

# Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2025

Ausgewählte Entscheide des Arbeitsgerichts des Bezirks Zürich  
Jahrgang 2025 (Zitiervorschlag: AGer-Z 2025 Nr. X)

Herausgegeben vom Arbeitsgericht, Bezirksgericht Zürich, Postfach, 8036 Zürich.  
Redaktion: Dr. iur. Th. Oertli, Leitende Gerichtsschreiberin

## **AGer-Z 2025 Nr. 6**

**Art. 322 OR, Art. 324 OR, Art. 97 OR, Art. 8 ZGB. Fehlende Zielvereinbarung für den variablen Lohnbestandteil. Üblicher Lohn.**

*Die Rechtsprechung zur fehlenden Zielvorgabe ist nicht einschlägig bei einer fehlenden Zielvereinbarung. Diese beiden Konstellationen unterscheiden sich insbesondere dann, wenn der als CEO tätige Arbeitnehmer nichts unternahm, um die Zielvereinbarung herbeizuführen.*

*Es liegt kein Fall von Arbeitgeberverzug vor (Art. 324 OR), wenn einzig die Zielvereinbarung für die variable Lohnkomponente fehlte, die Tätigkeiten und Funktionen als Gegenleistung für das Grundgehalt von Fr. 300'000.– im Arbeitsvertrag aber geregelt waren. Lag es zu gleichen Teilen am Verhalten beider Parteien, dass die Zielvereinbarung nicht zustande gekommen ist, kann der Arbeitnehmer auch aus Art. 97 OR nichts zu seinen Gunsten ableiten.*

*Soweit der übliche Lohn massgeblich sein soll, liegt die Behauptungs- und Beweislast beim Arbeitnehmer. Bei der Bemessung des üblichen Lohns spielt nebst statistischen Werten und Lohnvergleichen innerhalb des Unternehmens auch eine Rolle, dass sich eine Arbeitgeberin noch im Aufbau bzw. in der Entwicklungsphase befindet.*

Aus dem Urteil des **Arbeitsgerichts Zürich**, AN240025-L vom 27. Oktober 2025 (gegen diesen Entscheid wurde Berufung erhoben; Gerichtsbesetzung: Präsident

Dr R. Schöning als Vorsitzender, der Arbeitsrichter U. Disch und die Arbeitsrichterin U. Thomas sowie der Gerichtsschreiber MLaw Y. Schneider):

**Rechtsbegehren:**

(act. 1 S. 2)

- "1. Es sei die Beklagte teilklageweise zu verpflichten, dem Kläger Fr. 50'000.00 brutto bzw. (abzüglich 5.3 % AHV/IV/EO und 1.1 % ALV) Fr. 47'214.15 netto zuzüglich Zins zu 5% seit dem 1. Oktober 2023 zu bezahlen. Die Nachklage wird vorbehalten.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) und zzgl. der Gebühr für das Schlichtungsverfahren in Höhe von CHF 600.00 zu Lasten der Beklagten."

**Erwägungen:**

**I. Prozessgeschichte**

1. Mit Eingabe vom 7. Juni 2024 (Datum Poststempel) reichte der Kläger Klage mit den eingangs genannten Rechtsbegehren ein. Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise [...], datiert vom 27. Februar 2024 und ging dem Kläger gleichentags zu; die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde unter Berücksichtigung der Gerichtsferien gewahrt. Nachdem der Kläger den Prozesskostenvorschuss rechtzeitig geleistet hatte, wurde der Beklagten mit Präsidialverfügung vom 5. August 2024 Frist zur Erstattung der Klageantwort angesetzt. Mit Eingabe vom 14. Oktober 2024 reichte die Beklagte ihre Klageantwort ein. Nachdem sich beide Parteien mit der Durchführung einer Vergleichsverhandlung einverstanden erklärt hatten, wurden sie mit Vorladung vom 4. November 2024 zur Instruktionsverhandlung auf den 29. Januar 2025 vorgeladen, in deren Verlauf keine Einigung zwischen den Parteien erzielt werden konnte. Mit Präsidialverfügung vom 29. Januar 2025 wurde für Replik und Duplik ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet und dem Kläger Frist zur Einreichung der Replik angesetzt. Mit Eingabe vom 3. April 2025 reichte der Kläger die Replik ein. Mit Präsidialverfügung vom 7. April 2025 wurde der Beklagten Frist zur Erstattung der Duplik angesetzt, die am 20. Juni 2025 beim Gericht eintraf. Mit

Präsidialverfügung vom 23. Juni 2025 wurde den Parteien Frist zur Erklärung angesetzt, ob sie auf die Durchführung einer Hauptverhandlung verzichten. Beide Parteien erklärten, dass sie auf die Durchführung einer Hauptverhandlung verzichten. Innert Frist reichte der Kläger am 26. August 2025 seine Dupliknovenstellungnahme ein, die der Beklagten zugestellt wurde. Die Stellungnahme der Beklagten dazu datiert vom 3. September 2025 und wurde dem Kläger zugestellt. Mit Eingabe des Klägers vom 16. August 2025 (recte: 16. September 2025) wurde beantragt, die mit Eingabe der Beklagten vom 3. September 2025 neu eingebrachten Ausführungen und Beweismittel seien als unzulässige Noven aus dem Recht zu weisen. Auch diese Eingabe wurde der Beklagten zugestellt. Weitere Eingaben sind nicht erfolgt.

2. Da nach Erstattung der Replik für den Kläger bzw. nach Erstattung der Duplik für die Beklagte jeweils die uneingeschränkten Äusserungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind und der Aktenschluss eingetreten ist, sind neue Tatsachen und Beweismittel in den im Anschluss daran eingereichten Stellungnahmen nur insoweit zu berücksichtigen, als es sich um echte oder unechte Noven im Sinne von Art. 229 Abs. 1 lit. a und b aZPO handelt (vgl. dazu hinten Ziff. III.3.7.6.). Für das vom Kläger in seiner vorerwähnten Eingabe beantragte "Aus-dem-Recht-Weisen" von neu eingebrachten Ausführungen und Beweismitteln der Beklagten in ihrer Stellungnahme vom 3. September 2025 bietet die Zivilprozessordnung demgegenüber keine Handhabe (Urteil der II. Zivilkammer des Obergerichts des Kantons Zürich RB150044 vom 10. Februar 2016 E. 2.1, m.w.H.).

3. Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

## **II. Unbestrittener Sachverhalt und grundlegende Prozesstandpunkte**

### **1. Unbestrittener Sachverhalt**

Die Parteien schlossen am 15./16. März 2022 einen Arbeitsvertrag, mit dem der Kläger ab dem 1. April 2022 als CEO der Beklagten angestellt wurde. Unbestritten und belegt ist ferner, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 6. April 2023 zunächst mündlich und hernach per E-Mail unter Einhaltung der vertraglichen

Kündigungsfrist auf Ende Oktober 2023 kündigte. Am 13. Juni 2023 schlossen die Parteien eine Aufhebungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag, in der u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. September 2023 vereinbart wurde.

## 2. Grundlegende Prozesstandpunkte

2.1. Der Kläger macht teilklageweise den im Arbeitsvertrag erwähnten variablen Lohnbestandteil von Fr. 50'000.– für die ersten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses geltend.

2.2. Die Beklagte bringt vor, der Kläger sei aufgrund seiner enttäuschenden Leistungen entlassen worden. Aus diesem Grund sowie aufgrund der abschliessenden Regelung in der Aufhebungsvereinbarung bestehe kein Bonusanspruch, weshalb die Klage abzuweisen sei.

### **III. Variabler Lohnbestandteil**

#### 1. Parteivorbringen

##### 1.1. Kläger

1.1.1. Der Kläger macht zusammengefasst geltend, dass die Parteien bereits mit dem Arbeitsvertrag für die ersten zwölf Monate einen variablen Lohnbestandteil in Höhe von Fr. 50'000.– bei Zielerreichung vereinbart haben. Entsprechend habe die Beklagte bei der Pensionskasse den versicherten Lohn des Klägers mit Fr. 350'000.– gemeldet, bestehend aus dem Fixgehalt von Fr. 300'000.– pro Jahr sowie dem variablen Lohnbestandteil für die ersten zwölf Monate von Fr. 50'000.–. Allerdings habe die Beklagte weder im Arbeitsvertrag noch während des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger zu irgendeiner Zeit konkrete Ziele vereinbart. Da die Beklagte dies nicht konkret angesprochen habe, sei der Kläger in guten Treuen davon ausgegangen, dass seine im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeiten für die Bewertung der Zielerreichung in den ersten zwölf Monaten des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten herangezogen werden würden. Eine weitergehende Verhandlungsobliegenheit in Bezug auf den variablen

Lohnbestandteil habe für den Kläger für die ersten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses nicht bestanden. Dem Arbeitsvertrag sei klar zu entnehmen, dass der variable Lohnbestandteil für die ersten zwölf Monate bei Zielerreichung Fr. 50'000.– betrage. Erst für die Zeit nach dem ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses seien im Arbeitsvertrag weitere, jährliche Vereinbarungen, die dem Geschäftsgang angepasst und im Einvernehmen definiert würden, abgemacht worden. Da die Beklagte zu keiner Zeit und somit auch nicht zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Zielvereinbarung angesprochen habe oder eine solche mit dem Kläger habe abschliessen wollen, sei dieser davon ausgegangen, dass die im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeiten als Ziele allgemein gelten würden. Der vereinbarte variable Lohnbestandteil stelle keine Gratifikation dar, sondern sei als geschuldeter Lohn zu qualifizieren. Die Beklagte habe dem Kläger keine konkreten Ziele vorgegeben, um den variablen Lohnbestandteil von Fr. 50'000.– für die ersten zwölf Monate zu erhalten. Die Arbeitsleistung des Klägers sei während des gesamten Arbeitsverhältnisses von der Beklagten nie kritisiert worden. Den Angaben im Arbeitszeugnis sei zu entnehmen, dass der Kläger seine arbeitsvertraglichen Pflichten und die ihm übertragenen Aufgaben gut, ja sehr gut erfüllt habe. Auch wenn zwischen den Parteien keine konkreten Ziele für die Bemessung des variablen Lohnbestandteils von Fr. 50'000.– für die ersten zwölf Monate vereinbart worden seien, könne aus der Gesamtleistung des Klägers herausgelesen werden, dass er eine gute Leistung erbracht und die zwischen den Parteien konkludent vereinbarten Aufgaben und Ziele erreicht habe, weshalb ihm von der Beklagten ein variabler Lohn für die ersten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses in der Höhe von Fr. 50'000.– zuzüglich Zinsen zu bezahlen sei.

1.1.2. Replicando bringt der Kläger zusammengefasst vor, wie es zur Vertragserstellung und zur Vereinbarung des Lohnes gekommen sei. Der Kläger habe C., dem VR-Präsidenten der Beklagten, seinen Vorsorgeausweis der D. (damalige Arbeitgeberin) zur Verfügung gestellt, in dem alle relevanten Daten zu Lohn und Pensionskasse enthalten gewesen seien. Dem Kläger sei es wichtig gewesen, durch den Wechsel von der D. weg nicht schlechter gestellt zu sein als zuvor. Die Parteien einigten sich darauf, dass C. auf dieser Basis eine mögliche

Vertragsofferte ausarbeite. Am 29. September 2021 sei dem Kläger ein von C.\_ in Zusammenarbeit mit dem Finanz- und Personalchef erstellter Vertragsvorschlag (Grundlohn von Fr. 300'000.–, variabler Lohnbestandteil von Fr. 50'000.– für die ersten zwölf Monate sowie ein GA der 1. Klasse) vorgelegt worden, den er direkt vor Ort ohne Änderungen unterzeichnet habe, da der variable Lohnbestandteil aus seiner Sicht die deutlich schlechteren Pensionskassenleistungen, als er sie bei der D.\_ gehabt habe, kompensieren sollte. Der variable Lohnbestandteil sei explizit von C.\_ vorgeschlagen worden, da die Pensionskassenleistungen der D.\_ erheblich besser gewesen seien. Der Kläger habe die Stelle nur angenommen, weil ihm mit diesem variablen Lohnbestandteil ein finanzieller Ausgleich für die schlechtere Pensionskassenleistung zugesichert worden sei. Darüber hinaus sei der Kläger von C.\_ aktiv von der D.\_ abgeworben worden. Der Lohn, der zwischen der Beklagten und dem Kläger vereinbart worden sei, entspreche dem damaligen und heutigen "Marktwert" des Klägers. Da der Lohnvorschlag durch C.\_ seitens der Beklagten selbst ausgearbeitet worden sei, verfange es nicht, wenn nun festgestellt werde, der Kläger sei überzahlt worden. Ohne den variablen Lohnbestandteil für die ersten zwölf Monate in Höhe von Fr. 50'000.– wäre das Angebot der Beklagten zu tief gewesen und der Kläger hätte die Stelle nicht angetreten (alle diese Angaben beziehen sich auf den Arbeitsvertrag vom 29. September 2021 zwischen dem Kläger und der E.\_ AG; die eingeklagte Forderung wird jedoch gegenüber der Beklagten, der B.\_ AG, geltend gemacht, gestützt auf den Arbeitsvertrag vom 15./16. März 2022). In der Folge äusserte sich der Kläger zur rechtlichen Einordnung der unterbliebenen Zielvereinbarung (diese Ausführungen beziehen sich offenbar auf den Arbeitsvertrag mit der Beklagten vom 15./16. März 2022): Die Beklagte habe mit dem Kläger vereinbart, dass zu Beginn des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeitnehmer einen variablen Lohnbestandteil für die ersten zwölf Monate vereinbare, der bei Zielerreichung Fr. 50'000.– per annum vorsehe. Damit sei bereits vereinbart gewesen, dass für das erste Anstellungsjahr bei Zielerreichung ein Lohn von Fr. 50'000.– bezahlt werde; sowohl Zeitraum als auch Höhe der Entschädigung seien bereits im Arbeitsvertrag fixiert gewesen; das Einzige, was noch zu vereinbaren gewesen sei, seien die entsprechenden Ziele für den Kläger, bei deren Erreichung der Kläger den Lohn

von Fr. 50'000.– erhalten würde; die Beklagte habe den Vertrag so vorgegeben, weshalb sie verpflichtet gewesen wäre, mit dem Kläger die Ziele zu besprechen und zu vereinbaren. Die Zieldefinition sei grundsätzlich eine Obliegenheit der Arbeitgeberin. Unstrittig sei zwischen den Parteien, dass eine explizite, schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien, welche Ziele zum Erhalt des variablen Lohnbestandteils für die ersten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses in Höhe von Fr. 50'000.– zu erreichen wären, nicht bestehe. Die Beklagte sei der Meinung, dem Kläger Ziele gesetzt zu haben, die sie aber nie dem Kläger kommuniziert habe. Der Kläger sei davon ausgegangen, dass ohne explizite Zielbenennung durch die Beklagte die Tätigkeiten, die im Arbeitsvertrag vom 15./16. März 2022 vereinbart worden seien, für die Beurteilung der Zielerreichung dienen müssten. Die Beklagte habe die Obliegenheit zur Zieldefinition verletzt. Eine weitergehende Verhandlungsobliegenheit in Bezug auf den variablen Lohnbestandteil habe für den Kläger in Bezug auf die ersten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses nicht bestanden. Auch unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs nach Art. 324 OR wäre von keinem anderen Resultat auszugehen. Indem die Beklagte es versäumt habe, die notwendigen Ziele festzulegen oder auszuhandeln, habe sie die Voraussetzungen für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht geschaffen, was einem Annahmeverzug gleichkomme. Gemäss Art. 324 OR bleibe die Beklagte zur Zahlung des vereinbarten Lohns verpflichtet, auch oder gerade weil die Arbeitsleistung nicht erbracht werden können. In der Schweiz sei kein entsprechendes Präjudiz ersichtlich, in Deutschland dagegen schon, und zwar im Urteil 10 AZR 171/23 des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Juli 2024. Auch nach Art. 97 ff. OR sei vorliegend von einer Verletzung des Arbeitsvertrages durch die Beklagte auszugehen. Gemäss besagtem Urteil des Bundesarbeitsgerichts komme der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nur nach, wenn er ernsthafte Verhandlungen über eine Zielvereinbarung führte, den Arbeitnehmer in die Entscheidungsfindung einbinde und die Möglichkeit schaffe, dass beide Parteien Ziele einvernehmlich festlegen können; falls die Arbeitgeberin es schuldhaft unterlassen habe, eine Zielvereinbarung abzuschliessen, sei der Arbeitnehmer so zu stellen, als ob eine faire Zielvereinbarung bestanden hätte. Vorliegend bestehe die Pflichtverletzung der Beklagten darin, dass der Kläger nicht aktiv an der Verhandlung über die

Zielvereinbarung beteiligt gewesen sei. Gemäss Art. 97 OR werde das Verschulden der Beklagten vermutet, die Beklagte müsste nachweisen, dass sie kein Verschulden trifft. Die Beklagte habe ihre Pflicht zur Mitwirkung an der Zielvereinbarung verletzt, was als Verschulden gewertet werde. Schliesslich sei auch davon auszugehen, dass der übliche Lohn des Klägers bei Fr. 350'000.– per annum liege. Die Parteien haben sich Gedanken zu einer üblichen und angemessenen Entlohnung des Klägers gemacht. Die Beklagte selbst habe ein Grundgehalt von Fr. 300'000.– zuzüglich eines weiteren Lohnbestandteils von Fr. 50'000.– sehr wohl für üblich gehalten. Der Kläger habe gestützt auf das Verhalten der Beklagten darauf vertrauen dürfen, dass seine Gesamtvergütung in einem üblichen Rahmen, eben rund Fr. 350'000.–, bleibe; in der Branche und für vergleichbare Positionen sei dieser Lohn als üblich anzusehen.

1.1.3. Auf die weiteren Vorbringen des Klägers ist, soweit für die Entscheidungsfindung relevant, nachfolgend einzugehen.

## 1.2. Beklagte

1.2.1. Die Beklagte bringt im Wesentlichen vor, dass die Parteien zwar nie eine formelle Vereinbarung mit Bezug auf die Ziele des Klägers unterzeichnet haben, dass sie aber sehr wohl konkrete Ziele für die Startups F.\_ und G.\_, für die der Kläger verantwortlich gewesen sei, definiert haben. Der Kläger habe all diese Ziele nicht erreicht, sei deswegen gekündigt worden und habe deshalb keinen Anspruch auf einen Bonus. Ein Bonusanspruch sei auch dann zu verneinen, wenn davon ausgegangen würde, dass keine Ziele vereinbart worden seien. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung sei selbst ohne Zielfestsetzung kein Bonus geschuldet, wenn – wie vorliegend der Kläger – der Arbeitnehmer die seiner Funktion inhärenten Ziele nicht erreicht habe. Ein Bonusanspruch sei auch deshalb ausgeschlossen, weil die Parteien am 13. Juni 2023 eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen haben, wobei die Beklagte nach Treu und Glauben habe davon ausgehen dürfen und müssen, dass damit alle offenen Punkte aus dem Arbeitsverhältnis geregelt worden seien.

1.2.2. Duplicando hält die Beklagte an ihren Ausführungen in der Klageantwort fest und bringt im Wesentlichen vor, der Kläger könne nichts aus dem Lohn und den Pensionskassenbeiträgen bei seiner vorherigen Arbeitgeberin sowie seinem angeblichen, bestrittenen "Marktwert" ableiten. Sofern der Kläger insinuiere wolle, er habe gemeint, so oder so ein Gehalt von Fr. 350'000.– zu erhalten, so werde dies bestritten. Entgegen dem Kläger seien sehr wohl Ziele vereinbart und nicht von der Beklagten einseitig festgelegt worden. Es werde bestritten, dass die Beklagte eine Obliegenheit verletzt habe, indem sie diese Ziele dem Kläger nicht kommuniziert habe. Auch wenn keine formelle Zielvereinbarung abgeschlossen worden sei, handle es sich betreffend die Ziele für F.\_ und G.\_ um eine Zielvereinbarung, keine Zielvorgabe; diese Ziele seien zusammen mit dem Kläger oder sogar durch ihn selbst festgelegt worden. Der Kläger habe nie die leiseste Andeutung gemacht, dass aus seiner Sicht die allseits bekannten Ziele noch anders oder weitergehend festzuhalten wären. Die Beklagte habe dieses Schweigen nach Treu und Glauben so verstehen dürfen, dass auch der Kläger keinen Bedarf an einer (weiteren) Verschriftlichung der Ziele gesehen habe. Die gemeinsam vereinbarten Ziele seien demnach klar gewesen, der Kläger habe diese nicht erreicht, was ebenfalls klar sei, weshalb kein zielabhängiger Bonus geschuldet sei. Selbst ohne Zielvereinbarung sei kein Bonus geschuldet, da das Fehlen einer zusätzlichen Zielvereinbarung nicht in die Risikosphäre der Beklagten falle. Der Kläger sei CEO gewesen, ein Austausch mit der Beklagten sei jederzeit und auf Augenhöhe möglich gewesen, ein Machtgefälle habe nicht bestanden. Es wäre dem Kläger zuzumuten gewesen, eine aus seiner Sicht zu wenig konkrete oder gar fehlende Zielvereinbarung anzusprechen, was er unstrittig unterlassen habe. Entgegen der Auffassung des Klägers sei die Beklagte nicht in Annahmeverzug, weil sie keine Zielvereinbarung aufgesetzt habe. Das vom Kläger zitierte Urteil des deutschen Bundesarbeitsgerichts sei für die Rechtslage in der Schweiz irrelevant und im Übrigen auch nicht einschlägig. Da die Beklagte keine Pflichten verletzt habe, stehe dem Kläger kein Schadenersatzanspruch zu. Der Kläger habe ohnehin keinen Anspruch auf einen Bonus, da er die seiner Funktion inhärenten Ziele nicht erreicht und bereits einen überdurchschnittlich hohen Grundlohn von Fr. 300'000.– erhalten habe, weshalb kein unüblich tiefer Lohn ausgeglichen werden müsse.

1.2.3. Auf die weiteren Vorbringen der Beklagten ist, soweit für die Entscheidungsfindung relevant, nachfolgend einzugehen.

## 2. Rechtliches

### 2.1. Variable Vergütungsformen

2.1.1. Vorab gilt es zu beurteilen, ob es sich beim variablen Vergütungsanteil um eine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder einen festen Lohnbestandteil im Sinne von Art. 322 OR handelt. Es wird unterschieden zwischen Sondervergütungen, auf die keinerlei Rechtsanspruch besteht (echte Gratifikation), Sondervergütungen, auf die dem Grundsatz nach, nicht aber der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht (unechte Gratifikation) und Sondervergütungen, auf die sowohl dem Grundsatz wie der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht. Das Bundesgericht nimmt Sondervergütungen, deren Höhe und bedingungslose Zahlung im Voraus durch den Arbeitsvertrag festgelegt sind (z.B. der 13. Monatslohn), vom Anwendungsbereich von Art. 322d OR aus und nimmt in diesem Fall Lohn im Sinne von Art. 322 OR an (BGE 109 II 447 E. 5c; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 322d N 2, PORTMANN/RUDOLPH in: WIDMER LÜCHINGER/OSER [Hrsg.], BSK-OR I, 7. Auflage, Basel 2020, Art. 322d N 16).

2.1.2. Gemäss Rechtsprechung sind im Wesentlichen drei Kriterien für die Beurteilung der Frage massgeblich, ob eine Vergütung als Lohn im Sinne von Art. 322 OR oder als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR zu qualifizieren ist: Ermessen bei der Auszahlung, Regelmässigkeit der Ausrichtung und Akzessorietät bzw. Höhe des Gesamteinkommens. Die Abgrenzung 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).

2.1.3. Die Gratifikation nach Art. 322d OR ist eine Sonderzahlung aus bestimmtem Anlass, die neben dem Lohn ausgerichtet wird. Sie hängt immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers ab (BGE 129 III 277 E. 2). Eine Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet (BGE 131 III 615

E. 5.2). Freiwilligkeit ist namentlich dann anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Häufig sehen Arbeitsverträge oder Bonusreglemente vor, dass die bonusrelevanten Ziele und Bezugsgrössen periodisch neu festgelegt werden. Hat sich die Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag oder Bonusreglement vorbehalten, die für den Bonus massgebenden Faktoren und Bezugsgrössen einseitig festzulegen, liegt zunächst ein Ermessen der Arbeitgeberin vor. Legt die Arbeitgeberin die Faktoren und Bezugsgrössen in Bezug auf eine konkrete Bonusperiode so fest, dass es in ihrem Ermessen bleibt, ob sie erfüllt sind, bleibt der Bonus eine Gratifikation (BGer 4A\_115/2007 vom 13. Juli 2007 E. 4.4). Definiert die Arbeitgeberin die für die konkrete Bonusperiode relevanten Ziele dagegen so, dass sich deren Erfüllung objektiv bestimmen lässt, verliert die Arbeitgeberin ihr Ermessen in Bezug auf die betreffende Bonusperiode; der Bonus mutiert nach der Auffassung des Bundesgerichts zu einem Lohnbestandteil (BGer 4C\_395/2005 vom 1. März 2006 E. 5.4; BORTOLANI/SCHERER, in: Etter/Facincani/Sutter (Hrsg.), Arbeitsvertrag, Bern 2021, Art. 322d N 17). Unterlässt es der Arbeitgeber, die für die Entstehung des Bonusanspruchs massgebenden Ziele festzusetzen oder zu konkretisieren, darf dies dem Arbeitnehmer im Grundsatz nicht zum Nachteil gereichen (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 322d OR Rz. 17; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322d OR N 6).

2.1.4. Ein Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur das Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses voraussetzt, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig gemacht wird (BGE 142 III 381 E. 2.1; BGer 4A\_115/2007 vom 13. Juli 2007 E. 4.3.3 m.w.H.). Ob eine Gratifikation im vollen Ermessen des Arbeitgebers liegt oder ob auf deren Ausrichtung ein Anspruch besteht, hängt zunächst davon ab, ob die Verpflichtung zur Ausrichtung im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden ist (BGE 129 III 276 E. 2).

2.1.5. Eine Gratifikation darf, um den Charakter einer Sondervergütung zu wahren, neben dem Lohn nur eine zweitrangige Bedeutung, mithin hinzutretenden Charakter haben (Akzessorietät). Da der Arbeitsvertrag definitionsgemäss

entgeltlich ist, genügt eine bloss freiwillige Entschädigung nicht. Die entsprechende Grenze kann nicht in einer festen Verhältniszahl zwischen dem vereinbarten Lohn und der freiwilligen Gratifikation liegen. Es sind die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Entsprechend kann bei einem hohen Einkommen der als Gratifikation ausgerichtete Teil der Leistung prozentual zum Lohn grösser sein als bei einem niedrigen Einkommen (BGE 139 III 155 E. 3.2; BGE 129 III 276 E. 2.1; BGer 4C\_364/2004 vom 1. Juli 2005 E. 2.3). Der massgebliche Zeitraum zur Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsvertrag ein sehr hohes Einkommen erzielt, bestimmt sich in der Regel nach einem Jahreslohn (BGE 141 III 407 E. 5.3.1 S. 412).

## 2.2. Behauptungs- und Beweislast

2.2.1. Nach den allgemeinen Grundsätzen obliegt die Behauptungs- und Beweislast betreffend Bonusforderungen dem Arbeitnehmer, der einen Bonusanspruch erhebt (Art. 8 ZGB). Gemäss konstanter Rechtsprechung des Bundesgerichts sind grundsätzlich nach Art. 8 ZGB auch negative Tatsachen zu beweisen (BGE 147 III 139 E. 3.1.2. m.w.H.). Eine konkrete Mitwirkungspflicht des nicht beweisbelasteten Prozessgegners kommt indes dann in Frage, wenn es um den Nachweis unbestimmter Negativa geht, mithin solche, die sich faktisch einem Beweis entziehen, da eine unendliche Anzahl positiver Umstände dargelegt werden müsste, um die negative Tatsache lückenlos zu beweisen. Wird eine solche Mitwirkung unterlassen, darf das Gericht diese als Indiz für den Nichtbestand der behaupteten Tatsache würdigen (BGer 5A\_763/2018 vom 1. Juli 2019 E. 6.3.4 m.w.H.).

2.2.2. Inwieweit Tatsachen zu behaupten und zu substantiieren sind, ergibt sich einerseits aus den Tatbestandsmerkmalen der angerufenen Norm und andererseits aus dem prozessualen Verhalten der Gegenpartei (BGE 127 III 365 E. 2b; BGer 4A\_57/2014 vom 8. Mai 2014, E. 1.3.3; je m.w.H.). Eine Tatsachenbehauptung hat nicht alle Einzelheiten zu enthalten. Es genügt, wenn die Tatsachen, die unter die das Begehren stützenden Normen zu subsumieren sind, in einer den Gewohnheiten des Lebens entsprechenden Weise in ihren wesentlichen Zügen oder Umrissen behauptet werden (BGE 136 III 322 E. 3.4.2; BGer 4A\_591/2012

vom 20. Februar 2013, E. 2.1). Ein solchermaßen vollständiger Tatsachenvortrag wird als schlüssig bezeichnet, da er bei Unterstellung, er sei wahr, den Schluss auf die angebehrte Rechtsfolge zulässt (BGer 4A\_210/2009 vom 7. April 2010, E. 3.2; vgl. auch BGE 127 III 365 E. 2b). Die Behauptungs- und Substantiierungslast zwingt die damit belastete Partei nicht, sämtliche möglichen Einwände der Gegenpartei vorweg zu entkräften (BGer 4A\_591/2012 vom 20. Februar 2013, E. 3.2). Nur soweit der Prozessgegner den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei bestreitet, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast. Die Vorbringen sind in diesem Fall 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 (BGE 127 III 365 E. 2b). Fehlt es bereits an entsprechenden Behauptungen, besteht auch kein Anspruch des behauptungs- und beweisbelasteten Beklagten auf Abnahme der von ihm offerierten Beweismittel, da das Beweisverfahren nicht dazu dient, fehlende Behauptungen zu ersetzen oder zu ergänzen, sondern solche vielmehr voraussetzt (vgl. BGer 4A\_338/2017 vom 24. November 2017, E. 2.1., m.w.H.).

### 2.3. Vertragsauslegung

2.3.1. Der Inhalt bzw. das Zustandekommen eines Vertrags bestimmt sich in erster Linie durch subjektive Auslegung, das heisst nach dem übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (Art. 18 Abs. 1 OR). Demnach ist bei der Beurteilung der übereinstimmende wirkliche Wille und nicht eine unrichtige Bezeichnung oder Ausdrucksweise zu beachten. Der übereinstimmende wirkliche Wille geht dem Wortlaut vor (BGer 5A\_99/2014 vom 23. Mai 2014 E. 4.1). Erst wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (BGer 8C\_99/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.1). Während die objektivierte Vertragsauslegung eine Rechtsfrage darstellt, beruht die subjektive Vertragsauslegung auf Beweiswürdigung (BSK OR I-WIEGAND, Art. 18 OR N 8,

m.w.H.). Vorab ist daher zu prüfen, ob sich die Parteien tatsächlich übereinstimmend geäußert, verstanden und in diesem Verständnis geeinigt haben. Ist dies für den Vertragsschluss als solchen zu bejahen, liegt ein tatsächlicher Konsens vor (BGer 4D\_71/2017 vom 31. Januar 2018 E. 5.1).

2.3.2. Für eine Auslegung sind im Weiteren diejenigen Umstände zu berücksichtigen, die den Parteien bei Vertragsschluss bekannt oder erkennbar waren. Es ist somit der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses massgebend, weshalb bei der Auslegung nach Vertrauensprinzip nachträgliches Parteiverhalten nicht von Bedeutung ist. Später eintretende Umstände – wie das nachträgliche Verhalten der Parteien – lassen dagegen erkennen, wie sie selbst den Vertrag seinerzeit gemeint bzw. ihre Erklärungen tatsächlich verstanden haben. Das ergibt aber den wirklichen, nicht den hypothetischen Parteiwillen (BGE 107 II 417 E. 6; BGE 129 III 675 E. 2.3).

### 3. Würdigung

3.1.1. Der Kläger begründet den eingeklagten Anspruch mit der folgenden Klausel im zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag: "Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses vereinbart der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeitnehmer zusätzlich einen variablen Lohnbestandteil für die ersten 12 Monate, der bei Zielerreichung CHF 50'000 per annum vorsieht".

3.1.2. Es ist unbestritten und im Übrigen auch belegt, dass dieser Passus im Arbeitsvertrag, den der Kläger am 15./16. März 2022 mit der Beklagten abgeschlossen hatte, vereinbart wurde.

3.1.3. Festzuhalten ist, dass der Kläger in der Replik Angaben zur Vertragserstellung und zur Lohnvereinbarung macht. Diese Vorbringen beziehen sich indessen klarerweise nicht auf den vorerwähnten Vertrag, sondern auf den am 29. September 2021 mit der E.\_ AG abgeschlossenen Vertrag. Dieser Vertrag war von der Beklagten als Beilage 5 zur Klageantwort eingereicht worden. Nicht nachvollziehbar ist, weshalb der Kläger die beklagtische Sachdarstellung zum Vertrag vom 29. September 2021 in der Replik als irrelevant bezeichnet, dessen

ungeachtet in derselben Rechtsschrift aber ausführlich darlegt, wie und weshalb es zu diesem Vertrag gekommen sei. Dass dieselben Umstände zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages mit der Beklagten vom 15./16. März 2022 geführt hätten, wird vom Kläger nicht behauptet. Die nachfolgenden Erwägungen beziehen sich auf den Arbeitsvertrag vom 15./16. März 2022, den der Kläger mit der Beklagten abgeschlossen hat, zumal der Kläger selber sagt, seine Tätigkeit habe "erst im April 2022" gestartet (vgl. auch act. 5/1 S.4: "Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen und beginnt am 1. April 2022 oder nach Vereinbarung").

3.2. Der variable Lohnbestandteil stellt mangels Freiwilligkeitsvorbehalts nicht etwa eine Gratifikation dar, sondern weist Lohncharakter auf. Weitere Erwägungen dazu erübrigen sich, zumal dies auch der Rechtsauffassung beider Parteien entspricht. Mit der Qualifikation des variablen Lohnanspruchs als Lohn im Sinne von Art. 322 OR ist die Frage, ob der klägerische Anspruch besteht oder nicht, jedoch nicht zu beantworten.

3.3.1. Die Parteien stimmen dahingehend überein, dass es zwischen ihnen zu keiner Zielvereinbarung im Hinblick auf den variablen Lohnbestandteil kam.

3.3.2. Im ersten Schriftenwechsel wird von keiner Partei geltend gemacht, dass sie eine Zielvereinbarung im Hinblick auf den im Vertrag erwähnten variablen Lohnbestandteil vorgeschlagen habe, eine Einigung jedoch aufgrund des Verhaltens der anderen Partei nicht habe erzielt werden können. Ein treuwidriges Verhalten der Gegenpartei wird weder vom Kläger noch von der Beklagten behauptet, weshalb Art. 156 OR nicht anwendbar ist.

3.3.3. Replicando bestreitet der Kläger die Behauptung der Beklagten, dass der Kläger nicht geltend mache, er habe je den Abschluss einer solchen Vereinbarung gefordert. Sinngemäss behauptet der Kläger damit neu, dass er den Abschluss einer Zielvereinbarung gefordert habe. Dieses Vorbringen ist jedoch unsubstantiiert, da es jegliche Konkretisierung dieser "Forderung" – wann, was, wie, gegenüber wem – vermissen lässt. Abgesehen davon hat der Kläger kein Beweismittel bezeichnet, um den ihm obliegenden Nachweis für diese Behauptung, die von der beklagtischen Sachdarstellung abweicht, zu erbringen. Selbst wenn das

klägerische Vorbringen als hinreichend konkret erachtet würde, bliebe es somit unbewiesen.

3.3.4. Mit seinem Vorbringen, er sei in guten Treuen davon ausgegangen, dass seine im Arbeitsvertrag genannten Tätigkeiten für die Bewertung der Zielerreichung in den ersten zwölf Monaten des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten herangezogen würden, vermag der Kläger nichts zu seinen Gunsten herzuweisen. Dass auch die Beklagte von diesem Verständnis ausgegangen sei und deshalb ein entsprechender Konsens zwischen den Parteien bestanden habe, wird nicht behauptet (gemäss Beklagter war ihr Verständnis ein anderes). Die Auslegung der Vertragsklausel nach dem Vertrauensprinzip führt im Übrigen zu einem anderen Ergebnis, geht doch klar daraus hervor, dass der variable Lohnbestandteil einer weiteren Vereinbarung über das zu erreichende Ziel bedurfte (zu den Zielen betreffend F.\_ und G.\_ vgl. hinten Ziff. III.3.3.6.).

3.3.5. Der Kläger macht überdies geltend, der variable Lohn sei explizit deshalb vereinbart worden, um dem Kläger weiterhin – wie zuvor bei seiner früheren Arbeitgeberin D.\_ – eine angemessene Entschädigung für seine Arbeit zu bieten; die Beklagte selbst habe ein Grundgehalt von Fr. 300'000.– zuzüglich eines weiteren Lohnbestandteils von Fr. 50'000.– als üblich erachtet. Beides wird von der Beklagten bestritten. Der Kläger trägt die Beweislast für den von ihm behaupteten Konsens zwischen den Parteien (Art. 8 ZGB). Ein Konsens setzt die gegenseitige übereinstimmende Willenserklärung beider Vertragsparteien voraus. Die alleinige Befragung des Klägers ist nicht beweisbildend, solange – was vorliegend nicht der Fall ist – nicht auch die Parteibefragung eines Organs der Beklagten als Vertragspartner offeriert wurde. Die vom Kläger behauptete tatsächliche Willensübereinstimmung bleibt somit unbewiesen. Die Auslegung der Vertragsklausel nach dem Vertrauensprinzip führt im Übrigen nicht zum Ergebnis, dass der Kläger in jedem Fall Anspruch auf einen Lohn von Fr. 350'000.– pro Jahr hat. Einerseits beträgt der Grundlohn pro Jahr Fr. 300'000.– und nicht Fr. 350'000.–, andererseits ist der variable Lohnbestandteil von Fr. 50'000.– im ersten Dienstjahr nur bei Zielerreichung geschuldet, wobei es betreffend Zielerreichung wie erwähnt einer weiteren Vereinbarung bedurfte.

3.3.6. Soweit die Beklagte geltend macht, die Parteien hätten sehr wohl konkrete Ziele vereinbart, und zwar für die Startups F.\_ und G.\_, für die der Kläger verantwortlich gewesen sei, wird entgegen der Auffassung des Klägers nicht gesagt, inwiefern diese Ziele mit dem variablen Lohnbestandteil von Fr. 50'000.– in Zusammenhang stehen (abgesehen davon hat der Kläger bestritten, dass ihm diese Ziele betreffend F.\_ und G.\_ seitens der Beklagten mitgeteilt worden seien, was wiederum die Beklagte bestreitet). Bei F.\_ und bei G.\_ war u.a. die Umsatzsteigerung das Ziel, bei F.\_ von rund Fr. 1 Mio. 2021 auf Fr. 6,5 Mio im Jahr 2023, bei G.\_ sollte bis Ende 2023 ein Umsatz von Fr. 1 Mio. erzielt werden. Diese Ziele sollten also Ende 2023 erreicht werden. Die ersten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Beklagten – das ist der für den variablen Lohnbestandteil relevante Zeitraum – endeten aber Ende März 2023. Die Zielerreichung in diesem Zeitpunkt wäre massgeblich für den variablen Lohnbestandteil. Abgesehen davon wäre zu vereinbaren gewesen, was bei teilweiser Zielerreichung gelten soll (z.B. bei F.\_ Fr. 4,5 Mio. Umsatz statt Fr. 6,5 Mio. oder Zielerreichung betreffend F.\_, nicht aber betreffend G.\_). Diese Zielsetzungen für F.\_ und G.\_ per Ende 2023 haben somit keinen direkten Zusammenhang zum variablen Lohnbestandteil von Fr. 50'000.– bei Zielerreichung für die ersten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses.

3.3.7. Die Parteien vereinbarten somit im Arbeitsvertrag vom 15./16. März 2022, dass sie zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, der am 1. April 2022 und somit rund zwei Wochen später erfolgen sollte, eine weitere Vereinbarung über einen variablen Lohnbestandteil für die ersten zwölf Monate abschliessen werden, der bei Zielerreichung Fr. 50'000.– pro Jahr beträgt (die bereits am 30. März 2022 gegenüber der Pensionskasse erfolgte Meldung eines Jahresgehalts von Fr. 350'000.– stellt keine Anerkennung des den Grundlohn übersteigenden Betrages von Fr. 50'000.– dar, sondern sollte unbestrittenermassen den maximal durch den Kläger erzielbaren Lohn versichern). Diese zusätzliche Vereinbarung über das Ziel, das zu erreichen war, um den variablen Lohnbestandteil von Fr. 50'000.– zu erhalten, wurde von den Parteien aber nicht abgeschlossen, und zwar weder zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch später. Wie gesagt (vgl. vorne Ziff. III.3.3.1.), sind die Vorbringen der Parteien in dieser Hinsicht übereinstimmend.

3.4.1. Der klägerische Rechtsvertreter macht in einem vorprozessualen Schreiben an die Beklagte geltend, dass diese es ungeachtet der vertraglichen Pflicht versäumt habe, jemals Ziele für den variablen Lohnbestandteil mit dem Kläger zu vereinbaren, womit die Beklagte als Arbeitgeberin eine arbeitsrechtliche Obliegenheit verletzt habe, was dem Kläger gemäss einem Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 24. November 2009 nicht zum Nachteil gereichen dürfe; als Folge dieser Verletzung stehe dem Kläger der volle Bonusanspruch zu (in der Replik wird ebenfalls auf das besagte Urteil Bezug genommen). Der erwähnte Entscheid wurde auszugsweise publiziert, und zwar in Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich 2009 Nr. 3 sowie in JAR 2010 S. 677. Die Beklagte bringt vor, sie habe es – im Unterschied zum Sachverhalt des besagten Entscheids – nicht versäumt, einseitig Ziele festzulegen, da die Ziele im gegenseitigen Einvernehmen hätten festgelegt werden sollen. Dann könne nicht darauf geschlossen werden, dass die Parteien konkludent auf jegliche Voraussetzungen für eine leistungsabhängige Sondervergütung verzichtet haben (unter Hinweis auf BGer 4A\_378/2017 vom 27. November 2017 E. 3.3.3).

3.4.2. Dem Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich aus dem Jahr 2009 lag ein anderer Sachverhalt als im vorliegenden Verfahren zugrunde, ging es doch nicht um eine *Zielvereinbarung* zwischen den Parteien, sondern um eine von der Arbeitgeberin zu definierende *Zielvorgabe*, welche unterblieben ist. Diese Konstellation ist von der vorliegenden klar zu unterscheiden (so auch HIRSIGER, Die Zielvereinbarung im Einzelarbeitsverhältnis, Diss. St. Gallen, Bern 2011, Rz. 752; REINERT, Variable Gehaltssysteme aus arbeitsrechtlicher Sicht, AJP 2009 S. 10 f.). Von einer Verletzung der Obliegenheit der Zieldefinition kann nur gesprochen werden, wenn die Festsetzung der zu erreichenden Ziele allein Sache einer Vertragspartei ist (in aller Regel wohl der Arbeitgeberin), nicht aber bei Zielfestsetzungen, über die sich beide Parteien zu verständigen haben. Dass die Beklagte das Zustandekommen der Zielvereinbarung vereitelt hätte, wird vom Kläger im Übrigen wie erwähnt nicht behauptet (vgl. vorne Ziff. III.3.3.2. f.). Aus dem Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich kann der Kläger somit nichts zu seinen Gunsten herleiten.

3.4.3. Auch der von der Beklagten zitierte Bundesgerichtsentscheid (BGer 4A\_378/2017 vom 27. November 2017 E. 3.3.3.) ist für dieses Verfahren irrelevant, da ihm ebenfalls ein Sachverhalt zugrunde lag, der mit dem vorliegenden nicht vergleichbar ist. Einerseits ging es in der besagten Entscheidung um einen Bonus, der als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR und nicht als Lohn gemäss Art. 322 OR zu qualifizieren war. Andererseits stand nicht eine Zielvereinbarung, sondern eine von der Arbeitgeberin vorzunehmende Zielfestsetzung zur Beurteilung ("L'employée admet expressément que le versement du bonus était conditionné à la réalisation d'objectifs que l'employeuse devait fixer chaque année").

3.4.4. Der Kläger behauptet, die Beklagte wäre verpflichtet gewesen, die Ziele mit dem Kläger zu besprechen und zu vereinbaren, da sie es gewesen sei, die den Vertrag vorgegeben habe. Die Beklagte widerspricht dieser Auffassung. Der Kläger begründet seine Auffassung nicht näher und zitiert weder Literatur noch Judikatur, welche seinen Standpunkt stützen würden. Dass eine *Zielvorgabe* von einer *Zielvereinbarung* zu unterscheiden ist, wurde vorstehend dargelegt (vgl. vorne Ziff. III.3.4.2.). Es ist nicht ersichtlich, auf welcher Grundlage die vom Kläger behauptete Verpflichtung fassen soll (dass weder Art. 97 OR noch Art. 324 OR anwendbar sind, wird noch darzulegen sein, vgl. hinten Ziff. III.3.6.3.). Die klägerische Auffassung findet insbesondere auch keine Stütze in der sog. Unklarheitsregel, wonach mehrdeutige Wendungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen im Zweifel zu Lasten jener Partei auszulegen sind, die sie verfasst hat (BGE 148 III 57 E. 2.2.2, m.w.H.). Die Regelung ist klar, ihr wurde einzig nicht nachgelebt. Dafür allein die Partei verantwortlich zu machen, welche den Vertrag verfasst hat, ist nicht sachgerecht. Entgegen der Auffassung des Klägers traf beide Parteien dieselbe Obliegenheit, eine Vereinbarung über die zu erreichenden Ziele zu schliessen. Dass es nicht dazu kam, lag gleichermassen am Verhalten beider Parteien (vgl. dazu auch hinten Ziff. III.3.7.2.).

3.5.1. Soweit ersichtlich gibt es kein Präjudiz für die vorliegend zu beurteilende Konstellation einer unterbliebenen Zielvereinbarung im Hinblick auf einen grundsätzlich abgemachten variablen Lohnbestandteil. Dieser Auffassung ist auch

der Kläger, der jedoch mehrfach auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts von Deutschland vom 3. Juli 2024 hinweist.

3.5.2. Inwiefern ein Entscheid eines ausländischen Gerichts für die Belange des vorliegenden Arbeitsstreits, dem ein reiner Binnensachverhalt ohne jegliche internationale Komponente zugrunde liegt, relevant sein soll, ist nicht ersichtlich und wird vom Kläger auch nicht dargelegt. Das deutsche Bundesarbeitsgericht hat deutsches Recht (BGB) angewendet, das hiesige Gericht wendet Schweizer Recht an, die Bestimmungen von BGB und OR sind nicht deckungsgleich.

3.5.3. Hinzu kommt, dass dem Urteil des deutschen Bundesarbeitsgerichts insofern ein anderer Sachverhalt zugrunde lag, als der Arbeitnehmer die Arbeitgeberin per E-Mail aufforderte, in Verhandlungen über eine Zielvereinbarung einzutreten. Das war vorliegend wie erwähnt (vgl. vorne Ziff. III.3.3.2. f.) gerade nicht der Fall. Der Vollständigkeit halber ist noch festzuhalten, dass die vom Kläger in der Replik zitierte Passage im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Juli 2024 nicht zu finden ist.

3.5.4. Entsprechend kann der Kläger mit dem erwähnten Urteil des deutschen Bundesarbeitsgerichts nichts zu seinen Gunsten herleiten.

3.6.1. Sodann beruft sich der Kläger zunächst auf die Regelung des Annahmeverzugs des Arbeitgebers gemäss Art. 324 OR zur Begründung seines Anspruchs auf den variablen Lohnbestandteil von Fr. 50'000.–. Ferner geht der Kläger von einer Verletzung des Arbeitsvertrages gemäss Art. 97 ff. OR durch die Beklagte aus.

3.6.2. Die Beklagte bestreitet sowohl den Annahmeverzug als auch eine Schadenersatzpflicht.

3.6.3. Entgegen der Auffassung des Klägers liegt weder ein Annahmeverzug des Arbeitgebers noch eine dem Annahmeverzug gleichkommende Situation vor. Die Parteien verständigten sich im Arbeitsvertrag darauf, die für den variablen Lohnbestandteil relevante Zielerreichung gemeinsam und einvernehmlich zu regeln, sprich eine diesbezügliche Vereinbarung zu treffen. Dass es dazu nicht

kam, kann wie erwähnt (vgl. vorne Ziff. III.3.4.4.) nicht allein der Beklagten zum Vorwurf gemacht werden. Das Fehlen der Zielvereinbarung verunmöglicht es zudem, von einem gehörigen Arbeitsangebot seitens des Klägers zu sprechen, da dieses ja an etwas zu messen wäre, das gar nicht existiert, nämlich der Zielvereinbarung (vgl. auch HIRSIGER, a.a.O., Rz. 723 f.). Der vom Kläger angestellte Vergleich mit dem Gipser, der nicht weiss, wo er zu arbeiten hat, wenn der Arbeitgeber ihm keine Baustelle nennt, ist mit der Situation des Klägers in keiner Weise vergleichbar. Die "Tätigkeiten und Funktionen", für die der Kläger angestellt wurde, sind im Arbeitsvertrag vom 15./16. März 2022 geregelt. Die Gegenleistung für das Grundgehalt von Fr. 300'000.– per annum ist definiert und damit ist die "Baustelle" genannt. Auch Art. 97 OR hilft dem Kläger nicht weiter. Selbst wenn im Unterbleiben der Zielvereinbarung eine Verletzung des Arbeitsvertrages vom 15./16. März 2022 zu sehen wäre, könnte dies nicht allein der Beklagten angelastet werden, da der Kläger nichts unternahm, um die Zielvereinbarung herbeizuführen (in dieser Hinsicht unterscheidet sich der vorliegend zu beurteilende Sachverhalt wie erwähnt von demjenigen, der dem vom Kläger zitierten Urteil des Bundesarbeitsgerichts zugrunde lag). Dass es nicht zur Zielvereinbarung kam, lag vorliegend zu gleichen Teilen am Verhalten beider Parteien (vgl. dazu auch hinten Ziff. III.3.7.2.). Ein allfälliges Verschulden der Beklagten würde durch das Mitverschulden des Klägers aufgewogen, weshalb eine Schadenersatzpflicht der Beklagten zu verneinen ist.

3.7.1. Im Schrifttum finden sich vereinzelte Voten zur Konstellation einer unterbliebenen Zielvereinbarung im Hinblick auf einen grundsätzlich abgemachten variablen Lohnbestandteil. CRAMER betont die Selbstverantwortung des Arbeitnehmers und befürwortet die Bestimmung eines üblichen Bonus durch das Gericht in Anwendung von Art. 322 Abs. 1 OR nur dann, wenn das Fehlen einer Zielvereinbarung der Risikosphäre der Arbeitgeberin zuzuordnen ist (CRAMER, Der Bonus im Arbeitsvertrag, Diss. Basel, Bern 2007, Rz. 154). HIRSIGER spricht sich ebenfalls für den Rückgriff auf den üblichen Lohn aus (HIRSIGER, a.a.O., Rz. 753 ff.). Zudem befürwortet HIRSIGER eine Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers wegen Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht, sofern der Arbeitnehmer nachweist, dass er bei erfolgter Festlegung der Ziele mehr verdient

hätte, als ihm durch den üblichen Lohn vergütet wird (HIRSIGER, a.a.O., Rz. 757 ff.). Auch PORTMANN/RUDOLPH sprechen sich in allgemeiner Form – und ohne konkrete Bezugnahme auf eine unterbliebene Zielvereinbarung – dafür aus, dass der übliche Lohn bezahlt werden müsse, sofern der Lohn nicht vertraglich bestimmt sei; mangels Feststellbarkeit eines üblichen Lohns habe das Gericht den Lohn nach billigem Ermessen zu bestimmen (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 322 OR Rz. 6 f.). Dass die unterbliebene Zielvereinbarung noch anderweitig im Schrifttum diskutiert wurde, ist nicht ersichtlich.

3.7.2. Nach der Meinung von CRAMER ist für die Bejahung eines "Bonusanspruchs" voranzusetzen, dass das Fehlen einer Zielvereinbarung der Risikosphäre der Arbeitgeberin zuzuordnen ist. Damit dürfte gemeint sein, dass es aufgrund des Verhaltens der Arbeitgeberin nicht zu einer Zielvereinbarung kam. Das ist vorliegend nicht der Fall (vgl. auch vorne Ziff. III.3.4.4.). Das Arbeitsverhältnis ist zwar vom Subordinationsverhältnis geprägt, doch kann eine fehlende Zielvereinbarung nicht einfach auf ein Machtgefälle zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer zurückgeführt werden, wenn – wie vorliegend – weder die eine noch die andere Partei Bemühungen unternimmt, dass die Vertragsklausel betreffend variablen Lohnbestandteil umgesetzt wird (vgl. vorne Ziff. III.3.3.2. f.). Hinzu kommt, dass es sich beim Kläger nicht um einen subalternen Angestellten handelte, sondern um den CEO der Beklagten, weshalb die Wege zu deren Organen fraglos kurz waren (dem vom Kläger eingereichten SMS-Verkehr mit C., dem VR-Präsidenten der Beklagten, ist zu entnehmen, dass die beiden bereits vor Vertragsunterzeichnung "per du" waren). Es wäre dem Kläger somit ohne weiteres zuzumuten gewesen, das Thema gegenüber den Mitgliedern des Verwaltungsrats der Beklagten anzusprechen, was er aber nicht getan hat. Gemäss Auffassung von CRAMER ist ein klägerischer Anspruch auf den variablen Lohnbestandteil somit zu verneinen, da das Fehlen einer Zielvereinbarung vorliegend nicht allein der Risikosphäre der Beklagten zuzuordnen ist.

3.7.3. Falls diese Einschätzung betreffend Risikosphäre nicht geteilt oder ohnehin die Meinung von HIRSIGER favorisiert wird, ist die Höhe des variablen Lohnbestandteils vom Gericht zu bestimmen, und zwar in Anwendung von Art. 322

Abs. 1 OR unter Rückgriff auf den üblichen Lohn. Für die Ermittlung des üblichen Lohns "ist auf das abzustellen, was normalerweise im gleichen Betrieb, in der gleichen oder einer ähnlichen Region und Branche für vergleichbare Tätigkeiten bezahlt wird, wobei die persönliche Situation der Parteien, namentlich der Ausbildungsstand und die Fähigkeiten des Arbeitnehmers, mitzubersichtigen sind" (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 322 OR Rz. 6).

3.7.4. Es geht demnach um den üblichen Lohn, bezogen auf den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags, und nicht um den – in der Rückschau – der Arbeitsleistung des Klägers angemessenen Lohn. Ob der Kläger eine gute Leistung erbrachte (so der Standpunkt des Klägers) oder ob seine Leistungen enttäuschend waren und er die seiner Funktion inhärenten Ziele nicht erreichte (so die Position der Beklagten), spielt für die Bestimmung des üblichen Lohns somit keine Rolle.

3.7.5. Der Kläger beziffert seinen üblichen Lohn mit jährlich Fr. 350'000.– und macht geltend, dass dieser Lohn "in der Branche und für vergleichbare Positionen" als üblich anzusehen sei. Die Beklagte ist anderer Meinung, bezeichnet sie doch bereits den Grundlohn des Klägers von Fr. 300'000.– als sehr hoch bzw. überdurchschnittlich. Nähere Ausführungen macht der Kläger nicht, der insbesondere auch keine Beweismittel für seine Behauptung nennt, obwohl er die Beweislast für den üblichen Lohn trägt (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 322 OR N 7, m.w.H.).

3.7.6. Bei der Bestimmung des üblichen Lohns für die Arbeit des Klägers im Dienste der Beklagten fällt im Übrigen ins Gewicht, dass Letztere – gemäss Umschreibung des Tätigkeitsbereichs des Klägers in seinem Arbeitsvertrag mit der Beklagten – sich noch im Aufbau bzw. in der Entwicklungsphase befand (so beide Parteien), mithin nicht nur Startups lancieren sollte, sondern selber noch ein Startup war (unbestritten seitens des Klägers). Da der Kläger als CEO der Beklagten angestellt wurde, war er in leitender Funktion tätig, wobei es laut Beklagter ausser dem Kläger gar keine weiteren Mitarbeiter gab (unbestritten seitens des Klägers). Die Arbeitsverträge des CEO der F.\_ AG bzw. der CEO der G.\_ [...] AG wurden von der Beklagten eingereicht, wobei deren Fixlöhne mit jährlich Fr. 150'000.– bzw. Fr. 120'000.– (unbestritten seitens des Klägers) deutlich unter demjenigen des

Klägers in der Höhe von jährlich Fr. 300'000.– liegen. Ein Vergleich mit den Löhnen von Mitarbeitenden der Beklagten ist wie erwähnt nicht möglich. Weiter ist zu berücksichtigen, dass der Kläger im ersten Dienstjahr für die Beklagte tätig war (damit entfällt auch ein Vergleich mit einer früheren Lohnperiode). Die erwähnten Parameter führen nicht zum Schluss, dass ein Lohn von Fr. 300'000.– pro Jahr bzw. Fr. 25'000.– pro Monat für den CEO im ersten Dienstjahr eines im Aufbau befindlichen Unternehmens ein unüblich tiefer Lohn darstellen würde.

Statistische Angaben führen zu keinem anderen Ergebnis: Gemäss Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik ist der Medianlohn für Männer in der Altersgruppe des Klägers im oberen und mittleren Kader im öffentlichen und privaten Sektor mit Vollpensum mit Fr. 12'381.– zu beziffern (vgl. [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)). Gemäss Lohnbuch 2022, dem von der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich herausgegebenen Nachschlagewerk über die orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne, beträgt der Medianlohn für Mitglieder der Geschäftsleitung in der Altersklasse 50 bis 65 Jahre mit 42 Wochenstunden (entspricht gemäss act. 5/1 S. 4 auch der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit des Klägers bei der Beklagten) im Sektor Informationsdienstleistungen Fr. 19'709.– und im Sektor Finanzdienstleistungen Fr. 15'223.– (Lohnbuch Schweiz 2022, verfasst von Livia Gina Tosoni, herausgegeben von der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich, Ausgabe 2022, Zürich, S. 661 f.). Der Fixlohn des Klägers beträgt demnach rund Fr. 12'000.– bzw. über Fr. 5'000.– oder fast Fr. 10'000.– mehr als die besagten Medianlöhne. Da er im ersten Dienstjahr für ein im Aufbau befindliches Unternehmen tätig war, ist ein Fixlohn von Fr. 25'000.– pro Monat somit nicht als unüblich tief zu bezeichnen.

Daran ändern die Vorbringen des Klägers in der Dupliknovenstellungnahme vom 26. August 2025 nichts. Da der "übliche Lohn" bereits in der Replik thematisiert wurde, erscheint es fraglich, ob die Vorbringen zur Wochenarbeitszeit, Funktion und Branchenzugehörigkeit und die gestützt darauf erfolgte Bezifferung der Lohnbandbreite eines CEO mit dem behaupteten Profil des Klägers (mittlerer Monatslohn von Fr. 24'830.– brutto, inkl. Bonus) als rechtzeitig erfolgt im Sinne von

Art. 229 Abs. 1 aZPO einzustufen ist, zumal sich der Kläger nicht zu den Zulässigkeitsvoraussetzungen für Noven äussert. Nicht unerwähnt bleiben soll jedoch, dass der Kläger in Bezug auf die Eingabe der Beklagten vom 3. September 2025 einen ganz anderen Massstab anlegt als gegenüber seiner eigenen Eingabe vom 26. August 2025. Selbst wenn die nach Aktenschluss aufgestellten Behauptungen des Klägers als zulässige Noven erachtet würden, könnte er damit jedoch nichts zu seinen Gunsten herleiten. Zum einen bleiben seine Behauptungen zu den aus seiner Sicht für den Lohnrechner relevanten Parametern, welche von den entsprechenden Vorbringen der Beklagten in der Duplik abweichen und zudem von der Beklagten in Abrede gestellt werden, mangels Beweisofferten unbewiesen. Zum andern bleibt der für die Lohnhöhe wesentliche Aspekt, dass sich die Beklagte wie erwähnt unbestrittenermassen in der Entwicklungsphase befand, ausgeklammert. Schliesslich ist in der vom Kläger genannten Zahl von Fr. 24'830.– brutto ein Bonus inbegriffen, was deshalb bedeutsam ist, weil beide Parteien den streitgegenständlichen variablen Lohnbestandteil auch als Bonus bezeichnen. Auch vor diesem Hintergrund bleibt es dabei, dass ein Fixlohn (ohne Bonus) von monatlich Fr. 25'000.– brutto nicht als unüblich tief zu bezeichnen ist.

3.7.7. Eine Lohnbestimmung nach billigem Ermessen – sofern von mangelnder Feststellbarkeit eines üblichen Lohnes ausgegangen würde (vgl. vorne Ziff. III.3.7.1.) – würde zu keinem anderen Ergebnis führen. Dass ein CEO eines im Aufbau befindlichen Unternehmens im ersten Dienstjahr einen monatlichen Lohn von Fr. 25'000.– erzielt, ist unabhängig von Ausbildung und Berufserfahrung wahrlich nicht als unüblich tief einzustufen.

3.8. Aus den genannten Gründen hat der Kläger keinen Anspruch auf den variablen Lohnbestandteil von Fr. 50'000.–, ist sowohl eine Lohnfortzahlungspflicht der Beklagten gestützt auf Art. 324 OR als auch eine Schadenersatzpflicht der Beklagten gemäss Art. 97 OR zu verneinen und bedarf es keines variablen Lohnbestandteils, um den Lohn des Klägers als üblich zu bezeichnen. Entsprechend ist die Klage abzuweisen.

#### **IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen**

1.1. Der Streitwert der vorliegenden Klage ist mit Fr. 50'000.– zu beziffern. Das Verfahren ist kostenpflichtig (Art. 114 lit. c ZPO *e contrario*). Die Kosten- und Entschädigungsfolgen richten sich nach dem Obsiegen und Unterliegen der Parteien (Art. 106 ZPO).

1.2. Da die Klage abzuweisen ist, obsiegt die Beklagte vollumfänglich.

2. Bei einem Streitwert von Fr. 50'000.– beträgt die Grundgebühr Fr. 5'550.– (§ 4 Abs. 1 GebV OG). Diese ist aufgrund der durchgeführten Instruktionsverhandlung und der nach Aktenschluss erfolgten Eingaben angemessen zu erhöhen (§ 4 Abs. 2 GebV OG), und zwar auf Fr. 6'500.–. Die Gerichtskosten sind ausgangsgemäss vollumfänglich dem Kläger aufzuerlegen und aus dem von ihm geleisteten Prozesskostenvorschuss zu beziehen. Der Fehlbetrag von Fr. 950.– ist vom Kläger nachzufordern.

3. Die Höhe der Parteientschädigung richtet sich bei anwaltlich vertretenen Parteien nach der Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV). Die Grundgebühr für die Parteientschädigung beträgt beim vorliegenden Streitwert gemäss § 4 Abs. 1 AnwGebV Fr. 7'000.– (betreffend Mehrwertsteuer wurde von der Beklagten kein Antrag gestellt). Sie ist mit der Begründung der Klage verdient, wobei sie auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung abdeckt (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Sie ist aufgrund des Zeitaufwands für die Durchführung der Instruktionsverhandlung und die nach Aktenschluss erfolgte Eingabe angemessen auf Fr. 8'000.– zu erhöhen (§ 4 Abs. 2 AnwGebV). Aufgrund des Prozessausgangs hat die Beklagte somit Anspruch auf eine Prozessentschädigung von Fr. 8'000.–.

[...]

[Gegen diesen Entscheid wurde Berufung erhoben.]