

Arbeitsgericht Zürich

4. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AN160038-L/U

Mitwirkend: Präsident lic. iur. E. Kaufmann als Vorsitzender, der Arbeitsrichter Dr. iur. A. Iten und die Arbeitsrichterin M. Capaul sowie die Gerichtsschreiberin MLaw M. Trapano

Beschluss und Urteil vom 27. September 2019

in Sachen

A._____,
Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw X._____

gegen

B._____AG,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y._____

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 780'775.75 zzgl. Zins von 5% seit 24. November 2015 und zzgl. Kosten des Schlichtungsverfahrens von CHF 1'180.– zu bezahlen.
2. Unter Kosten und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zulasten der Beklagten.

In der Replik präzisiertes Rechtsbegehren:

(act. 20 S. 2)

1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 759'811.75 zzgl. Zins von 5% seit 24. November 2015 und zzgl. Kosten des Schlichtungsverfahrens von CHF 1'180.– zu bezahlen.
2. Unter Kosten und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zulasten der Beklagten.

Inhaltsverzeichnis

1. Prozessgeschichte und Sachverhalt	3
1.1. Prozessgeschichte	3
1.2. Zusammengefasster Sachverhalt.....	4
2. Teilrückzug	5
3. Klägerische Forderungen	5
3.1. Standpunkte der Parteien im Überblick	5
3.2. Formula-based Variable Compensation	8
3.3. Integration Incentive Award (B. _____-IIA).....	12
3.4. ... [Art des Aktienplans] Share Plan 2014 (B. _____-... [Art des Aktienplans] SP 2014) und ... [Art des Aktienplans] Share Plan 2015 (B. _____-... [Art des Aktienplans] SP 2015).....	13
3.4.1. Forderungen/Anspruchsgrundlagen/Terminologie	13
3.4.2. Normale Shares - kein Anspruch mehr gegeben	14
3.4.3. ...[Art von Aktien] Shares (Additional Shares)	16
3.5. Beweisverfahren	17
3.5.1. Themen des Beweisverfahrens.....	17
3.5.2. Partei- und Zeugenbefragungen	17
3.5.3. Urkunden	26
3.5.4. Beweiswürdigung.....	26
3.5.4.1. Beweislast und Beweismass.....	26
3.5.4.2. Beweissatz f.....	27
3.5.4.3. Beweissätze a-e (behauptete Zusicherungen im Gespräch vom 23. März 2019).....	27
3.5.5. Fazit.....	32
4. Kosten- und Entschädigungsfolgen.....	32

Erwägungen:

1. Prozessgeschichte und Sachverhalt

1.1. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 22. August 2016 liess der Kläger die vorliegende Klage mit dem eingangs erwähnten Rechtsbegehren beim Arbeitsgericht einreichen (act. 1). Die Klagebewilligung datiert vom 22. Juni 2016 (act. 3). Mit Beschluss vom 8. September 2016 setzte das Arbeitsgericht dem Kläger Frist zur Leistung eines Prozesskostenvorschusses. Zudem delegierte es die Prozessleitung an den Präsidenten (act. 6). Der Kläger leistete den Prozesskostenvorschuss fristgerecht am 15. September 2016 (act. 8). Innert zweimal erstreckter Frist erstattete die Beklagte am 21. November 2016 die Klageantwort (act. 14). Mit Präsidialverfügung vom 25. November 2016 wurde für Replik und Duplik ein weiterer Schriftenwechsel angeordnet (act. 18). Die Replik datiert vom 9. Februar 2016 (act. 20), die Duplik vom 5. Mai 2017 (act. 28). Am 17. Mai 2017 wurden die Parteien zu einer Hauptverhandlung auf den 1. November 2017 vorgeladen (act. 33). Anlässlich dieser Hauptverhandlung erstatteten die Parteien ihre mündlichen Parteivorträge. Zudem wurden Vergleichsgespräche geführt, die nicht zu einer Einigung führten (Prot. S. 9 ff.).

Am 29. Januar 2018 erging der Beweisbeschluss (act. 36). Die Barvorschüsse für die Zeugeneinvernahmen wurden von den Parteien fristgerecht geleistet (act. 38/1+2). Mit Eingabe vom 23. April 2018 reichte die Beklagte in Nachachtung der Aufforderung im Beweisbeschluss ein Dokument "Entrepreneurial Scorecard" ein. Zudem beantragte sie im Sinne eines Wiedererwägungsgesuchs die Einvernahme von C._____ als Zeuge und nicht als Partei (act. 41 und 42/1+2). Mit Präsidialverfügung vom 30. Juli 2018 wurde das Wiedererwägungsgesuch abgewiesen (act. 43). Am 10. August 2018 wurde zur Beweis- und Schlussverhandlung auf den 21. November 2018 vorgeladen (act. 45). Am 21. November 2018 wurden D._____, E._____ und F. _____ als Zeugen, der Kläger, C._____ und G._____ als Partei einvernommen. Den Parteien wurde zudem eine nichterstrekbare Frist bis 31. Januar 2019 zur Erstattung der ersten

Schlussvorträge angesetzt (Prot. S. 36 ff.). Die ersten Schlussvorträge datieren vom 31. Januar 2019 (act. 71 und 72). Den zweiten Schlussvortrag erstattete der Kläger am 4. März 2019 (act. 75) und die Beklagte innert zweimal erstreckter Frist am 29. April 2019 (act. 78). Am 2. Mai 2019 wurden die zweiten Schlussvorträge je der Gegenpartei zugestellt (act. 79).

Der Prozess erweist sich nunmehr als spruchreif.

1.2. Zusammengefasster Sachverhalt

Der Kläger war ursprünglich mit Arbeitsvertrag vom 15. April 2001 von 2001 bis 2013 als Senior Vice President (Director) bei H._____ (Schweiz) SA angestellt (act. 5/3). Dort erzielte er ein Durchschnittseinkommen von ca. CHF 50'000.– pro Monat (fix CHF 18'000.– plus variabler Bonus von USD 2'000.– pro 1 Mio. New Productive Assets Acquired; act. 1 N 5).

Mit Schreiben vom 20. September 2012 (act. 5/6) wurde der Verkauf eines H._____ -Betriebsteils an die Beklagte angekündigt (act. 1 N 7). Ab Februar 2013 wurde der Betriebsübergang vollzogen. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten wurde per Juni 2013 aufgenommen und es wurde ein neuer Arbeitsvertrag am 13. November 2013 (act. 5/17) aufgesetzt, welcher gemäss Seite 2 per 1. Februar 2014 denjenigen mit H._____ ersetzte. Der Kläger arbeitete als Senior Relationship Manager im Rang eines Executive Directors. Gemäss Arbeitsvertrag (act. 5/17) betrug sein Jahressalär CHF 262'260.–, zzgl. einer Spesenpauschale von CHF 14'400.–. Ausserdem hält der Arbeitsvertrag fest, dass der Kläger unter den in Appendix 1 und Appendix 2 genannten Voraussetzungen (act. 5/19) sowie in Übereinstimmung mit den Employee Guidelines (act. 30/8) Anrecht auf eine jährliche Bonuszahlung habe, welche vom Geschäftsergebnis und der individuellen Performance abhängt.

Am 23. März 2015 fand eine Sitzung mit - unter anderen - dem Kläger statt, anlässlich welcher seine Kündigung (act. 5/40) ausgesprochen und er freigestellt wurde bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2015. Es wurde ihm von der Beklagten eine Saldovereinbarung (act. 5/41) unterbreitet, welche er

nicht unterzeichnete. Stattdessen versandte er am 12. November 2015 ein Schreiben mit den von ihm verstandenen Saldobedingungen (act. 5/42).

Der Kläger macht verschiedene variable Vergütungsteile geltend, auf die im Einzelnen zurück zu kommen sein wird.

2. Teiltrückzug

In der Replik vom 9. Februar 2016 anerkannte der Kläger, dass ihm ein Betrag von CHF 20'964.– gestützt auf den Deferred Cash Plan 2014 im September 2015 überwiesen worden sei. Im Sinne eines Teilklagerrückzugs reduziere er die Forderung um diesen Betrag auf CHF 759'811.75 (act. 20 S. 4 Rz. 1).

Von dieser Klagereduktion ist Vormerk zu nehmen und der Prozess in diesem Umfang als durch Rückzug erledigt abzuschreiben.

3. Klägerische Forderungen

3.1. Standpunkte der Parteien im Überblick

Der Kläger macht geltend, anlässlich der Sitzung vom 23. März 2015, als dem Kläger gleichzeitig mit F._____ und D._____ gekündigt worden sei, sei von E._____ zugesichert worden, dass alle bestehenden Bonusansprüche des Klägers bestehen blieben und normal ausbezahlt würden. Auch gebe es keinen Kündigungsgrund. Diese Zusicherungen und Bestätigungen, dass alle Bonusansprüche bestehen blieben und ausbezahlt würden, seien von E._____ ausgeführt und von C._____ nicht beanstandet worden (act. 1 S. 13). Herr D._____ habe sogar nach der Sitzung C._____ nochmals angerufen und habe sich nochmals telefonisch bestätigen lassen, dass alle Bonusansprüche bestehen blieben und ausbezahlt würden. E._____ habe gleichzeitig ausgeführt, dass der Kläger, da es keinen Kündigungsgrund gebe, zudem noch nach den Regeln der H._____ entschädigt werde. Dem Kläger sei eine Saldovereinbarung und ein Kündigungsschreiben vorgelegt worden. Diese beiden Dokumente seien vom Kläger nicht unterzeichnet worden, weil das mündliche Angebot, welches die Herren E._____ und C._____ gemacht hätten, nicht mit dem schriftlich

vorgelegten übereingestimmt habe. Herr E._____ habe selbst ausgeführt, er würde das jetzt nicht unterzeichnen (act. 1 S. 14). Die Annahme der mündlichen Offerte habe gemäss Angebot zwischen dem 3. November und dem 15. November 2015 zu erfolgen gehabt. Somit habe der Kläger gemäss der aufgestellten Bedingung mit der Annahme des mündlichen Angebotes der Beklagten gewartet. Mit Schreiben vom 12. November 2015 habe der Kläger das Angebot der Beklagten angenommen. Diese Annahme habe der Kläger aufgrund der Bedingung, wonach das Akzept zwischen dem 3. November und dem 15. November 2015 zu erfolgen habe, nicht am 23. März 2015 machen können, obwohl es klar gewesen sei, dass der Kläger das Angebot annehmen würde. So habe die Beklagte bereits im September 2015 20 % der Revenues in der Höhe von CHF 105'823.– von Januar 2015 bis März 2015 mit dem Septemberlohn ausbezahlt (act. 1 S. 15).

Den Anspruch auf die Formula-based Variable Compensation für die Quartale 2 und 3 des Jahres 2015 sieht der Kläger als gegeben an, weil dieser Vergütungsteil sowohl dem Grundsatz nach als auch in der Höhe vertraglich vereinbart und objektiv bestimmbar sei. Es bestehe keinerlei Ermessensspielraum, diese Sondervergütung zu verweigern. Vereinbart seien 15 % bzw. seit Zutritt in den President's Club 20 % der Revenues, welche anhand der Guidelines und den dazugehörigen Appendices berechnet würden. Der Kläger habe für die Monate Januar bis März 2015 einen unter dem Titel "Special Payment" gekennzeichneten Betrag in der Höhe von CHF 105'823.– erhalten. Dieser Betrag sei anhand der geltenden Bestimmung zur Berechnung der variablen Lohnkomponente für das 1. Quartal 2015 berechnet worden. Für die Monate April bis September 2015 seien dem Kläger keine weiteren Leistungen unter diesem Titel ausbezahlt worden. Der Kläger mache nun seinen Anspruch auf Auszahlung der variablen Sondervergütung mit Lohncharakter für die Monate April bis September 2015 geltend. Er stellt sei, dass der Kläger bereits im März 2015 alle Voraussetzungen und Bedingungen für die quartalsweise Bezahlung der variablen Lohnkomponente erfüllt habe.

Die Höhe des Anspruchs begründet der Kläger damit, dass für das 1. Quartal ein Betrag von CHF 105'823.– ausbezahlt worden sei. Daraus resultiere eine Forderung für das zweite und dritte Quartal von mindestens CHF 211'646.–. Dieser Betrag lasse sich aufgrund der geltenden Vertragsbestimmungen in den einzelnen Appendices objektiv berechnen. Mit der Freistellung des Klägers am 23. März 2015 und dem damit verbundenen Angebot der Beklagten sei es dem Kläger einerseits nicht möglich gewesen, Einfluss auf die variable Lohnkomponente zu nehmen, und andererseits sei dem Kläger im Angebot zugesichert worden, dass alle Zahlungen und damit auch die variable Lohnkomponente vollumfänglich ausbezahlt würden. Schliesslich handle es sich hierbei um einen Lohnbestandteil, welcher ohnehin pro rata temporis für die Monate Januar bis September 2015 geschuldet sei (act. 1 S. 16 f.).

Auf die behauptete Vereinbarung, es würden alle Bonusansprüche ausbezahlt, stützt der Kläger letztlich alle andern Ansprüche, nämlich den Integration Incentive Award (B._____-IIA), die Ansprüche aus dem ... [Art des Aktienplans] Share Plan 2014 (B._____-... [Art des Aktienplans] SP 2014) und dem ... [Art des Aktienplans] Share Plan 2015 (B._____- ... [Art des Aktienplans] SP 2015) sowie die Ansprüche aus dem Deferred Cash Plan 2014 (B._____-DCP) (act. 1 S. 2 ff.). Auf die Standpunkte des Klägers im Detail wird bei der Beurteilung der einzelnen Ansprüche noch zurück zu kommen sein.

Die Beklagte bestreitet sämtliche vom Kläger geltend gemachten Ansprüche.

Einen Anspruch auf Formula-based Variable Compensation bestreitet die Beklagte, weil es sich bei diesem Vergütungsanteil nicht um Lohn sondern um Gratifikation handle (act. 14 S. 8). Bestritten wird von der Beklagten auch, dass der unter dem Titel "Special Payment" bezahlte Betrag von CHF 105'823.– umfangmässig dem variablen Vergütungsanteil für das erste Quartal 2015 entspreche. Die Auszahlung habe dazu gedient, den Wegfall des Anspruchs des Klägers auf die variable Vergütungskomponente auf rein freiwilliger Basis ein Stück weit zu kompensieren (act. 14 S. 7).

Alle andern Ansprüche werden von der Beklagten im Wesentlichen bestritten gestützt auf die entsprechenden Reglemente. Bestritten wird von der Beklagten die vom Kläger behauptete Zusicherung, es würden alle Bonusansprüche ausbezahlt werden (act. 14 S. 9 ff.; S. 21 ff.). Auf die beklagtischen Standpunkte im Einzelnen wird - soweit erforderlich - bei der Behandlung der einzelnen Ansprüche zurück zu kommen sein.

3.2. Formula-based Variable Compensation

Die Parteien sind sich einig, dass sich dieser Vergütungsteil nach dem Reglement "Formula-based Variable Compensation" nach den Guidelines Version 1.1, die der Kläger auszugsweise (act. 5/18) und die Beklagte vollständig (act. 16/2) eingereicht hat, sowie nach dem Appendix 1 und dem Appendix 2 zum Arbeitsvertrag (act. 5/19) richtet.

Uneinig sind sich die Parteien - wie bereits erwähnt - indessen darüber, ob es sich um eine im Ermessen der Arbeitgeberin liegende Gratifikation oder um einen Anteil am Geschäftsergebnis, wo keinerlei Ermessensspielraum für die Beklagte besteht, und damit Lohnbestandteil handelt.

Im Rahmen der Replik legte der Kläger zutreffend dar, dass die Formula-based Variable Compensation in drei Schritten zu berechnen ist (act. 20 S. 6 Rz. 12; act. 16/2 Punkt 2).

Erster Schritt, ist die "Calculation summary" (act. 16/2 Punkt 2.1.1), vom Kläger Leistungsberechnung genannt. Sie besteht zunächst aus der "Quantitative Calculation". Diese setzt sich zusammen aus einer Net New Money-Komponente und einer Profit Contribution-Komponente (act. 16/2 Punkt 2.2.1). Die Behauptung des Klägers, dass diese Berechnung objektiv bestimmbar ist (act. 20 S. 6 Rz. 13), trifft wohl zu. Die weitere Behauptung des Klägers, dass er bereits in der elften Woche im Jahr 2015 mit CHF 20'553'800.- die für die Formula-based Compensation relevanten Jahresziele erreicht habe, war Gegenstand des Beweisverfahrens (act. 36, Ziffer 2, Beweissatz f). Es wird darauf - soweit erforderlich - noch zurück zu kommen sein. Zur Calculation summary gehört aber

auch das "Qualitative Assessment", vom Kläger "Qualitativ" genannt, das maximal 20% des quantitativen Werts ausmacht. Dazu gehören die Klientendokumentation, Einhaltung von Compliance-Vorschriften, einschliesslich Geldwäscherei-Vorschriften, KYC etc. (act. 16/2 Punkt 2.1 und Punkt 2.2.2).

Nicht einzusehen ist, wieso der Beklagten diesbezüglich keinerlei Ermessen hätte zukommen sollen, wie der Kläger behauptet. Der Kläger führte zwar aus, die Beklagte habe nicht einfach willkürlich nach subjektivem Empfinden den variablen Anteil auf Null herabsetzen oder unbegründet eine Reduktion der variablen Vergütung vornehmen dürfen. Er unterlässt es aber gänzlich, eine Berechnungsformel anzuführen, nach der die Beklagte ohne jegliche Ermessensausübung hätte den qualitativen Wert bestimmen müssen (act. 20 S. 8 Rz. 17). Das erstaunt denn auch nicht wirklich. Weil solche qualitativen Elemente nämlich regelmässig von einem Ermessen abhängig sind, gibt es auch keine solchen Formeln.

Zweiter Schritt ist die Anwendung der Anwendungsfaktoren, wie sie der Kläger nennt (act. 20 S. 6). In den Guidelines ist dieser zweite Schritt bezeichnet mit "Contributions & Adjustments" (act. 16/2 Punkt. 2.1 und Punkt 2.3). Der aus dem ersten Schritt (Performance Assessment) resultierende Betrag ist zu multiplizieren mit dem Company Performance Factor (CPF), der zwischen 0.75 und 1.25 beträgt und abhängt von der Entwicklung der Gruppe. Die Guidelines bestimmen, dass der CEO der Gruppe den Faktor nach Ermessen festlegt: *"The CPF will be defined on a discretionary basis by the Group's Chief Executive Officer (CEO) and will be approved by the CompC of the Group"* (act. 16/2 Punkt 2.31).

Der Beklagten ist insofern recht zu geben, als auch hier ein Ermessenselement vorliegt (act. 14 S. 18 Rz. 36). Damit ist die Formula-based Variable Compensation als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR zu qualifizieren. Eine solche zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Dies ist anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber 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 den Arbeitgeber abhängig gemacht wird (statt vieler: BGE 139 III 155 E. 3.1 mit weiteren Hinweisen).

Handelt es sich um eine Gratifikation und nicht um Lohn, ist entgegen der Ansicht des Klägers (act. 20 S. 9 Rz. 24) die Bedingung eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses, wie sie in Appendix 2 enthalten ist (act. 5/19 Blatt 4), zulässig. Dort heisst es unter "Appendix Conditions": *"All aspects outlined in this Appendix are subject to the following conditions: (...) at the date of announcement of the Formula-based Variable Compensation amounts resulting from the year-end process, the Participant is in ongoing employment with the Employer and notice of termination under Participant's employment contract has not been given by the Participant or by the Employer and Participant's employment contract has not been annulled or otherwise terminated (...)"* (3. Bullet Point).

Da sich der Kläger ab 23. März 2015 in gekündigtem Zustand befand, ist ein Anspruch auf eine Zahlung unter dem Titel Formula-based Variable Compensation schon aus diesem Grund zu verneinen.

Dass in den jeweiligen Lohnabrechnungen nie ein Vorbehalt der Freiwilligkeit angebracht wurde, ändert nichts daran, dass ein Anspruch zu verneinen ist. Auch die regelmässige Auszahlung einer variablen Vergütung in den Jahren 2013 und 2014 ergibt keine Basis für einen Anspruch des Klägers. Es ist zwar so, dass gemäss ständiger Rechtsprechung eine Gratifikation nach dem Vertrauensprinzip als vereinbart gilt, wenn sie vorbehaltlos während mindestens drei aufeinander folgenden Jahren ausgerichtet worden ist (z.B. BGE 129 III 276 E. 2, 131 III 615 E. 5.2 je mit Hinweisen). Eine vorbehaltlose Auszahlung von Formula-based Variable Compensation-Beträgen während mindestens *drei Jahren* behauptet nicht einmal der Kläger.

Hinzu kommt Folgendes: Der Kläger weist zutreffend darauf hin, dass der Kläger gemeinsam mit seinem damaligen Arbeitskollegen, D._____, als Team agiert habe, so dass die Teamleistungen für die Erfassung des Nettoneugeldes

massgebend seien (act. 20 S. 6 Rz. 13, mit zutreffendem Hinweis auf act. 5/20). Über die von seinem Teamkollegen D._____ in der relevanten Periode April bis September 2015 erzielten Zahlen hat sich der Kläger indessen nicht geäussert. Es gibt zwar eine Entrepreneurial Scorecard 2014, die der Kläger eingereicht hat und in der auch die Zahlen von D._____ enthalten sind (act. 22/1). Die Entrepreneurial Scorecard Januar bis März 2015 legt lediglich die Zahlen des Klägers offen. Die Zahlen von D._____ sind geschwärzt (act. 42/1). Diese Scorecard wurde von der Beklagten in Nachachtung der Editionsauflage gemäss Ziffer 1 des Beweisbeschlusses vom 29. Januar 2018 (act. 36) eingereicht (act. 41 und 42/1). Mit der Editionsauflage entsprach das Gericht exakt dem vom Kläger in der Klageschrift gestellten Editionsbegehren (act. 1 S. 8 Rz. 19). Da heisst es: *"Da die exakten Berechnungsmodelle von der Beklagten aufgestellt worden sind und der Kläger keinen Zugriff auf diese Modelle (mehr) hat, sei die Beklagte im Bestreitungsfall zu verpflichten, die vom Kläger erzielten Revenues der Jahre 2013, 2014 und 2015 samt Berechnungsvorlage gemäss Guidelines offenzulegen."* Der Kläger hat - nota bene versteckt im Text, ohne es im Beweismittelverzeichnis aufzuführen - die Herausgabe der Revenues des Klägers verlangt. Das Gericht hat entsprechend die Aufstellung und Bezifferung der vom Kläger erzielten Revenues von der Beklagten herausverlangt. Die Beklagte hat die Revenues des Klägers mit act. 42/1 geliefert. Der Vorwurf des Klägers im ersten Schlussvortrag, die Beklagte hätte eine Entrepreneurial Scorecard D._____/A._____ einreichen müssen, wie sie der Kläger für das Jahr 2014 ins Recht gelegt habe, und zwar für den Zeitraum Januar bis September 2015 (act. 71 S. 6 Rz. 15), geht ins Leere. Es wäre Sache des Klägers gewesen, dem Gericht eine präzise Beweisofferte zu unterbreiten und diese einer bestimmten Behauptung zuzuordnen (Art. 221 Abs. 1 lit. e ZPO). Das hat der Kläger nicht gemacht. Er hat die Zahlen von D._____ nicht herausverlangt. Dabei wäre er ohne weiteres dazu in der Lage gewesen. Er wusste ja, dass die Teamleistung relevant war (act. 20 S. 6 Rz. 13 und act. 5/20). Der Kläger hat auch nie behauptet, er habe in der Zeit ab der Kündigung (und Freistellung) bis Ende September 2015 irgendwelche Revenues erzielt. Im Gegenteil: er führt aus, es sei ihm durch die Freistellung jegliche Möglichkeit genommen worden, Einfluss auf

die variable Lohnkomponente zu nehmen (act. 1 S. 17 R. 50, act. 71 S. 6 Rz. 16). Die einzige substantiierte Behauptung zu den Zahlen war die, dass der Kläger die vorgegebenen Ziele für die Anspruchsberechtigung im Jahr 2015 erfüllt habe (act. 1 S. 17 Rz. 49, act. 20 S. 16 Rz. 57). Genau dazu wurden Beweise abgenommen; unter anderem ordnete das Gericht den Editionsantrag dieser Behauptung zu. Eine Ausweitung des Editionsantrags durfte das Gericht nicht vornehmen. Im ordentlichen Verfahren sind nur angebotene Beweismittel abzunehmen (Art. 152 Abs. 1 ZPO). Dass sich aus der unvollständigen Scorecard (act. 41/2) nichts über einen allfälligen Anspruch des Klägers herauslesen lässt, wie der Zeuge G._____ bestätigte (act. 70 S. 4), hat also der Kläger zu vertreten.

Schliesslich behauptet der Kläger, es sei ihm im Angebot (vom 23. März 2015) zugesichert worden, dass alle Zahlungen und damit auch die variable Lohnkomponente vollumfänglich ausbezahlt würden (act. 1 S. 17 Rz. 50).

Auf die behauptete Vereinbarung wird später noch zurück zu kommen sein. Ein Anspruch in bestimmter Höhe kann aber aufgrund einer Zusicherung - wenn eine solche denn bewiesen sein sollte - seitens der Beklagten schon deshalb nicht abgeleitet werden, weil nicht einmal behauptet wurde, dass ein bestimmter Geldbetrag zugesichert wurde. Wie erwähnt, kann nicht einmal der Head RM Compensation bei der Beklagten, G._____, aus den vorhandenen Unterlagen einen bestimmten Betrag ableiten. Wie hoch der Anspruch gewesen wäre, wenn der Kläger weiterhin bei der Beklagten angestellt geblieben wäre, ist also auch heute nicht bekannt. Also kann es am 23. März 2015 keine verbindliche Offerte und damit am 12. November 2015 (act. 5/42) auch keinen Akzept gegeben haben.

3.3. Integration Incentive Award (B._____-IIA)

Die Parteien sind sich einig, dass dem Kläger im Rahmen des B._____-IIA am 7. August 2013 ein Cash-Award von USD 390'000.- zugeteilt wurde, welcher in sechs gleich grossen Tranchen im Wert von je USD 65'000.- jeweils im März und September der entsprechenden Jahre, erstmals im September 2013 und letztmals im März 2016 ausbezahlt werden sollte (act. 5/35). Die Parteien sind sich auch

einig, dass die ersten vier Tranchen ausbezahlt wurden. Nicht ausbezahlt wurden die Raten, deren Vesting erst für September 2015 und März 2016 vorgesehen war. Ebenfalls am 7. August 2013 wurden dem Kläger Share Awards (5'575 Stück normale Shares und 1'859 additional Shares) zugeteilt. Bezüglich der einen Hälfte der normalen Share Awards sollte das Vesting am 1. März 2017 eintreten, bezüglich der anderen Hälfte am 1. März 2018. Das Vesting für alle additional Share Awards wurde auf den 1. März 2018 festgesetzt (act. 5/34).

Einig sind sich die Parteien schliesslich auch darüber, dass die Rechtsgrundlagen für den B._____-IIA im Reglement "Integration Incentive Award" 2013 (act. 5/25), im Term Sheet Share Award (act. 5/34) und im Term Sheet Cash Award (act. 5/35) zu finden sind (act. 1 S. 9 und 10, insbes. Rz. 21 und 25, sowie S. 19 Rz. 55–59; act. 14 S. 10 Rz. 14 und 15) und dass der B._____-IIA Gratifikationscharakter hat (act. 1 S. 18 Rz. 54; act. 14 S. 11 Rz. 18).

Art. 10 letzter Absatz des Reglementes "Integration Incentive Award 2013" bestimmt: *"Where the Participant is no longer employed by a member of the Group for any reason other than those set out above and the EB has not exercised its discretion under Article 12 below, any awards (cash and / or Shares) which are unvested shall be forfeited on the date of notice to terminate employment (irrespective whether the notice is issued by the Participant or his Employer) unless otherwise provided via separate agreement or prohibited by law."* (act. 5/25 S. 10).

Die Folgen dieser Bestimmung sind klar: der Kläger hat keinen Anspruch mehr unter dem Titel B._____-IIA, es sei denn, er beweise, dass die Parteien etwas anderes vereinbart haben. Ob der Beweis gelungen ist, ist weiter hinten zu prüfen.

3.4. ... [Art des Aktienplans] Share Plan 2014 (B._____-... [Art des Aktienplans] SP 2014) und ... [Art des Aktienplans] Share Plan 2015 (B._____-... [Art des Aktienplans] SP 2015)

3.4.1. Forderungen/Anspruchsgrundlagen/Terminologie

Die Parteien sind sich einig, dass für diese Ansprüche die Bestimmungen des Reglements "... [Art des Aktienplans] Share Plan 2014" (act. 5/27), das Term Sheet B._____ 2014 (act. 5/36), das Reglement "... [Art des Aktienplans] Share Plan 2015" (act. 5/26) und das Term Sheet B._____ -... [Art des Aktienplans] SP 2015 (act. 5/37) massgebend sind. Unstrittig ist, dass unter dem Plan 2014 dem Kläger am 15. Februar 2014 408 "Shares from Deferral" und 136 "...[Art von Aktien] Shares" zugeteilt (granted) wurden (act. 5/36). Ebenfalls unstrittig ist die Zuteilung von 1'098 "Shares from Deferral" und von 366 "...[Art von Aktien] Shares" unter dem Plan 2015 am 15. Februar 2015 (act. 5/37). Vestingdaten für die "normalen" Shares gemäss Plan B._____ -... [Art des Aktienplans] SB 2014 waren 15. Februar 2015, 15. Februar 2016 und 15. Februar 2017. Das Vestingdatum für die "...[Art von Aktien] Shares" 2014 war der 15. Februar 2017 (act. 5/36). Vestingdaten für die "normalen" Shares gemäss Plan B._____ -... [Art des Aktienplans] SB 2015 waren 15. Februar 2016, 15. Februar 2017 und 15. Februar 2018. Das Vestingdatum für die "...[Art von Aktien] Shares" 2015 war der 15. Februar 2018 (act. 5/37).

Der Kläger verlangt mit der Klage die Auszahlung des Gegenwerts der Aktien, bezüglich denen am 15. Februar 2016, 2017 und 2018 das Vesting eingetreten wäre. Im Einzelnen wird der Wert der von 272 "normalen" Shares 2014 und von 136 ...[Art von Aktien] Shares 2014, gesamthaft CHF 18'482.40 (act. 1 S. 20), sowie der Wert von 1'098 "normalen" Shares 2015 und von 366 ...[Art von Aktien] Shares 2015, gesamthaft CHF 66'319.20 (act. 1 S. 21), gefordert.

Vorab erscheint es sinnvoll, die Frage der Terminologie zu klären. Den Begriff "normale" Shares findet man in den genannten Reglementen nicht. Der Begriff "...[Art von Aktien] Shares" wird sodann lediglich im Plan-Namen verwendet. Die Parteien sind sich aber offenbar einig, dass mit den "normalen" Shares die "Shares from Deferral" gemäss jeweiligem Artikel 5 der ... [Art des Aktienplans] Plans 2014 und 2015 gemeint sind. Mit den "...[Art von Aktien] Shares" sind die unter dem jeweiligen Artikel 6 unter dem Titel "Additional Share Award" genannten Aktien gemeint (act. 5/27 bzw. 5/29).

3.4.2. Normale Shares - kein Anspruch mehr gegeben

Der jeweilige Artikel 8 der Pläne sieht Folgendes vor: "*Unvested Shares are kept in a B._____, Zurich, deposit account of the I._____ or any successor set-up. Upon vesting the Shares will be delivered within three (3) Business Days of the Vesting Date, as applicable, on each occasion into an individual deposit account of the Participant with B._____*" (act. 5/27 S. 7 und act. 5/26 S. 8).

Die Reglemente geben somit grundsätzlich einen Anspruch auf Übertragung von Aktien, nicht auf die Auszahlung des Wertes der Aktien. Das räumt auch der Kläger selber ein. Er beruft sich aber auf die mehrfach erwähnte Vereinbarung, nach der die Auszahlung der Awards abgemacht worden sei (act. 1 S. 20 f. Rz. 62 und 65).

Von Seiten des Klägers nicht bestritten wurde, dass folgende "normalen" Shares dem Kläger übereignet wurden (act. 14 S. 14 Rz. 22; Prot. S. 16):

- 16.02.2015: 136 Namenaktien 1. Tranche B._____-... [Art des Aktienplans] SP 2014 (act. 16/5)
- 10.09.2015: 136 Namenaktien 2. Tranche B._____-... [Art des Aktienplans] SP 2014
- 136 Namenaktien 3. Tranche B._____-... [Art des Aktienplans] SP 2014
- 3 Tranchen à 366 Aktien B._____-... [Art des Aktienplans] SP 2015 (act. 16/6).

Damit steht fest, dass sämtliche "normalen" Shares dem Kläger übertragen wurden. Der Kläger hat denn auch einräumen lassen, dass er nicht die Übertragung *und* die Auszahlung des Wertes haben könne und wolle. Gewollt gewesen sei eigentlich eine Auszahlung. Hätte er von der Übertragung gewusst, wäre die Auszahlung nicht geltend gemacht worden. Entsprechend sei beantragt worden, dies im Kostenentscheid zu berücksichtigen (Prot. S. 16 f.).

Sind alle "normalen" Shares für die Jahre 2014 und 2015 dem Kläger - den Reglementen entsprechend - übereignet worden, bleibt kein Raum mehr für die Auszahlung des Wertes der Aktien. Im Umfang von CHF 62'061.- ist die Klage

daher abzuweisen. Über die Kosten- und Entschädigungsfolgen im Zusammenhang mit der Klageabweisung in diesem Umfang wird weiter hinten zu befinden sein.

3.4.3. ...[Art von Aktien] Shares (Additional Shares)

Zu beurteilen bleibt somit der Anspruch auf die 136 "...[Art von Aktien] Shares" unter dem Plan 2014 (act. 5/36) und 366 "...[Art von Aktien] Shares" unter dem Plan 2015 (act. 5/37).

Artikel 6 der jeweiligen Pläne 2014 und 2015 bestimmt Folgendes (act. 5/27 und 5/26):

"Subject to participation in this B._____ -... [Art des Aktienplans] SP and Participant's continued employment (and the employment contract not being under notice) with the B._____ Group (an Employer) for the duration of the three-year Plan Period, the Company, through the respective Employer, will make an additional award of Shares to the Participant, equal to a one-third portion of the Grant based on the deferred amount. Provided the above mentioned conditions are met, this additional award (the "Additional Share Award") will vest on the Third Vesting Date of the initial grant described in Article 7.

Should the Participant's employment with the B._____ Group (i.e. with an Employer) have ended before the Third Vesting Date or should the Participant be under notice on the Third Vesting Date (irrespective whether the notice is issued by the Participant or his Employer and irrespective of the reason for the issuance of such notice), no additional award of Shares (i.e. no Additional Share Award) shall be made to such Participant."

Der jeweilige Artikel 7 gibt eine Übersicht über das Vesting. Wie erwähnt waren vorliegend die Vestingdaten 15. Februar 2017 (für die Additional Shares 2014) bzw. 15. Februar 2018 (für die Additional Shares 2015). An diesen Daten war das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten längst beendet. Gemäss der Regelung in den ... [Art des Aktienplans] Share Plans wären die Voraussetzungen für eine Übertragung der Aktien nicht erfüllt. Auch hier beruft

sich der Kläger auf die von ihm behauptete Vereinbarung, wonach alle Bonusansprüche ausbezahlt würden. Auch hier ist also relevant, ob dem Kläger der Beweis der Vereinbarung bzw. Zusicherung gelingt. Dies wird, wie erwähnt, nachfolgend zu beurteilen sein.

3.5. Beweisverfahren

3.5.1. Themen des Beweisverfahrens

Wie gesehen ist für die Beurteilung der meisten vom Kläger geltend gemachten und noch offenen Ansprüche die Frage zentral, ob E._____ und/oder C._____ dem Kläger anlässlich des Kündigungsgesprächs vom 23. März 2015 zugesichert haben, er werde alle Bonusansprüche ausbezahlt erhalten. Entsprechend war der vom Kläger behauptete Inhalt des Gesprächs vom 23. März 2015 auch hauptsächliches Beweisthema (Beweisbeschluss vom 29. Januar 2018, act. 36, Ziffer 2, Beweissätze a bis e). Zum Beweis verstellt wurde zudem die klägerische Behauptung, er habe bereits in der elften Woche des Jahres 2015 mit CHF 20'553'800.– die für die Formula-based Compensation relevanten Jahresziele (Revenues) erreicht (act. 36 Ziffer 2, Beweissatz f).

3.5.2. Partei- und Zeugenbefragungen

D._____ wurde am 21. November 2018 als Zeuge einvernommen. D._____ war bei der Beklagten Team-Partner und Vorgesetzter des Klägers (act. 65 S. 2). Die Beklagte kündigte ihm im Rahmen der gleichen Besprechung wie dem Kläger (act. 65 S. 4 f.). Der Zeuge D._____ führte aus, er habe sich selber überlegt die Beklagte einzuklagen. Er habe es nicht gemacht, weil er sich überlegt habe, dass es sehr lange dauern wird, bis sie sich einigen würden oder nicht, und man dann vor Gericht gehe. Er habe schon in den Gesprächen, die sie damals gehabt hätten, festgestellt, dass die Beklagte sehr stark auf Zeit gespielt habe. Er habe sich entschlossen nicht zu klagen und die sogenannte Saldovereinbarung so zu unterschreiben (act. 65 S. 3 f.).

Am Tag der Kündigung habe das gesamte Team, der Kläger, Herr F._____ und er, D._____, ein Meeting mit Herrn E._____ gehabt. Er sei etwas später

gekommen, weil er noch Kundenaufträge gehabt habe, die er habe eingeben müssen. Die Erwartung an das Meeting sei ein allgemeines Geschäftsmeeting gewesen. Als er dann in das Besprechungszimmer hereingekommen sei, seien Herr E._____, der Kläger, Herr F._____ und Herr C._____ gesessen, und die Stimmung sei nicht so toll gewesen. Daraufhin habe ihm Herr E._____ gesagt, er würde sie alle rausschmeissen. Er, D._____, habe ihn gefragt, ob das ein schlechter Witz sei. Auf die Frage, ob das Meeting beendet gewesen sei oder ob Herr E._____ noch etwas gesagt habe, antwortete der Zeuge D._____, nein, er habe noch eine Frage gehabt, weil ihm einfach gesagt worden sei, er werde rausgeschmissen. Er habe sofort gefragt, wie denn das aussehen würde mit ihren Bonusaktien, die ihnen gegeben worden seien, als sie zur Beklagten gestossen seien. Daraufhin habe dann Herr C._____ gesagt, die würden ihnen zu 100% ausbezahlt werden. Herr E._____ habe daraufhin angefügt, sie sollten sich keine Sorgen machen, denn sie würden so oder so sehr vorteilhaft behandelt, da sie nach den Regeln von H._____ abgegolten würden. Er, D._____, habe dann nochmals gefragt, explizit, ob das so wäre, ob das mit den Bonusaktien so sei. Daraufhin hätten beide Herren bestätigt, es sei ihnen ja nichts vorzuwerfen, es seien halt Einsparungen bei der Beklagten, deshalb hätten sie 100% Anrecht auf alles. Herr E._____ habe dann noch gesagt, er würde jetzt diese Saldovereinbarung sicher nicht unterschreiben, aus dem Grund, da Herr C._____ Druck gemacht habe, sie sollten das jetzt unterschreiben. Dann sei die Sitzung beendet gewesen. Sie seien dann rausgegangen, seien zum Schreibtisch begleitet worden und hätten die Bank verlassen (act. 65 S. 5 f.).

Die Frage, ob auch über andere variable Vergütungselemente, z.B. Formula-based Compensation, gesprochen worden sei, verneinte der Zeuge D._____. Allerdings habe Herr E._____ gesagt, dass sie nach den Regeln der H._____ abgegolten würden. Sie seien immer noch in diesem Übergangsprozess von H._____ zur Beklagten gewesen. Die Art ihrer Entlohnung sei komplett anders als die von andern Mitarbeitern der Beklagten gewesen. Weil er, D._____, wisse, wie eine Entschädigung bei H._____ ausgesehen hätte, habe E._____ dadurch natürlich explizit gesagt, dass sie a) Anrecht hätten auf die Bonusaktien, b) auf den variablen Anteil der Entlohnung plus den Fixlohn, das für die

Kündigungsperiode, und dann natürlich ein Jahr Lohn als Abfindung auch, aber immer "total compensation" und nicht einfach Fixlohn.

Auf die Frage, ob im Detail angesprochen worden sei, dass in allen Reglementen stehe, dass gewisse dieser Vergütungselemente verfielen, antwortete der Zeuge mit Nein. Es sei weder im Kündigungsgespräch angesprochen worden noch im Telefonat, das er zwei Tage später mit Herrn C._____ geführt habe. Darin habe er ihn nochmals explizit gefragt, wie denn das sei mit den Bonusaktien, und er, C._____, habe nochmals bestätigt, alles zu erhalten, da ihnen ja nichts vorzuwerfen wäre. Daraufhin habe er, D._____, ihm gesagt gut, dann komme er am Freitag vorbei und werde ihm dann diese Saldovereinbarung unterschreiben. Einen Tag später habe er dann von Herrn C._____ ein E-Mail erhalten, wo nochmals aufgeführt gewesen sei, was sie erhielten und was nicht. Das habe im absoluten Gegensatz gestanden zu dem, was ihnen Herr E._____ und Herr C._____ im Vorfeld gesagt hätten. Das sei auch der Hauptgrund gewesen, weshalb er sich überlegt habe, gegen die Beklagte zu klagen. Sie hätten dann ungefähr ein halbes Jahr versucht, mit der Beklagten eine Einigung herbeizuführen, was relativ schwer gewesen sei, da sie sich sehr stur gestellt habe. Herr E._____ und Herr C._____ hätten verneint, dass sie solche Aussagen, die stattgefunden hätten, gemacht hätten. Da er sich schon geschäftlich neu orientiert gehabt habe, habe er sich dann entschlossen, die Saldovereinbarung zu unterschreiben und mit dem Kapitel " B._____AG" abzuschliessen (act. 65 S. 6 f.).

Im Papier, das ihnen vorgelegt worden sei, sei gestanden, was die Beklagte so habe machen wollen. Das, was ihnen im Kündigungsgespräch gesagt worden sei, sei etwas ganz anderes gewesen. Herr E._____ habe ja gesagt, er würde die Saldovereinbarung nicht unterschreiben (act. 65 S. 7 f.).

Er, D._____, glaube, wenn man ein Kündigungsgespräch führe, dann gebe es ganz klare Regeln, wie so etwas stattzufinden habe. Man sollte zumindest vielleicht das Kündigungsschreiben durchgehen mit der Person, man sollte diese Person fragen, ob sie alles verstanden habe, was sie dort gelesen habe, und dann hätte man sagen können, "lassen Sie sich Zeit das zu unterschreiben oder

unterschreiben Sie jetzt". Das habe nicht stattgefunden. Wie detailliert das Kündigungsschreiben mit den andern zwei Team-Mitgliedern besprochen worden sei, das wisse er nicht (act. 65 S. 8).

C._____ wurde als Partei einvernommen (act. 66). Er ist HR Business Partner bei der Beklagten und war als solcher unter anderem auch für den Kläger zuständig (act. 66 S. 2).

Er könne sich an das Gespräch, das zur Kündigung des Klägers geführt habe, erinnern. Es seien fünf Personen anwesend gewesen, der Kläger, D._____, F._____, E._____ und er. Wenn ihn seine Erinnerung nicht täusche, sei D._____ leicht zu spät zu diesem Gespräch gekommen. Es seien mehrere Sachen besprochen worden. Zuerst habe E._____ die Kündigung ausgesprochen, und er, C._____, habe nachher das Angebot dieser freiwilligen Abgangsentschädigung erläutert und erklärt, dass es zu einer Freistellung kommen werde (act. 66 S. 3).

Er habe ein Kündigungsschreiben und ein mehrseitiges Schreiben abgegeben, in dem dieses Package erläutert worden sei. Es sei eine Frage gekommen, was mit den verschiedenen Beteiligungsplänen von ihnen passiere. Sie hätten verschiedene Beteiligungspläne gehabt mit Aktien etc.. Dort habe er, C._____, geantwortet, dass es auf die Planregeln dieser Pläne ankomme und dass es bei einem Stellenabbau grundsätzlich bei den Plänen ein besserer Grund sei, wenn man gehe, als wenn man die Bank betrogen hätte und dies der Kündigungsgrund gewesen wäre. Auf die Frage, was E._____ auf diese Frage geantwortet habe, sagte C._____, er wisse es nicht mehr, ob er überhaupt eine Antwort gegeben habe. Auf den Vorhalt, ob es nicht so gewesen sei, dass Herr E._____ gesagt habe, dass diese drei Herren alles bekommen würden, alle Awards, auch das, was gemäss den Plänen verfallen sei, antwortete C._____, er möge sich nicht mehr daran erinnern, dass er so etwas gesagt hätte. Er möge sich an seine, C._____, Aussage erinnern (act. 66 S. 4).

Die Frage, ob er noch wisse, was die Erwartung gewesen sei, ob es die Erwartung gewesen sei, dass man die Saldoerklärung sofort unterschreibe, bejahte C._____. Es sei nicht der einzige Fall. Sie hätten mehrere Stellen in

dieser Zeit abgebaut. Sie zwängen nie jemanden, etwas vor Ort zu unterschreiben. Es habe klare Fristen in der Saldovereinbarung gegeben, bis wann das habe unterschrieben werden müssen. Einzig, was sie bei Kündigungsgesprächen zu unterschreiben bäten, sei die Empfangsbestätigung für die Kündigung. Seiner Meinung nach habe Herr E._____ nicht gesagt, er selber würde das schriftliche Angebot der Beklagten nicht unterschreiben. E._____ habe gemerkt, dass sie nicht irgend etwas unterschreiben möchten. Es habe in diesem Moment eine grosse Verunsicherung gegeben. Dann habe er ihnen sagen wollen, dass sie die Kündigungsbestätigung nicht unterschreiben müssten. Herr E._____ und er, C._____, hätten ein Vorgespräch zu dieser Kündigung gehabt, wo sie den Ablauf besprochen hätten. Dort habe er Herrn E._____ als Profi darauf aufmerksam gemacht, dass eine Kündigung in der Schweiz empfangsbedürftig sei und es darum gut wäre, wenn sie diese Unterschriften bekommen würden, dass es aber kein "Muss" sei. Ob Herr E._____ gesagt habe, die drei Herren würden alles bekommen, alle diese variablen Vergütungselemente, weil die Kündigung ohne Grund erfolgt sei, verneinte C._____ (act. 66 S. 4 f.).

Auf die Frage, ob Herr E._____ einmal gesagt habe, die drei Herren würden entschädigt werden wie bei H._____, antwortete C._____, er habe etwas in diese Richtung gesagt. Und zwar habe er gesagt, weil sie langjährige Mitarbeiter bei H._____ gewesen seien, dass diese Dienstjahre angerechnet würden in der Berechnung dieses Packages, was üblich und Industrie-Standard sei. Das habe zur hohen Zahl der freiwilligen Abgangsentschädigung geführt. C._____ bestätigte, dass D._____ ihn im Nachgang dieses Gespräches angerufen und sich erkundigt habe, was mit den anderen Vergütungsbestandteilen passiere. Darauf habe er, C._____, D._____ eine E-Mail als Antwort gemacht mit der Planübersicht, wo er genau sehe, was er bekomme und was er nicht bekommen werde. Die Planübersicht müsse er jeweils selber anfordern, und darum habe er ihm auch via E-Mail antworten müssen. Er habe ihm das nicht sofort am Telefon sagen können. Er habe am Telefon nicht gesagt, alle Bonusansprüche würden bestehen und ausbezahlt. E._____ habe den drei Herren kein Angebot gemacht, das über das hinausgegangen sei, was in den beiden Papieren gestanden sei (act. 66 S. 6).

Ob der Kläger schon zum Zeitpunkt der Kündigung die Jahresziele für die Formula Based Compensation erreicht gehabt habe, das wisse er nicht (act. 66 S. 7).

E._____ wurde am 21. November 2018 als Zeuge einvernommen (act. 67). Er war CEO der B._____AG für die Schweiz, eines der 10 oder 11 Mitglieder der Generaldirektion der B._____AG, zuständig für die Schweiz (act. 67 S. 2). Ende 2016 wurde er pensioniert (act. 67 S. 3). Der Zeuge E._____ führte aus, er erinnere sich an die Tatsache der Kündigung, nicht aber an Details. Er glaube, die B._____AG habe die Kündigung ausgesprochen. Er wisse nicht, wer zuletzt gekündigt habe, B._____AG oder der Kläger. Der Zeuge bestätigte, dass er die Kündigung kommuniziert habe (act. 67 S. 3 f.). Die Kündigung sei in Anwesenheit des Herrn, der gerade hinausgegangen sei (C._____) ausgesprochen worden. Auf die Frage, ob noch weitere Mitarbeiter anwesend gewesen seien, sagte der Zeuge, er erinnere sich nicht, ob sein Kollege auch dabei gewesen sei. Er bejahte die Frage, ob es sein könne, dass er gleichzeitig mit dem Kläger auch Herrn D._____ und Herrn F._____ gekündigt habe. Er erinnere sich nicht, ob man an diesem Gespräch über eine Abgangsentschädigung gesprochen habe. Er erinnere sich nicht, ob darüber gesprochen worden sei, was mit den variablen Vergütungsanteilen passiere. Das sei normalerweise durch die Personalabteilung erstellt worden (act. 67 S 4). Ob er dem Kläger und den beiden anderen Herren versprochen habe, dass sie alle Bestandteile dieser Vergütung bekämen, daran erinnere er sich nicht. Bestimmt nicht jedem einzelnen. Das, was er dort gesagt habe, habe dem Normalen entsprochen, was man in einer solchen Kündigungssituation sage. Er erinnere sich nicht, ob er den drei Herren gesagt habe, sie bekämen alle variablen Vergütungsbestandteile ausbezahlt. Es sei möglich, dass die Frage von einem der Herren aufgeworfen worden sei. Aber es sei das Personalbüro gewesen, welches die Standardregeln des Arbeitsvertrags und der internen Reglemente der Bank angewendet habe. Der Zeuge konnte sich nicht erinnern, ob das Kündigungsgespräch auf Deutsch oder Englisch stattgefunden habe (act. 67 S. 4 f.). Auf Vorhalt von act. 5/40 und 5/41 und die Frage, ob es sein könne, dass dem Kläger diese Dokumente abgegeben worden seien, antwortete E._____, ja, es sei möglich (act. 67 S. 5). Die Frage, ob er

einmal etwas über die in den Dokumenten enthaltene Abgangsentschädigung von CHF 276'000.– Hinausgehendes versprochen habe, beantwortete der Zeuge E._____ damit, dass er sich nicht erinnern könne. Aber er sage grundsätzlich nein. Ob der Kläger im Zeitpunkt der Kündigung seine Jahresziele schon erreicht gehabt habe, daran erinnerte sich der Zeuge nicht (act. 67 S. 6).

F._____ kannte den Kläger schon, als er bei H._____ gearbeitet hatte. Er, D._____ und der Kläger wurden dann von der Beklagten übernommen. Das Verhältnis zum Kläger bezeichnete der Zeuge F._____ als freundschaftlich-geschäftlich (act. 68 S. 2). Dem Zeugen F._____ wurde gleichzeitig mit dem Kläger von der Beklagten gekündigt (act. 68 S. 3). Es sei eine Besprechung angekündigt worden. Er habe vorab eine E-Mail bekommen, eine oder zwei Wochen vorher. Er habe eine Kundenliste erhalten, die E._____ mit ihm habe besprechen wollen. An dieser Besprechung, an der ... [Adresse] im Büro von E._____, seien der Kläger, D._____ - der später dazugekommen sei, weil er mit einem Kunden am Telefon gewesen sei - , er, F._____, E._____ und C._____ dabei gewesen. Der Kläger und er seien in das Büro gegangen, dann seien E._____ und C._____ am Tisch gesessen. Sie hätten sich dazu gesetzt. Dann hätten sie, E._____ und C._____, gesagt, dass ihnen gekündigt werde. Die Sprache sei Deutsch gewesen (act. 68 S. 4). Auf die Frage, ob generell über Abgangsentschädigungen gesprochen worden sei, führte der Zeuge F._____ aus, sie hätten ein Abgangsentschädigungsformular erhalten. Das sei ein Schreiben gewesen. Das hätten sie ihnen zusammen mit der Kündigung gegeben, und sie hätten sich dafür oder dagegen entscheiden können. Für ihn, F._____, habe es gestimmt, aber D._____ und der Kläger hätten noch weitere Fragen gehabt. Soweit er wisse, sei es um die Aktien der H._____ gegangen. Die Frage sei gewesen, ob sie diese bekämen, wann sie diese erhielten und ob sie in der Abgangsentschädigung drin seien und ob sie gleichzeitig ausbezahlt würden oder ob sie sie später erhielten (act. 68 S. 5). Herr E._____ habe zum Ganzen nicht viel gesagt. Er habe ihnen lediglich gesagt, warum ihnen gekündigt werde. Herr C._____ habe das ganze Finanzielle beantwortet.

Auf den Vorhalt, dass es nebst Aktien auch noch andere variable Vergütungsbestandteile wie Formula Based Compensation und Integration Incentive Awards etc. gegeben habe, und auf die Frage, ob auch über das gesprochen worden sei, antwortete der Zeuge F._____ mit Ja. Er müsse aber ganz ehrlich sagen: er habe noch mitbekommen, dass sie gesagt hätten, dass das Ganze ausbezahlt werde. Aber er, F._____, habe sich schnell ausgeblendet aus dieser Unterhaltung, weil es ihn nicht betroffen habe. Er habe einfach gewollt, dass es so schnell wie möglich vorbei sei, weil er seine Frau am Flughafen habe abholen müssen. Die Nachfrage, ob gesagt worden sei, dass alles ausbezahlt werde, ungeachtet von irgendwelchen Regelungen, bejahte der Zeuge F._____. Das sei von Herrn C._____ gesagt worden (act. 68 S. 6). Auf die Frage, ob er, F._____, gehört habe, dass Herr E._____ gesagt habe, dass alle Bonus-Ansprüche trotz Kündigung bestehen blieben und D._____ und dem Kläger ausbezahlt würden, antwortete der Zeuge F._____, er denke ja. Auf Nachfrage, ob er das auch von E._____ gehört habe, er habe ja vorher gesagt, dass C._____ für das Finanzielle zuständig gewesen sei, antwortete der Zeuge F._____, er sei sich da nicht mehr ganz genau sicher. Er bejahte die Frage, ob die Rede davon gewesen sei, dass es keinen Kündigungsgrund gebe (act. 68 S. 7).

Auf die Frage, ob Herr E._____ gesagt habe, er würde das schriftliche Angebot nicht unterzeichnen, antwortete der Zeuge, nein, ihm persönlich nicht, aber den beiden Herren ja (act. 68 S. 8).

Auf Ergänzungsfrage des beklagischen Rechtsvertreters, ob es sein könne, dass C._____ gesagt und bestätigt habe, dass alle bestehenden Ansprüche ausbezahlt würden, antwortete der Zeuge F._____, er könne sich nicht genau erinnern. Er glaube aber nicht, weil es D._____ wichtig gewesen sei, dass alles ausbezahlt werde (act. 68 S. 9).

Der Kläger hielt im Rahmen der Parteibefragung an seinem Standpunkt fest (act. 69). E._____ und C._____ hätten bestätigt, dass alle Aktien, alle Bonusaktien, alle gesperrten Aktien ausbezahlt würden. E._____ sei nicht irgendein Vertreter der Beklagten gewesen. E._____ sei bekannt gewesen als Haudegen, als einer, der Personen sehr schnell eingestellt, Versprechen und

Verträge mündlich abgeschlossen habe, aber auch Leute, eine Filiale, "mir nichts, dir nichts" habe schliessen können. Es habe gegolten, "ein Mann ein Wort" (act. 69 S. 2). E. _____ habe gesagt, es gebe keinen Grund für die Kündigung. Die Frage von D. _____, ob alle Bonusaktien, die gesperrt seien, ausbezahlt würden, habe C. _____ bejaht. Danach habe E. _____ kopfnickend gesagt, sie würden alle gesperrten Aktien ausbezahlt erhalten. Sie würden nach den Regeln von H. _____ abgegolten und gekündigt. Das sei der Grund, warum er, der Kläger, hier sitze (act. 69 S. 4). Nach der Aussage, sie würden nach den Regeln der H. _____ entschädigt, habe E. _____ mit dem Finger auf die Saldovereinbarung auf dem Tisch gezeigt und gesagt, er würde das nicht unterzeichnen. Und wenn E. _____ sage, das würde er nicht unterzeichnen, dann unterzeichne man nicht (act. 69 S. 5). Auf die Frage, warum er erst im November 2015 schriftlich via seinen Anwalt reagiert habe, antwortete der Kläger, weil er habe feststellen müssen, dass E. _____ sein Wort nicht halte (act. 69 S. 6). Angesprochen auf die Formula Based Compensation sagte der Kläger, sie hätten nicht nur die Jahresziele erreicht, sie seien auf gutem Wege gewesen, noch viel mehr für die Bank und für sich selber zu verdienen (act. 69 S. 6 f.).

G. _____ arbeitet seit dem Jahr 2000 bei der Beklagten, seit Juli 2014 in der aktuellen Position als Head RM Compensation. Dem Zeugen G. _____ waren anlässlich seiner Befragung die Vergütungsbestandteile, die der Kläger hatte, bekannt, nämlich das Basissalär und die variable Vergütung, im Falle des Klägers ein sogenanntes Entrepreneur-Modell (act. 70 S. 2). Was die Formula Based Compensation betrifft, so bestätigte G. _____, dass diese sich nach Neugeldern und Revenues bemesse. Bei den Revenues seien es Prozente, beim Neugeld seien es Basispunkte. Auf die Frage, ob der Kläger die Voraussetzungen für die Auszahlung der Formula Based Compensation im Jahr 2015 erfüllt habe, antwortete G. _____, es gebe keine Targets im Formula Based Contracting. Formula Based Contract bezahle die effektiv erreichte KPI (act. 70 S. 3). Auf Vorhalt der Scorecard des Klägers (act. 42/2), erklärte der Zeuge G. _____, der Kläger habe nicht nur einen individuellen Contract gehabt, sondern er sei in einem Vergütungspool mit Herrn D. _____ gestanden, 50/50-Split. Auf die Frage, ob die aus diesem Papier hervorgehenden CHF 123'800.– der Betrag gewesen sei, der

dem Kläger für die Zeit von Januar bis März 2015 hätte ausbezahlt werden müssen, erklärte G._____, das wäre die korrekte Annahme, wenn der Kläger ein individueller RM (Relation Manager) gewesen wäre. Da er in einem Vergütungspool mit D._____ gewesen sei, müsse auch der berechnete Bonus von D._____ addiert und dann durch zwei geteilt werden. Wenn die Zahl von D._____ auch in act. 42/2 stehen würde, könnte man die Zahl ermitteln. Aus act. 5/24 könne man nichts herauslesen, da es sich um einen wöchentlichen NNM-Report handle. Der Zeuge G._____ bestätigte als korrekt, dass ein Teil der Kriterien, höchstens 20%, andere Kriterien wie Kundendokumentation und dergleichen seien. Dass es in act. 42/1 keinen Abzug gebe, sei technisch bedingt. Die Messung dieser qualitativen Elemente geschehe auf jährlicher Basis. Im Jahr 2014 zum Beispiel habe der Kläger wie auch D._____ einen Abzug von 5% unter dem Titel "Culture" gehabt. Die sieben qualitativen Elemente seien Bestandteile der Jahresend-Review, der Mitarbeiterbeurteilung durch den Vorgesetzten, gewesen. Die seien jeweils zwischen November und Dezember durchgeführt worden (act. 70 S. 4 f.).

3.5.3. Urkunden

Nebst den genannten Partei- und Zeugenaussagen haben sich die Parteien auf verschiedene Urkunden berufen, auf die bei der Beurteilung und Beweiswürdigung - soweit erforderlich - einzugehen sein wird.

3.5.4. Beweiswürdigung

3.5.4.1. Beweislast und Beweismass

Der Kläger hat seine Behauptungen zu beweisen. Erforderlich ist der strikte Beweis. Ein solcher gilt als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Eine absolute Sicherheit ist nicht zu erreichen. Theoretische oder abstrakte Zweifel sind immer möglich. Für den vollen Beweis genügt eine an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit. Das Gericht darf am Vorliegen der behaupteten Tatsachen keine ernsthaften Zweifel mehr haben. Allenfalls verbleibende Zweifel dürfen

bloss noch als unerheblich bzw. leicht erscheinen (ZK-JUNGO, 3. Aufl. 2018, Art. 8 ZGB N 143).

3.5.4.2. Beweissatz f

Was vorab Beweissatz f) anbelangt, dass der Kläger bereits in der elften Woche des Jahres 2015 mit CHF 20'553'800.– die für die Formula-based Compensation relevanten Jahresziele (Revenues) erreicht habe (act. 36 Ziffer 2 lit. f), so wurde bereits vorne dargelegt, dass nicht einmal der Head RM Compensation bei der Beklagten dies bestätigen konnte. Im Gegenteil führte G._____ aus, es gebe keine Targets im Formula Based Contracting (act. 70 S. 3). Diese Aussage entspricht dem, was weiter vorne auch die Analyse der entsprechenden Guidelines erbracht hat (vgl. vorne Ziffer 3.2.). Der Zeuge G._____ bestätigte, dass sich aus act. 42/2 und aus act. 5/24 nichts zu den massgebenden Revenues und damit auch über den Anspruch des Klägers herauslesen lasse (act. 70 S. 4). Auch der Kläger konnte den Betrag im Rahmen der Parteibefragung nicht nennen (act. 69 S. 7). E._____ und C._____ konnten zu dieser Frage nichts sagen (act. 67 S. 6; act. 66 S. 7).

Wie schon vorne unter Ziffer 3.2. gesagt, steht also auch heute nicht fest, wie hoch eine allfällige Formula-based Variable Compensation sein sollte.

3.5.4.3. Beweissätze a-e (behauptete Zusicherungen im Gespräch vom 23. März 2019)

Vorab ist vorzuschicken, dass die Zeugen D._____ und F._____ Arbeitskollegen des Klägers waren und im Rahmen des Gesprächs vom 23. März 2015 gleichzeitig mit dem Kläger entlassen wurden. D._____ hatte sich zunächst überlegt, gleich wie der Kläger gegen die Beklagte vorzugehen. Heute sind indessen keine Ansprüche mehr offen (act. 65 S. 3 f. und 7). F._____ hatte keinen Streit mit der Beklagten und überlegte sich auch nie, die Beklagte einzuklagen (act. 68 S. 3). C._____ ist nach wie vor bei der Beklagten angestellt (act. 66 S. 2). E._____ ist inzwischen pensioniert (act. 67 S. 3). Irgendwelche persönliche Interessen sind daher nicht auszumachen.

Angesichts der Verbindungen zum Kläger einerseits und zur Beklagten andererseits sind die Aussagen - wie eigentlich immer - mit einer gewissen Vorsicht zu würdigen. Allerdings sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die genannten Personen oder der Kläger bewusst falsch ausgesagt hätten.

Wie bereits bei der Wiedergabe der Aussagen dargestellt, sagte D._____, er habe gefragt, wie denn das aussehen würde mit ihren Bonusaktien. Daraufhin habe C._____ gesagt, die würden ihnen zu 100% ausbezahlt werden. D._____ sagte auch, über die anderen variablen Vergütungselemente sei nicht explizit gesprochen worden. Allerdings habe Herr E._____ gesagt, dass sie nach den Regeln der H._____ abgegolten würden. Daraus schloss D._____, dass sie Anrecht hätten auf die Bonusaktien, auf den variablen Anteil der Entlohnung plus den Fixlohn und ein Jahr Lohn als Abfindung (act. 65 S. 6 f.). Laut F._____ ging es bei den Fragen von D._____ und des Klägers um Aktien der H._____. Er habe mitbekommen, dass E._____ und C._____ gesagt hätten, dass das Ganze ausbezahlt werde (act. 67 S. 5 f.). Wie D._____ (act. 65 S. 7 f.) bestätigte auch F._____, dass E._____ gesagt habe, er würde das schriftliche Angebot nicht unterzeichnen (act. 68 S. 8). Es kann kaum zweifelhaft sein, dass am besagten 23. März 2015 über Bonus-Ansprüche gesprochen wurde, zumal auch C._____ sich daran erinnerte, dass D._____ gefragt habe, was mit den verschiedenen Beteiligungsplänen von ihnen passiere (act. 66 S. 4). Es erscheint auch als möglich, dass seitens der Beklagten geäußert wurde, es werde alles ausbezahlt. Allerdings fällt auf, dass keiner der Befragten schildern konnte, worüber ganz genau gesprochen wurde. F._____ wusste beispielsweise nicht einmal, welche Vergütungsbestandteile der Kläger und D._____ in ihren Verträgen hatten. Er erinnerte sich nicht mehr "wortwörtlich" an das, was C._____ gesagt hatte (act. 68 S. 6 f.). Entsprechend konnte F._____ auch nicht wissen, was gemeint war mit es werde "alles ausbezahlt".

Es fällt sodann auf, dass auch der Kläger selber bei seinen Aussagen nicht unterschied zwischen den einzelnen Vergütungselementen. Er sagte aus, E._____ und C._____ hätten bestätigt, dass alle Aktien, alle Bonusaktien, alle gesperrten Aktien ausbezahlt würden (act. 69 S: 2). Er sprach von einem

Retention Bonus, der in Aktien ausbezahlt werde. Auch wenn er es nicht ausdrücklich bestätigte, so ist doch davon auszugehen, er meine damit den Integration Incentive Award (B._____-IIA) (act. 69 S. 3). Dass der B._____-IIA auch aus einem Cash-Anteil besteht, der im Umfang von CHF 126'603.57 (entsprechend USD 130'000.– zum Kurs per 30.09.2015) gefordert wird (act. 1 S. 19 Rz. 55 ff.), davon sprach der Kläger nicht. Von Cash-Anteilen sprachen auch F._____ und D._____ nicht.

Auffallend ist auch, dass die Darstellungen darüber, wer die Zusicherungen seitens der Beklagten gemacht haben soll, nicht ganz widerspruchlos sind. F._____ sagte, E._____ habe zum Ganzen nicht viel gesagt. C._____ habe das ganze Finanzielle beantwortet (act. 68 S. 6). Demgegenüber ergibt sich aus der Darstellung des Klägers der Eindruck, dass es E._____ war, der die Zusicherungen formulierte. Er habe gesagt "ihr erhält alle gesperrten Aktien ausbezahlt" und "ihr werdet nach den Regeln von H._____ abgegolten und gekündigt" (act. 69 S. 4). Bei D._____ ergibt sich der Eindruck, E._____ und C._____ hätten sich beide in gleicher Art geäußert (act. 65 S. 5). Die Aussagen des Klägers und von D._____ stehen in einem Widerspruch zu dem, was in der Klagebegründung vom Kläger behauptet wurde, nämlich E._____ habe die Zusicherungen abgegeben. C._____ habe die Zusicherungen und Bestätigungen E._____'s "nicht beanstandet" (act. 1 S. 13 Rz. 35 f.). In der Replik ist die klägerische Darstellung freilich wiederum ein bisschen anders: da heisst es, E._____ sei berechtigt gewesen, dieses Angebot rechtsverbindlich zu offerieren. Zeitgleich sei auch noch C._____ anwesend gewesen. Genau dieser habe auf Nachfrage hin das Angebot von Herrn E._____ bestätigt, wonach alle Bonusansprüche bestehen blieben und ausbezahlt würden (act. 20 S. 11 Rz. 30). Damit wird Bezug genommen auf das Telefonat, das D._____ zwei Tage später mit C._____ geführt und in dem C._____ bestätigt habe, alles zu erhalten, da ihnen ja nichts vorzuwerfen sei (act. 65 S. 6). Freilich sagte D._____ auch, er habe einen Tag später (offenbar nach dem Telefonat) ein E-Mail von C._____ erhalten, wo nochmals aufgeführt gewesen sei, was sie erhielten und was nicht. Das sei im absoluten Gegensatz zu dem gestanden, was E._____ und C._____ ihnen im Vorfeld gesagt hätten (act. 65 S. 6 f.). Den Telefonanruf von D._____ hat

auch C._____ bestätigt. Allerdings bestritt C._____, dass er am Telefon bestätigt habe, alle Bonusansprüche blieben bestehen und würden ausbezahlt. Er habe D._____ die Antwort nicht sofort am Telefon geben können. Er müsse jeweils die Planübersicht selber anfordern, und darum habe er D._____ auch via E-Mail antworten müssen (act. 66 S. 6). Zwar sind die Aussagen von C._____ nicht ganz widerspruchsfrei und nicht in allen Teilen ganz überzeugend, etwa dann, wenn er einerseits nicht mehr wissen will, ob E._____ überhaupt eine Antwort gegeben habe, und sich nicht mehr erinnern kann, dass E._____ so etwas gesagt hätte (act. 66 S. 4), er aber andererseits auf die Frage, ob E._____ gesagt habe, die drei Herren würden alles bekommen, weil die Kündigung ohne Grund erfolgt sei, alle diese variablen Vergütungselemente würden sie erhalten, mit Bestimmtheit antwortete "Das hat er nicht gesagt" (act. 66 S. 5). Immerhin erscheint es aber überzeugend, dass C._____ auf eine telefonische Anfrage schriftlich per E-Mail antwortete, und zwar gerade vor dem Hintergrund des (nicht unterzeichneten) Kündigungsschreibens, in welchem die Beklagte, vertreten durch den gleichen E._____ und den gleichen C._____, dem Kläger ein schriftliches Angebot unterbreitet hatte, das mit dem vom Kläger behaupteten rein gar nichts gemeinsam hatte (act. 5/40).

Die Aussagen von E._____, der irgendwelche Zusicherungen bestritten hat, helfen nicht weiter, da sich dieser kaum an etwas erinnern konnte (act. 67).

Alles in allem kann zwar davon ausgegangen werden, dass anlässlich der Sitzung vom 23. März 2015 von den Bonusansprüchen des Klägers gesprochen wurde. Es mag auch sein, dass E._____ dem Kläger und D._____ geraten hat, die Saldoerklärung nicht zu unterzeichnen. Aber die Aussagen darüber, was genau zugesichert worden sein soll, blieben pauschal und unbestimmt.

Der Kläger stellt sich - wie bereits erwähnt - auf den Standpunkt, er habe mit seinem Schreiben vom 12. November 2015 einen Antrag der Beklagten angenommen. Damit sei ein Vertrag zustande gekommen. Gemäss Art. 1 OR ist zum Abschluss eines Vertrages die übereinstimmende gegenseitige Willensäusserung der Parteien erforderlich. Diese Äusserungen können dadurch erfolgen, dass eine Person einen Antrag (eine Offerte) unterbreitet und die andere

Person diesen Antrag annimmt (Art. 3 ff. OR). Der Antrag stellt die erste der beiden zum Abschluss eines Vertrages erforderlichen, gegenseitigen Willensäusserungen dar. Der Antrag muss grundsätzlich sämtliche Punkte, welche Gegenstand der Einigung und damit des gemeinsamen Vertragswillens werden sollen, festlegen. Der Antrag muss den Vertragsinhalt vollständig und genügend bestimmt festlegen. Er wird den Erfordernissen der Vollständigkeit und der Bestimmtheit dann gerecht, wenn der Empfänger den Vertrag grundsätzlich durch einfache und direkte Zustimmung, z.B. "ja", "einverstanden", Kopfnicken, zustande kommen lassen kann. Dem Erfordernis der Bestimmtheit des Antrags ist auch Genüge getan, wenn der Vertragsinhalt lediglich bestimmbar ist (BK-Müller Christoph, Art. 3 OR, N 21 ff.).

Die hier vorliegenden, unbestimmten Aussagen genügen nicht, um mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit anzunehmen, die von E._____ und C._____ am 23. März 2019 gemachten Äusserungen seien Zusicherungen gewesen, dass die Forderungen, die der Kläger im vorliegenden Prozess stellt, erfüllt würden. Wie erwähnt, ist ein Beweis nur dann erbracht, wenn das Gericht am Vorliegen der behaupteten Tatsachen keine ernsthaften Zweifel mehr hat. Dies ist hier nicht der Fall. Es bestehen aufgrund der sehr pauschalen Schilderungen beträchtliche Zweifel daran, dass E._____ und/oder C._____ Zusicherungen machten, die so zu verstehen waren, dass damit so unterschiedliche Ansprüche wie Formula-based Variable Compensation (die mit Aktien nichts zu tun hat), Integration Incentive Award (bei der ein Teil ebenfalls eine Cash-Vergütung ist und nichts mit Aktien zu tun hat) und ... [Art des Aktienplans] Share Plan 2014 und 2105 mit verschiedenen Arten von Aktien gemeint waren. Selbst wenn die Herren E._____ und C._____ Äusserungen tätigten, die als Zusicherungen aufgefasst werden konnten, so ist nicht nachgewiesen, dass sie so bestimmt waren, wie eine Offerte nach dem Gesagten sein muss. Offensichtlich konnte nicht einfach "ja" gesagt werden, weil klar und bestimmbar war, wie gross der Anspruch ist. Dies wurde vorne bei der Formula-based Variable Compensation bereits dargelegt. Diese Vergütungskomponente ist auch heute nicht klar bestimmbar. Also konnte gar kein Angebot unterbreitet werden, das dem Erfordernis der Bestimmtheit genügen würde.

Dass es dem angeblichen Angebot an der erforderlichen Bestimmtheit fehlte, wird offenkundig, wenn die "Annahmeerklärung" vom 12. November 2015 (act. 5/42) verglichen wird mit der vorliegenden Forderung. In diesem Schreiben geht der Kläger offensichtlich von einem ganz anderen Angebot der Beklagten aus, als er es in der Klage tut. Er macht darin nämlich ganz andere Beträge geltend. Abgesehen davon, dass der Kläger das Jahressalär in Höhe von CHF 699'660.– nicht eingeklagt hat, kommt er in diesem Schreiben insbesondere unter dem Titel Bonus- und Awardsansprüche mit CHF 632'584.15 auf einen völlig anderen Betrag als in der Klage (act. 5/42, Punkt 3). In der Klage werden unter den Titeln B._____-IIA, B._____- ... [Art des Aktienplans] SP 2014 und 2015 sowie B._____-DCP 2014 Forderungen von CHF 569'129.55 (CHF 463'363.95 + 18'482.40 + 66'319.20 + 20'964) erhoben. Offenbar wusste der Kläger selber nicht, was genau das Angebot der Beklagten am 23. März 2015 war.

3.5.5. Fazit

Unter diesen Umständen kann von einem bestimmten Angebot, das durch Akzept des Klägers zu einem Vertrag geworden ist, nicht ausgegangen werden. Das bedeutet nach dem Gesagten, dass sämtliche klägerischen Ansprüche abzuweisen sind, soweit sie nicht vom Kläger selber zurückgezogen wurden.

4. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Ist die Klage abzuweisen, wird der Kläger vollumfänglich kosten- und entschädigungspflichtig.

Der Streitwert beträgt CHF 780'755.75. Die Gerichtsgebühr ist in Anwendung von § 4 Abs. 1 GebV OG auf CHF 26'350.– festzusetzen. Hinzu kommen CHF 337.50 Übersetzungskosten und CHF 50.– Zeugenentschädigung. Die Gerichtskosten sind aus den vom Kläger geleisteten Vorschüssen (Prozesskostenvorschuss und Barvorschuss für die Beweisabnahmen) zu beziehen. Im Mehrbetrag von

CHF 62.50 ist der Vorschuss dem Kläger zurück zu zahlen. Der von der Beklagten geleistete Barvorschuss ist dieser zurück zu erstatten.

Die Höhe der Parteientschädigung richtet sich nach der Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV). Die Grundgebühr ist in Anwendung von § 4 Abs. 1 AnwGebV auf CHF 28'110.– festzusetzen. Darin eingeschlossen ist der Aufwand für die Klageantwort und die Teilnahme an der Hauptverhandlung. Für die Duplik und die Teilnahme an der ganztägigen Beweisverhandlung erscheinen Zuschläge im Sinne von § 11 Abs. 2 AnwGebV von je 15% angemessen. Die Zuschläge für die Beweiseingabe und die beiden Schlussvorträge sind mit je 5% zu veranschlagen. Insgesamt sind also 45% Zuschläge zu berücksichtigen. Die Parteientschädigung ist deshalb auf CHF 40'760.– festzulegen. Hinzu kommt die Mehrwertsteuer. Der von der Beklagten verlangte Satz von 4.8% (act. 14 S. 30) blieb seitens des Klägers unbestritten (act. 20).

Es wird beschlossen:

1. Von der Reduktion der Forderung um CHF 20'964.– wird Vormerk genommen, und der Prozess wird in diesem Umfang als durch Rückzug der Klage erledigt abgeschlossen.
2. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Urteil.

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Entscheidgebühr wird festgesetzt auf:

CHF	26'350.00;	die weiteren Kosten betragen:
CHF	337.50	Übersetzungskosten
CHF	50.00	Zeugenentschädigung
Fr.	<u>26'737.50</u>	

3. Die Gerichtskosten werden dem Kläger auferlegt.

Die Gerichtskosten werden aus den vom Kläger geleisteten Vorschüssen bezogen. Im Umfang von CHF 62.50 wird der Vorschuss dem Kläger zurückerstattet.

Der Beklagten wird der Barvorschuss von CHF 450.– zurückerstattet.

4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 42'716.50 (CHF 40'760.– plus 4.8% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. 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. September 2019

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
4. Abteilung

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. E. Kaufmann

MLaw M. Trapano