

Arbeitsgericht Zürich

4. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH240025-L/U01

Mitwirkend: Präsident lic. iur. Ph. Küng als Einzelrichter,
Gerichtsschreiberin MLaw G. Zappa

Urteil vom 27. Februar 2025

in Sachen

A. _____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur., LL.M. X. _____,

gegen

B. _____ GmbH,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw Y. _____,

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Februar 2021 bis zum 31. März 2023 eine vollständige Provisionsabrechnung unter Angabe sämtlicher provisionspflichtigen Geschäfte, insbesondere den gesamten mit der Kundin C._____ erwirtschafteten Umsatz zu übergeben; eventualiter sei dem Kläger oder an dessen Stelle einem gemeinsam bestimmten oder vom Gericht bezeichneten Sachverständigen die nötigen Aufschlüsse zu geben und Einsicht in die für die Abrechnung massgebenden Bücher und Belege zu gewähren.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger einen nach Auskunftserteilung gemäss Rechtsbegehren 1 abschliessend zu beziffernden Betrag, mindestens aber brutto CHF 15'000, zuzüglich Zins zu 5% seit dem 01.07.2023 zu bezahlen.
3. Eventualiter (zu Rechtsbegehren 1. und 2.): Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger einen nach Durchführung des Beweisverfahrens abschliessend zu beziffernden Betrag, mindestens aber brutto CHF 15'000, zuzüglich Zins zu 5% seit dem 01.07.2023 zu bezahlen.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Klage vom 14. März 2024 (Datum Poststempel) stellte der Kläger die eingangs genannten Rechtsbegehren (act. 1 S. 2). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise 1 und 2, datiert vom 28. November 2023 (act. 3). Die Frist von Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde damit unter Berücksichtigung der Gerichtsferien gewahrt.
2. Mit Verfügung vom 26. März 2024 wurde der Beklagten Frist angesetzt, um zur Frage der Zulässigkeit der Stufenklage und des Bestehens des Hilfsanspruchs auf Rechnungslegung und Auskunftserteilung Stellung zu nehmen (act. 6). Am 22. Mai 2024 (Datum Poststempel) reichte die Beklagte eine "Klageantwort" ein

(act. 8). Innert erstreckter Frist nahm der Kläger mit Eingabe vom 27. Juni 2024 dazu Stellung (act. 14 f.; act. 16). Die Stellungnahme der Beklagten datiert vom 22. August 2024 (act. 20).

3. Mit Kurzbrief vom 28. August 2024 wurde die Stellungnahme der Beklagten dem Kläger zugestellt (act. 22). Der Kläger hat sein Replikrecht gemäss Art. 53 ZPO nicht ausgeübt.

II. Eintretensfrage / Zulässigkeit der (Stufen-)Klage

A. Prozessvoraussetzungen

1. Das Gericht tritt auf die Klage ein, wenn die Prozessvoraussetzungen gegeben sind. Ob dem so ist, prüft es von Amtes wegen (Art. 60 ZPO). Hinsichtlich des für die Prüfung massgebenden Sachverhaltes gilt die eingeschränkte Untersuchungsmaxime. Das ändert jedoch nichts daran, dass nach den allgemeinen Grundsätzen (vgl. Art. 8 ZGB) die klagende Partei die (objektive) Beweislast für die zuständigkeitsbegründenden Tatsachen und die Folgen der Beweislosigkeit trägt. Die beklagte Partei kann im Rahmen des ihr zustehenden Gegenbeweises versuchen, Zweifel am Hauptbeweis aufkommen zu lassen. Es besteht folglich keine uneingeschränkte Ausforschungspflicht. Es bleibt nach den allgemeinen Grundsätzen Sache der Parteien, dem Gericht die für die Beurteilung massgebenden Tatsachen substantiiert vorzutragen (bzw. allenfalls solche zu bestreiten) und die massgebenden Beweismittel sofort zu nennen.

2. Nebst den in Art. 59 ZPO ausdrücklich genannten gehört auch das Erfordernis der Bestimmtheit des Rechtsbegehrens und insbesondere dessen gehörige Bezifferung zu den Prozessvoraussetzungen (BK ZPO I-Zingg, N 4 zu Art. 60 ZPO; KUKO ZPO-Domej, N 5, N 29c zu Art. 60 ZPO; ZK ZPO-Zürcher, N 4 zu Art. 60 ZPO; Willisegger, Grundstruktur des Zivilprozesses, 2012, S. 237; BGE 139 III 278 E. 4.3 S. 279 ff.; OGer ZH LA130023, Entscheid vom 20. November 2013, E. D.3, dasselbe LA170005, Entscheid vom 3. Mai 2017).

B. Zuständigkeiten / Verfahren

Die örtliche und die sachliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts sind unstrittig und gegeben. Angesichts des vom Kläger einstweilen bezifferten, Fr. 30'000.– nicht übersteigenden Mindeststreitwerts, kommt das vereinfachte, kostenlose Verfahren zur Anwendung (vgl. dazu bereits act. 6).

C. Haupt- und Hilfsanspruch / Zulässigkeit Stufenklage

aa) Rechtliches

1. Unbezifferte Klage / Stufenklage

1.1. Gemäss Art. 85 Abs. 1 ZPO steht es der klagenden Partei zu, eine unbezifferte Forderungsklage einzureichen, wenn es ihr unmöglich oder unzumutbar ist, die Klage bereits zu Prozessbeginn gehörig zu beziffern. Nach Abschluss des Beweisverfahrens oder der Auskunftserteilung durch die beklagte Partei ist die Forderung zu beziffern. Bis dahin hat sie einen Mindeststreitwert anzugeben, der als vorläufiger Streitwert gilt (Art. 85 Abs. 2 ZPO).

1.2. Neben der sogenannten unbezifferten Forderungsklage im engeren Sinne existiert der Spezialfall der Stufenklage. Bei der Stufenklage wird im Sinne einer objektiven Klagehäufung nach Art. 90 ZPO eine unbezifferte Forderungsklage im engeren Sinne mit einem materiellrechtlichen Begehren um Auskunft oder Rechnungslegung ergänzt (BSK ZPO-Dorschner, Art. 85 N 23). Dieser Informationsanspruch muss dabei eine materiellrechtliche Grundlage aus Vertrag, Gesetz oder aus dem Grundsatz von Treu und Glauben haben. Nachdem in einer ersten Stufe über das Auskunftsbegehren entschieden worden ist, befindet das Gericht aufgrund dieser Information in einer zweiten Stufe über das Rechtsbegehren auf Leistung (Dorschner, a.a.O., Art. 85 N 23 ff.).

1.3. In jedem konkreten Fall bedarf es zusätzlich zum materiellrechtlichen Informationsanspruch eines berechtigten Informationsinteresses des Informationsklägers. Ein solches Interesse ist nur dann zu bejahen, wenn die Rechtsverfolgung plausibel, die Information relevant, die Inanspruchnahme erforderlich und die Un-

kenntnis des Klägers unverschuldet ist (Leumann Liebster, Die Stufenklage im schweizerischen Zivilprozessrecht, Basel 2005, S. 119 f.). Der Informationsberechtigte hat den Hauptanspruch plausibel darzulegen. Das heisst, es müssen ausreichend Anhaltspunkte, die den Hauptanspruch plausibel erscheinen lassen, nachgewiesen werden. Die Plausibilitätskontrolle verlangt dabei einen niedrigeren Grad der Wahrscheinlichkeit als die Glaubhaftmachung und dient der Missbrauchsabwehr bzw. dem Ausforschungsverbot. Willkürliche, ohne greifbare Anhaltspunkte ausgesprochene Vermutungen sollen nicht zu einer Informationspflicht führen (Leumann Liebster, a.a.O., S. 121 ff.). Die verlangte Information muss sich auf den Gegenstand oder die Höhe des Hauptanspruches beziehen. Bedarf der Kläger zur genauen Bestimmung seines Zielanspruches nicht der Auskunft, ist die Stufenklage nicht gegeben. Die Information hat der Aufklärung des Hauptanspruches und nicht lediglich der Erleichterung seiner Durchsetzung zu dienen. Der Informationsanspruch ist nur dann gerechtfertigt, wenn sich der Ansprecher die begehrte Auskunft nicht auf zumutbare Weise selbst beschaffen kann (Leumann Liebster, a.a.O., S. 123 ff.). Mit Hilfe des Richters können zwangsweise nur die erforderlichen Auskünfte durchgesetzt werden (ZR 89 [1990] Nr. 46, E. II.3). Ein berechtigtes Informationsinteresse kann nur geltend machen, wer über Bestehen und Umfang seines Rechts in entschuldbarer Weise im Ungewissen ist. Diesbezüglich massgebend ist, ob der Informationssuchende Veranlassung zu früherer Informationssuche oder Informationssicherung gehabt hat (Leumann Liebster, a.a.O., S. 124 f. zum Ganzen auch OGer ZH, Verfahren-Nr. LA190035, Entscheid vom 15. Januar 2020).

1.4. Die klagende Partei hat bereits in der Klageschrift - und nicht erst später in einer anderen allenfalls erfolgenden Eingabe - aufzuzeigen, dass und inwiefern eine Bezifferung unmöglich oder unzumutbar sein soll. Es besteht Parallelität: Entweder beziffert die klagende Partei in der Klageschrift ihr Begehren auf Bezahlung eines Geldbetrags, oder sie legt in der Klageschrift dar, aus welchen Gründen ihr dies unmöglich oder unzumutbar sein soll. Gleich wie die klagende Partei ihr Forderungsbegehren bereits in der Klageschrift beziffern muss, gleich muss sie, wenn sie sich auf eine Ausnahme von der Bezifferungspflicht beruft, bereits in der Klageschrift darlegen, weshalb ihr die Bezifferung nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Es ist demnach unerheblich, ob das Gericht der klagenden Partei, die sich mit der

Einrede der Unzulässigkeit der Stufenklage konfrontiert sieht, Gelegenheit zur Stellungnahme zur Einrede einräumt. Dies ist als Ausfluss des rechtlichen Gehörs geboten, ändert jedoch nichts daran, dass die Zulässigkeitsvoraussetzungen für die Stufenklage bereits im ersten Parteivortrag substantiiert darzulegen sind. Äussert sich eine klagende Partei hierzu erst in einem zweiten Parteivortrag, ist sie damit verspätet und nicht zu hören (BGE 148 III 322, E. 3.4 ff.).

1.5. Aus dem Gesagten folgt schliesslich, dass eine klagende Partei ihr Rechtsbegehren sobald als möglich von sich aus, d.h. ohne gerichtliche Aufforderung, zu verbessern und zu beziffern hat. Das kann namentlich dann der Fall sein, wenn die beklagte Partei im Verlaufe des Verfahrens bereits sachdienlich Auskunft erteilt bzw. Rechnung legt und sie den eingeklagten Hilfsanspruch damit ganz oder teilweise erfüllt.

2. Haupt- bzw. materiellrechtlicher Hilfs- und Informationsanspruch

2.1. Vereinbarungen über variable Lohnbestandteile

2.1.1. Treffen die Parteien vertraglich eine Abrede über einen Provisionsanspruch oder vereinbaren sie eine Beteiligung des Arbeitnehmers am Geschäftsergebnis (Gewinn- bzw. Umsatzbeteiligung), so handelt es sich dabei grundsätzlich um eine (in der Höhe) variable Lohnkomponente (Art. 322a ff. OR). Beide Formen sind eine Art Leistungslohn. Welche Art einer Beteiligung zur Anwendung gelangt und wie sich diese berechnet, bestimmen die Parteien durch Vereinbarung. Verabredungen über variable Lohnbestandteile können schriftlich oder mündlich getroffen werden. Sie können sich aber auch aus konkludentem Verhalten der Parteien ergeben, beispielsweise durch die vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrages. In der Praxis ist es allerdings oft schwierig, echte Beteiligungen von Fällen der unter Bedingungen zugesicherten Gratifikation zu unterscheiden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, je N 2 ff. zu Art. 322a-d OR; OGer Zürich, LA230016, Entscheid vom 16. Mai 2024, E. III, 2.2).

2.1.2. Provisionen sind meist in Prozenten ausgedrückte Beteiligungsansprüche an den vom Arbeitnehmer abgeschlossenen oder vermittelten Geschäften. Sie

kommen oft im Versicherungsgewerbe, bei Börsenhändlern sowie im Service und Verkauf vor. Im Zweifel sind sie Umsatz- und nicht Gewinnprovision. Der Provisionsanspruch entsteht grundsätzlich mit dem kausal auf einen Beitrag des Arbeitnehmers zurückzuführenden Vertragsabschluss mit dem Dritten bzw. mit dem Abschluss des sogenannten Verpflichtungsgeschäfts. Haben mehrere Mitarbeitende am Geschäftsabschluss mitgewirkt, wird teils verlangt, dass der Abschlussbeitrag entscheidend war, um den Provisionsanspruch entstehen zu lassen. Ist nichts Gegenteiliges vereinbart, ist grundsätzlich der volle Rechnungsbetrag provisionsberechtigt, abzüglich die an Dritte zu bezahlenden, erlösmindernden Kosten, wie beispielsweise Mehrwertsteuer, Porto, Versicherung, Spesen (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 6 zu Art. 322b).

2.1.3. Anders verhält es sich bei einer Vereinbarung eines Lohnes in Form eines Anteils am Geschäftsergebnisse gemäss Art. 322a OR, von welcher grundsätzlich alle Formen der Beteiligung am rechnungsmässigen Erfolg des Betriebes umfasst werden und der Beitrag des Arbeitnehmers für den Abschluss des Verpflichtungsgeschäftes ohne Belang für den Anspruch ist (BSK OR I-Pietruszak, N 1 zu Art. 322 a OR). Bei einer Umsatzbeteiligung berechnet sich der Anteil des Arbeitnehmers am Geschäftsergebnis gestützt auf den Absatz von Waren und Dienstleistungen des Unternehmens oder eines Unternehmensteils. Ohne abweichende Parteivereinbarung ist für die Berechnung der Umsatzbeteiligung auf den Nettoerlös abzustellen (BGer 4A_526/2009, Entscheid vom 21. Dezember 2009, E.1). Darunter ist der Bruttoerlös (Rechnungsbetrag) aus allen vom Unternehmen bzw. Unternehmensteil verkauften Produkten oder erbrachten Dienstleistungen abzüglich Mindereinnahmen wie Rabatte oder Skonti, zu verstehen. Geht man von anerkannten kaufmännischen Grundsätzen aus, wie es Art. 322a Abs. 1 OR vorsieht, muss es der Arbeitgeberin auch erlaubt sein, effektiv eingetretene Forderungsverluste und die Veränderung des Delkredere vom Bruttoerlös abzuziehen, nicht aber allgemeine Wertberichtigungen, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Bruttoerlös stehen (Bortolani/Scherrer in: SHK, Art. 322a N 9; zum Ganzen auch Peter Morf in: "Lohn und besondere Vergütungsformen im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Dissertation der Universität St. Gallen, Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften sowie Internationale Beziehungen (HSG), S. 211 Rz. 471).

2.2. Materiellrechtliche Hilfsansprüche

Ist vertraglich eine Provision vereinbart und nicht der Arbeitnehmer zur Aufstellung der Provisionsabrechnung verpflichtet, so hat ihm der Arbeitgeber auf jeden Fälligkeitstermin hin eine schriftliche Abrechnung, unter Angabe der provisionspflichtigen Geschäfte, zu übergeben. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die nötigen Aufschlüsse zu geben und Einsicht in die für die Abrechnungen massgebenden Bücher und Belege zu gewähren, soweit dies zur Nachprüfung erforderlich ist (Art. 322c Abs. 1 und 2 OR). Ist ein Anteil am Geschäftsergebnis vereinbart, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die nötigen Aufschlüsse zu geben und Einsicht in die Bücher zu gewähren, soweit dies zur Nachprüfung erforderlich ist. Ist ein Anteil am Gewinn des Unternehmens verabredet, so ist dem Arbeitnehmer überdies auf Verlangen eine Abschrift der Erfolgsrechnung zu übergeben (Art. 322a Abs. 2 und 3 OR).

2.3. Freiwillige Sonderzahlungen

Haben die Parteien eine freiwillige, sowohl hinsichtlich des Anspruches als auch der Höhe im Ermessen des Arbeitgebers liegende Sonderzahlung (bspw. im Sinne einer "echten Gratifikation" oder eines "diskretionären Bonus") vereinbart, besteht kein Hilfs- und Informationsanspruch.

2.4. Strittiger Charakter einer Abrede

Ob die Parteien einen (wenn auch variablen, jedoch bei gegebenen Voraussetzungen unbedingt geschuldeten, echten) Leistungslohn vereinbart haben oder es sich um eine freiwillige, sowohl hinsichtlich des Anspruches als auch der Höhe im Ermessen des Arbeitgebers liegende Sonderzahlung handelt, ergibt sich primär aus der Natur des vertraglich vereinbarten Anspruches und den konkret getroffenen Vereinbarungen. Sind diese strittig, so ist der Vertrag gegebenenfalls auszulegen. Die Beurteilung richte sich im Wesentlichen nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zur Abgrenzung zwischen (unbedingt geschuldetem bzw. bedingungsfeindlichem) Lohn und echter, freiwilliger Gratifikation (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, a.a.O., je N 2 ff. zu Art. 322a-d OR, insbesondere N 9 zu Art. 322d OR).

bb) Unbestrittene / belegte Ausgangslage / Parteistandpunkte

1. Das Arbeitsverhältnis / die unbestrittenen Grundlagen

1.1. Der Kläger war auf der Basis eines Arbeitsvertrages vom 20. März 2020 ab dem 1. Mai 2020 als "... [Position]" bei der Beklagten angestellt (act. 1 Rz. 15 ff.; act. 8 Rz. 5 ff.; act. 5/2 Ziffer. 2.1). Sein monatliches Fixsalär betrug Fr. 240'000.– brutto pro Jahr bzw. Fr. 20'000.– brutto pro Monat (act. 1 Rz. 18 ff.; act. 8 Rz. 7 ff.; act. 5/3-4). Ziffer 6.5 des Arbeitsvertrages sah (kurz zusammengefasst) überdies vor, dass der Kläger an einem "Beteiligungsprogramm" der Beklagten teilnehmen könne. Dieses bestand – so der Wortlaut des Arbeitsvertrages und weitgehend übereinstimmend auch die Parteien (Kläger act. 1 Rz. 24; Beklagte act. 8 Rz. 9) – aus einem Anspruch auf zusätzlich zum Fixlohn zu bezahlende, variable Zahlungen im Sinne einer "Gewinnbeteiligung" ("profit share", Ziffer 6.5.1) und "Provisionen" ("commission", Ziffer 6.5.2). Ergänzend definiert der Arbeitsvertrag in den Ziffern 6.6 ff. verschiedene Vorbehalte und Bedingungen hinsichtlich des Anspruches und der Auszahlung der "Beteiligung" (vgl. zum Ganzen genauer nachstehend).

1.2. Im Juni 2020 stellte die Beklagte in Form einer Mitteilung an ausgewählte Arbeitnehmende (alle Mitarbeiter unterhalb der Stufe "Executive Director", folglich auch den Kläger als Director) unter dem Titel "Remuneration Committee Proposal – Comission Scheme" (nachfolgend Beteiligungsprogramm) in Aussicht, dass ergänzend zu den bisherigen Beteiligungsprogrammen ein neues Programm in Kraft gesetzt werden solle. Dieses hielt (soweit hier relevant) fest, dass 10 % des während der ersten zwei Jahre mit einem Neukunden erzielten "new client revenue" auf die für die Gewinnung des Neukunden verantwortlichen Mitarbeiter verteilt werden sollten und einem direkten Prozentsatz der erhaltenen "fees" entsprechen würden. Jegliche Zahlungen sollten einem "performance assessment" unterstehen, wobei die Zahlung jeweils mit Bedingungen versehen und unter Berücksichtigung der "individual and firm level performance" ausbezahlt werden sollten (act. 5/5 Abs. 7 f.). Zudem hielt das Informationsschreiben Folgendes fest (act. 5/5 Abs. 15, auszugsweise übersetzt durch das Gericht):

"Es ist wahrscheinlich bzw. möglich, dass mehr als eine Person für einen neuen Kunden verantwortlich ist, und wir müssen ein gewisses Ermessen des Managements anwenden bei der Beurteilung der individuellen Elemente jeder Provisionsprämie. Der Head of Sales und der CEO sind für die Zuteilung der Provisionen verantwortlich und können nach eigenem Ermessen über die Höhe der Provisionen entscheiden. Es gibt keine bestimmte Formel, die anzuwenden ist, und jedes Mal, wenn eine Provision gezahlt werden soll, sind der Head of Sales und der CEO dafür verantwortlich, die Zuteilung der Provision festzulegen, die vom Vergütungsausschuss (siehe Risikomanagement) nach förmlicher Beratung mit dem Head of Compliance genehmigt wird."

Der Genehmigungsvorbehalt wird schliesslich weiter unten im Dokument wie folgt wiederholt: "An additional step in the authorisation of commission payments process is that the Remuneration Committee will be asked to approve all commission payments. Payments will be proposed by the CEO and Head of Sales, but the Committee will have the final sign off. The Committee will also consult with the Head of Compliance before any payment is approved [...] (act. 5/5 Abs. 22). Übersetzt und im Gesamtkontext heisst das, dass die vom Head Sales und dem CEO pro Mitarbeiter jeweils vorgeschlagenen Kommissionszahlungen dem Vergütungsausschuss zur Genehmigung unterbreitet werden bzw. zu unterbreiten sind. Dieser entscheidet nach Konsultation des Head of Compliance definitiv über die Zahlung.

1.3. Fest steht bzw. einig sind sich die Parteien, dass es sich bei dieser Mitteilung grundsätzlich (erst) um ein "Informationsschreiben" im Sinne einer Ankündigung bzw. Absichtserklärung gehandelt hat (so die Beklagte, act. 8 Rz. 13 ff.; schliesslich ausdrücklich auch der Kläger, act. 16 Rz. 60). Strittig ist zwischen den Parteien, ob und wie das angekündigte "Beteiligungsprogramm" schliesslich implementiert und umgesetzt wurde sowie ob, und allenfalls welche Ansprüche des Klägers sich daraus allenfalls ergeben (dazu nachstehend einlässlicher).

1.4. Unstrittig ist zwischen den Parteien hingegen, dass der Kläger während seiner Tätigkeit (bzw. mit Wirkung ab 12. Februar 2021) an der Gewinnung des Kunden C._____ beteiligt war. Ebenso unbestritten und belegt ist, dass der Kläger beginnend ab März 2021 zusätzlich zum Fixlohn variierende Zahlungen unter dem Titel

"Beteiligungsrechte C._____" ausbezahlt erhielt (act. 1 Rz. 29 ff; act. 8 Rz. 26). Die Beklagte reicht hierzu mit der Klageantwort ein Dokument "Commission Payments 1 October 2020 – 31 March 2021" (act. 11/3) ins Recht. Dieses stellt ein internes Protokoll betreffend eine Sitzung des Vergütungsausschusses dar, welches einerseits und allgemein das Beteiligungsprogramm ("recap commission scheme") rekapitulierte und andererseits konkret auch auf den Kläger und das neu gewonnene C._____ Mandat Bezug nimmt. Soweit relevant und übersetzt durch das Gericht ist ihm Folgendes zu entnehmen:

"[...]

Zusammenfassung der Provisionsregelung

10% des Neukundenumsatzes der ersten beiden Jahre können an diejenigen gezahlt werden, die für die Gewinnung des Neukunden verantwortlich sind. Die Auszahlung erfolgt halbjährlich in Übereinstimmung mit der GPS. Es liegt im Ermessen des Managements, eine beitragsabhängige Provision zu gewähren, die vom Vergütungsausschuss genehmigt werden muss. [...] Es gibt zwei zusätzliche Kriterien, die erfüllt sein müssen, bevor eine Provision gezahlt wird: Diejenigen, die eine Provision erhalten, müssen die geforderte Leistung erbringen und es dürfen keine Probleme oder Bedenken seitens des Leiters der Compliance-Abteilung bestehen.

[...]

Proposals

[...]

C._____

Dieses Mandat hat gerade erst begonnen und es wird vorgeschlagen, dass die vollen 10 % wie folgt aufgeteilt werden: zwei Drittel aller Provisionszahlungen gehen an A._____ und ein Drittel an (geschwärzt). D._____ war für die Leitung und Überwachung des Prozesses verantwortlich, einschließlich des Beitrags zu den Honorarverhandlungen, aber der Vorschlag von D._____ für die Provision ist wie oben beschrieben, und das Management unterstützt ihn.

A._____ 2/3 von 10 % (£ 1,218)

A._____ übernahm die Führung des Verkaufsteams in Bezug auf die Beziehungen und das Management des Verkaufsprozesses. [...]"

1.5. Mit Schreiben vom 29. November 2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger per 28. Februar 2022 und stellte ihn frei. Gleichzeitig unterzeichneten die Parteien eine Auflösungsvereinbarung (act. 5/4). Unter dem Titel "Commission" wurde festgehalten, dass der Kläger "At the Employers discretion..." (unstrittig zu übersetzen mit "Nach Ermessen des Arbeitgebers") weiterhin und bis Ende Februar 2023 berechtigt sei, "Kommissionen betreffend das C._____ Mandat" ("[...] Commission for the C._____ mandate [...]") zu erhalten (act. 5/4). Solche wurden ihm schliesslich unstrittig auch ausbezahlt.

1.6. Einer von der Beklagten auf Verlangen des Klägers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstellten Zusammenstellung und den vom Kläger teilweise eingereichten Lohnabrechnungen kann entnommen werden, welche Zahlungen die Beklagte nach welchem Schlüssel bzw. Prozentsatz gestützt auf die mit dem C._____ Mandat erzielten "Passiven Management-Fees" unter dem Titel "commission" bzw. "Commission on management fee" (einstweilen übersetzt als "Provision" bzw. "Provision auf Verwaltungsgebühren") beginnend ab 31. März 2021 bis zuletzt am 31. März 2023 leistete (act. 5/7-9; act. 5/12).

2. Standpunkt des Klägers

2.1. Gemäss Rechtsbegehren Ziffer 1 fordert der Kläger "für den Zeitraum vom 1. Februar 2021 bis zum 31. Mai 2023 eine vollständige Provisionsabrechnung unter Angabe sämtlicher provisionspflichtiger Geschäfte, insbesondere den gesamten mit der Kundin C._____ erwirtschafteten Umsatz". Seinen materiellrechtlichen Auskunfts- bzw. Rechenschaftsanspruch leitet er aus Art. 322b+c OR ab (act. 1 Rz. 7 ff.).

2.2. Der Kläger macht geltend, sein Arbeitsvertrag habe neben einem Fixlohn eine variable Lohnkomponente in Form einer Provision vorgesehen (act. 5/2 Ziff. 6.5). Auch habe die Beklagte während des Arbeitsverhältnisses ein neues Provisionsmodell implementiert, was sie dem Kläger mit einem Dokument betitelt als "Vorschlag des Vergütungsausschusses – Provisionsmodell" erläutert habe. Wei-

tere schriftliche Regeln habe der Kläger nicht mehr erhalten. Die Beklagte habe das Provisionsmodell exakt gemäss den Vorschlägen des Vergütungsausschusses implementiert und angewendet (act. 5/5; act. 1 Rz. 24 ff.). Der Kläger sei im Dokument namentlich erwähnt und als Teilnehmer am Provisionsmodell bestimmt worden. Daraus ergebe sich, dass 10 % des während der ersten zwei Jahre mit einem neu gewonnenen Kunden erzielten Umsatzes an die für die Gewinnung des neuen Klienten verantwortlichen Personen ausgeschüttet werden sollten (act. 5/5; act. 1 Rz. 27 ff.). Weiter erklärt der Kläger, es sei ihm in Ziff. 5 der Aufhebungsvereinbarung zugesichert worden, dass er weiterhin am Provisionssystem der Gesellschaft teilnehme und "bis Februar 2023" Anspruch auf eine Provision für das C._____ Mandat habe" (act. 1 Rz. 21 ff.; act. 5/4; act. 16 Rz. 10 ff.).

2.3. Als Vergütung der Dienstleistungen der Kundin an die Beklagte sei ein zweistufiges Modell vereinbart worden. Die Kundin habe eine Verwaltungsgebühr ("Management-Fee") bezahlt, welche sich an einem gewissen Prozentsatz der für die Bearbeitung zur Verfügung gestellten Assets der Kundin berechnete. Zusätzlich sei eine leistungsabhängige Erfolgsgebühr ("Performance-Fee") vereinbart worden, welche einen Prozentsatz des generierten Mehrwertes gegenüber einem vordefinierten Benchmark betrage, halbjährlich berechnet und der Kundin in Rechnung gestellt worden sei (act. 1 Rz. 29 ff.). Die genaue Vergütungsvereinbarung zwischen der Beklagten und der Kundin ergebe sich aus den betreffenden schriftlichen Vereinbarungen zwischen der Beklagten und der Kundin C._____, welche am 12. Februar 2021 abgeschlossen worden seien, sowie den allenfalls seither bis Ende Quartal 1 2023 (als der Provisionsanspruch des Klägers geendet habe) geschlossenen weiteren Vereinbarungen zwischen den Parteien (act. 1 Rz. 31; act. 5/12).

2.4. Es stehe somit fest, dass eine Provisionsabrede bestanden habe, wonach der Kläger am gesamten Umsatz ("New Client Revenue") beteiligt gewesen sei, den die Beklagte mit der vom Kläger akquirierten Kundin (C._____) in den ersten zwei Jahren der Geschäftsbeziehung generiert habe, ohne jegliche Differenzierung nach Art des Umsatzes. Die Beklagte habe als Arbeitgeberin in vollem Umfang in Form von Provisionsabrechnungen unter Angabe aller provisionspflichtigen Ge-

schäfte Transparenz darüber zu schaffen. Dazu seien insbesondere die Verwaltungsgebühren (Administration Fees) und die Leistungs- bzw. erfolgsabhängigen Erträge (Performance Fees), welche die Beklagte mit dem Mandat C._____ erziele, zu zählen (act. 1 Rz. 31 ff; act. 5/5).

2.5. Der Kläger führt aus, ihm seien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 28. Februar 2022 weiterhin Provisionen aus dem C._____ Mandat ausbezahlt worden. Erstmals sei dies im Juni 2022 erfolgt und weiter am 1. Dezember 2022 (act. 1 Rz. 34. ff.; act. 5/6-9). An der Akquise der C._____ seien mehrere Personen beteiligt gewesen, weshalb die 10 % Provision des Umsatzes unter diesen aufgeteilt worden sei. Der Kläger habe davon 2/3 erhalten. Dies ergebe sich aus einer Übersicht über die Gebühren im Mandat C._____, welche dem Kläger am 26. Mai 2023 übermittelt worden sei, nachdem er eine vollständige Provisionsabrechnung angefordert habe (act. 1 Rz. 36 ff.; act. 5/10-12).

2.6. Bereits nach Erhalt der ersten beiden nachvertraglichen Provisionsabrechnungen habe der Kläger vermutet, dass dabei die leistungsabhängigen Vergütungen der Kundin an die Beklagte nicht enthalten seien. Diese Angaben der Beklagten habe er nicht überprüfen können, da ihm keine eigentlichen Provisionsabrechnungen zugestellt worden seien. Vor Erhalt der letzten unvollständigen Provisionsabrechnung sei der Kläger mit E-Mail vom 27. April 2023 an den Personalverantwortlichen der Beklagten, E._____, gelangt und habe explizit um eine detaillierte und alle provisionspflichtigen Geschäfte enthaltenden Provisionsabrechnung für alle Perioden 2021/2022 bis und mit Februar 2023 gebeten, insbesondere hinsichtlich des gesamten, mit der Kundin C._____ erzielten Umsatzes (act. 1 Rz. 40 ff.; act. 5/13). Hierauf habe der Kläger am 26. Mai 2023 von E._____ das Dokument "C._____ - Breakdown of Fees Since Inceptions (CHF)" erhalten. Dieses habe die vereinnahmten Verwaltungsgebühren durch die Beklagte ausgewiesen ("Passive Management Fee"), die darauf entfallende Provision ("Commission on management fee (GBP)") sowie den Anteil des Klägers ("A._____ 2/3"). Diese Aufstellung werde einer Provisionsabrechnung gemäss Art. 322c OR in keiner Weise gerecht (act. 1 Rz. 42 ff.; act. 5/12-13). E._____ habe in dieser E-Mail ausgeführt, dass nur Provisionen auf Verwaltungsgebühren, und nicht auf erfolgsabhängigen Gebühren

bezahlt würden, und im Namen der Beklagten den Erhalt von "performance fees" bestätigt (act. 1 Rz. 44 f.; act. 5/12-13). Mit E-Mail vom 5. Juli 2022 habe der Kläger E._____ darauf hingewiesen, dass er die Existenz von leistungsabhängigen Vergütungen im Mandat C._____ bestätigt habe und die Provisionsabrede zwischen ihm und der Beklagten jegliche Einkünfte/Umsatz aus der Kundenbeziehung mit C._____ umfasse (Verwaltungsgebühren und erfolgsabhängige Gebühren). Diese Nachricht sowie eine weitere Nachricht des Klägers vom 13. September 2023 habe die Beklagte nicht beantwortet (act. 1 Rz. 47 ff.; act. 5/14-15).

2.7. Wie ausgeführt, habe zwischen den Arbeitsvertragsparteien eine Vereinbarung über eine variable Form von Leistungslohn bestanden, welche dem Kläger einen Anspruch auf einen in Prozenten ausgedrückten Beteiligungsanspruch an den von ihm abgeschlossenen bzw. vermittelten Geschäften in Form einer Umsatzbeteiligung in den ersten zwei Jahren der Kundenbeziehung vermittelt habe. Es handle sich um eine Provision im Sinne von Art. 322b OR. Mit Akquisition der Kundin C._____ habe der Kläger sich einen entsprechenden Provisionsanspruch erarbeitet, der von der Beklagten im Grundsatz anerkannt sei, habe sie dem Kläger doch bis im Jahr 2023 noch entsprechende Provisionszahlungen ausbezahlt. Wie ausgeführt, beschränke sich die ausgerichtete Provisionszahlung jedoch lediglich auf einen Teil des mit der Kundin C._____ erzielten Umsatzes der Beklagten. Die Zahlungen durch die Beklagte würden insbesondere nicht die leistungsbezogenen Vergütungskomponenten (Performance Fees) berücksichtigen und erweise sich somit als unvollständig. Entsprechend sei der Provisionsanspruch des Klägers nach wie vor nicht vollständig erfüllt. Daher verlange der Kläger mit der vorliegenden Klage die Bezahlung der vollständigen Provision, die alle Vergütungen der Beklagten miteinbeziehe, die diese aus dem vom Kläger akquirierten Mandat C._____ erzielt habe. Gemäss Art. 322c Abs. 1 OR habe der Kläger einen Anspruch auf eine schriftliche und rechnerisch nachvollziehbare Provisionsabrechnung. Die Beklagte habe eine solche Provisionsabrechnung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch während der nachvertraglichen Dauer unter dem Regime der Aufhebungsvereinbarung, in welcher der Kläger ebenfalls noch Anspruch auf die vereinbarten Provisionen gehabt habe, nie erstellt, bzw. erst, als der Kläger explizit eine solche Provisionsabrechnung eingefordert habe. Der Kläger habe indes feststellen

müsse, dass in der im Mai 2023 erstellten Übersicht die mit der Kundin vereinbarten leistungsabhängigen Vergütungen (Performance Fees) nicht enthalten seien. Sie erweise sich somit als unvollständig und für die korrekte Ermittlung des Provisionsanspruchs des Klägers als untauglich bzw. nicht den rechtlichen Anforderungen entsprechend. Davon ausgehend, dass ein Provisionsanspruch des Klägers am gesamten mit der Kundin C._____ generierten Umsatz der Beklagten vereinbart gewesen sei, verfüge er gemäss Art. 322c Abs. 2 OR über einen materiell-rechtlichen Informationsanspruch auf Auskunft und Einsicht in die Geschäftsbücher der Beklagten. Dieses Recht könne in einem selbstständigen Prozess oder (wie vorliegend, siehe Rechtsbegehren Ziffern 1 und 2) im Rahmen einer Stufenklage geltend gemacht werden. Um seinen variablen Lohnanspruch (Provision) berechnen zu können, sei der Kläger auf Übergabe von schriftlichen und rechnerisch nachvollziehbaren Abrechnungen der Beklagten betreffend den vollständigen, mit der Kundin C._____ erzielten Umsatz angewiesen. Daraus müssen sich insbesondere die Informationen und Auskünfte über den Gesamtumsatz ergeben, den die Beklagte im Zeitraum vom 12.02.2021 - 31.03.2023 mit der Kundin C._____ erzielt habe, aufgeschlüsselt nach Management Fees und Performance Fees oder einer anderen Art der Vergütung, die sich aus der Vereinbarung zwischen der Beklagten und der Kundin ergebe, unter Beilage der betreffenden Abrechnungen und der entsprechenden Auszüge aus der Erfolgsrechnung der Beklagten (bzw. allenfalls des betreffenden Kundenkontos der Kundin C._____ aus der Finanzbuchhaltung; act. 1 Rz. 50 ff.).

3. Standpunkt der Beklagten

3.1 Die Beklagte führt aus, der Kläger sei seit dem 1. Mai 2020 mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in einem 100 % Pensum angestellt gewesen. Als Director sei er im Vertrieb tätig und hauptsächlich für die Akquisition von Neukunden und Betreuung von bestehenden Kunden zuständig gewesen (act. 8 Rz. 5 ff.). Die Beklagte habe dem Kläger nach seinem Wechsel von einem kleineren Vermögensverwaltungsunternehmen mit Sitz in F._____ eineinhalb Jahre die Chance gegeben, seiner Rolle im Unternehmen gerecht zu werden. Infolge nicht aufholbarer Defizite in fachlicher Hinsicht und unzureichender Vertriebsinitiative im November

2021 sei das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt worden. Offiziell sei kommuniziert worden, dass die Kündigung aus organisatorischen Gründen erfolgt sei, um dem Kläger die Chance zu geben, sein Gesicht zu wahren. Am 29. November 2021 sei das Arbeitsverhältnis durch die Beklagte per 28. Februar 2022 schriftlich gekündigt worden. Gleichentags hätten die Parteien eine Auflösungsvereinbarung unterzeichnet, mit der sie die gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abschliessend geregelt hätten (act. 8 Rz. 7; act. 5/3-4).

3.2. Gemäss Arbeitsvertrag habe dem Kläger ein Anspruch auf Gewinnbeteiligung ("profit share" Ziff. 6.5.1) oder Provisionen ("commission" Ziff. 6.5.2) gewährt werden können. Es sei ausdrücklich festgehalten worden, dass die Festlegung der Regeln und Bedingungen für entsprechende Entschädigungsansprüche allein im Ermessen der Arbeitgeberin stehen würde ("as the Member may specify"; "as the Member in its sole discretion determines from time to time"). Beim verwendeten Begriff "commission" handle es sich nicht um "Provisionen" im technischen Sinne von Art. 322b OR. Gemäss Ziff. 6.8 des Arbeitsvertrages sei die Arbeitgeberin berechtigt, nach freiem Ermessen allfällige Gewinnbeteiligungen oder "commission"-Zahlungen im Falle einer Abwesenheit des Arbeitnehmers zu reduzieren. Ziff. 6.9 des Arbeitsvertrages halte fest, dass der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Ausgleich entgangener Gewinnbeteiligungen oder "commission"-Zahlungen habe. In der gleichen Vertragsziffer sei festgehalten worden, dass der Erhalt einer Gewinnbeteiligungs-"commission"-Zahlung in einem Jahr den Arbeitnehmer nicht automatisch zum Bezug in einem anderen Jahr berechtige. Der Kläger habe aufgrund seiner Funktion dem anreizbasierten Vergütungssystem der Beklagten unterlegen (act. 8 Rz. 8 ff.).

3.3. Die Entschädigung der Beklagten für ihre Dienstleistung bestehe aus Verwaltungsgebühren ("Management Fees" für die Fixkosten für Administration und Verwaltung des Mandats) und aus "Performance Fees", welche vom konkreten Anlageergebnis der verwalteten Vermögenswerte abhängen würden. Je nach Mandat bestehe das Honorar auch ausschliesslich aus "Management Fees". Der Vergütungsausschuss ("Remuneration Committee") entscheide bei Gewinnung eines Neukunden durch einen Vertriebsmitarbeiter im Einzelfall und nach freiem Ermes-

sen, ob dem Arbeitnehmer eine Entschädigung ausbezahlt werde. Beim Entscheid des Vergütungsausschusses werde dies dem Arbeitnehmer schriftlich durch den CEO der G._____ (Stufe Gruppe) mitgeteilt, was dem Schreiben vom 21. Juni 2022 entspreche (act. 5/6). Die festgelegte Vergütung bestehe in der Regel aus einem Anteil der im akquirierten Mandat erzielten "Management Fees" während eines bestimmten Betrachtungszeitraums, welcher zwei Jahre oder auch weniger betragen könne. Dieser Anteil an den Management Fees variere je nach Mandat zwischen 1-10 %. Mitarbeiter, welche keinen Einfluss auf das konkrete Anlageergebnis nehmen könnten (z.B. Vertriebsmitarbeiter, wie der Kläger), würden in der Regel nicht an den "Performance Fees" beteiligt. Die Performance Fees würden für die Festlegung der Entschädigung höchstens (aber auch nicht immer) mitberücksichtigt, wenn die Arbeitnehmer mit ihren Leistungen die Performance haben beeinflussen können. Dabei handle es sich um Mitarbeiter der Investment Teams. Die Beklagte verweist hierfür auf act.11/2, welche eine Zusatzformulierung zu "Investment Professionals" enthalte, die im Informationsschreiben an den Kläger vom 21. Juni 2022 aufgrund seiner Funktion fehle. Mitberücksichtigt werde auch, ob der Arbeitnehmer die an ihn und seine Funktion gestellten Anforderungen erfülle (act. 11/3) und die Beklagte lege nach Ermessen fest, ob die persönlichen Ziele erreicht worden seien, ohne Rückgriff auf messbare Ziele oder Zielvereinbarungen (act. 8 Rz. 10 ff.).

3.4. Aus dem eingereichten Protokoll der Sitzung des Vergütungsausschusses vom Juni 2021, an welcher u.a. über die Entschädigung des Klägers befunden und Entschädigungsanträge gutgeheissen worden seien, sei ersichtlich, dass die Zuteilung der Entschädigungen ausgehend von den erwirtschafteten "Management Fees" vorgenommen worden sei. Auf Seite 2 sei ersichtlich, dass die persönlichen Leistungen ("Individual Performance") als Kriterium dafür, ob eine Entschädigung ausbezahlt werden solle, mitberücksichtigt würden (act. 8 Rz. 12; act. 11/3). Weiter handle es sich bei dem vom Kläger eingereichten act. 5/5 ("Remuneration Committee Proposal") um ein Informationsschreiben, welches im Juni 2020 erstellt und an ausgewählte Mitarbeiter versendet worden sei. Darin seien abstrakt die Grundzüge eines variablen Vergütungssystems aufgezeigt, das zur Einführung vorgeschlagen werden könne. Es handle sich dabei um entworfene Ideen und Vorschläge, welche noch der Zustimmung des "Head of Compliance" und der Zustimmung und der kon-

kreten Umsetzung durch das "Remuneration Committee" bedürften (act. 5/5, S. 4 f. "Process for introduction of new scheme"). Einziger möglicher Schluss aus diesem Dokument sei, dass ein Teil des Managements beabsichtigt habe, die Einführung eines variablen Vergütungssystems zu prüfen. Ob und wie ein solches Vergütungssystem letztlich konkret ausgestaltet worden sei, lasse sich aus dem Vorschlag und dem Dokument nicht ableiten (act. 8 Rz. 13 ff.; act. 5/5). Ein schriftliches Bonusreglement sei nicht verabschiedet worden, auch aus dem Grund, dass die Arbeitgeberin die Zahlung von "commissions" in Übereinstimmung mit der arbeitsvertraglichen Regelung in ihr alleiniges Ermessen habe stellen wollen. Diese Überlegung spiegle sich auch in der Ausgestaltung der Arbeitsverträge wieder, welche z.B. in Ziff. 6.9 festhalten würden, dass der Arbeitnehmer im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Ausgleich entgangener Gewinnbeteiligungen

oder "commission"-Zahlungen habe, und dass der Erhalt einer Gewinnbeteiligungs-"commission"-Zahlung in einem Jahr den Arbeitnehmer nicht automatisch zum Bezug in einem anderen Jahr berechtige (act. 8 Rz. 16; act. 11/2). Der "Head of Sales" und der CEO würden nach ihrem Ermessen und im Einzelfall darüber entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Entschädigung bezahlt würde (act. 5/5 S. 3 Abs. 1, vgl. Zitat in act. 8 Rz. 17 ff.). Die Beklagte führt aus, dass selbst wenn davon ausgegangen werden sollte, dass die Beklagte ein variables Vergütungssystem exakt nach dem Vorbild des als act. 5/5 eingereichten Dokuments eingeführt habe, was unzutreffend sei, sich daraus entgegen der Behauptung des Klägers nicht die Zusicherung ableiten liesse, dass ein Mitarbeiter bedingungslos Anspruch auf 10 % des ganzen während einer Laufzeit von zwei Jahren erzielten Mandatsumsatzes habe (act. 8 Rz. 23).

3.5. Gemäss Ziff. 5 der Auflösungsvereinbarung vom 29. November 2021 sei der Kläger weiterhin nach dem Ermessen der Arbeitgeberin berechtigt gewesen, am Bonusprogramm teilzunehmen und habe bis im Februar 2023 Anspruch auf "commissions" aus dem C._____ Mandat gehabt. Die Auflösungsvereinbarung sei seitens der Beklagten vollumfänglich erfüllt worden (act. 5/4; act. 8 Rz. 24). Die Beklagte habe sich noch vor der Anstellung des Klägers im C._____ Mandat in einer ersten Runde nicht gegen einen günstigeren Konkurrenten durchsetzen können.

Aufgrund eines Wechsels habe die Beklagte nach kurzer Zeit unter Mitwirkung des Klägers das Mandat für sich gewinnen können. Dieses sei praktisch zu denjenigen Konditionen zustande gekommen, welche zur Zeit vor der Anstellung des Klägers an C._____ offeriert worden seien. Der Kläger habe seinen Teil zur Akquisition beigetragen, ein Grossteil des Abschlusserfolgs gehe jedoch auf die Zeit vor seiner Anstellung zurück. Trotzdem habe die Beklagte beabsichtigt, den Kläger nach ihrem Ermessen bis im Februar 2023 am C._____ Mandat zu beteiligen. In welchem Umfang dies erfolgen würde, sei bewusst nicht in der Auflösungsvereinbarung festgehalten worden, da die Entschädigung jeweils nach Ermessen festgelegt werde. Der Bemessungszeitraum sei die Zeit bis im Februar 2023 gewesen. Zur Höhe der Vergütung oder zur Bemessungsgrundlage ("10 % des Umsatzes", wie der Kläger behaupte), seien keinerlei Zusicherungen gemacht worden und es liessen sich auch keine aus der Auflösungsvereinbarung ableiten (act. 5/4; act. 8 Rz. 25). Die Beklagte habe sich für einen Entschädigungsanspruch des Klägers von 6.66 % der im Rahmen der im C._____ Mandat erhaltenen Administrationsgebühren ("Management Fees") entschieden. Die C._____ habe vom 12.02.2021 bis 12.02.2023 "Management Fees" in Höhe von GBP 511'014.00 an die Beklagte bezahlt. Der dem Kläger gewährte Anspruch habe somit GBP 34'068.00 betragen. Die Beklagte habe dem Kläger die vorgenannten Beträge umgerechnet in Schweizer Franken in fünf Teilzahlungen am 18.06.2021, am 24.11.2021, am 20.06.2022, am 20.11.2022 und am 20.06.2023 ausbezahlt. Die Beklagte habe damit die Auflösungsvereinbarung vollständig erfüllt und der Kläger könne darüber hinaus nichts weiter fordern (act. 11/3; act. 5/6; act. 5/12; act. 8 Rz. 26). Die Beklagte habe dem Kläger auf Anfrage hin mitgeteilt, wie sich die ausbezahlte Entschädigung berechne. Entscheidend sei dabei, dass für die Berechnung der Entschädigung ausschliesslich die "Management Fees" berücksichtigt worden seien (act. 5/11-13; act. 8 Rz. 27).

3.6. Die Beklagte stellt sich weiter auf den Standpunkt, bei der Vergütung handle es sich nicht um eine Provision gemäss Art. 322c OR, sondern um eine Gratifikation gemäss Art. 322d OR. Dem Kläger stehe daher auch kein materiell-rechtlicher Auskunftsanspruch zu. Die Parteien hätten in Ziffer 6.5 des Arbeitsvertrages den Sondervergütungsanspruch des Klägers nur knapp geregelt. So sei festgehalten worden, dass der Arbeitnehmer an einem Entschädigungsprogramm teilnehmen

könne und dass es im alleinigen Ermessen der Arbeitgeberin stehe, die Regeln und Bedingungen eines solchen Vergütungsanspruches festzulegen. Es seien weder ein fixer Vergütungsanspruch noch ein Vergütungssystem vereinbart worden, welches eine Vergütung nach fixen Messgrössen vorgesehen habe. Arbeitnehmer sollten bei besonderer Akquisitionsleistung und gewinnbringenden Mandaten besonders belohnt werden. Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe eine Vergütung erfolge, liege bei der Beklagten (act. 8 Rz. 29 ff.).

3.7. Gemäss Beklagter habe es auch keine Vereinbarung in einem Vergütungsreglement gegeben. Der Kläger versuche aus act. 5/5 abzuleiten, dass zwischen den Parteien eine Provisionsabrede bestanden habe, was nicht der Fall sei und eine solche liesse sich auch nicht unter Verweis auf act. 5/5 konstruieren. Selbst wenn von einer zwischen den Parteien bestehende Vergütungsabrede gemäss dem in act. 5/5 skizzierten Vorschlag ausgegangen werden sollte, würden die vom Kläger gemachten Behauptungen keine Stütze finden. Seine Aussagen seien aus dem Zusammenhang gerissen. Auch wenn das Dokument auf Seite 2 Abs. 7 einen Prozentsatz von 10 % erwähne, mache es an mehreren anderen Stellen wieder klar, dass die Arbeitnehmer keinen starren Anspruch auf 10 % des Umsatzes haben sollten. Es sei ausdrücklich festgehalten worden, dass die Höhe der Vergütung keiner speziellen Formel folgen solle, sondern nach Ermessen festgelegt werde (act. 8 Rz. 32 f.). Dies gelte auch für die Festlegung der Höhe, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass mehrere Personen an der Akquise mitgewirkt hätten. Die Auszahlung der Vergütung richte sich überdies nicht allein nach dem Umsatz, sondern es werde immer auch die Leistung des Arbeitnehmers in seinem Tätigkeitsfeld mitberücksichtigt, womit kein fixer Entschädigungsanspruch von 10 % bestehen könne. Eine Vergütung habe nur aus Gewinn ausbezahlt werden sollen. Damit sei erneut klargemacht worden, dass eine Entschädigung nicht fix 10 % des Umsatzes ausmachen könne (act. 8 Rz. 33 f.). Unabhängig von der Höhe einer Vergütung entscheide die Beklagte jeweils nach freiem Ermessen, ob sie eine Vergütung ausrichte, was sich auch aus act. 5/5 ergebe (act. 8 Rz. 35 ff.).

3.8. Die Beklagte führt weiter aus, die zwischen den Parteien am 29. November 2023 geschlossene Auflösungsvereinbarung sehe hinsichtlich Höhe oder Be-

messungsgrösse keine besonderen Abmachungen vor, lediglich der allfällige Bemessungszeitraum sei bis im Februar 2023 festgelegt. Die Teilnahme am Vergütungsprogramm sei erneut ausdrücklich ins Ermessen der Beklagten gestellt worden. Ein Provisionsanspruch und in der Folge ein Auskunftsanspruch gestützt auf Art. 322c OR sei nicht dargetan und bestehe deshalb nicht (act. 8 Rz. 39 f.).

4. Weiteres Parteivorbringen

Auf das weitere Parteivorbringen wird – soweit es zu berücksichtigen und für den Entscheid relevant ist – nachstehend eingegangen.

cc) Würdigung

cca) Rechtliches

1. Abgrenzung variabler Lohnbestandteil / freiwillige Zahlungen

1.1. Allgemeines

1.1.1. Wie vorstehend dargelegt, ist bei der Beurteilung, ob die Parteien einen (echten) Leistungslohn oder allenfalls nur einen "freiwilligen Bonus bzw. ein im Ermessen der Beklagten stehendes Beteiligungsrecht" vereinbart haben, auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts zur Abgrenzung zwischen Lohn und "freiwilligen Sonderleistungen" zurückzugreifen. Diese wird nachfolgend entsprechend aufgezeigt, ohne dass allerdings zur spezifischen Frage der Akzessorietät einzugehen wäre, die sich hier offensichtlich und unstrittig nicht stellt.

1.1.2. Da der Begriff des Bonus im Obligationenrecht nicht definiert wird, ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohns im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist. Das Bundesgericht hat in verschiedenen neueren Entscheiden seine Rechtsprechung zum Bonus zusammengefasst. Daraus folgt, dass drei Bonusformen zu unterscheiden sind: (1) variabler Lohn, (2) Gratifikation, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat und (3) Gratifikation, auf die er keinen Anspruch hat (zit. Urteil des Bundesgerichts 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1, nicht enthalten in Publikation BGE 148 III 186).

Um *variablen Lohn* – Situation (1) – handelt es sich, wenn ein bestimmter oder aufgrund objektiver Kriterien wie dem Gewinn, dem Umsatz etc. bestimmbarer Bonus vereinbart ist (BGE 129 III 276 E. 2; Urteile des Bundesgerichts 4A_155/2019 E. 3.1; 4A_78/2018 E. 4.3.1 und 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.1.).

Eine Gratifikation zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Masse vom Willen der Arbeitgeberin abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Freiwilligkeit ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeberin zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch die Arbeitgeberin abhängig gemacht wird (BGE 142 III 381 E. 2.1; BGE 141 III 407 E. 4.1 und 4.2, BGE 139 III 155 E. 3.1, je mit Hinweisen).

Es besteht ein Anspruch auf eine Gratifikation – Situation (2) –, wenn zwar grundsätzlich ein Bonusanspruch vereinbart wurde, jedoch der Arbeitgeberin bei der Bestimmung der Höhe ein gewisses Ermessen verbleibt (sog. *unechte Gratifikation*). Die grundsätzliche Verpflichtung zur Ausrichtung kann im schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Sie kann aber auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses durch konkludentes Verhalten entstehen, wie bspw. durch die regelmässige und vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrags (Urteil des Bundesgerichts 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.2 ff. m.w.H.). Wie bei der echten Gratifikation besteht ein pro rata-Anspruch nur, wenn er vereinbart ist (BKS OR-I-Portmann/Rudolph, N 15 zu Art. 322d OR).

Es besteht kein Anspruch auf eine Gratifikation – Situation (3) –, wenn gemäss Vertrag sowohl im Grundsatz wie in der Höhe Freiwilligkeit vorbehalten wurde (sog. *echte Gratifikation*). Freiwillig bleibt der Bonus auch, wenn er Jahr für Jahr ausgeschüttet wird mit dem Hinweis auf seine Freiwilligkeit. Immerhin ist der Vorbehalt der Freiwilligkeit dann unbehelflich, wenn er als nicht ernst gemeinte, leere Floskel angebracht wird, und die Arbeitgeberin durch ihr ganzes Verhalten zeigt, dass sie sich zur Auszahlung einer Gratifikation verpflichtet fühlt (Urteil des Bundesgerichts

4A_169/2021 vom 18. Januar 2022 E. 3.1.2). Lehre und Rechtsprechung gehen davon aus, dass eine (echte) Gratifikation nach dem Vertrauensprinzip dann als vereinbart gelte, wenn sie ohne Vorbehalt während mindestens drei aufeinander folgender Jahre ausgerichtet worden ist (ArG ZH, AN110031, Entscheid vom 25. Januar 2012, E. 4.2; so auch OGer ZH, LA120009).

1.2. Bonussysteme im Besonderen

1.2.1. Zahlreich sind Streitigkeiten im Zusammenhang mit Bonussystemen, welche an Zielvorgaben anknüpfen. Wenn ein Bonusplan durch ein Reglement geregelt wird, das klare geschäftliche Ergebnisse als Voraussetzung für die Höhe des Bonus festlegt, so liegt nicht mehr Gratifikation, sondern Lohn vor (BGer in ARV 2003 S. 154 E. 2.2, vgl. auch BGE 129 III 276 E. 2 = JdT 2003 I 346 = JAR 2003 S. 221). Lohn liegt ebenfalls vor, wenn die Arbeitgeberin Anfang Jahr verbindliche Ziele und die erreichbare Bonushöhe vorgegeben hat, und zwar auch dann, wenn die Festsetzung ursprünglich in ihrem Ermessen stand. Mit der Festsetzung der Ziele mutiert der Bonus in diesem Fall zum variablen Lohnanspruch. Erreicht der Arbeitnehmer die Ziele, kann ihm der Bonus nicht verweigert werden (Urteil des Bundesgerichts 4C.395/2005 vom 1. März 2006 = JAR 2007 S. 206). Bei einem objektiv bestimmbar Bonus besteht kein Ermessensspielraum des Arbeitgebers (OGer Zürich, LA230016, Entscheid vom 16. Mai 2024, E. III, 2.2, mit Verweisen).

1.2.2. Fehlt es an messbaren Kriterien und behält sich der Arbeitgeber vor, einen Bonus sowohl was den Anspruch als auch dessen Höhe angeht, frei zu bestimmen, liegt kein Lohn vor. Gleich ist es, wenn persönliche Leistungsziele nicht messbar formuliert sind (sog. "soft factors") und deren Erreichen zumindest teilweise von einer subjektiven Einschätzung des Arbeitnehmers durch die Arbeitgeberin abhängt (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N 6 zu Art. 322d OR m.w.H.; OGer Zürich, LA230016, Entscheid vom 16. Mai 2024, E. III, 2.2, mit Verweisen). Ob der konkrete Bonus bestimmt bzw. bestimmbar ist oder nicht, ergibt sich durch die Auslegung der Willensäusserungen der Parteien im Sinne von Art. 1 OR (BGE 141 III 407 E. 4.1 und 4.2 m.w.H.).

1.2.3. Betrifft die Einigung der Parteien nur den Grundsatz, dass eine Gratifikation bzw. ein Bonus auszurichten ist, kann der Arbeitgeber unterschiedliche Beträge je nach Qualität der Arbeitsleistung, dem Geschäftsgang und weiteren, frei von im bestimmbaren Kriterien ausrichten (OGer Zürich, LA230016, Entscheid vom 16. Mai 2024, E. III, 2.2, mit Verweisen). Liegt bereits der Entscheid, ob einem Arbeitnehmer überhaupt eine Sonderzahlung ausgerichtet wird im freien Ermessen des Arbeitgebers, so umfasst dies auch Bestimmung der Ausgestaltung und der Höhe der Zahlung. Wenn der Arbeitgeber bereits die Zahlung als solche verweigern darf, muss ihm auch das Recht zustehen, deren Höhe frei zu bestimmen. Eine grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers stehenden Sonderzahlung wird nicht (alleine) dadurch zum festen Lohnbestandteil, dass der Arbeitgeber sich bei der konkreten Bemessung an (von ihm) bestimmte messbare Kriterien hält (vgl. zum Ganzen ausführlich ArG ZH, AN110031, Entscheid vom 25. Januar 2012, bestätigt in OGer ZH, LA120009, Entscheid vom 29. Juni 2012).

1.2.4. Um es nochmals kurz zusammenzufassen: Ohne eine ausdrückliche Vereinbarung oder vorbehaltlose Übung gelten Boni (als Oberbegriff für Sonderzahlungen) als grundsätzlich freiwillige Gratifikationszahlungen. Als solche sind sie vom Ermessen des Arbeitgebers abhängig, sei dies bereits bezüglich der Zahlung als solcher oder sei dies mindestens bezüglich der Höhe der Zahlung. Lohncharakter haben Boni nur, soweit sie zugesichert sind und nach ermessensfreien objektiven Kriterien berechnet werden könnten (oder im Verhältnis zum fixen Grundgehalt eine überragende wirtschaftliche Bedeutung für den Arbeitnehmer erlangen, was hier weder der Fall noch zu prüfen ist). Zu Lohn mutieren ursprünglich freiwillige Zahlungen schliesslich dann, wenn sie über mehr als drei Jahren vorbehaltlos ausbezahlt werden (vgl. ArG ZH, AN110003, Entscheid vom 12. Januar 2012; OGer ZH, Entscheid vom 29. Juni 2012, die vorinstanzlichen Erwägungen bestätigend E. III. Ziffer 1).

2. Vertragsauslegung

Der Inhalt eines Vertrages ist durch Auslegung der Willensäusserungen der Parteien zu bestimmen. Ziel der Vertragsauslegung ist es, in erster Linie den übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen festzustellen (Art. 18 Abs. 1 OR). Steht eine

tatsächliche Willensübereinstimmung fest, bleibt für eine Auslegung nach dem Vertrauensgrundsatz kein Raum (BGE 128 III 70 E. 1a S. 73) (subjektive Auslegung). 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 (objektivierte Auslegung). Massgebend ist der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Nachträgliches Parteiverhalten ist bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung; es kann berücksichtigt werden, wenn es Rückschlüsse auf den tatsächlichen Willen der Parteien zulässt (BGE 132 III 626 E. 3.1 S. 632 m.w.H.). Die objektivierte Vertragsauslegung ergibt sich nicht allein aus dem Wortlaut, sondern kann sich auch aus anderen Elementen ergeben wie aus dem Vertragszweck, der Systematik des Vertrages, der Interessenlage der Parteien oder aus den Gesamtumständen. Von einem klaren Vertragswortlaut ist jedoch nur abzuweichen, wenn sich ernsthafte Anhaltspunkte dafür ergeben, dass dieser nicht dem Willen der Parteien entspricht (statt vieler: BGE 137 III 444 E. 4.2.4 S. 451; siehe zur Vertragsauslegung allgemein auch das Urteil HG160214 des Handelsgerichts Zürich vom 7. Juni 2019, E. 3.1 ff.). Im Rahmen der subjektiven Auslegung prüft das Gericht, ob Beweise bzw. Indizienbeweise dafür vorliegen, dass die Parteien tatsächlich einen vom Ergebnis der objektivierten Auslegung abweichenden Willen hatten. Eine derartige Abweichung lässt sich nur durch Umstände rechtfertigen, die bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht berücksichtigt werden (siehe die Urteile des Bundesgerichts 4A_571/2012 und 4A_579/2012 vom 18. März 2013). Als Auslegungsgrundsatz ist schliesslich die sogenannte Unklarheitsregel zu beachten, gemäss welcher diejenige Partei, die eine Vereinbarung redigiert hat, Unklarheiten zu vertreten hat (in dubio contra stipulatorem).

ccb) Kein ausdrücklich vereinbarter echter variabler Leistungslohn

1. Der Arbeitsvertrag

1.1. Gemäss hier interessierender, einleitender Formulierung im Arbeitsvertrag vom 20. März 2020 in Ziffer 6.5 konnte der Kläger für die Teilnahme an den nachfolgend genannten zwei Beteiligungsprogrammen in Frage kommen. Weder wurde

arbeitsvertraglich damit festgelegt, dass der Kläger bereits einen Anspruch auf Teilnahme habe bzw. bereits für das Beteiligungsprogramm ausgewählt worden sei. Der Kläger übersetzt die entsprechende Passage im Arbeitsvertrag zwar (frei) mit "Der Mitarbeitern ist berechtigt, sich zu beteiligen an". Die Beklagte hält dazu fest, dass dem Kläger gemäss Ziffer 6.5 des Arbeitsvertrages ein Anspruch auf Gewinnbeteiligung oder Provision gewährt werden kann (act. 8 Rz. 9). "may eligible" ist entgegen der klägerischen Interpretation bzw. Übersetzung, welche offensichtlich insbesondere das Wort "may" auslöst, zu übersetzen mit "kann ausgewählt werden", "kann geeignet sein" oder "kommt in Frage". Entsprechend stellt der Kläger in seiner Stellungnahme zur Klageantwort zu Recht klar, dass ihm eine "variable, leistungsabhängige Vergütung nach Massgabe seines Erfolges in Aussicht gestellt worden sei, die indes nie verschriftlicht worden sei" (act. 16 Rz. 7 ff.). Darauf ist er zu behaften und daraus ist zu folgern, dass der Kläger selbst aus der arbeitsvertraglichen Vereinbarung alleine keinen unbedingten, vertraglichen Anspruch auf eine variable Lohnkomponente, sei dies im Sinne einer Provision oder einer Umsatz- bzw. Gewinnbeteiligung, herleitet. Genau besehen beruft er sich zur Begründung seines Anspruches vielmehr auf das Mitte 2020 im Rahmen eines Informationsschreibens angekündigte, zusätzliche zu den bisherigen Beteiligungsprogrammen geplante (seiner Ansicht nach auch eingeführte) "Commission Scheme" gemäss act. 5/5 und die spätere Abwicklung der unstrittig an den Kläger geleisteten Zahlungen.

1.2. Die Auslegung von Ziffer 6.5 in Kombination mit den nachfolgenden Ziffern 6.6 bis 6.9 des Arbeitsvertrages lässt denn zweifelsohne auch keine Qualifikation als unbedingtes (Lohn-)Versprechen bzw. unbedingte Vereinbarung eines Anspruches auf eine variable Lohnkomponente zu. Es fehlt vielmehr bereits an der Definition des für die Teilnahmeberechtigung massgebenden bzw. messbaren, auslösenden Elementes (wie bspw. Gewinnung eines Neukunden, Erreichen bestimmter Umsatz- oder Gewinnziele oder Ähnliches). Ebenso wenig wird im Arbeitsvertrag definiert, wie sich im Falle, dass der Kläger von der Beklagten für das Programm ausgewählt wurde und daran teilnehmen darf, eine allfällige "Gewinnbeteiligung" bzw. "Provision" errechnen lassen sollte. Hinzu kommt und das übergeht der Kläger gefliessentlich, dass bereits der Schlussabsatz von Ziffer 6.5 des Arbeitsvertrages

einen klaren Hinweis auf das Ermessen der Beklagten enthält. Dort wird im Gesamtkontext und dem wahren Sinn entsprechend übersetzt statuiert, dass das Mitglied (gemeint die Beklagte) von Zeit zu Zeit Gewinnbeteiligungsvereinbarungen ("profit share agreements") und Provisionsprogramme ("commission scheme") festlegen kann, deren Regelung bzw. Spezifizierung im alleinigen Ermessen der Beklagten stehen (hinsichtlich der Übersetzung weitgehend identisch der Kläger, ohne allerdings das Wort "sole", also "alleinig/es" zu erwähnen) und für die der Kläger von der Beklagten erst ausgewählt werden konnte bzw. musste bzw. eben (nur) in Frage kommt. Hinzu kommen in den Ziffer 6.6 bis 6.9 zahlreiche zusätzliche Bedingungen und Vorbehalte, wie sie typisch für freiwillige, im Ermessen des Arbeitgebers stehende Sonderzahlungen im Sinne einer echten Gratifikation sind (wie kurz gesagt Anstellung im Auszahlungszeitpunkt, keine laufenden Disziplinar massnahmen, pro rata Reduktion im Falle von Abwesenheit vom Arbeitsplatz und gekündigte Anstellung, Anspruchszuteilung in einem Jahr begründet keinen Anspruch in anderen Jahren).

1.3. Unbesehen der Verwendung der Termini "Gewinnbeteiligung" und "Provision" (so auch die Übersetzung der Beklagten) in den Ziffern 6.5 ff. des Arbeitsvertrages, die für freiwillige Zahlungen eines Arbeitgebers eher untypisch sind (sondern gängig vielmehr als freiwillige Sonderzahlungen, freiwillige Gratifikationen oder diskretionäre Boni bezeichnet werden), sah der Arbeitsvertrag keinen unbedingten variablen Lohnanspruch im Sinne eines unbedingten, echten "Provisionsanspruches" (der Sache nach im Umfang von 6.66% am mit der C._____ erzielten "Umsatz" bzw. an den vereinnahmten "Management- und Performance-Fees") vor.

1.4. Vertraglich festgelegt war nach dem Gesagten einzig, dass die Beklagte dem Kläger das Recht an der Teilnahme an einem Bonusprogramm einräumen könne. Ein derartiges, erst in Aussicht gestelltes Teilnahmerecht stellt keine verbindliche vertragliche Abrede oder Zusage dar (OGer ZH, LA120009, S. 12). Wann und unter welchen Bedingungen der Kläger am Bonusprogramm teilnehmen können und wie ein etwaiges Beteiligungsrecht des Klägers anschliessend zahlenmässig bestimmt werden oder bestimmbar sein sollte, lässt sich den Ziff. 6.5 ff. des Arbeitsvertrages in keiner Weise entnehmen. Zudem wurden diverse Vorbehalte und Bedingungen

formuliert. Aus den Ziffern 6.5 ff. des Arbeitsvertrages lässt sich folglich keinerlei klagbares Zahlungsversprechen hinsichtlich eines irgendwie bestimmten oder auch nur bestimmbaren Anspruches des Klägers auf Sonderzahlung in Form einer "Beteiligung" herleiten.

2. Keine sonstigen (ausdrücklichen) Vereinbarungen

Der Arbeitsvertrag war unstrittig das einzige, beidseits unterzeichnete Dokument, dass sich mit der Frage von (allenfalls) neben dem Grundlohn auszurichtenden Zahlungen befasst (so wie auch der Kläger). Ein schriftliches Bonusreglement existierte weder im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch später. Dass irgendwann mündliche Abreden betreffend einen Anspruch des Klägers auf einen (echten) variablen Lohnbestandteil getroffen worden seien, behauptet der Kläger nicht. Ausdrückliche, zwischen den Parteien getroffene Vereinbarungen, auf welche der Kläger den geltend gemachten Hauptanspruch zu stützen vermöchte, existieren nicht. Es bleibt folglich dabei, dass es an vertraglichen Vereinbarungen oder Zusicherungen hinsichtlich eines Anspruches des Klägers auf Ausrichtung eines (zudem objektiv bestimmten oder bestimmbaren) echten variablen Leistungslohnes fehlt.

ccc) Kein anderweitig begründeter (echter) Anspruch auf Leistungslohn

1. Ankündigung / Information "Commission Scheme" (act. 5/5)

1.1. Ein Anspruch auf einen unbedingten Leistungslohn des Klägers lässt sich auch aus act. 5/5 nicht herleiten. Das Dokument ist weder datiert noch unterschrieben und es stellt offensichtlich nur eine im Juni 2020 erfolgte Information betreffend ein vom "Vergütungsausschuss" zukünftig geplantes bzw. zur Einführung vorgeschlagenes neues "Provisionsmodell" dar (so auch der Kläger, act. 1 Rz. 25). Daran ändert nichts, dass der Kläger darin als Teil einer Gruppe von Mitarbeitenden erwähnt wird, welche nach Einschätzung des Vergütungsausschusses inskünftig positiven Einfluss auf den Geschäftsgang der Beklagten haben können und daher vom neuen Provisionsmodell profitieren können sollen (act. 5/5 Abs. 2). Anderes macht letztlich auch der Kläger nicht geltend. Er anerkennt vielmehr den Charakter von act. 5/5 als (blosses) Informationsschreiben, das hernach nie Niederschlag in

einer entsprechenden, schriftlichen Vereinbarung oder einem konkreten schriftlichen Bonusreglement gefunden habe. Weshalb der Kläger sich anspruchsbegründend dennoch (alleine) darauf berufen können sollte, legt er nicht dar. Vielmehr macht er insbesondere unter Verweis auf act. 11/3 geltend, das angekündigte Provisionsmodell sei hernach von Seiten der Beklagten exakt gemäss den Vorschlägen Vergütungsausschusses implementiert und angewendet worden. Wenn überhaupt (so im Ergebnis auch der Kläger) wirkt nicht die (blosse) Ankündigung gemäss act. 5/5 anspruchsbegründend, sondern deren (allfällige) anschliessende, tatsächliche Umsetzung. Die Ankündigung gemäss act. 5/5 war einstweilen lediglich Zukunftsmusik und kann entgegen dem Kläger nicht als vertragliche Grundlage für den geltend gemachten Hauptanspruch dienen. Blosse Ankündigungen stellen weder verbindliche Zusagen oder Zahlungsversprechen dar noch sind sie vertrauensbildend (vgl. auch ArG ZH, AN110031, Entscheid vom 25. Januar 2012, E. 4.1 lit. a ff.; bestätigend, OGer ZH LA120009, S. 12).

1.2. Immerhin ist der Ankündigung zu entnehmen, dass das angedachte Provisionsmodell eine neue Entschädigungsstruktur bzw. ein neues Entschädigungsmodell beinhalten sollte, das zu den bisher existierenden hinzutreten sollte. Ein Verweis, dass die arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingungen gemäss Ziff. 6.5 ff. zum dortigen Beteiligungsprogramm auch für das neue Modell gelten sollten, lässt sich act. 5/5 nicht entnehmen. Sodann wurde skizziert, wie das neue Modell funktionieren bzw. welches die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Entschädigung sein sollten ("How will it work"). Dabei wurde festgehalten, dass als erste Voraussetzung ein neuer Kunde gewonnen werden musste. In quantitativer Hinsicht sollten 10 % der mit dem neuen Kunden in den ersten zwei Jahren erzielten "new client revenue" (zu übersetzen mit "Neukundenumsatz" bzw. "Umsatz mit dem/n Neukunden") in einen Topf fliessen und an den an der Gewinnung des neuen Kunden beteiligten Arbeitnehmer bzw. und bei mehreren an die (mit-)verantwortlichen Mitarbeitenden ausgeschüttet werden. Insoweit und in dieser Art handelt es sich um eine in Aussicht gestellte Provision in einem vorweg einmal definierten Prozentsatz (10 %) am mit dem Neukunden erzielten "Umsatz". Dieser Prozentsatz bzw. die daraus resultierende Zahlung sollten direkt an die gemäss den vom Kunden bezahlten "Gebühren" ("fees") anknüpfen. Eine weitere Spezifizierung, was mit Umsatz ("client reve-

nue") gemeint sei und eine Abgrenzung bzw. Klarstellung was mit "fees" genau gemeint sei, lässt sich act. 5/5 nicht entnehmen.

1.3. Damit enthält die Ankündigung zwar durchaus klare objektive Bestimmungen, wer in den Genuss des angedachten Beteiligungsprogramms kommen können und wie die Beteiligung berechnet werden sollte. Allerdings und auch das übergeht der Kläger (act. 16 Rz. 61), enthält act. 5/5 zusätzliche Informationen, die durchaus von Belang sind. Zum einen sollte im Falle, dass mehrere Mitarbeitende Einfluss auf die Kundengewinnung hätten, der interne Anteil (also der interne nach der Beteiligung reduzierte Ansatz von 10 %) nach Ermessen der Beklagten festgesetzt werden. Sodann behielt sich die Beklagte (bzw. der Head of Sales und der CEO) vor, den an einen einzelnen Mitarbeitenden auszuschüttenden Anteil im freiem Ermessen, ungebunden an ein bestimmtes Schema bzw. eine bestimmte Formel festzusetzen, wobei die Vergütung abschliessend noch vom Vergütungsausschuss zu genehmigen war ("The Head of Sales and the CEO will be responsible for assigning commission and they will have the discretion to make decisions related to commission paid. There will be no specific formulae to be applied and each time commission is to be paid the Head of Sales and CEO will be responsible for determining the allocation of the commission payment which will be approved by the Remuneration Committee (see risk management below), after formally consulting with the Head of Compliance."). Dieses Vorgehen, dass klar dafür spricht, dass sowohl die Gewährung eines Beteiligungsrechts wie auch die Bestimmung der Höhe der jeweiligen Zahlungen im freien Ermessen der Beklagten stand, wird zudem unter der Rubrik "Risk Management" wiederholt (vgl. dazu oben die jeweiligen Übersetzungen). Schliesslich statuiert act. 5/5 ein zweites, persönliches Kriterium, welches massgebend sein sollte. Es geht dabei um die persönlichen Leistungen, die in den Prozess der Festlegung des auszuzahlenden Anteils einfliessen sollten.

1.4. Bei vollständiger und genauer Betrachtung des mit act. 5/5 (erst) vorgestellten neuen "Beteiligungsmodells" hätten 10 % des während zwei Jahren mit dem Neukunden generierten "Umsatzes" bzw. der "Fees" in einen Topf fliessen und auf den bzw. die für die Neukundengewinnung verantwortlichen Mitarbeitenden verteilt werden sollen. Definiert wurden das die Beteiligung auslösende Ereignis (Gewinnung

eines Neukunden) und ein grundsätzliches Berechnungsschema (direkte 10 % an den erhaltenen Gebühren). Ein erstes Ermessen hätte der Beklagten dahingehend zugestanden, als sie die auf mehrere an der Neukundengewinnung beteiligter Mitarbeiter hätte quantifizieren können. Bei der abschliessenden Festlegung der durch den Head of Sales und den CEO dem Vergütungsausschuss vorgeschlagenen Zahlung sollte es (kurz zusammengefasst) keine messbaren Kriterien bzw. kein messbares Schema geben und diese unterlag der abschliessenden Genehmigung durch den Vergütungsausschuss. Dieser Vorbehalt des abschliessenden Ermessens der Beklagten bei der Festlegung der jeweiligen, definitiven periodischen Zahlungen folgt zwar auf den Hinweis, dass der Anspruch von 10 % abhängig vom Beitrag an der Gewinnung des Neukunden sei. Hernach wird indes nicht spezifisch hierauf Bezug genommen, sondern ausdrücklich auf die abschliessende periodische, im Ermessen der Beklagten liegende Bestimmung der "Kommissionszahlung". Anderes macht auch der Kläger nicht geltend. Einfluss hätte schliesslich auch die generelle persönliche Performance gehabt, die ihrerseits wiederum nicht objektiv bestimm- bzw. messbaren Kriterien unterlag, sondern im Ermessen der Beklagten stand.

1.5. Selbst wenn mit dem Kläger davon ausgegangen würde, dass er sich (im Sinne eines Vertrauensschutzes) auf die "Information" gemäss act. 5/5 habe verlassen dürfen (was nicht der Fall ist), hätte die Beklagte damit kein unbedingtes Zahlungsversprechen hinsichtlich eines objektiv bestimmten bzw. bestimmbaren "Beteiligungsanspruches" des Klägers abgegeben. Entgegen dem Kläger (act. 16 Rz. 61) sind die in act. 5/5 enthaltenen Hinweise auf das Ermessen der Beklagten für die Qualifikation eines allfälligen Anspruches sehr wohl von Relevanz. Das der Beklagten eingeräumte Ermessen war wie gezeigt ein Mehrfaches und es bezog sich auf jede, periodisch zu bestimmende Zahlung. Dass diese nicht unverrückbar gleichbleibend sein sollten, zeigt sich auch darin, dass sich die Beklagte vorbehielt, die jeweiligen Leistungen mit in die Betrachtung einfließen zu lassen. Diese können sich selbstredend innert zwei Jahren verändern und hätte die Beklagte gemäss ihrem Vorbehalt berechtigt, die Höhe der Zahlung anzupassen, wenn nicht gar auszusetzen.

1.6. Der Kläger vermag zur Begründung des Hauptanspruches daher aus act. 5/5 selbständig nichts für sich herzuleiten. Eine Bindungswirkung an die Ankündigung bestand weder im Grundsatz noch inhaltlich (hinsichtlich Vertragsklauseln, die blosser Ankündigungen und keine Versprechen darstellen wiederum ArG ZH, AN110003, Entscheid 25. Januar 20212, E. 4.1 lit. b). Sodann und selbst wenn dies anders beurteilt würde, liesse sich aus der Ankündigung kein Anspruch des Klägers auf einen ermessenfreien, echten Leistungslohn herleiten. Der Beklagten wäre es vielmehr freigestanden, das angekündigte Bonusprogramm gar nicht erst einzuführen oder es in ihrem Ermessen anders zu gestalten, als sie es angekündigt hat.

2. Einführung / Anwendung des "Beteiligungsprogrammes"

Der Kläger beruft sich darauf, das Beteiligungsprogramm sei genauso in Kraft gesetzt worden, wie es gemäss act. 5/5 im Juni 2020 angekündigt worden sei. Die Beklagte bestreitet das. Unabhängig davon, was zutrifft, wurde dargelegt, dass keine konkreten Abreden über einen Anspruch des Klägers auf einen unbedingten Leistungslohn existieren. Auch wurde das angekündigte und skizzierte Beteiligungsmodell weder je in ein Bonusreglement überführt noch erfolgten nach Juni 2020 zusätzliche individuelle oder allgemeine Informationen an die Mitarbeitenden betreffend die Einführung und konkrete Ausgestaltung eines / des neuen "Bonusprogramms". Sodann und darauf wurde bereits eingegangen, liesse sich aus dem angekündigten Bonusprogramm kein Versprechen der Beklagten hinsichtlich eines Anspruches des Klägers auf ein ermessensfreies, echtes "Beteiligungsrecht" herleiten. Selbst wenn davon auszugehen ist, dass die Beklagte nach Juni 2020 ein Bonusprogramm eingeführt hat (das ist nicht grundsätzlich bestritten und davon kann ohne Weiteres ausgegangen werden; vgl. sogleich), ist jedoch alleweil entscheidend, dass sich der Kläger mangels einer konkreten Abrede nicht darauf zu berufen vermag. Ein rein interner, nie nach aussen kommunizierter Beschluss / Entscheidung der Beklagten, gewisse Mitarbeitende, die einen Beitrag zur Gewinnung an neuen Kunden geleistet haben (wie den Kläger), im Rahmen eines (freiwilligen) internen Beteiligungsprogrammes zusätzlich (nach ihrem Ermessen) zu entlohnen, begründet mangels entsprechender (vorgängiger oder nachträglicher) Abrede we-

der einen unbedingten Anspruch auf einen echten Leistungslohn noch lässt sich dieser im Sinne eines "Vertrauensschutzes" begründen.

3. Der konkret gewährte Anspruch

3.1. Belegt und unbestritten ist, dass der Vergütungsausschuss der Beklagten im Rahmen einer protokollierten Sitzung (unbekannten Datums) dem Kläger im Zusammenhang mit der Akquise der C._____ als Neukunden einen Anspruch auf eine "Beteiligung" im Rahmen des "commission schemes" zusprach. Betitelt war das Protokoll mit "Commission Payments 1 October 2020 - 31 März 2021". Einleitend rekapitulierte der Ausschuss das "Commission scheme" dahingehend, dass 10 % des während der ersten zwei Jahre mit einem Neukunden generierten Umsatzes ("new client revenue") an diejenigen Mitarbeitenden ausbezahlt werden können ("can"), die für die Gewinnung des Kunden verantwortlich waren. Konkret auf den Kläger und das neue Mandat C._____ bezogen wurde vorgeschlagen ("proposed"), dass der volle Ansatz von 10 % auf allen ("any") Kommissionen (bzw. im Kontext der mit dem Mandat erzielten bzw. vom Klienten bezahlten Gebühren) zu zwei Dritteln dem Kläger zukommen sollte. Ebenso unstrittig und belegt ist, dass die Beklagte dem Kläger anschliessend periodisch Mitteilungen zukommen liess, in denen festgehalten wurde, dass der Vergütungsausschuss ein "commission payment" in der (jeweils periodisch berechneten) Höhe bewilligt habe (vgl. exemplarisch act. 5/6). Diese nahmen jeweils Bezug auf das "G._____ Group Commission Scheme" und im Konnex mit der dem Kläger auf sein Ersuchen hin zugestellten Übersicht über die "C._____ Fees since Inception" (act. 5/12) kann gefolgert werden, dass die Beklagte jeweils ausgehend von einem Anspruch von 10 % anhand der "Passive Management Fee" den auf 2/3 reduzierten Anspruch des Klägers (ausschliesslich) an der von C._____ bezahlten "Management Fee" berechnete. Insgesamt wurden dem Kläger im relevanten Zeitraum März 2021 bis März 2023 (also einer Zweijahresperiode ab Akquisition des Neukunden) in periodischen Zahlungen Fr. 34'068.– ausbezahlt.

3.2. Auch aus diesem Protokoll bzw. Beschluss lässt sich nichts für den Standpunkt des Klägers gewinnen. Es wurde aufgezeigt, dass es keinerlei Vereinbarungen gab, mit welchem die Beklagte dem Kläger je einen Anspruch auf einen echten,

ermessensfreien Leistungslohn eingeräumt oder entsprechende Zahlungsversprechen abgegeben hätte. Alleine die Tatsache, dass die Beklagte dem Kläger hernach ein (mangels anderer Abreden sowohl hinsichtlich des Grundsatzes als auch der konkreten Ausgestaltung nach wie vor in ihrem Ermessen stehendes) Beteiligungsrecht gestützt auf ein nie kommuniziertes "Beteiligungsprogramm" zusprach, macht aus einer echten Gratifikation keinen unbedingten, ermessensfreien klagbaren Anspruch. Ein solcher wurde nie vereinbart. Das gilt umso mehr, als die Beklagte weder je ein (scheinbar eingeführtes) Beteiligungsprogramm noch den konkreten Beschluss, mit welchem der Vergütungsausschuss dem Kläger in Ausübung seines Ermessens eine Beteiligung zusprach, nach aussen kommuniziert hat. Schliesslich und selbst wenn aus act. 11/3 etwas hergeleitet würde, wird in der einleitenden Zusammenfassung des "commission schemes" ausdrücklich auf die Freiwilligkeit bzw. das Ermessen hingewiesen, indem (verkürzt) festgehalten wird, "10% können ("can") verteilt werden" (und eben nicht "es besteht ein Anspruch", "werden verteilt" oder sind zu "verteilen").

4. Die weitere Kommunikation / die Zahlungen / Aufhebungsvereinbarung

4.1. Kein (unbedingter) Anspruch gestützt auf die Aufhebungsvereinbarung

4.1.1. Ein klagbarer Anspruch bzw. ein unbedingtes Zahlungsversprechen hinsichtlich eines (sowohl dem Grundsatz als auch der Höhe nach ermessensfreien) objektiv bestimmten bzw. immerhin bestimmbaren Leistungslohn lässt sich entgegen dem Kläger auch nicht aus der der Aufhebungsvereinbarung herleiten. Diese hält vielmehr in Übereinstimmung mit dem Charakter der im Ermessen der Beklagten stehenden, freiwilligen Zahlungen unter dem Titel "Kommissionen" fest, dass der Kläger "nach Ermessen" der Beklagten bis Februar 2023 weiterhin am "Beteiligungsprogramm" teilnehmen könne ("At the Employer's discretion, the Employee will continue to be a participant in the Company commission scheme. The Employee will be eligible [vgl. zur Übersetzung und Bedeutung bereits vorstehend] to receive commission for the C._____ mandate until February 2023.").

4.1.2. Es kann folglich entgegen dem Kläger keine Rede davon sein, dass "die Provisionsvereinbarung aufgrund ihrer Relevanz von zwei Jahren in die Aufhe-

bungsvereinbarung überführt worden sei" (act. 1 Rz. 34). Vereinbarungen über bzw. Zahlungsversprechen hinsichtlich eines echten, unbedingten Leistungslohnes gab es wie gezeigt nie und die Beklagte wies in der Aufhebungsvereinbarung ausdrücklich darauf hin, dass der Kläger nach ihrem Ermessen weiterhin Kommissionszahlungen bis Ende März 2023 erhalten würde.

4.2. Kein konkludenter begründeter Anspruch

4.2.1. Nur der Vollständigkeit halber ist klarzustellen, dass der Kläger den geltend gemachten (unbedingten, echten) Hauptanspruch auch nicht darauf zu stützen vermag, dass die Beklagte vorbehaltlos Zahlungen leistete. Vorweg beruft sich der Kläger darauf gar nicht. Gemäss Lehre und Rechtsprechung kann eine ursprüngliche freiwillige, echte Gratifikation zu einem klagbaren Anspruch mutieren, wenn der Arbeitgeber sie vorbehaltlos während mehrerer Jahre auszahlt. Als Faustregel wird von einer vorbehaltlosen Zahlung während dreier Jahre ausgegangen (vgl. dazu unter Rechtliches). Vorliegend fehlt es bereits an Zahlungen über mindestens drei Jahre.

4.2.2. Sodan ist unstrittig, dass der Kläger jeweils Mitteilungen hinsichtlich der ihm zustehenden Kommissionen analog jener gemäss act. 5/6 erhielt (act. 1 Rz. 36 ff.). Ein ausdrücklicher Freiwilligkeitsvorbehalt lässt sich diesen zwar nicht entnehmen. Indessen hielt die Beklagte jeweils fest, dass der Vergütungsausschuss für eine bestimmte Periode die Zahlung in einem bestimmten Betrag "genehmigt" habe. Dem entspricht der bereits dargelegte Mechanismus, dass der Vergütungsausschuss die konkret zuzusprechenden Kommissionszahlungen auf Vorschlag hin und seinem Ermessen entsprechend genehmigte, ohne dabei an ein bestimmtes Schema oder eine Formel gebunden zu sein. Weiter und standartmässig wiesen die Mitteilungen darauf hin, dass bei "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" vor Auszahlung des Anspruches jede Berechtigung auf eine Zahlung entfällt. Auch damit wurde klargestellt, dass sich aus dem (wie gezeigt freiwilligen, rein intern beschlossenen) Beteiligungsprogramm kein unbedingter Anspruch herleiten lässt. Überdies und darauf wurde bereits eingegangen, hielt die Beklagte in der Aufhebungsvereinbarung nochmals ausdrücklich fest, dass der dem Kläger gewährte Anspruch bis Ende März 2023 in ihrem Ermessen liege.

ccd) Ergebnis

Der Kläger vermag den von ihm geltend gemachten Hauptanspruch hinsichtlich eines echten, klagbaren Anspruches auf einen Leistungslohn in einer bestimmten bzw. bestimmbaren Höhe nicht plausibel zu machen. Es kann vielmehr bereits an dieser Stelle ausgeschlossen werden, dass ein solcher bestand. Handelt es sich bei den von der Beklagten dem Kläger ausgerichteten Zahlungen demnach um sowohl dem Grundsatz als auch der Höhe nach im Ermessen der Beklagten stehende, freiwillige Zahlungen (im Sinne einer echten Gratifikation), so besteht weder ein über die geleisteten Zahlungen hinausgehender Haupt- noch ein irgendwie gearteter Hilfsanspruch auf Information bzw. Rechnungslegung. Die Stufenklage erweist sich damit als unzulässig und die Klage ist insgesamt unbegründet. Sie ist daher im Sinne eines Endentscheides abzuweisen (OGer ZH, LB210049, Entscheid vom 10. November 2022, E. III.6.b und 6.c).

III. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Zufolge des unter Fr. 30'000.– liegenden Streitwerts ist das Verfahren kostenlos. Der Kläger, der mit seiner Klage vollständig unterliegt, ist indes zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 106 ZPO). Beim Streitwert von Fr. 15'000.– beträgt die Grundgebühr gemäss der massgeblichen Verordnung des Obergerichts des Kantons Zürich über die Anwaltsgebühren (AnwGebV) Fr. 3'150.–. Sie ist verdient mit der Einreichung der Klageantwort. Ein Zuschlag von 10 % ist gestützt auf § 11 Abs. 2 AnwGebV gerechtfertigt für die Einreichung der (kurzen) Stellungnahme der Beklagten vom 22. August 2024 (act. 20). Der Kläger ist demnach zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 3'465.– zu bezahlen. Die Beklagte verlangt darauf zwar Mehrwertsteuer, sie hat diesen Antrag indessen nicht weiter begründet (act. 8; act. 20). Es ist daher keine Mehrwertsteuer zuzusprechen (OGer ZH, RB200023, Entscheid vom 2. November 2020).

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Das Verfahren ist kostenlos.
3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 3'465.– zu bezahlen. Mehrwertsteuer ist keine geschuldet.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
5. Eine **Berufung** gegen diesen **Entscheid** kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 27. Februar 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH

4. Abteilung

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. Ph. Küng

MLaw G. Zappa

Versandt am: