

# ZH\_OBERGERICHT LA220023 vom 15. Dezember 2022

ZH Obergericht, 2022-12-15, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_obergericht\\_LA220023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA220023)

FR: ZH\_OBERGERICHT LA220023 du 15 décembre 2022

IT: ZH\_OBERGERICHT LA220023 del 15 dicembre 2022

## Erwägungen

### E. 1

Streitgegenstand

#### E. 1.1

Die B.\_\_\_\_\_ AG (fortan Beklagte) ist eine Schweizer ...-Bank. A.\_\_\_\_\_ (fortan Kläger) war mit Arbeitsvertrag vom 15. April 2011 ab 1. August 2011 als Trader / Team Leader im Range eines Managing Directors angestellt. Am 13. Februar 2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger per 31. August 2020. Wegen einer zwischenzeitlichen Arbeitsunfähigkeit des Klägers vom 22. bis 27. Juni 2020 verlängerte sich die Kündigungsfrist um einen Monat. Die Beklagte bezahlte dem Kläger bis zum 30. September 2020 Lohn. Der Kläger geht davon aus, dass die Kündigungsfrist erst am 31. Dezember 2020 endete. Er macht in diesem Verfahren Lohn für die Monate Oktober bis Dezember 2020 in der Höhe von Fr. 106'249.95 brutto (Fr. 99'104.65 netto) geltend, eventualiter einen Bonusanspruch in gleicher Höhe.

#### E. 1.2

Vor der Vorinstanz beantragte er zudem eine Änderung des Arbeitszeugnisses sowie die Nachzahlung von Pensionskassenbeiträgen (Rechtsbegehren

- 7 - Ziffer 1 und Ziffer 3). Dies ist jedoch nicht Gegenstand der Berufung (Urk. 34 S. 2 u. S. 6).

### E. 2

Prozessgeschichte

#### E. 2.1

Mit Klage vom 14. Dezember 2021 (Postaufgabe) machte der Kläger das Verfahren unter Beilage einer E-Mail der Beklagten vom 2. November 2021 betreffend Verzicht auf ein Schlichtungsverfahren anhängig (Urk. 1, Urk. 3). Die Vorinstanz holte einen Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 10'780.-, Übersetzungen relevanter Beilagen sowie eine Klageantwort ein (Urk. 6, Urk. 9, Urk. 16). Eine Noveneingabe der Beklagten stellte sie dem Kläger zu, bevor sie die Hauptverhandlung vom 4. Juli 2022 durchführte (Urk. 26, Prot. S. 7 ff.). Zur Vermeidung von Wiederholungen sei auf die vorinstanzliche Darstellung des Prozessverlaufs in deren Urteil verwiesen (vgl. Urk. 35 S. 3 f.). Am 4. Juli 2022 erliess die Vorinstanz das angefochtene Urteil (Urk. 32 = Urk. 35).

#### E. 2.2

Mit Schreiben vom 23. September 2022 (Postaufgabe) erhob der Kläger Berufung mit den eingangs angeführten Berufungsanträgen (Urk. 34 S. 2). Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-33). Mit Präsidialverfügung vom 27. September 2022 wurde

der Kläger aufgefordert, einen Gerichtskosten- vorschuss in Höhe von Fr. 9'000.– zu leisten (Urk. 37). Der Vorschuss ist fristge- recht eingegangen (Urk. 38).

### **E. 2.3**

Das Verfahren erweist sich als spruchreif. Von der Einholung einer Beru- fungsantwort ist abzusehen (Art. 312 Abs. 1 ZPO). Der Beklagten ist mit dem vor- liegenden Entscheid das Doppel der Berufungsschrift zuzustellen (Urk. 34).

### **E. 3**

bis 5), insbesondere auch deren Höhe.

#### **E. 3.1**

Nach Eingang der Berufung prüft die Rechtsmittelinstanz von Amtes we- gen das Vorliegen der Rechtsmittelvoraussetzungen. Diese sind vorliegend gege- ben. Die Berufung ging rechtzeitig, schriftlich begründet und mit konkreten Anträ- gen versehen bei der Rechtsmittelinstanz ein (Urk. 34). Der Kläger ist durch das vorinstanzliche Urteil beschwert und zur Rechtsmittelerhebung legitimiert; für das Rechtsmittel gegen den vorinstanzlichen Entscheid ist das angerufene Oberge-

- 8 - richt zuständig. Der Kostenvorschuss wurde geleistet. Auf die Berufung ist grund- sätzlich einzutreten.

#### **E. 3.2**

Das Berufungsverfahren stellt keine Fortsetzung des erstinstanzlichen Ver- fahrens dar, sondern ist nach der gesetzlichen Konzeption als eigenständiges Verfahren ausgestaltet (BGE 142 III 413 E. 2.2.1 m.w.H. auf die Botschaft zur Schweizerischen ZPO, BBl 2006, S. 7374). Mit der Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über unbeschränk- te Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A\_184/2013 vom 26. Ap- ril 2013, E. 3.1). In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 ZPO) ist hin- reichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den an- gefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist bzw. an einem der genann- ten Mängel leidet. Das bedingt, dass der Berufungskläger die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anfecht, sich argumentativ mit diesen auseinan- dersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden er- hoben wurden bzw. aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Beru- fungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht (vgl. BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A\_247/2013 vom 15. Oktober 2013, E. 3.2; BGer 5A\_751/2014 vom 28. Mai 2015, E. 2.1). Was nicht oder nicht in einer den gesetzlichen Begründungsanfor- derungen entsprechenden Weise beanstandet wird, braucht von der Rechtsmitte- linstanz nicht überprüft zu werden; diese hat sich – abgesehen von offensichtli- chen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu be- schränken, die in der schriftlichen Begründung formgerecht gegen den erstin- stanzlichen Entscheid erhoben werden (vgl. BGE 142 III 413 E. 2.2.4 m.w.H.). In- sofern erfährt der Grundsatz "iura novit curia" (Art. 57 ZPO) im Berufungsverfah- ren eine Relativierung (BK ZPO I-Hurni, Art. 57 N 21 und N 39 ff.; Glasl, DIKE- Komm-ZPO, Art. 57 N 22).

### **E. 3.3**

Im Berufungsverfahren sind neue Tatsachen und Beweismittel – resp. über den insoweit zu engen Wortlaut hinaus neue Tatsachenbehauptungen, neue Be- streitungen von Tatsachenbehauptungen, neue Einreden (rechtlicher Art) und neue Beweismittel (ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 317 N 31) – nach Art. 317 Abs. 1 ZPO nur noch zulässig resp. zu berücksichtigen, wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber für das Berufungsver- fahren ein Novenrecht statuiert, das nur unter restriktiven Voraussetzungen aus- nahmsweise Noven zulässt. Der ZPO liegt die Idee zugrunde, dass alle Tatsa- chen und Beweismittel in erster Instanz vorzubringen sind und der Prozess vor dem erstinstanzlichen Gericht grundsätzlich abschliessend zu führen ist. Jede Partei, welche neue Tatsachen geltend macht oder neue Beweismittel benennt, hat zunächst zu behaupten und zu beweisen, dass dies ohne Verzug geschieht. Will eine Partei unechte Noven geltend machen, so trägt sie die Beweislast für die Zulässigkeit der Noven. Sie muss zusätzlich Behauptungen aufstellen und Bewei- se benennen, aus denen sich ergibt, dass sie umsichtig und sorgfältig gehandelt hat, aber dennoch keine frühere Kenntnis von den neu vorgebrachten Tatsachen und Behauptungen oder Beweismitteln hatte. Der anderen Partei steht der Ge- genbeweis offen (vgl. zum Ganzen BGer 5A\_330/2013 vom 24. September 2013, E. 3.5.1 m.w.H.).

### **E. 3.4**

Angefochten wurde einzig die Abweisung von Rechtsbegehren Ziffer 2 in Dispositiv-Ziffer 2 und die im Konnex stehenden Prozesskosten (Dispositiv-Ziffern

## **E. 4**

Unbestrittene Grundlagen

### **E. 4.1**

Der Kläger wurde durch die Beklagte mit Arbeitsvertrag vom 15. April 2011 vom 1. August 2011 an als Trader / Team Leader im Range eines Managing Di- rectors angestellt. Sein Grundsalar betrug zunächst Fr. 370'000.– und zuletzt Fr. 425'000.– pro Jahr. Der Arbeitsvertrag vom 15. April 2011 verweist auf die "Regulations for the Employment Contract für Senior Management" bzw. das "Ar-

- 10 - beitsvertragsreglement Direktion", das damals eine sechsmonatige Kündigungs- frist vorsah. Mit Schreiben vom 12. Mai 2016 teilte die Beklagte mit, dass die Kündigungsfrist gemäss neuem Arbeitsvertragsreglement Direktion ab dem 1. Januar 2017 neu drei Monate betrage und der Kläger mit einer Nichtreaktion sein Einverständnis mit der Änderung erkläre. Die Beklagte machte den Kläger im Schreiben sogleich darauf aufmerksam, dass sie im Falle, dass er mit der Änderung nicht einverstan- den sein sollte, das Arbeitsverhältnis mit ihm auflösen müsste. Der Kläger reagier- te nicht auf das Schreiben.

### **E. 4.2**

Mit Schreiben vom 23. Oktober 2019 stellte die Beklagte dem Kläger die Kündigung im Rahmen einer Restrukturierung mit Stellenabbau in Aussicht und stellte ihn von der Arbeitsleistung frei. Der Kläger nahm am "...-Prozess" gemäss Sozialplan 2019 teil, wonach Mitarbeiter bei Kündigungen aus betrieblichen Grün- den eine Unterstützung erhalten. Am 13. Februar 2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger per 31. August 2020. Wegen einer zwischenzeit- lichen Arbeitsunfähigkeit des Klägers vom

22. bis 27. Juni 2020 verlängerte sich die Kündigungsfrist um einen Monat und die Beklagte entlohnte den Kläger bis zum 30. September 2020. Der Entscheid über die Höhe eines allfälligen Bonus im Jahresendprozess stand gemäss Sozialplan 2019 im freien Ermessen der Beklagten. Der Kläger erhielt im Jahr 2011 einen Bonus in der Höhe von Fr. 655'000.– und in den Jahren 2012 - 2018 durchschnittliche Bonusleistungen von Fr. 319'429.–. Der Kläger erhielt bis 2018 jährlich Bonuszahlungen in jeweils unterschiedlicher Höhe. Für die Jahre 2019 und 2020 zahlte ihm die Beklagte keinen Bonus.

## **E. 5**

Ende des Arbeitsverhältnisses

### **E. 5.1**

Umstritten ist zwischen den Parteien die Dauer der geltenden Kündigungsfrist, ihr Beginn und ihre Einhaltung. Die Vorinstanz liess die ersten beiden Fragen offen und bejahte die Einhaltung der Kündigungsfrist (Urk. 35 S. 11).

- 11 -

### **E. 5.2**

Die Vorinstanz erwog zur strittigen Frage der Kündigungsfrist, die Beklagte habe unstrittig mit Schreiben vom 13. Februar 2020 gekündigt und die Kündigung unmissverständlich "auf den 31. August 2020" ausgesprochen. Sie habe damit klar ihren Willen ausgedrückt, das Arbeitsverhältnis per 31. August 2020 zu beenden. Dass sie im gleichen Schreiben festgehalten habe, die Kündigungsfrist beginne erst am 1. Juni 2020 zu laufen, da sie von einer dreimonatigen Kündigungsfrist ausgegangen sei, ändere nichts daran; ebenso wenig die Grafik in Urk. 18 Rz 43. Dem Kläger habe ab dem Zeitpunkt des Zugangs des Kündigungsschreibens bewusst sein müssen, dass das Arbeitsverhältnis - ohne Vorliegen einer Sperrfrist - sechs Monate später, am 31. August 2020, enden werde. Die Beklagte habe somit die sechsmonatige Kündigungsfrist eingehalten (Urk. 35 S. 11).

### **E. 5.3**

erste Rüge

#### **E. 5.3.1**

Der Kläger rügt zunächst, die Vorinstanz habe eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung vorgenommen. Sie habe festgestellt, dass die sechsmonatige Kündigungsfrist eingehalten worden sei (Urk. 34 Rz 23 mit Verweis auf Urk. 35 E. IV3 S. 11). Die implizite vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung, wonach gemäss Erklärungswillen der Beklagten die Kündigungsfrist am 1. März 2020 zu laufen begonnen habe, sei falsch und aktenwidrig. Sie sei unter rechtsfehlerhafter Würdigung der Beweismittel erfolgt. Entgegen der (impliziten) Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz, habe die Beklagte mit Kündigungsschreiben vom 13. Februar 2020 den Beginn der Kündigungsfrist am 1. März 2020 ausdrücklich ausgeschlossen, indem sie folgendes festgehalten habe (Urk. 34 Rz 26 mit Verweis auf Urk. 5/10): "Die Kündigungsfrist fängt am 1. Juni 2020 an zu laufen." Der Kläger erklärt, es könnten kein Zweifel daran bestehen, dass die Beklagte die Kündigung unter Anwendung einer dreimonatigen Kündigungsfrist - und nicht wie von der Vorinstanz festgestellt unter Anwendung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist - gekündigt habe (Urk. 34 Rz 28). Der Kläger bringt weiter vor, der Hinweis im Kündigungsschreiben, dass die Kündigungsfrist am 1. Juni 2020 zu laufen beginne, sei eine rechtsrelevante Aussage. Sie

habe namentlich rechtliche Implikationen, beispielsweise im Zusammenhang mit sperrfristenauslösenden Ereignissen. Eine unverschuldete Arbeitsverhinde-

- 12 - rung im Zeitraum zwischen Aussprache der Kündigung bis 31. Mai 2020 habe keine Auswirkungen auf das Enddatum des Arbeitsverhältnisses. Ausschliesslich sperrfristenrelevante Ereignisse ab dem 1. Juni 2020 sollten dem Kläger im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zugutekommen (Urk. 34 Rz 29). Er rügt, die (implizite) Tatsachenfeststellung der Vorinstanz, dass die Kündigung unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist ausgesprochen worden sei, verkenne die Aktenlage und die damit verbundenen rechtlichen Implikationen. Die Sachverhaltsfeststellung sei deshalb unrichtig. Die Vorinstanz hätte bei richtiger Beweiswürdigung zum Schluss kommen müssen, dass die sechsmonatige Kündigungsfrist nicht eingehalten worden sei (Urk. 34 Rz 30 f.).

### **E. 5.3.2**

Die Vorinstanz erwog die Voraussetzungen einer vom Gesetz (Art. 335c OR) abweichenden Abrede über die Kündigungsfrist (Urk. 35 S. 10). Die erstinstanzlich streitgegenständlichen Fragen, ob die Kündigungsfrist rechtsgültig von sechs auf drei Monate verkürzt worden sei, ob die Beklagte das Schriftformerfordernis eingehalten habe, ob die Ungewöhnlichkeitsregel zum Tragen komme, ob eine Globalübernahme stattgefunden habe, ob eine einseitige Abänderung betreffend ein wesentliches Element des Arbeitsvertrages vorgenommen worden sei, ob eine übermässige Druckausübung auf den Kläger durch die Beklagte erfolgt sei und ob sich der Kläger rechtsmissbräuchlich verhalten habe, liess sie ausdrücklich offen (Urk. 35 S. 11). Diese Fragen prüfte die Vorinstanz nicht.

### **E. 5.3.3**

Die Vorinstanz stellte sodann entgegen den Vorbringen des Klägers in der Berufung nicht fest, dass die Beklagte unter "Anwendung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist" gekündigt habe. Sie stellte vielmehr fest, dass die Beklagte von einer dreimonatigen Kündigungsfrist ausgegangen sei, aber dennoch mit der Kündigung am 13. Februar 2020 per 31. August 2020 eine sechsmonatige Kündigungsfrist eingehalten habe. Sie erachtet als massgebend, dass die Beklagte die Kündigung unmissverständlich auf den 31. August 2020 aussprach (Urk. 35 S. 11) und zwischen der Kündigung und dem 31. August 2020 mindestens sechs volle Monate lagen. Die Vorinstanz erachtete damit das kommunizierte Ende der Kündigungsfrist als massgebend. Dies entspricht der bundesgerichtlichen Praxis, wonach der Beginn der Kündigungsfrist durch Rückrechnung vom Endtermin aus

- 13 - zu bestimmen ist (BGE 134 III 354 E. 2.2, BGer 4C.230/2005 vom 1. September 2005, E.1). Die durch den Kläger in der Berufung mitunter gerügte falsche Sachverhaltsfeststellung hinsichtlich des Beginns und der Dauer der Kündigungsfrist ist durch die Vorinstanz nicht erfolgt. Dasselbe gilt für die gerügte falsche Beweiswürdigung. Den Beginn und die Dauer der Kündigungsfrist liess die Vorinstanz ausdrücklich offen. Hinsichtlich der vorinstanzlichen Erwägungen zur unmissverständlich auf den 31. August 2020 ausgesprochenen Kündigung erhebt der Kläger keine Rügen. Insofern gehen die Rügen des Klägers an der Sache vorbei und es ist nicht weiter darauf einzugehen. Der Kläger führt sodann richtigerweise an, dass der Beginn der Kündigungsfrist rechtsrelevant sein könnte, namentlich hinsichtlich von Sperrwirkungen im Falle unverschuldeter Arbeitshindernisse. Vorliegend jedoch trat das unverschuldete Arbeitshindernis des Klägers

nach dem 1. Juni 2020 ein, also zu einem Zeitpunkt, als die Kündigungsfrist unstrittig bereits lief. Folglich kann die Frage, ob ein un- verschuldetes Arbeitshindernis vor dem 1. Juni 2020 ebenfalls eine Sperrwirkung bewirkt hätte, vorliegend offen gelassen werden. Der Kläger kann sich auch nicht darauf berufen, im Falle einer bereits ab 1. März 2020 laufenden Kündigungsfrist hätte die Orientierungsphase in Verletzung des ...-Prozesses nicht mehr fünf bis neun, sondern lediglich noch 3.5 Monate betra- gen (Urk. 34 Rz 15, Rz 27). Denn dem ...-Prozess bzw. dem Sozialplan, auf den sich der Kläger beruft (Urk. 1 Rz 23 ff., Rz 48; Urk. 29 Rz 47, Rz 58) und dem er zustimmte (Urk. 29 Rz 22), lag gerade keine sechsmonatige Kündigungsfrist zu- grunde. Der Sozialplan verwies für die Dauer der Kündigungsfrist auf das Arbeits- vertragsreglement Direktion und sah (wie auch der Kläger nicht in Frage stellt) je nach Mitarbeiter eine lediglich zwei- oder dreimonatige Kündigungsfrist vor (Urk. 21/4 Ziff. 4.1; vgl. auch Urk. 18 Rz 43).

## **E. 5.4**

zweite Rüge

### **E. 5.4.1**

Der Kläger rügt weiter eine unrichtige Rechtsanwendung durch die Vor- instanz, falls die tatsächliche, subjektive Auslegung des Kündigungswortlautes nicht zum klaren Schluss führe, dass die sechsmonatige Kündigungsfrist nicht

- 14 - eingehalten worden sei. Diesfalls sei die Kündigungserklärung durch objektive Auslegung nach dem Vertrauensprinzip zu beurteilen, was eine Rechtsfrage dar- stelle. Auch diese Auslegung müsse zum Ergebnis führen, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis nicht mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist gekündigt habe (Urt. 34 Rz 32 f.).

### **E. 5.4.2**

Auch diese Rüge des Klägers geht an den vorinstanzlichen Erwägungen vorbei, wonach die Beklagte im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von einer dreimonatigen Kündigungsfrist ausging, aber dennoch mit der Ausspra- che der Kündigung am 13. Februar 2020 per 31. August 2020 eine sechsmonati- ge Kündigungsfrist eingehalten habe (Urk. 35 S. 11). Die Vorinstanz erachtet - wie bereits ausgeführt - als massgebend, dass die Beklagte die Kündigung unmiss- verständlich auf den 31. August 2020 aussprach (Urk. 35 S. 11) und zwischen der Kündigung und dem 31. August 2020 mindestens sechs volle Monate lagen. Die Rückrechnung vom Endtermin der Kündigungsfrist bestätigt die vorinstanzliche Ansicht.

## **E. 5.5**

Insgesamt überzeugen die vorstehend erwogenen Rügen des Klägers in der Berufungsschrift nicht. Sein Rechtsbegehren Ziffer 2 ist insofern abzuweisen, als ihm nicht Lohn für die Monate Oktober bis Dezember 2020 zuzusprechen ist. Angesichts dieses Ausgangs erübrigt sich eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den Vorbringen des Klägers in der Berufung zur vereinbarten Dauer der Kün- digungsfrist (Urk. 34 S. 10-11).

## **E. 6**

Bonus

### **E. 6.1**

Hinsichtlich des Eventualstandpunktes des Klägers, also hinsichtlich des geltend gemachten Bonusanspruches ist umstritten, ob die arbeitsvertragliche Bonusklausel dem Kläger

lediglich für das Jahr 2011 oder auch darüber hinaus Bonus zusicherte. Weiter ist umstritten, ob die Beklagte im Rahmen des Sozialplanes in persönlichkeitsverletzender Weise diskriminierend den Kläger schlechter stellte als andere Mitarbeiter, indem sie ihm keinen Bonus mehr leistete. Weiter ist umstritten, ob sie die Bonuszahlungen an die anderen Mitarbeiter offen zu legen hat. Die Vorinstanz verneinte einen Bonusanspruch aus echter Gratifikation

- 15 - oder aus dem Sozialplan 2019 (Urk. 35 S. 18). Sie verneinte ebenfalls die beantragte Offenlegung der Bonuszahlungen an andere Mitarbeiter (Urk. 35 S. 20).

## **E. 6.2**

Vorinstanzliche Erwägungen

### **E. 6.2.1**

Die Vorinstanz erwog, der Bonus stelle vorliegend keinen Lohnbestandteil dar. Im Schreiben vom 15. April 2011 sei keine Zusicherung eines Bonus für die Folgejahre zu erblicken. Das Schreiben verweise auf Art. 32 des Arbeitsvertragsreglements Direktion. Darin sei ausgeführt, dass die Bonuszahlung eine freiwillige, variable Sondervergütung gemäss Art. 322d OR darstelle, auf welche kein Rechtsanspruch bestehe. Der Entscheid über die Auszahlung und die Festlegung der Höhe einer individuellen Bonuszahlung stehe im vollen Ermessen der Beklagten. Sodann werde im Schreiben vom 15. April 2011 ein Bonus von Fr. 655'000.– brutto zugesichert und explizit ausgeführt, dass dies keine Garantie für künftige Jahre darstelle. In Ziffer 6.2. des Sozialplanes 2019 sei festgehalten, dass die Mitarbeitenden keinen Anspruch auf Bonus hätten und die Beklagte im freien Ermessen über die Höhe eines allfälligen Bonus im Jahresendprozess entscheide. Gemäss vertraglicher Regelung habe der Beklagten sowohl bei der Auszahlung als auch in der Höhe des Bonus ein Ermessen zugestanden. Dieses sei von der Beklagten ausgeübt worden. Diese vorinstanzlichen Erwägungen rügt der Kläger in der Berufung nicht (Urk. 34 S. 11 ff.).

### **E. 6.2.2**

Die Vorinstanz verweist hinsichtlich des Gleichbehandlungsgrundsatzes erneut auf Ziffer 6.2. des Sozialplanes 2019, wonach Mitarbeitende keinen Anspruch auf einen Bonus hätten und die Beklagte im freien Ermessen über die Höhe eines allfälligen Bonus im Jahresendprozess entscheide. Es handle sich um eine echte Gratifikation. Alleine aus dem durch den Kläger vorgebrachten Umstand, dass die Beklagte im Jahr 2020 total Fr. 134 Mio. Abfindungszahlungen an 1019 Empfänger ausgerichtet habe, lasse sich nicht auf eine Diskriminierung schliessen. Es sei nicht substantiiert vorgebracht worden, wer diese Empfänger seien, unter welchem Titel sie Abfindungszahlungen erhalten hätten und inwiefern der Kläger mit ihnen gleichzustellen sei (Alter, Dienstjahr, Leistungen, Kündigung-

- 16 - gen etc.). Darüber lasse sich auch dem Vergütungsbericht des Beklagten nichts entnehmen, der "gesetzlich geregelte Abfindungen", "Abfindungen innerhalb eines Sozialplanes" und "zusätzliche Abfindungen" umfasse. Im Zusammenhang mit dem Editionsantrag des Klägers erwog die Vorinstanz, der Kläger habe keine konkreten Tatsachenbehauptungen aufgestellt. Er verlange unspezifisch Unterlagen betreffend Bonuszahlungen im Jahr 2020 an die Belegschaft der Beklagten bzw. Kadermitarbeiter, auf welche der Sozialplan 2019 anwendbar gewesen sei. Um welche Unterlagen es sich dabei konkret handeln solle (Korrespondenz, Verträge (Arbeitsverträge/Vereinbarungen

betreffend ...- Prozess) etc.) sei nicht substantiiert vorgebracht worden. Es sei nicht ansatzweise ausgeführt worden, wie viele Kadermitarbeiter bzw. Personen der Belegschaft der Beklagten entlassen worden seien und unter den Sozialplan 2019 fielen. Unklar sei, auf wie viele der 1019 Empfänger von Abfindungszahlungen im Jahr 2020 sich das Editionsbegehren des Klägers beziehe und ob dies verhältnismässig wenige Aktenstücke umfasse. Die zu edierenden Unterlagen habe der Kläger zudem nicht rechtsgenügend bestimmt bezeichnet. Das Editionsbegehren sei somit abzuweisen. Der Kläger habe nicht rechtsgenügend belegt, dass eine Ungleichbehandlung mit anderen vergleichbaren Personen stattgefunden habe und es zum Ausdruck einer verletzenden Geringschätzung seiner Persönlichkeit gekommen sei (Urk. 35 S. 20 f.).

### **E. 6.3**

Der Kläger rügt in der Berufung, eine Verweigerung der Gratifikation an einzelne Mitarbeiter sei unzulässig, wenn das Gros der Belegschaft eine Gratifikation erhalte und keine ernsthaften Pflichtverletzungen des betreffenden Arbeitnehmers vorlägen. Es entspreche der Betriebsübung der Beklagten, den unter den Sozialplan fallenden Mitarbeitenden eine Abgangsentschädigung auszurichten, welche einem um einen Drittel bis zu einer Hälfte gekürzten Bonus entspreche. Er substantiiere diese Behauptung mit dem Vergütungsbericht der Beklagten für das Jahr 2020. Dieser weise Abfindungszahlen von insbesondere Fr. 134 Mio. an 1019 Empfänger nach (Urk. 5/11). Zum weiteren Beweis dieser Betriebsübung habe der Kläger die Edition sämtlicher Unterlagen, welche Bonuszahlungen unter dem Sozialplan zum

- 17 - Gegenstand hatten, gefordert. Die Vorinstanz fordere, dass sich eine Edition auf wenige und bestimmt zu bezeichnende Aktenstücke beschränke. Sie verkenne damit, dass der Nachweis, dass das "Gros" der Belegschaft, welchem das Arbeitsverhältnis im Jahr 2020 aufgrund massiven Personalabbaus durch die Beklagte gekündigt worden sei, nicht durch die Edition weniger Aktenstücke zu erbringen sei. Es handle sich von vornherein um eine grosse Anzahl von Mitarbeitern. Dem Kläger könne zudem Alter, Dienstjahr, Leistungen etc. dieses Teils der Belegschaft nicht bekannt sein. Dem Kläger werde derart die Möglichkeit verwehrt, seine substantiiert vorgebrachte Behauptung, zu beweisen. Es werde sein rechtliches Gehör verletzt (Urk. 34 S. 11 f.). Die Boni des Klägers seien in Urk. 1/Rz 15 aufgezählt. Im Jahr 2018 habe der Kläger eine gesamte Bonusleistung von brutto Fr. 415'000.- erhalten. Der berufsgegenständliche Betrag entspreche rund einem Viertel der letzten Bonuszahlung (Urk. 34 S. 12).

#### **E. 6.3.1**

Die Vorinstanz erwägt zu den allgemeinen Anforderungen an Editionsbegehren unter anderem, dass sich diese auf verhältnismässig wenige und bestimmt zu bezeichnende Aktenstücke beziehen müssen. Die Abweisung des Editionsbegehrens des Klägers begründet sie hauptsächlich mit fehlenden konkreten Tatsachenbehauptungen und zu unsubstantiierten Vorbringen hinsichtlich der zu edierenden Unterlagen (Korrespondenz, Verträge (Arbeitsverträge/Vereinbarung betreffend ...-Prozess) etc.). Sie bezieht sich damit auf die ungenügend bestimmte Bezeichnung der Aktenstücke. Die Rügen des Klägers, wenn die Vorinstanz die Bezeichnung weniger Aktenstücke verlange, verwehre sie ihm den Beweis substantiiert vorgebrachter Behauptungen, beziehen sich nicht auf die vorinstanzlich monierte ungenügend bestimmte Bezeichnung der Aktenstücke. Diesbezüglich setzt sich der Kläger nicht mit der Begründung des angefochtenen Urteils

auseinander und rügt sie auch nicht. Ihm gelingt es damit nicht, eine unrichtige Rechtsanwendung der Vorinstanz hinsichtlich der Abweisung der Editionsbegehren darzutun. Es bleibt bei der Abweisung des Editionsbegehrens. Als Folge davon gelingt es dem Kläger nicht, eine ungerechtfertigte Verweigerung einer Gratifikation darzulegen. Das Rechtsbegehren 2 ist auch unter dem Eventualstandpunkt ab-

- 18 - zuweisen. Die Berufung ist hinsichtlich des Berufungsbegehrens 1 inklusive dessen Eventualbegehren abzuweisen.

## **E. 7**

Erstinstanzliche Prozesskostenregelung

### **E. 7.1**

Der Kostenentscheid ist zusammen mit der Hauptsache anfechtbar. Da die Streitsache vorliegend berufungsfähig ist, kann mit dem Sachentscheid auch die Kostenregelung im Rahmen der Berufung überprüft werden, ohne dass separat eine Beschwerde erhoben werden müsste (vgl. Art. 110 ZPO e contrario). Im Streit steht die Höhe der Gerichtskosten und der Parteientschädigung, insbesondere der jeweils erfolgte Zuschlag um 20 % zur Grundgebühr.

### **E. 7.2**

Die Vorinstanz ging, beim Streitwert der Klage von Fr. 150'669.15, von einer ordentlichen Gerichtsgebühr von rund Fr. 10'780.– aus und erhöhte sie aufgrund der eingereichten Rechtsschriften und Beilagen sowie der Teilnahme an der Hauptverhandlung um 20 % auf rund Fr. 13'000.–. Den Grundbetrag der Parteientschädigung von rund Fr. 15'015.– (inkl. MwSt.) erhöhte sie ebenfalls unter Berücksichtigung der eingereichten Rechtsschriften samt Beilagen sowie der Teilnahme an der Hauptverhandlung um 20 % auf rund Fr. 18'020.– (inkl. MwSt.).

### **E. 7.3**

Der Kläger beantragt mit seinem Berufungsbegehren Ziffer 2, dass von einer Erhöhung der ordentlichen Gebühren abzusehen sei und die Entscheidung, die Kostenverteilung und die Parteientschädigung ausgangsgemäss nach dem Obsiegen respektive Unterliegen der Parteien neu festzusetzen sei (Urk. 34 S. 2). Er rügt, die Erhöhung der Grundgebühr rechtfertige sich nach seiner Auffassung nicht. Im erstinstanzlichen Verfahren habe nur ein einfacher Schriftenwechsel (Klage 18 Seiten, Klageantwort 16 Seiten) stattgefunden. Die Hauptverhandlung vom 4. Juli 2022 habe lediglich wenige Stunden gedauert. Weder die Schwierigkeit des Falles noch der Zeitaufwand sei im vorliegenden Fall besonders hoch gewesen. Im Gegenteil seien der massgebliche Sachverhalt und die sich stellenden Rechtsfragen klar abgrenzbar. Die Vorinstanz habe sodann die rechtlichen Argumente des Klägers nicht geprüft, da sie zum Schluss gekommen sei, dies erübrige sich. Die Urteilsbegründung umfasse lediglich 30 Seiten, wobei sich die rechtlichen Würdigungen auf wenige Seiten beschränkten (Urk. 34 Rz 51).

- 19 -

### **E. 7.4**

Die vorinstanzliche Hauptverhandlung vom 2. Juli 2022 dauerte von 13.30 Uhr bis 16.40 Uhr. Sie umfasste je einen uneingeschränkten Parteivortrag, je eine Stellungnahme zu Noven sowie eine weitere Stellungnahme des Klägers gefolgt durch eine unpräjudizielle

Einschätzung der Sach- und Rechtslage durch die Vorinstanz, einen gerichtlichen Vergleichsvorschlag sowie Vergleichsgespräche (Prot. S. 7 - 21). Die Klagebegründung (Urk. 1) umfasste rund 18 bis 19 Seiten und die Klageantwort (Urk. 18) rund 16 Seiten. Hinzu kamen die seitens des Klägers nicht erwähnten Beilagen (Urk. 5/2-17, Urk. 15/2-3, Urk. 21/1-6) sowie eine Noveneingabe der Beklagten noch vor der Hauptverhandlung (Urk. 24 - 25 betreffend Arbeitszeugnis). Die Beilagen, insbesondere die Urk. 21/1-6, weisen einen beträchtlichen Umfang auf. Es ist von einem dementsprechend höheren Aufwand für Gericht und Parteien auszugehen, der eine Erhöhung von 20 % gerechtfertigt erscheinen lässt (§ 4 Abs. 2 GebV OG, § 4 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 AnwGebV). Entsprechend ist die Berufung auch hinsichtlich des Berufungsbegehrens 2 abzuweisen.

## **E. 8**

Kosten- und Entschädigungsfolge

### **E. 8.1**

Die Prozesskosten werden den Parteien nach Massgabe ihres Unterliegens und Obsiegens auferlegt (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Aufgrund des Ausgangs des Berufungsverfahrens ist der Kläger vor Berufungsinstanz als unterliegende Partei zu erachten und dementsprechend kosten- und entschädigungspflichtig.

### **E. 8.2**

Die Entscheidgebühr richtet sich nach der Gebührenverordnung des Obergerichtes vom 8. November 2010 (GebV OG). Sie bemisst sich nach dem Streitwert, der Schwierigkeit des Falles sowie dem notwendigen Zeitaufwand (§ 4 Abs. 1 und 2 GebV OG; Streitwert rund Fr. 106'249.-). Im Berufungsverfahren wird die Gebühr grundsätzlich nach den für die Vorinstanz geltenden Bestimmungen bemessen (§ 12 Abs. 1 GebV OG). Vorliegend erscheint eine Entscheidgebühr von Fr. 9'000.- als angemessen.

### **E. 8.3**

Mangels erheblicher Umtriebe ist der Beklagten für das Berufungsverfahren keine Entschädigung zuzusprechen (vgl. Art. 95 Abs. 3 ZPO).

- 20 - Es wird erkannt:

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