 vom 18.4.2001, E. 3b). Die Beklagte beharrte duplicando auf ihrem bis heute vertretenen Standpunkt, dass zwischen den Parteien ab dem 1. Januar 2016 ein neues Arbeitsverhältnis bestand. Den in der Sache vagen Ausführungen des Klägers setzte sie eine Darstellung der Verhältnisse aus ihrer Sicht entgegen. Dieser gemäss handelte es sich bei der Beklagten kurz gefasst um eine von G.\_\_\_\_\_ nach seinem Austritt aus der C2.\_\_\_\_\_! GmbH & Co. KG zusammen mit drei weiteren

- 22 - Personalvermittlern neu gegründete Gesellschaft, die die C2.\_\_\_\_\_! GmbH & Co. KG konkurrenzierte und mit dieser rechtlich einzig über einen Zusammenarbeitsvertrag betreffend die Nutzung der Marke und die Verwendung einer Domain verbunden war. Eine gesellschaftsrechtliche Verbindung zwischen den Gesellschaften habe nie bestanden und ein Austausch von Informationen oder finanzieller Mittel habe nie stattgefunden.

G.\_\_\_\_\_ habe den Kläger, mit dem er zuvor zusammengearbeitet habe, angefragt, ob er ihn beim Aufbau der neuen Gesellschaft unterstützen würde. Bei der Beklagten habe es sich in den Jahren 2016 bis 2019 um eine sich im Aufbau befindende Gesellschaft mit lediglich fünf Mitarbeitern gehandelt. Für die Anstellung des Klägers bei der Beklagten habe G.\_\_\_\_\_ zwar dieselbe Verlagsvorlage wie bei der C2.\_\_\_\_\_! GmbH & Co. KG verwendet, dies aber nur der Einfachheit halber. Im Arbeitsvertrag habe er kein vorbestimmtes Bonussystem festgelegt, sondern die Ausrichtung eines Bonus bewusst offengelassen. Weiter hob die Beklagte hervor, dass der Kläger bei ihr ein wesentlich höheres Grundgehalt von Fr. 19'500.– statt wie vorher Fr. 17'000.– sowie zusätzlich Pauschalspesen von Fr. 500.– monatlich erhalten habe, was einer Lohnerhöhung von Fr. 3'000.– pro Monat entsprochen habe (Urk. 23 Rz 22 ff., 32 f., 36; Urk. 37 E. IV.3.2., S. 12; vgl. auch Urk. 43 Rz 10, 12, 15-18). Der Kläger verzichtete in der Folge auf weitere Ausführungen, substantiierte die tatsächlichen Grundlagen der von ihm behaupteten "Fortsetzung" des seit dem 1. Januar 2007 bestehenden Arbeitsverhältnisses also nicht, obwohl ihm dies aufgrund der Bestreitung der Beklagten nach dem Erwogenen oblag, und liess die Gegendarstellung der Beklagten unbestritten. Ob eine Ergänzung seiner Darstellung unter Bestreitung von Tatsachenbehauptungen der Beklagten unter novenrechtlichen Gesichtspunkten überhaupt noch zulässig gewesen wäre, kann dabei offenbleiben. Wesentlich ist einzig, dass seinerseits ein substantiiertes erstinstanzliches Tatsachenvortrag fehlt, der es erlauben würde, die von ihm geltend gemachte "Fortsetzung" des Vertragsverhältnisses unter einen der erwähnten Tatbestände zu subsumieren. Im Berufungsverfahren ist er mit ergänzenden Tatsachenbehauptungen ausgeschlossen, zumal er nicht dartut, inwiefern die Voraussetzungen für die Zulässigkeit neuer Vorbringen im Licht von Art. 317 Abs. 1 ZPO gegeben wären (vgl. E. III.5.2.2). Seine einzige diesbezügliche Ausführung erfolgte nicht in der Beru-

- 23 - fungsbegründung, in welcher er das entsprechende Novum vorgetragen hatte, sondern erst in seiner Stellungnahme zur Eingabe vom 12. September 2022 (Urk. 49 Rz 9 FN 2 mit korrektem Hinweis auf Urk. 36 Rz 16) und damit im Licht des Erwogenen (E. III.3.1) verspätet. Er zeigt damit zudem nicht auf, dass und weshalb er die von ihm erstmals im Berufungsverfahren vorgetragene Sachdarstellung nicht schon vor erster Instanz (etwa in

einer Noveneingabe) hätte vorbringen können, kam seiner Begründungsobliegenheit also auch inhaltlich nicht nach. Daraus folgt, dass der Kläger im Berufungsverfahren zwar rechtlich frei argumentieren kann, dies jedoch grundsätzlich nur auf der Grundlage der unbestritten gebliebenen erstinstanzlichen Sachdarstellung der Beklagten.

5.3.2 Die vertragliche Übernahme von Rechten und Pflichten, die der Argumentation des Klägers im Berufungsverfahren in rechtlicher Hinsicht zugrunde liegt (vgl. Urk. 36 Rz 13-16), beruht immer auf dem Austausch übereinstimmender gegenseitiger Willenserklärungen. Dabei ist in erster Linie der übereinstimmende tatsächliche Wille der Parteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses massgebend, dessen Ermittlung auf Beweiswürdigung beruht. Kann ein solcher nicht festgestellt werden, ist die Vertragsauslegung zwar nach dem Vertrauensprinzip, die Rechtsfrage ist, vorzunehmen. Auch diese beruht indessen auf tatsächlichen Grundlagen wie dem Wortlaut und den äusseren Umständen, die von den Parteien nach den allgemeinen Grundsätzen prozessrechtskonform in das Verfahren eingeführt werden müssen (vgl. BGE 138 III 659 E. 4.2.1) und sich vorliegend nach dem Erwogenen im Wesentlichen auf die unbestritten gebliebenen Ausführungen der Beklagten in ihrer vorinstanzlichen Duplik beschränken (E. III.5.3.1). Aus diesen lässt sich jedoch weder ein "deutlich erkennbares koordiniertes Vorgehen zwischen den Gesellschaften" bzw. ein "gruppeninterner Wechsel" im Sinne der (auch vom Kläger) zitierten Lehre noch ein "klarer Parteiwille" dahingehend entnehmen, dass kein neues Arbeitsverhältnis begründet werden sollte, also eine rechtsgeschäftliche Vertragsübernahme intendiert war. Dass der kurzfristige, übergangslose Wechsel des Klägers von der C2.\_\_\_\_! GmbH & Co. KG zur Beklagten nur durch im Zusammenwirken der beiden Gesellschaften möglich war, ist zwar richtig (vgl. Urk. 36 Rz 16). Dieses Zusammenwirken erfolgte jedoch ausgehend vom massgeblichen Tatsachenfundament ungeachtet des Wortlauts der

- 24 - Aufhebungsvereinbarung nicht innerhalb verbundener Unternehmen, sondern im Rahmen einer personellen Trennung bei der C2.\_\_\_\_ GmbH & Co. KG mit nachfolgender Gründung eines gesellschaftsrechtlich, finanziell und personell unabhängigen Konkurrenzunternehmens, für welches der von G.\_\_\_\_ abgeworbene Kläger bereits während der Aufbauphase tätig sein wollte. Das alles spricht objektiv dafür, dass die Parteien das Arbeitsverhältnis auf eine neue vertragliche Grundlage stellen und nicht lediglich die arbeitgeberseitige Vertragspartei auswechseln wollten. Damit im Einklang steht, dass der Wechsel des Klägers durch formelle Aufhebung des Vertrags mit der C2.\_\_\_\_! GmbH & Co. KG. und den Abschluss des Arbeitsvertrags mit der Beklagten erfolgte, der (wie die Vorinstanz unwidersprochen feststellte) inhaltlich keinen Bezug auf das aufgehobene Vertragsverhältnis nahm. Dass dabei für beide Unternehmen die gleiche Person handelte, ändert nichts daran, dass es um zwei nicht nur formell, sondern auch materiell voneinander verschiedene Gesellschaften ging, von der eine mit dem Kläger die Bedingungen seines Ausscheidens und die andere mit ihm den Stellenantritt und die Arbeitsbedingungen regelte. Die Beurteilung gilt dabei unabhängig von den zwischen dem Kläger und der Beklagten vereinbarten Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen: Selbst wenn diese mehr oder weniger identisch gewesen sein sollten, würde dies unter den gegebenen Umständen weder für einen gruppeninternen Wechsel noch für eine rechtsgeschäftliche Vertragsübernahme sprechen, sondern wäre lediglich Ausdruck davon, dass der Kläger die Arbeitsstelle binnenintern in der gleichen Funktion wechselte. Abgesehen davon ist dem Entscheid als erstellend zugrunde zu legen, dass der Arbeitsvertrag mit der Beklagten zwar auf der Vertragsvorlage der C2.\_\_\_\_! GmbH & Co. KG beruhte,

diese von G.\_\_\_\_\_ aber nur der Einfachheit halber verwendet wurde und er die vorliegend umstrittene Bonusregelung bewusst diskretionär ausgestaltete, womit ein tatsächlicher Konsens über die Fortführung der vom Kläger behaupteten Bonusregelung bei der C2.\_\_\_\_\_! GmbH & Co. KG von vornherein ausscheidet (zur normativen Auslegung mit identischem Ergebnis vgl. nachfolgend E. III.6.1). Ferner erzielte der Kläger ein höheres Grundgehalt. 5.4 Schlussfolgernd ist davon auszugehen, dass die Parteien ein neues Arbeitsverhältnis begründeten. Ob der Kläger einen Anspruch auf die von ihm geltend

- 25 - gemachten Bonuszahlungen hat, beurteilt sich mit der Vorinstanz allein auf der Basis des von ihm am 21. Dezember 2015 mit der Beklagten abgeschlossenen Arbeitsvertrags und dessen Handhabung im Verlauf des Arbeitsverhältnisses. 6.1 Der von den Parteien am 21. Dezember 2015 abgeschlossene schriftliche Arbeitsvertrag (Urk. 5/4) sah vor, dass ein eventueller Bonus am Jahresende verhandelt werde (§ 2 Ziff. 5). Die Vorinstanz hielt dazu fest, dass die Regelung entgegen den unsubstantiierten Vorbringen des Klägers klar und unmissverständlich sei. Aus dieser Bestimmung lasse sich weder ableiten, dass ein Bonus geschuldet sei ("eventueller Bonus"), noch nach welchen Kriterien die Höhe eines solchen festgelegt werde ("verhandelt"). Die Ausrichtung eines Bonus sei gemäss Vertrag somit sowohl im Grundsatz als auch in der Höhe im freien Ermessen der Beklagten gelegen (Urk. 37 E. IV.3.1, vgl. auch E. IV.3.4). Dagegen trägt der Kläger in der Berufungsbegründung nichts vor. Er moniert einzig, dass die Vorinstanz aus dem Umstand, dass ihm in den Jahren 2016 bis 2018 jeweils vorbehaltlos ein anhand des Umsatzes festgelegter Bonus ausgerichtet worden sei, im Licht der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht die richtigen Schlüsse gezogen habe und daher fälschlicherweise davon ausgegangen sei, dass er keinen klagbaren Anspruch auf den streitgegenständlichen, als Lohnbestandteil zu qualifizierenden Bonus für die Jahre 2019 und 2020 habe (vgl. Urk. 36 Rz 18-26). Bis zum Geschäftsjahr 2018 ist der Bonus somit ohne weiteres als echte Gratifikation zu qualifizieren. 6.2.1 Ab dem Geschäftsjahr 2019 mutierte dieser gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung in eine unechte Gratifikation, sofern die unbestrittenen Bonuszahlungen in den Jahren 2016, 2017 und 2018 jeweils vorbehaltlos erfolgten (vgl. E. III.4.2.1). Dass die Bonuszahlungen in den Jahren 2016 bis 2018 jeweils unter einem speziellen jährlich erneuerten Freiwilligkeitsvorbehalt erfolgten, wird von der Beklagten nicht geltend gemacht. Gemäss dem schriftlichen Arbeitsvertrag ist der Bonus sodann zwar als echte Gratifikation zu qualifizieren. Einen über die Bonusregelung selber hinausgehenden Freiwilligkeitsvorbehalt enthält diese Vereinbarung der Parteien jedoch nicht. Nach dem Erwogenen (E. III.4.2.2) ist daher davon auszugehen, dass dem Kläger der Bonus in den Jahren 2016 bis 2018 je-

- 26 - weils vorbehaltlos ausbezahlt wurde, womit der gemäss schriftlichem Arbeitsvertrag als echte Gratifikation zu qualifizierende Bonus für die Zukunft jedenfalls in eine unechte mutierte. 6.2.2.1 Bei der Ausrichtung einer unechten Gratifikation verfügt der Arbeitgeber über ein Ermessen (vgl. E. III.4.1), das er auch anhand einseitig bestimmter Leitlinien ausüben kann, die der (arbeitsrechtlich gebotenen) sachgerechten Ermessenausübung dienen. Orientiert sich die Höhe des Bonus im Rahmen von Vorgaben des Arbeitgebers (auch) an objektiven Kriterien, ändert das daher jedenfalls solange nichts an der Qualifikation des Bonus als Gratifikation, als Zielvorgaben von ihm jährlich neu festgelegt werden und ihm auch bei der Bewertung des Erreichens derselben bzw. der Festlegung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht (vgl. BGer 4A\_115/2007 vom 13.7.2007). Zum Lohnbestandteil mutiert ein Bonus erst, wenn ein bestimmtes Bonussystem, das die

Bonushöhe im Voraus bestimmt oder anhand dessen die Höhe des Bonus unabhängig vom Ermessen des Arbeitgebers bestimmt werden kann, zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart wurde (vgl. auch E. III.4.2.1). Lohnbestandteil ist ein Bonus zudem auch dann, wenn der Arbeitgeber Anfang Jahr verbindliche Ziele und die erreichbare Bonushöhe vorgegeben hat (vgl. BGer 4C.395/2005 vom 1.3.2006, E. 5.4). 6.2.2.2 Der Kläger beruft sich in seiner Berufungsbegründung darauf, dass sein Bonus in den Jahren 2016 bis 2018 anhand objektiver Kriterien wie namentlich dem Umsatz berechnet worden sei und schliesst daraus, dass dieser zum variablen Lohnbestandteil geworden sei (Urk. 36 Rz 2, 29). Er äussert sich darüber hin- aus aber nicht zu den Grundlagen (z.B. Regeln zur Ermittlung des massgeblichen Umsatzes) und den Einzelheiten der geltend gemachten Berechnung seines Bonus in den Jahren 2016 bis 2018 und lässt offen, wie diese eingeführt und im betrieblichen Alltag gehandhabt wurden. Er legt damit im Licht des Erwogenen weder schlüssig noch substantiiert dar, dass es sich bei seinem Bonus um einen (variablen) Lohnbestandteil handelte. Beweismittel offeriert er nicht. Die Beklagte bestreitet in ihrer Berufungsantwort wie bereits vor Vorinstanz (und damit entgegen Urk. 45 Rz 66), dass der in unterschiedlicher Höhe ausgerichtete Bonus des Klä-

- 27 - gers in den Jahren 2016 bis 2018 anhand fester Kriterien berechnet worden sei. Sie führt aus, dass der Bonus jeweils Ende Jahr anlässlich eines persönlichen Gesprächs zwischen dem Kläger und G.\_\_\_\_\_ neu festgelegt worden sei. Bei der Festlegung der Bonushöhe hätten sich die Parteien jeweils am Umsatz orientiert. Daneben hätten auch andere Faktoren, wie beispielsweise der persönliche Einsatz des Klägers oder die Involvierung externer Berater eine Rolle gespielt. Einheitliche Zuordnungs- und Berechnungskriterien für den Bonus hätten bei ihr vor dem Jahr 2019 nicht existiert (Urk. 43 Rz 31, 55, 73 f. mit Verweisen auf Urk. 12 Rz 9 ff., 16 f., 43). In Widersprüche verstrickt sich die Beklagte dabei entgegen dem Kläger (vgl. Urk. 45 Rz 67) auch mit dem Verweis auf Rz 43 ihrer Klageantwort nicht: Beim Umsatz handelt es sich zwar um ein objektives Kriterium. Wie sich der bonusrelevante Umsatz bei ihm als Personalvermittler zusammensetzte, ist mit dieser Feststellung jedoch nicht entschieden. Die Beklagte thematisiert am aufgeführten Ort diese Frage und beantwortet sie im Einklang mit ihrer weiteren Darstellung dahingehend, dass der bonusrelevante Umsatz im Rahmen einer jährlich neu mit dem Kläger geführten Diskussion und nicht anhand feststehender Regeln bestimmt worden sei. Ob die Darstellung der Beklagten in ihren Einzelheiten zutrifft (vgl. Urk. 45 Rz 66 f.), wäre im Rahmen eines Beweisverfahrens zu klären, dessen Durchführung allerdings substantiierte Behauptungen sowie Beweismittellofferten des Klägers (Art. 8 ZGB; vgl. auch E.III.4.2.1) voraussetzen würden, die nach dem Erwogenen jedoch fehlen. In seiner Stellungnahme zur Berufungsantwort der Beklagten macht der Kläger ergänzende Ausführungen u.a. zur Ausgestaltung des Bonusmodells des Jahres 2018 bzw. zu allfälligen weiteren Kriterien zur Berechnung der Bonushöhe (Urk. 45 Rz 12, 65-68) und verweist ferner ergänzend auf seine vor Vorinstanz erstatteten Rechtsschriften zur Frage der Qualifikation seines Bonus als Lohnbestandteil (Urk. 45 Rz 43). Da eine inhaltliche Ergänzung der Begründung in späteren Rechtsschriften unter dem Vorbehalt von hier nicht gegebenen Ausnahmen unzulässig ist (E. III.3.1; BGer 5A\_7/2021 vom 2.9.2021, E. 2.2), sind diese unbeachtlich. Abgesehen davon substantiiert er auch mit diesen Ausführungen nicht, dass ein im Jahr 2018 für die Bestimmung der Höhe des Bonus angewandtes Berechnungsmodell auch für die Zukunft (ausdrücklich oder konkludent) vereinbart wur-

- 28 - de. Zudem offeriert er in seinen ergänzten Ausführungen ebenso wenig wie in seiner Berufungsbegründung Beweismittel (vgl. E. III.3.1; BGE 144 III 394 E. 4.2) für seine von der Beklagten bestrittene (unsubstantiierte) Behauptung. Sie hätte daher auch unter Berücksichtigung seiner ergänzenden Ausführungen jedenfalls als unbewiesen zu gelten.

6.2.2.3 In seinen "Schlussfolgerungen bei richtiger Rechtsanwendung" seiner Berufungsbegründung erwähnt der Kläger sodann ein von der Beklagten erstelltes "Bonussystem 2019 gemäss Klagebeilage 15" (Urk. 36 Rz 27 f.). Er nimmt damit Bezug auf das, was die Beklagte als die im Jahr 2019 eingeführten einheitlichen Zuordnungs- und Berechnungskriterien bezeichnet (vgl. Urk. 43 Rz 48). Der Kläger hatte vor Vorinstanz deren Massgeblichkeit bestritten und geltend gemacht, das Bonussystem 2019 sei mit ihm nie abschliessend diskutiert, geschweige denn vereinbart worden. Er habe dieses erstmals Mitte Dezember 2019 zu Gesicht bekommen (Urk. 37 E. IV.1.1.2). Die Vorinstanz äusserte sich dazu unter Berücksichtigung des E-Mail-Verkehrs zwischen den Parteien und kam zum Schluss, dass der Kläger erstmals am 16. Dezember 2019 von den endgültigen Berechnungskriterien Kenntnis erlangt habe und eine rückwirkende Anwendung derselben auf Anfang 2019 zwischen den Parteien nicht vereinbart worden sei (Urk. 37 E. IV.5.2). Das stellt der Kläger nicht in Frage. Er beruft sich im Zusammenhang mit der Qualifikation seines Bonus als Lohnbestandteil denn auch nicht auf ein zwischen den Parteien vereinbartes "Bonussystem 2019" oder darauf, dass die Beklagte bereits anfangs Jahr 2019 - mit einer vorgegebenen Bonushöhe verbundene - verbindliche Zielvorgaben kommuniziert hätte (vgl. BGer 4C.395/2005 vom 1.3.2006, E. 5.4).

6.2.2.4 Dass die Parteien ein für die Zukunft anwendbares Bonussystem, anhand dessen die Höhe des Bonus unabhängig vom Ermessen der Beklagten bestimmt werden kann, ausdrücklich oder stillschweigend vereinbarten, hat der Kläger folglich nicht dargetan.

- 29 - 6.3 Zusammengefasst ist der Bonus des Klägers bis zum Geschäftsjahr 2018 als echte Gratifikation zu qualifizieren, dessen Ausrichtung im Grundsatz und in der Höhe im Ermessen der Beklagten stand. Ab dem Geschäftsjahr 2019 mutierte er in eine unechte Gratifikation. Der Kläger hatte folglich für die weitere Dauer des Anstellungsverhältnisses grundsätzlich Anspruch auf einen Bonus. Die von der Vorinstanz negativ beantwortete Frage, ob die Beklagte sich im Dezember 2019 dem Grundsatz nach für die Ausrichtung eines Bonus an den Kläger entschieden hatte (Urk. 37 E. IV.5.2), stellt sich bei dieser Ausgangslage nicht. Bei der Festsetzung der Höhe des Bonus stand der Beklagten auch im Zeitraum ab dem Jahr 2019 ein Ermessen zu, das sie auch im Rahmen von einseitig erlassenen Richtlinien (sachgerecht) ausüben konnte.

7.1 Dass die Beklagte dem Kläger für das Jahr 2018 einen Bonus zusprach und ihm deshalb ein solcher zustand, ist unbestritten. Umstritten ist dessen Höhe, wobei die Beklagte im Berufungsverfahren weiterhin auf die Verbindlichkeit der von G.\_\_\_\_\_ und dem Kläger anlässlich eines Mitarbeitergesprächs im Dezember 2018 diesbezüglich getroffenen Vereinbarung beharrt, während der Kläger dafür hält, dass es eine Einigung über einen Bonus in der Höhe von Fr. 30'000.- nicht gegeben habe; den Parteien sei mit der Vorinstanz ein zu korrigierender offener Kalkulationsirrtum im Sinne von Art. 24 Abs. 3 OR unterlaufen, eventualiter sei von einer absichtlichen Täuschung oder einem wesentlichen Irrtum seinerseits auszugehen. Weiter trägt er vor, dass er, weil es sich beim Bonus um einen Lohnbestandteil gehandelt habe, nicht auf einen Anteil in der Höhe von Fr. 31'634.- habe verzichten können (vgl. vorstehend E. III.2.2).

7.2 Da es sich beim Bonus 2018 um eine echte Gratifikation und nicht um einen Lohnbestandteil handelt, kann sich der Kläger von vornherein nicht auf Art. 341 Abs. 1 OR berufen.

7.3.1 Blosser Rechnungsfehler hindern die Verbindlichkeit des

Vertrages gemäss Art. 24 Abs. 3 OR nicht; sie sind aber zu berichtigen. Ein blosser Rechnungsfehler liegt vor, wenn beide Parteien die einzelnen Berechnungselemente zum Gegenstand ihrer Vereinbarung gemacht haben, sodann aber das rechnungsmässige Resultat auf einem Fehler beruht, namentlich "falsch zusammengerechnet" wor-

- 30 - den ist. Haben die Parteien sich über eine Berechnungsgrundlage geeinigt, ist das Resultat der Berechnung einzig auf seine Übereinstimmung mit dieser Einigung zu überprüfen und bei Unrichtigkeit entsprechend zu korrigieren (BGE 116 II 685 E. 2.b/bb). Die Berechnungsgrundlage, auf die sich die Parteien erwiesenermassen geeinigt haben, geht dem irrtümlich berechneten Rechnungsergebnis vor (BGer 5A\_99/2014 vom 23.5.2014, E. 4.1). Erforderlich ist, dass die Berechnungsgrundlagen Vertragsinhalt bilden und ein beidseitiges Versehen der Parteien bei der Umrechnung vertraglicher Grundlagen vorliegt. Der Rechnungsfehler muss sich in den übereinstimmenden Willenserklärungen beider Parteien als solcher erkennbar manifestieren, die Parteien müssen sich also bei der Übertragung der Grundlagen ihrer Vereinbarung offensichtlich geirrt haben (BGer 5A\_99/2014 vom 23.5.2014, E. 4.1.). Wurde die Berechnungsgrundlage selbst nicht zum Gegenstand der Vereinbarung gemacht, scheidet eine Anwendung von Art. 24 Abs.

#### **E. 4**

Die Gerichtskosten für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren werden dem Kläger auferlegt und mit den von ihm geleisteten Kostenvorschüssen verrechnet. Im Mehrbetrag stellt die Obergerichtskasse Rechnung.

#### **E. 5**

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 17'120.– exkl. MwSt. und für das zweitinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 9'000.– zu bezahlen.

#### **E. 6**

Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein. Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

#### **E. 7**

Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder

- 39 - Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG). Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt (gerundet) Fr. 147'647.–. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 24. März 2023 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer  
Der Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin: lic. iur. A. Huizinga lic. iur. S. Notz versandt: Im

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