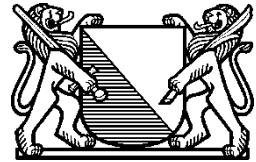


Bezirksgericht Bülach

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AN200012-C/U

We/mp

Mitwirkend: Bezirksrichterin lic. iur. I. Wernli (Verfahrensleitung), Arbeitsrichter K. Altenburger und Arbeitsrichterin lic. iur. C. Hirschburger-Schuler sowie Gerichtsschreiberin MLaw R. Staubli

Urteil vom 16. März 2026

in Sachen

A._____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw X._____

gegen

B._____ AG,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y._____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 2)

- "1. Es sei die Beklagte zur Zahlung von Fr. 15'089.– brutto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Oktober 2019 an den Kläger zu verurteilen.
2. Es sei die Beklagte zur Zahlung von Fr. 202'998.52 brutto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Oktober 2019 an den Kläger zu verurteilen. Eventualiter sei die Beklagte zur Zahlung von Fr. 60'899.56 brutto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Oktober 2019 an den Kläger zu verurteilen.
3. Es sei die Beklagte zur Zahlung von Fr. 33'300.– brutto nebst Zins zu 5 % seit dem 31. März 2018 an den Kläger zu verurteilen.
4. Es sei die Beklagte zur Zahlung von Fr. 16'347.90 brutto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Oktober 2019 an den Kläger zu verurteilen.
5. Es sei die Beklagte zur Zahlung einer Karenzentschädigung von Fr. 118'246.91 brutto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Januar 2020 an den Kläger zu verurteilen; unter Vorbehalt der Nachklage für die Karenzentschädigung für die Monate März bis September 2020.
6. Es sei die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung von Fr. 51'296.63 netto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Oktober 2019 an den Kläger zu verurteilen. Eventualiter sei die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung von Fr. 39'455.04 netto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Oktober 2019 an den Kläger zu verurteilen.
7. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge (zzgl. 7.7% MWST) zulasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Vor- und Prozessgeschichte

1. Parteien und Vorgeschichte

1.1. Der Kläger ist eine natürliche Person mit Wohnsitz in C._____ im Kanton Genf. Die Beklagte ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz in D._____ im Kanton Zürich. Der Kläger begann am 1. Januar 2016 als «Senior Vice President Sales & Marketing» für die Beklagte zu arbeiten. Mit Schreiben vom 20. Juni 2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auf den 30. September 2019. Nachdem die Beklagte die Kündigung mit Schreiben vom 3. Juli 2019 begründete, focht der Kläger diese mit Schreiben vom 17. Juli 2019 an.

1.2. Am 12. März 2020 (Datum des Poststempels) reichte der Kläger ein Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt Eglisau ein. An der Schlichtungsverhandlung vom 27. Mai 2020 konnte keine Einigung erzielt werden, weshalb dem Kläger die Klagebewilligung ausgestellt wurde (act. 1).

2. Prozessgeschichte

Mit Klage vom 2. Oktober 2020 stellte der Kläger das eingangs genannte Rechtsbegehren (act. 2). Die Beklagte erstattete die Klageantwort am 15. Februar 2021 (act. 13). Mit Verfügung vom 18. Februar 2021 wurde ein zweiter Schriftwechsel angeordnet (act. 15). Die Replik erfolgte am 4. Juni 2021 (act. 22), die Duplik am 4. Oktober 2021 (act. 29). Anschliessend wurde am 24. Februar 2022 eine Instruktionsverhandlung durchgeführt, in welcher keine Einigung erzielt werden konnte (Prot. S. 7 f.). Mit Beschluss vom 25. Oktober 2022 wurde über die zugelassenen Beweismittel entschieden (act. 40). Die Hauptverhandlung fand am 27. März 2023 und am 7. Dezember 2023 statt (Prot. S. 20 ff. und 112 ff.). Mit Schreiben vom 31. Januar 2024 und vom 5. Februar 2024 teilten die Parteien dem Gericht mit, dass die aussergerichtlichen Vergleichsgespräche gescheitert seien (act. 70 und act. 72). Das Verfahren ist spruchreif.

II. Formelles

1. Prozessvoraussetzungen

Vorliegend ergibt sich die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts aus Art. 34 Abs. 1 ZPO, da die Beklagte ihren Sitz in D._____ und damit im Bezirk Bülach hat. Auch die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts ist gegeben, nachdem Forderungen aus Arbeitsrecht mit einem Streitwert über Fr. 30'000.– dem Verfahren zugrunde liegen (§ 20 Abs. 1 i.V.m. § 15 Abs. 1 GOG, § 25 GOG und Art. 243 Abs. 1 ZPO). Die übrigen Prozessvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass und werden von der Beklagten auch nicht bestritten.

2. Wechsel der Gerichtsbesetzung

Das vorliegende Urteil erfolgt aufgrund zweier Neukonstituierungen in einer gegenüber der ursprünglichen Gerichtsbesetzung veränderten Zusammensetzung. Die Wechsel wurden den Parteien mit Beschluss vom 4. Oktober 2024 (act. 73) und mit Schreiben vom 7. August 2025 (act. 75) angezeigt. Solche Änderungen im Spruchkörper sind ohne Weiteres zulässig (vgl. BGer 4A_271/2015 vom 29. September 2015, E. 6.2).

III. Ausgleich der Wechselkursschwankungen

1. Unbestrittener Sachverhalt

Der Kläger arbeitete seit 1. Januar 2016 als «Senior Vice President Sales & Marketing» in einem Pensum von 100 % für die Beklagte. Sein Bruttojahresgehalt betrug zunächst Fr. 245'000.– und ab 1. Januar 2017 Fr. 333'600.– (act. 2, Rz. 8, 10; act. 13, Rz. 15 ff., Rz. 111). Dem Kläger wurde im Dezember 2018 aufgrund einer Vereinbarung betreffend Wechselkursschwankungen zusätzlich Fr. 23'846.– brutto ausbezahlt (act. 2, Rz. 28; act. 13 Rz. 127). Im Jahr 2019 erhielt der Kläger keine derartige Zahlung (act. 2, Rz. 33; act. 13, Rz. 132).

2. Parteistandpunkte

2.1. Kläger

Der Kläger behauptet, er habe mit der Beklagten eine Vereinbarung getroffen, wonach sein Gehalt ab dem Jahr 2018 jährlich an den Wechselkurs angepasst werden würde. Er habe daher – da die Voraussetzungen gegeben seien – auch im Jahr 2019 Anspruch auf eine Ausgleichszahlung (act. 2, Rz. 15, 33 und 55 ff.).

2.2. Beklagte

Die Beklagte erklärt, dass sich die Parteien einmalig und nur für das Jahr 2018 auf eine Anpassung des Gehalts des Klägers aufgrund von Wechselkursschwankungen geeinigt hätten. Die Parteien hätten keine grundsätzliche Änderung des Arbeitsvertrages vereinbart (act. 13, Rz. 43 ff. und 71; act. 69, Rz. 7).

Der Kläger habe dies mit E-Mail vom 6. Dezember 2018 bestätigt (act. 29, Rz. 27 f. und 133 ff.). Für das Jahr 2019 sei folglich keine Gehaltsanpassung aufgrund von Wechselkursschwankungen geschuldet (act. 13, Rz. 72).

3. Rechtliches

3.1. Das Zustandekommen einer Abrede über eine Gehaltsanpassung erfordert übereinstimmende Willensäusserungen der Parteien (Konsens; Art. 1 Abs. 1 OR). Ob die Willenserklärungen der Parteien übereinstimmen, ist durch Auslegung der Erklärungen zu ermitteln. Massgebend ist zunächst der tatsächliche Wille (vgl. Art. 18 Abs. 1 OR; subjektive Auslegung). Das Vorliegen eines tatsächlichen Willens ist eine Tatfrage. Derjenige, der sich auf einen bestimmten wirklichen Willen beruft, hat diesen zu beweisen (Art. 8 ZGB). Weil der wirkliche Wille eine innere Tatsache ist, kann er nicht direkt bewiesen werden. Er ist anhand von Indizien zu ergründen. Indiz ist nicht nur der Wortlaut der Erklärung. Zu berücksichtigen sind namentlich auch die Begleitumstände, die Beweggründe, das Verhalten und die Erklärungen der Parteien vor und nach Vertragsschluss (BGE 143 III 157 E. 1.2.2; 142 III 239 E. 5.2.1.; BGer 5A_927/2017 vom 8. März 2018 E. 5.1). Zeigt die subjektive Auslegung, dass jede Partei die von der anderen Partei abgegebene Willensäusserung richtig verstanden hat und stimmen die so verstandenen Erklärungsinhalte überein, ist ein natürlicher (tatsächlicher) Konsens gegeben.

3.2. Hat eine der Parteien die Willensäusserung der anderen nicht richtig verstanden, ist der objektiv-konkrete Sinn der subjektiv nicht (richtig) erkannten Willensäusserung gemäss dem Vertrauensprinzip zu ermitteln. Zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens sind die Erklärungen der Parteien so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten. Es ist vom Wortlaut der Erklärungen auszugehen, wobei dieser aus dem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen ist. Massgebend ist der vom Erklärenden verfolgte Regelungszweck, wie ihn der Erklärungsempfänger in guten Treuen verstehen durfte und musste (vgl. BGE 144 III 93 E. 5.2.1 f S. 97 ff.; 140 III 391 E. 2.3 S. 398; 137 III 145 E. 3.2.1 S. 148; BGer K 70/01 vom 9. Oktober 2007 E. 3b). Führt die Auslegung zu einem Erklärungssinn, der mit jenem der Gegenerklärung übereinstimmt, so liegt ein normati-

ver (rechtlicher) Konsens und damit ein Vertrag mit dem objektiv-konkret ermittelten Sinn vor (BGE 133 III 406 E. 2.3 S. 409; 123 III 35 E. 2b S. 39 f., HGer ZH HG190027-O vom 20. Juli 2021, E. D.4.3).

3.3. Trotz des Vorrangs des übereinstimmenden tatsächlichen Vertragswillens ist praxisgemäss zunächst eine Auslegung nach dem Vertrauensprinzip vorzunehmen. Jene Partei, die einen vom objektiven Auslegungsergebnis abweichenden tatsächlichen Konsens geltend macht, ist hierfür beweispflichtig. Gelingt der Beweis nicht, bleibt das objektiven Auslegungsergebnis massgebend (BGE 121 III 118 E. 4b. S. 123 f.; BGer 4A_683/2011 vom 6. März 2012, E. 5.1 f.).

4. Würdigung

4.1. Der Kläger behauptet, dass die Parteien nicht nur für das Jahr 2018, sondern auch für die Zukunft eine Anpassung des Gehalts an den Wechselkurs vereinbart hätten. Die Beklagte bestreitet eine solche Abmachung.

4.2. Ob eine solche Abrede getroffen wurde, ist zunächst durch normative Auslegung der dazu abgegeben Erklärungen zu ermitteln. Der Kläger schrieb in seinem unter anderem an E._____ (Verwaltungsratspräsident der Beklagten) gerichteten E-Mail vom 6. Dezember 2018 mit dem Betreff "Bonus et Salaire 2018" Folgendes: "Bonjour E._____ [...] Pour faire suite [...] à nos discussions passés en février et septembre, ci-dessus quelques précisions concernant mon salaire [...]. [...] **Ajustement salaire**: comme déjà discuté, un ajustement de salaire est prévu pour prendre en compte l'évolution du taux de change euro/chf quand il sort de la fourchette définie, ce qui est le cas cette année. Pour rappel, cet ajustement est ponctuel et ne constitue pas une modification de salaire pérenne. En PJ un fichier excell avec le calcul prenant en compte le taux de change réel moyen pour cette année. Cela conduit à un ajustement de 7%. Idéalement, j'apprécierai de le recevoir avec la paye de décembre pour des considérations de lissage fiscal. Il s'élève à 23391CHF [...]" (act. 22, Rz. 43, act. 29, Rz. 27; vgl. act. 23/49; Übersetzung durch das Gericht: Guten Tag E._____ [...] Anknüpfend [...] an unsere vergangenen Gespräche im Februar und im September, untenstehend einige Präzisierungen betreffend meinen Lohn [...]. [...] Gehaltsanpassung: Wie bereits besprochen, ist eine Gehaltsanpassung vorgesehen, um die Entwicklung des Euro/CHF-Wechselkurses zu berücksichtigen, wenn dieser aus-

serhalb der festgelegten Bandbreite liegt, was in diesem Jahr der Fall ist. Zur Erinnerung: Diese Anpassung ist punktuell und stellt keine dauerhafte Änderung des Gehalts dar. Im Anhang finden Sie ein Excel-Blatt mit der Berechnung unter Berücksichtigung des durchschnittlichen tatsächlichen Wechselkurses für dieses Jahr [...]). Darauf antwortete E. _____ am Folgetag: "Bonjour A. _____ [...] Enfin OK pour régler taux de change CHF/€ en Décembre, montant à valider par F. _____/G. _____ [...]" (vgl. act. 29, Rz. 26, act. 4/11; Übersetzung durch das Gericht: Lieber A. _____ [...]) Schliesslich OK betreffend Festlegung des Wechselkurses CHF/€ im Dezember, der Betrag ist durch F. _____/G. _____ zu bestätigen [...]). Diese Nachricht quittierte der Kläger einen Tag später mit der Aussage: "[...] Merci pour votre message et l'accord sur l'ajustement salaire 2018 en fonction chf/eur. [...]" (act. 2, Rz. 15, vgl. act. 4/11; Übersetzung durch das Gericht: [...] Vielen Dank für Ihre Nachricht und die Zustimmung zur Gehaltsanpassung 2018 betreffend den CHF/EUR-Wechselkurs).

4.3. Der Wortlaut der Erklärung des Klägers vom 6. Dezember 2018 ist nicht klar. Gemäss Betreff der E-Mail ist nur die Vergütung des Klägers 2018 Gegenstand der E-Mail. Im Text schreibt der Kläger unter dem Titel der Gehaltsanpassung dagegen davon, dass es infolge der vorgesehenen Regelung "dieses Jahr" dazu komme. Damit impliziert er – entgegen dem Betreff der E-Mail –, dass es auch in künftigen Jahren zu Anpassungen kommen könnte. Dasselbe lässt sich aus der Erinnerung schliessen, die Anpassung sei keine dauerhafte Gehaltsänderung. Dies ist nämlich nach Treu und Glauben so zu verstehen, dass eine Ausgleichszahlung im aktuellen Jahr nicht Teil der Basisvergütung im kommenden Jahr wird (analog einer Indexierung). Eine klare Zustimmung zu einer solchen jährlich wiederkehrenden Gehaltsanpassung kann der Antwort von E. _____ nicht entnommen werden (vgl. act. 4/11). Diese bezieht sich zunächst bloss auf den Zeitpunkt der Anpassung (Dezember). Vor dem Hintergrund der vom Kläger verlangten Mehrvergütung von Fr. 23'391.– dürfte sich auch die Aussage, dass der Betrag durch F. _____/G. _____ zu validieren sei, auf die aktuell besprochene Anpassung für das Jahr 2018 beschränken. Weiteres ergibt sich auch nicht aus der Bestätigung des Klägers vom 8. Dezember 2018. Darin bedankt sich der Kläger ausdrücklich nur für die Zustimmung zur Anpassung im Jahr 2018. Eine künftige Anpassung thematisiert der Kläger nicht. Eine normative Auslegung der Parteierklärungen

gen zeigt damit, dass die Parteien durch ihren E-Mail-Verkehr vom Dezember 2018 keine Gehaltsanpassung für künftige Jahre vereinbart hatten. Die E-Mail des Klägers vom 6. Dezember 2018 ist höchstens eine unerwiderte Offerte dazu.

4.4. Der Kläger behauptet keine Umstände, aufgrund derer eine subjektive Auslegung der Willenserklärungen zu einem anderen Ergebnis führen könnte. Damit hat es bei der normativen Auslegung sein Bewenden, wonach kein Konsens für eine künftige Gehaltsanpassung an den Wechselkurs nachgewiesen ist.

4.5. Mangels übereinstimmendem Willen der Parteien, wonach das Salär des Klägers auch im Jahr 2019 an den Wechselkurs anzupassen war, entfällt ein diesbezüglicher Anspruch. Rechtsbegehren Ziffer 1 ist damit abzuweisen.

IV. Bonus 2019

1. Unbestrittener Sachverhalt

Ziffer 9 des Arbeitsvertrages lautet wie folgt (Zeilenumbrüche entfernt):

"9. BONUS DISCRETIONNAIRE L'Employé percevra également un bonus sur la base de critères définis annuellement par la Société. L'assiette de calcul du bonus sera l'ensemble des rémunérations perçues par l'employé au sein du Groupe. Pour l'année 2016, il est convenu de 0 à 25% de bonus basé sur le total des rémunérations perçues. Pour l'année 2017, il est convenu de 0 à 50% de bonus basé sur le total des rémunérations perçues. Pour l'année 2018, il est convenu de 0 à 75% de bonus basé sur le total des rémunérations perçues. Le bonus sera payé au premier trimestre de l'année suivante." (act.13, Rz. 20; act. 22, Rz. 46, vgl. act. 4/3; Übersetzung durch das Gericht: 9. ERMESSENSBONUS Der Arbeitnehmer erhält zudem einen Bonus auf der Grundlage von Kriterien, die jährlich vom Unternehmen festgelegt werden. Für die Berechnung des Bonus ist die gesamte Vergütung, die der Arbeitnehmer innerhalb der Gruppe erhält, massgebend. Für das Jahr 2016 wird ein Bonus von 0 bis 25 % auf der Grundlage der gesamten erhaltenen Vergütung vereinbart. Für das Jahr 2017 wird ein Bonus von 0 bis 50 % auf der Grundlage der gesamten erhaltenen Vergütung vereinbart. Für das Jahr 2018 wird ein Bonus von 0 bis 75 % auf der Grundlage der gesamten erhaltenen Vergütung vereinbart. Der Bonus wird im ersten Trimester des Folgejahres ausgezahlt).

2. Parteistandpunkte

2.1. Kläger

Der Kläger vertritt die Auffassung, die Beklagte habe bei der Ausrichtung der variablen Vergütung keinen Ermessensspielraum (act. 2, Rz. 34 und 67; act. 22, Rz. 48 ff.; act. 67, Rz. 42; act. 68, Rz. 32 und 49). Die variable Vergütung sei im Jahr 2019 nur von objektiv messbaren Unternehmenszielen abhängig gewesen; 20 % dieser Zahlung hänge vom Umsatz ab, 50 % vom EBIT und 30 % vom Cash Flow der B.____-Gruppe (act. 2, Rz. 34; act. 22, Rz. 59; act. 67, Rz. 48). Bei einer Zielerreichung von 100 % im Jahr 2019 betrage die variable Vergütung 75 % der Gesamtvergütung (act. 22, Rz. 47). Grundsätzlich müsste für die Beurteilung der Erreichung der Ziele auf das gesamte Jahr 2019 abgestellt werden. Da er aber nach dem 30. September 2019 nicht mehr bei der Beklagten angestellt gewesen sei, habe er keinen Einfluss auf den Geschäftsgang mehr nehmen können, weshalb die Zielerreichung per 30. September 2019 massgebend sei. Dies sei im Geschäftsbericht 2019 auch so festgehalten worden (act. 2, Rz. 35 f. und 68; act. 22, Rz. 142 f.; act. 67, Rz. 39; act. 68, Rz. 28 und 51).

2.2. Beklagte

Die Beklagte bestreitet einen Bonusanspruch des Klägers für das Jahr 2019. Sie habe sich ausdrücklich das Recht vorbehalten, auch bei gänzlich erreichten Zielen keinen Bonus auszurichten. Da der Bonus zudem auf jährlich durch sie festzusetzenden Kriterien beruhe – wobei in den Jahren 2017 und 2018 auch individuelle Ziele festgelegt worden seien – liege der Entscheid über die Ausrichtung und die Höhe eines Bonus in ihrem freien Ermessen (act. 13, Rz. 47, 51 und 73; act. 29, Rz. 35, 143, 155, 159 und 165; act. 69, Rz. 10). Ein Anspruch auf eine anteilige Auszahlung bei Austritt hätten die Parteien nicht vereinbart (act. 13, Rz. 79 f. und 137; act. 69, Rz. 12 f.). Ob dem Kläger ein Bonus zustehe, beurteile sich nach den entsprechenden Vereinbarungen: Die Zielkriterien habe sie jeweils anfangs Jahr mit dem Kläger besprochen und Ende Jahr evaluiert. Das «Document de Référence 2018» und der «Calcul du Bonus COMEX 2019» seien – da dies Urkunden der D.____-Gruppe seien, nicht von ihr stammten – nicht massgebend (act. 13, Rz. 48 f. act. 29, Rz. 32 ff., 38 und 144). Sie räumt aber ein, die von ihr definierten

Zielkriterien für das Jahr 2019 seien im Referenzdokument 2018 festgehalten (act. 13, Rz. 51, 112; act. 29, Rz. 24).

3. Rechtliches

3.1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den verabredeten Lohn zu bezahlen (Art. 322 Abs. 1 OR). Richtet der Arbeitgeber daneben bei bestimmten Anlässen wie dem Abschluss eines Geschäftsjahrs eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf diese, wenn es vereinbart ist (Art. 322d Abs. 1 OR). Wird der Bonus im Vertrag im Voraus bestimmt oder zumindest bestimmbar festgesetzt, wird er zum Lohnbestandteil und ist dem Arbeitnehmer als solcher geschuldet (BGE 141 III 407 E. 4.2.1). Eine Gratifikation tritt dagegen zum Lohn hinzu. Sie liegt vor, wenn es dem Arbeitgeber grundsätzlich anheimgestellt ist, über Ausrichtung und Höhe frei zu entscheiden (echte Gratifikation), aber auch dann, wenn bei vereinbartem Anspruch dem Arbeitgeber bei der Festsetzung des Bonus ein Ermessen zukommt (unechte Gratifikation). 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 (BGE 142 III 281 E. 2.1; BGer 4A_169/2021 vom 18. Januar 2022, E. 3.1).

3.2. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als echte oder unechte Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Lohnbestandteil im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist (BGE 142 III 381 E. 2). Die Verpflichtung zur Ausrichtung kann ausdrücklich vereinbart worden sein. Sie kann aber auch während des Arbeitsverhältnisses durch konkludentes Verhalten entstehen. Enthält der Arbeitsvertrag einen Freiwilligkeitsvorbehalt, kann der Arbeitnehmer trotz wiederholter Ausrichtung eines Bonus nicht ohne Weiteres auf einen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers schliessen (OGer ZH LA220012-O vom 24. März 2023, E. III.4.2.2; PORTMANN/RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 8. Aufl. 2026 [zit. BSK OR I], Art. 322d N 11).

3.3. Ist das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Anlasses der Gratifikation bereits beendet, fällt diese vollständig weg, sofern nicht ein anteiliger Anspruch verein-

bart ist (vgl. Art. 322d Abs. 2 OR). Dies gilt sowohl für echte als auch für unechte Gratifikationen (BSK-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 322d N 9 und N 15).

4. Würdigung

4.1. In erster Linie stellt sich vorliegend die Frage, ob es sich beim Bonus gemäss Ziffer 9 des Arbeitsvertrages um einen Lohnbestandteil im Sinne von Art. 322 OR oder um eine Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR handelt. Ausgangspunkt ist eine normative Auslegung dieser Abrede.

4.2. Die Überschrift dieser Bestimmung lautet «Ermessensbonus», was grundsätzlich als Indiz für die Freiwilligkeit der Ausrichtung des Bonus zu werten ist. Ein solcher Vorbehalt widerspiegelt sich demgegenüber nicht in der Formulierung des ersten Absatzes; die Formulierung "[l]'employé percevra également un bonus" vermittelt einem durchschnittlichen vernünftigen Erklärungsempfänger einen verbindlichen Anspruch auf einen Bonus. Über die Höhe des Bonus schweigt sich die Klausel aber aus. Sie enthält auch keine Formel, nach welcher der Bonus konkret zu berechnen wäre und verweist auch nicht auf eine im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Vertrags vorhandene Berechnungsformel. Im Gegenteil ist es gemäss dem Wortlaut der Bestimmung der Beklagten überlassen, die Kriterien für die Bonuszahlung jedes Jahr neu festzulegen. Ob es sich dabei um individuelle, qualitative Ziele handelt oder ob auch der finanzielle Erfolg oder Kennzahlen der Beklagten ausschlaggebend sind, wird nicht vorgeschrieben. Der Arbeitsvertrag schränkt die Beklagte diesbezüglich nicht ein, womit sie in der Festlegung der Zielkriterien frei war. Diese Freiheit zur Festlegung der Kriterien für die Bonuszahlung stellen ein hohes Ermessen der Beklagten dar, was für das Vorliegen einer Gratifikation spricht (vgl. analog BGer 4A_378/2017 vom 27. November 2017 E. 3.3).

4.3. Demgegenüber kann der Auffassung der Beklagten nicht gefolgt werden, soweit sie die Auffassung vertritt, es sei ihr stets freigestanden, auf einen Bonus zu verzichten, wenn die Ziele erreicht wurden (vgl. act. 13, Rz. 51, 82). Solches wird durch den Wortlaut der Bestimmung – namentlich durch deren ersten Absatz – nicht gestützt. Zwar sieht die Bonusklausel in den folgenden Absätzen jeweils vor, dass der Bonus in den Jahren 2016 bis 2018 zwischen 0% bis maximal 75 % der

Gesamtvergütung betrage. Damit wird aber lediglich eine Bandbreite festgelegt, innert derer der Bonus zu liegen kommen kann. Der grundsätzliche Anspruch auf einen Bonus wird dadurch nicht berührt. Gegenteiliges wäre auch zweckwidrig: Bonusvereinbarungen dienen regelmässig der Motivation des Arbeitnehmers zu qualitativ und quantitativ besseren Leistungen. Sind die von der Beklagten jährlich festzulegenden Kriterien erfüllt, muss sie auch einen Bonus ausrichten. Die Beklagte kann ihre Pflicht zur Ausrichtung nicht dadurch unterlaufen, dass sie diese willkürlich tief festsetzt oder ganz entfallen lässt (vgl. BGE 136 III 313 E. 2.3).

4.4. Die normative Auslegung der arbeitsvertraglichen Bestimmung ergibt zusammenfassend, dass die Parteien eine (unechte) Gratifikation vereinbart haben. Andere Parteierklärungen, die an diesem Ergebnis für das Jahr 2019 etwas ändern könnten, liegen nicht vor. Das gilt namentlich auch mit Blick auf S. 123 des «Document de référence 2018» (act. 4/10) und die Kalkulationsgrundlage «Calcul du Bonus COMEX 2019» (act. 4/27). Selbst wenn diese Erklärungen der Beklagten zuzuordnen sind – das Argument der Beklagten, es handle sich hierbei um Dokumente der Gruppe ist wenig überzeugend – ergibt sich aus diesen Dokumenten nicht, dass sie Vertragsbestandteil geworden sind. Entsprechendes wird vom Kläger auch nicht substantiiert behauptet (vgl. act. 67, Rz. 37 ff.).

4.5. Keine der Parteien stellt Behauptungen betreffend einen vom objektiven Auslegungsergebnis abweichenden, übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien auf. Daher bleibt es beim vorerwähnten Auslegungsergebnis.

4.6. Nachdem die Parteien eine unechte Gratifikation vereinbart haben, der Kläger die Beklagte indessen unterjährig, per 30. September 2019 verliess, setzt ein Anspruch auf eine anteilige Entschädigung eine entsprechende Vereinbarung voraus (Art. 322d Abs. 2 OR). Gemäss Ziffer 9 des Arbeitsvertrages handelt es sich beim Bonus um einen jährlich wiederkehrenden Anspruch, der im ersten Trimester des Folgejahres zu befriedigen ist. Aus dem Wortlaut der Bestimmung ergibt sich keine Vereinbarung einer Entschädigung *pro rata temporis* bei unterjährigem Ausscheiden. Gegenteiliges wird von den Parteien nicht behauptet.

4.7. Soweit der Kläger gestützt auf die Bemerkung im Geschäftsbericht der B.____-Gruppe, wonach für den Kläger die Zahlen per 30. September 2019 für den Bonus relevant seien, insinuiert, die Parteien hätten nachträglich einen entsprechenden Bonus vereinbart (vgl. act. 22, Rz. 63 und 142) – was die Beklagte dezidiert bestreitet (vgl. act. 29, Rz. 183) – so kann ihm nicht gefolgt werden. Aus dieser Bemerkung alleine kann kein Konsens abgeleitet werden. Im Übrigen legt der Kläger nicht substantiiert dar, wann und unter welchen Umständen er mit der Beklagten eine entsprechende Vereinbarung geschlossen haben will.

4.8. Zusammenfassend hat der Kläger keinen Anspruch einen Bonus im Jahr 2019, weshalb das Rechtsbegehren Ziffer 2 abzuweisen ist. Welches die für den Bonus 2019 relevanten Zielkriterien waren und ob diese erfüllt wurden, kann demzufolge offen gelassen werden.

V. Bonus 2017

1. Unbestrittener Sachverhalt

Für das Jahr 2017 erhielt der Kläger einen Bonus in der Höhe von Fr. 33'300.– (act. 2, Rz. 26; act. 13, Rz. 85).

2. Parteistandpunkte

2.1. Kläger

Der Kläger behauptet, er habe im Jahr 2017 seine Ziele zu 40 % erreicht. Da im Arbeitsvertrag für das Jahr 2017 ein Bonus von 0 % bis 50 % der totalen Vergütung vereinbart worden sei, habe er Anspruch auf einen Bonus in der Höhe von 20 % seiner Gesamtvergütung (40 % von 50 %). Bisher habe er nur 10 % bzw. Fr. 33'300.– erhalten, da die Beklagte ihn dazu gedrängt habe, auf die Hälfte seines Bonus zu verzichten (act. 2, Rz. 24 f. und 61; act. 22, Rz. 88 f. und 136 f.). Da der Bonus mangels Ermessens Lohnbestandteil sei, habe er während des Arbeitsverhältnisses nicht gültig auf den Bonus verzichten können; er habe daher Anspruch auf die unbezahlte Hälfte des Bonus (act. 2, Rz. 61; act. 22, Rz. 90).

2.2. Beklagte

Die Beklagte erklärt, auch die variable Vergütung des Jahres 2017 sei eine echte Gratifikation und damit in ihrem vollständigen Ermessen gewesen. Dazu komme, dass der Kläger seine Ziele 2017 bloss zu 20 % erreicht habe. Der Bonusanspruch des Klägers sei vollständig befriedigt worden, ohne dass er auf die Hälfte habe verzichten müssen (act. 13, Rz. 62 ff. und 86; act. 69, Rz. 19).

3. Rechtliches

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, welche sich aus zwingenden gesetzlichen Bestimmungen ergeben, nicht verzichten (Art. 341 Abs. 1 OR).

4. Würdigung

Wie bereits ausgeführt (vgl. Erw. IV), ist der Bonus im Sinne von Ziffer 9 des Arbeitsvertrages eine unechte Gratifikation (im Sinne von Art. 322d OR). Mit einem Verzicht wird die Entgeltlichkeit der Arbeitsleistung nicht infrage gestellt. Nachdem der Anspruch auf eine Gratifikation nicht auf einer zwingenden gesetzlichen Bestimmung beruht, konnte der Kläger diesen auch gültig aufgeben (vgl. Art. 361 f. OR; vgl. BGer 4C.182/2000 vom 9. Januar 2001, E. 5c). Folglich ist der vom Kläger geltend gemachte Anspruch selbst dann abzuweisen, wenn seiner Behauptung eines Verzichts gefolgt werden würde. Damit kann auch offen gelassen werden, ob der Kläger 2017 seine Ziele zu 20 % oder zu 40 % erfüllt hat. Das Rechtsbegehren Ziffer 3 des Klägers ist abzuweisen.

VI. Bonusnachzahlungen (Bemessungsgrundlage)

1. Unbestrittener Sachverhalt

Der Kläger erhielt für die Jahre 2016, 2017 und 2018 Bonuszahlungen von der Beklagten in der Höhe von Fr. 57'361.–, Fr. 33'300.– und Fr. 144'933.84 (act. 2, Rz. 21, 26 und 29; nicht substantiiert bestritten durch die Beklagte, vgl. act. 13, Rz. 121, 125 und 128). Gemäss Ziffer 9 des Arbeitsvertrages ist die Be-

messungsgrundlage für die Berechnung des Bonus die gesamte Vergütung, die der Mitarbeiter innerhalb der Gruppe erhält (vgl. oben, Erw. IV.1 und act. 4/3).

2. Parteistandpunkte

2.1. Kläger

Der Kläger stellt sich auf den Standpunkt, die Beklagte habe entgegen Ziffer 9 des Arbeitsvertrages die Fahrzeugpauschale und die Gehaltsanpassung aufgrund der Wechselkursschwankungen nicht in die Bemessungsgrundlage des Bonus miteinbezogen; er habe daher Anspruch auf eine Nachzahlung (act. 2, Rz. 62; act. 22, Rz. 92 ff.; act. 68, Rz. 63 f.).

2.2. Beklagte

Die Beklagte entgegnet, für die Berechnung des Bonus sei der Bruttolohn ohne weitere Zusätze massgebend (act. 13, Rz. 57 ff., 88 und 125 ff.; act. 29, Rz. 233; act. 69, Rz. 22). Dies ergebe sich auch aus dem Aufbau des Arbeitsvertrages: Ziffer 9 zum Ermessensbonus folge auf die Bestimmung zum Gehalt (Ziffer 8). Die Fahrzeugpauschale sei dagegen weiter hinten im Arbeitsvertrag geregelt (act. 29, Rz. 233 f.). Im Weiteren sei die Gesamtvergütung jeweils in den Referenzdokumenten publiziert worden, wobei diese stets der Bruttovergütung entsprochen habe. Gleiches ergebe sich auch aus den Lohnausweisen; einzige Ausnahme sei das Jahr 2016, wo der Kläger noch zusätzliche EUR 40'000.– innerhalb der Gruppe verdient habe (act. 13, Rz. 57 ff.).

3. Würdigung

3.1. Berechnungsgrundlage für den Bonus ist laut Ziffer 9 des Arbeitsvertrages, wie bereits angesprochen, die Gesamtvergütung des Klägers. Nachdem sich die Parteien uneinig sind, ob die Gesamtvergütung auch die Fahrzeugpauschale und die Wechselkursausgleichszahlung beinhaltet, muss die Klausel ausgelegt werden. Ausgangspunkt ist eine objektivierte, normative Auslegung (vgl. Erw. III.3.).

3.2. Der Wortlaut der Bestimmung definiert nicht, was die Gesamtvergütung umfassen soll. Auch aus dem Rest des Arbeitsvertrages ergibt sich auf den ersten

Blick wenig Erhellendes, da die Gesamtvergütung auch andernorts nicht thematisiert wird (vgl. act. 4/3). Was die Systematik betrifft, ist die umstrittene Bestimmung zwischen der Klausel zum Bruttogehalt (Ziffer 8) und der Abrede zum Auslagenersatz (Ziffer 10) eingebettet. Erst danach folgt Ziffer 11 betreffend den Geschäftswagen. Aus dieser Abfolge alleine lässt sich nichts für das Verständnis der Gesamtvergütung ableiten. Massgebend ist damit, was unter einer Gesamtvergütung nach Treu und Glauben zu verstehen ist. Gemäss den aktienrechtlichen Bestimmungen zu den Vergütungen (vgl. Art. 734a OR) gelten als Vergütungen sämtliche geldwerten Vorteile, welche im Zusammenhang mit der Organtätigkeit gewährt wurden, unabhängig von ihrer Form. Sachleistungen fallen indessen nur insoweit darunter, als sie nicht für die Ausübung der Geschäftstätigkeit notwendig sind (vgl. WATTER, in: Watter/Vogt [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht II, 6. Aufl. 2024, N 19, 36). In Anlehnung hieran sind unter der Gesamtvergütung im Sinne von Ziffer 9 des strittigen Arbeitsvertrages folglich sämtliche geldwerten Vorteile der B.____-Gruppe zugunsten des Klägers zu verstehen, die im Zeitpunkt des Vertragsschlusses bekannt oder zumindest beabsichtigt waren.

3.3. Betreffend die Vergütung für die Nutzung des Geschäftsautos ergibt sich vor diesem Hintergrund Folgendes: Gemäss unbestrittener Darstellung des Klägers habe er gemäss Ziffer 11 des Arbeitsvertrages eine jährliche Fahrzeugpauschale von Fr. 7'155.59 brutto pro Jahr erhalten (act. 2, Rz. 12; act. 13, Rz. 113). Diese Darstellung widerspricht dem (ebenfalls unstrittigen) Wortlaut der Bestimmung. Sie lautet im Auszug wie folgt: "Während der Laufzeit des Vertrages stellt die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer ein Geschäftsauto [...] zur Verfügung [...]. Die Versicherungsbeiträge und die Kosten für die Nutzung dieses Fahrzeugs für Fahrten, die bei der Ausübung der Arbeit anfallen, werden von der Arbeitgeberin getragen. Die Kosten für die Nutzung dieses Fahrzeugs für private Fahrten sind vom Arbeitnehmer zu tragen." (vgl. act. 13, Rz. 23; act. 22, Rz. 124; die Übersetzung der Beklagten ist unbestritten). Demzufolge hat der Kläger Anspruch auf einen Dienstwagen, für deren Kosten – soweit er geschäftlich genutzt wird – die Beklagte aufkommt. Ziffer 11 sieht *nicht* vor, dass dem Kläger eine Pauschale für ein Auto bezahlt wird. Im Gegenteil ist explizit vorgesehen, dass die Kosten der privaten Nutzung durch den Kläger zu tragen sind (vgl. act. 4/3 Ziffer 11). Daraus folgt, dass aus Ziffer 11 allenfalls ein Anspruch auf Auslagenersatz für dienst-

liche Fahrten abgeleitet werden kann, soweit der Kläger die Kosten selbst trägt (was ohnehin zwingend ist, vgl. Art. 327a Abs. 1 i.V.m. Art. 362 Abs. 1 OR), jedoch kein Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung. Die Parteien haben also nicht vereinbart, dass der Kläger Anspruch auf ein Auto hat, das er auch auf Kosten der Beklagten für private Fahrten verwenden darf (womit ein geldwerter Vorteil im Sinne eines Naturallohnes vorläge). Mangels Vereinbarung eines derartigen Naturallohnes ist ein solcher auch nicht Gegenstand der Gesamtvergütung im Sinne von Ziffer 9 des Arbeitsvertrages. Die normative Auslegung des Arbeitsvertrages führt folglich dazu, dass die dem Kläger ausbezahlten Fahrzeugpauschalen bei der Bemessung des Bonus nicht zu berücksichtigen sind.

3.4. Hinsichtlich der Gehaltsanpassung gilt im Ergebnis dasselbe: Auf eine Anpassung einigten sich die Parteien im Dezember 2018; im streitgegenständlichen Arbeitsvertrag selbst findet sich keine entsprechende Bestimmung (vgl. act. 4/3). Es ist folglich davon auszugehen, dass sich die Parteien beim Vertragsschluss mit der Möglichkeit einer künftigen Anpassung des Gehalts an schwankende Wechselkurse nicht auseinandergesetzt haben. Folglich fehlt eine Grundlage dafür, dass eine solche Teil der in Ziffer 9 vereinbarten Gesamtvergütung ist.

3.5. Dass die Parteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses ein abweichendes tatsächliches Verständnis hatten, wird von keiner Partei schlüssig dargelegt. Soweit der Kläger mit seinem Verweis auf die Lohnabrechnungen eine spätere, vom Arbeitsvertrag abweichende Vereinbarung geltend machen will, gelingt ihm das nicht: Aus den Lohnabrechnungen (vgl. act. 4/16, act. 4/18 und act. 4/20) ergibt sich zwar, dass dem Kläger jeweils Fr. 7'155.59 unter dem Titel "Privatanteil Geschäftswagen" zugekommen ist und, dass im Jahr 2018 die Wechselkursausgleichszahlung im Lohn einberechnet wurde (vgl. act. 22, Rz. 94). Die Ausrichtung dieser zusätzlichen, im Arbeitsvertrag nicht vorgesehenen, geldwerten Vorteile zugunsten des Klägers tangiert aber die ursprünglich vereinbarte Bonusbemessungsgrundlage nicht. Dass sich die Parteien diesbezüglich anderweitig geeinigt hätten, legt der Kläger nicht schlüssig dar. Namentlich ist auch dem E-Mail-Verkehr betreffend die Gehaltsanpassung aufgrund schwankender Wechselkurse

keine Vereinbarung zu entnehmen, wonach diese Ausgleichszahlung Teil der bonusrelevanten Gesamtvergütung sein soll (vgl. Erw. III.4.2 f.).

3.6. Zusammenfassend folgt, dass weder die ausbezahlten Fahrzeugpauschalen noch die wechsellkursbedingte Gehaltsanpassung für die Bemessung des Bonus zu berücksichtigen sind. Das Rechtsbegehren Ziffer 4 ist daher abzuweisen.

VII. Karenzentschädigung

1. Unbestrittener Sachverhalt

1.1. Die Parteien vereinbarten unter Ziffer 18 des Arbeitsvertrags folgendes Konkurrenzverbot (act. 4/3; die nachfolgende Übersetzung aus dem Französischen erfolgte durch die Beklagte [act. 13, Rz. 22] und wurde vom Kläger als richtig anerkannt [act. 22, Rz. 96]; Zeilenumbrüche durch das Gericht entfernt): Nach Beendigung des Vertrages kann die Arbeitgeberin ein Konkurrenzverbot ausüben, das es dem Arbeitnehmer für einen Zeitraum von einem Jahr untersagt, in Europa und in den Tätigkeitsbereichen der Gruppe, zur der die Arbeitgeberin und das Unternehmen B._____ in Frankreich gehören, auf eigene Rechnung ein konkurrierendes Unternehmen zu betreiben, in diesem zu arbeiten oder sich daran zu beteiligen. Die Arbeitgeberin muss den Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen, nachdem sie von der voraussichtlichen Beendigung des Vertrages Kenntnis erlangt hat, über ihre Absicht, diese Klausel auszuüben, informieren. Sollte die Arbeitgeberin beschliessen, von dieser Klausel Gebrauch zu machen, zahlt sie dem Arbeitnehmer während der Laufzeit der Klausel eine Entschädigung von 50 % des Vorjahresgehalts, einschliesslich etwaiger Boni. Die Zahlung erfolgt in zwölf gleichen monatlichen Raten ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers. (...)."

1.2. In der schriftlichen Kündigung vom 20. Juni 2019 erklärte die Beklagte, sie mache vom Konkurrenzverbot Gebrauch (act. 2, Rz. 72; act. 13, Rz. 67 und 93). Mit Schreiben vom 28. Juni 2019 akzeptierte der Kläger das Konkurrenzverbot zu den vertraglichen Bedingungen (act. 22, Rz. 98; act. 29, Rz. 238). Gleichentags verzichtete die Beklagte ihrerseits schriftlich und unwiderruflich auf die Ausübung des Konkurrenzverbots (act. 13, Rz. 67 und 93; act. 22, Rz. 100). Obschon sich der Kläger hernach an das Konkurrenzverbot gehalten hatte, hat er von der Be-

klagten bislang keine Karenzentschädigung erhalten (vgl. act. 2, Rz. 74, nicht substantiiert bestritten in act. 13, Rz. 167).

2. Parteistandpunkte

2.1. Kläger

2.1.1. Der Kläger behauptet, mit der Erklärung vom 20. Juni 2019 habe die Beklagte ein unwiderrufliches Gestaltungsrecht ausgeübt, wodurch die vertragliche Konkurrenzvereinbarung zustande gekommen sei. Ein Rücktritts- oder Kündigungsrecht sei nicht vorgesehen, weshalb er nach Einhaltung des Konkurrenzverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung in der Höhe von 50 % seiner Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2018 habe (act. 22, Rz. 99 f., 138 und 149).

2.1.2. Die Gesamtvergütung im Jahr 2018 (inkl. variabler Lohnbestandteil) habe Fr. 567'585.16 (brutto) betragen. Sie setze aus dem Grundgehalt (Fr. 333'600.–), dem variablen Lohnbestandteil (Fr. 144'933.84), der Nachzahlung (Fr. 13'485.60), der Fahrzeugpauschale (Fr. 7'155.59), der Mitarbeiterakten (Fr. 44'564.04) und dem Wechselkursausgleich (Fr. 23'846.–) zusammen (alles brutto, act. 2 Rz. 73). Der Anspruch belaufe sich damit auf Fr. 283'792.58 (brutto) für die ganze Karenzzeit von einem Jahr. Davon verlange er einstweilen Fr. 118'246.91 für die Monate Oktober 2019 bis Februar 2020 (act. 2, Rz. 72 ff.).

2.2. Beklagte

Die Beklagte meint, infolge ihres Verzichts habe der Kläger bereits ab dem 28. Juni 2019 eine Arbeitsstelle suchen können. Dies habe der Kläger unterlassen, was Treu und Glauben widerspreche und keinen Rechtsschutz verdiene (act. 69, Rz. 25). Die Ausübung des vertraglich vereinbarten Konkurrenzverbots sei ein Gestaltungsrecht der Beklagten und keine zwischen den Parteien zustande gekommene, vertragliche Verpflichtung (act. 29, Rz. 240). Dessen Ausübung sei nicht unwiderruflich (act. 13, Rz. 94; act. 69, Rz. 26). Ein Widerruf sei vorliegend möglich, da der Kläger kein schutzwürdiges Interesse an der Unwiderruflichkeit der Gestaltungserklärung habe (act. 13, Rz. 94). Das rein finanzielle Interesse des Klägers am Konkurrenzverbot verdiene keinen Schutz (act. 13,

Rz. 95). Folglich sei der Widerruf vom 28. Juni 2019 rechtmässig erfolgt und der Kläger habe keinen Anspruch auf eine Karenzentschädigung (act. 13, Rz. 96).

3. Rechtliches

3.1. Ein Gestaltungsrecht ist die Befugnis, durch einseitige Willenserklärung die Rechtsstellung eines anderen zu verändern (BGE 133 III 360, E. 8.1.1; BGE 128 III 129, E. 2). Zum Schutz der Gegenpartei und aus ihrem Interesse an klaren Verhältnissen folgt, dass die (gültige) Ausübung von Gestaltungsrechten grundsätzlich unwiderruflich ist (BGE 128 III 70, E. 2; BGE 123 III 16, E. 4b). Ein Widerruf der Ausübung ist nur ausnahmsweise möglich. Dies ist bei fehlendem schützenswerten Interesse des Betroffenen der Fall, namentlich, wenn dieser das Gestaltungsrecht oder dessen wirksame Ausübung bestreitet. Ein Rücknahme ist auch möglich, wenn dem Erklärungsgegner dem Widerruf zustimmt (BGE 128 III 70, E. 2; BGer 4A_104/2025 vom 17. November 2025, E. 4.4.1). Schliesslich ist ein Widerruf zulässig, wenn dieser mit oder vor der Erklärung betreffend die Ausübung des Gestaltungsrechts bei der Gegenpartei eintrifft (Art. 9 OR *analog*; BGE 128 III 70, E. 2; BGer 4A_233/2022 vom 10. September 2022, E. 2.2).

3.2. Vertraglich vereinbarte Optionen sind Gestaltungsrechte im vorbeschriebenen Sinn. Sie räumen dem Berechtigten die Macht ein, ein im Voraus bestimmtes Vertragsverhältnis durch einseitige Willenserklärung in Gang zu setzen oder zu verlängern (OGer ZH PF180020-O vom 28. Mai 2018, E. 2.4; PD150022-O vom 30. November 2015, E. 5; BSK OR I-ZELLWEGE-GUTKNECHT, Art. 22 N 30).

3.3. Ein Arbeitnehmer kann sich gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich verpflichten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten (vgl. Art. 340 Abs. 1 OR). Durch die Vereinbarung einer Karenzentschädigung entsteht ein synallagmatischer Vertrag. Die Entschädigung ist ein – suspensiv bedingtes – Entgelt für die Einhaltung des Konkurrenzverbots. Die Forderung des Arbeitnehmers entsteht mit dem Eintritt der Bedingung, also mit der Konkurrenzenthaltung des Arbeitnehmers nach beendetem Arbeitsverhältnis (BGE 78 II 230 E. 3b; 101 II 277 E. 1a; BGer 5A_89/2019 vom 1. Mai 2019, E. 5.2.1; 4A_426/2023 vom 3. Januar 2024, E. 3.4.2). Ohne entsprechende Ver-

einbarung kann das entgeltliche Konkurrenzverbot nicht gekündigt werden und der Arbeitgeber kann sich nicht durch einen Verzicht auf das Verbot von der Leistung der Karenentschädigung befreien (BGE 78 II 230 E. 3b; BGer 4A_5/2025 vom 26. Juni 2025, E. 4.4.1 und E. 4.4.5 [zur Publikation vorgesehen]).

4. Würdigung

4.1. Die Parteien haben in Ziffer 18 des Arbeitsvertrages eine synallagmatische Abrede getroffen, wonach der Kläger im Gegenzug für die Enthaltung konkurrierender Tätigkeit im vereinbarten Umfang mit der Hälfte des Vorjahreslohns entschädigt werden soll. Vorausgesetzt ist zudem, dass die Beklagte binnen Frist erklärt, sie wolle die Klausel ausüben (vgl. act. 4/3). Diese Ausübungsbefugnis kommt einseitig der Beklagten alleine zu. Folglich handelt es sich beim vereinbarten Konkurrenzverbot um ein Gestaltungsrecht in Form einer Option. Mit Schreiben vom 20. Juni 2019 erklärte die Beklagte gegenüber dem Kläger, dass sie vom Konkurrenzverbot gemäss Ziffer 18 des Arbeitsvertrages Gebrauch machen wolle (vgl. act. 4/15). Damit hat sie ihr Gestaltungsrecht bzw. ihre Option ausgeübt und den (synallagmatischen) Karenzvertrag gemäss dieser Ziffer in Gang gesetzt.

4.2. Eine Ausnahme von der Unwiderruflichkeit dieses Gestaltungsrechts ist vorliegend nicht ersichtlich: Der Kläger hatte aufgrund der vereinbarten Entschädigung ein Interesse an der Unwiderruflichkeit der Ausübungserklärung der Beklagten. Sein Interesse ist zwar – wie von der Beklagten vorgebracht – rein finanzieller Natur, es ist jedoch nicht erkennbar, weshalb es deshalb nicht schützenswert sein sollte. Dieses Vorbringen wird von der Beklagten auch nicht weiter substantiiert. Wirkungslos ist mangels entsprechender Vereinbarung auch der nachträglich erklärte Verzicht durch die Beklagte. Dass sich der Beklagte nach der Ausübung des Konkurrenzverbots nicht um eine Arbeitsstelle bemüht hat, ist unerheblich und im Lichte der Karenzvereinbarung nicht treuwidrig. Nachdem sich der Kläger unbestrittenermassen an das Konkurrenzverbot gehalten hat, schuldet ihm die Beklagte die vereinbarte Karenzentschädigung. Daran änderte sich im Übrigen auch dann nichts, wenn der Kläger noch vor Ablauf der Karenzzeit eine nicht konkurrierende Tätigkeit aufgenommen hätte. Schliesslich haben die Parteien

keine Anrechnung von (erzielten oder erzielbaren) Ersatzeinkünften vereinbart (vgl. BGer 4A_5/2025 vom 26. Juni 2025 E. 5.4).

4.3. Die Höhe der Karenzentschädigung beträgt gemäss Ziffer 18 des Arbeitsvertrages 50 % des Gehalts des vergangenen Jahres, einschliesslich allfälliger Bonuszahlungen. Der Kläger ist der Auffassung, Ausgangspunkt für die Berechnung der Karenzentschädigung sei – nachdem das Arbeitsverhältnis per Ende September 2019 endete – die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres 2018 (inklusive Fahrzeugpauschale, Mitarbeiteraktien und Wechselkursausgleichszahlung, zuzüglich der beanspruchten Nachzahlung auf den variablen Lohnbestandteil; vgl. act. 2, Rz. 73 und act. 22, Rz. 99). Betreffend den Bonus impliziert der Kläger zudem, nicht der im Jahr 2018 ausbezahlte Bonus für das Jahr 2017 sei für die Berechnung der Karenzentschädigung ausschlaggebend, sondern der im Mai 2019 ausbezahlte Bonus für das Jahr 2018 (vgl. act. 2, Rz. 73 und Rz. 29). Dass sich die Bemessungsgrundlage der Karenzentschädigung so wie vom Kläger behauptet berechnet, bestreitet die Beklagte nicht substantiiert (vgl. act. 13, Rz. 167 und act. 29, Rz. 239; es ist nicht erkennbar, ob sich die Bestreitung auch auf die Gehaltszusammensetzung bezieht; vgl. dazu BGE 144 III 519 E. 5.2.2.1 S. 524).

4.4. Zu den einzelnen Positionen ergibt sich Folgendes: Die Parteien haben übereinstimmend behauptet, dass der Kläger im Jahr 2018 ein Grundgehalt von Fr. 333'600.– und eine Gehaltsanpassung für Wechselkursschwankungen in der Höhe von Fr. 23'846.– bezogen hat (vgl. act. 2, Rz. 27 f. und act. 13, Rz. 59). Nicht substantiiert bestritten (vgl. act. 13 Rz. 128) und darüber hinaus urkundlich ausgewiesen ist der Bezug eines Bonus für das Geschäftsjahr 2018 im Umfang von Fr. 144'933.84 (vgl. act. 4/22). Es wurde bereits zur Bemessungsgrundlage des Bonus erwogen (vgl. oben, Erw. VI), dass der Kläger keinen Anspruch auf eine Nachzahlung hat. Daher entfällt die vom Kläger reklamierte Nachzahlung auch bei der Berechnung der Karenzentschädigung. Zu berücksichtigen sind indessen die Fahrzeugpauschale von Fr. 7'155.59 und die Mitarbeiteraktien im Wert von Fr. 44'564.04 (vgl. act. 2, Rz. 27, 31 und 73): Zwar bestreitet die Beklagte die Bonusrelevanz dieser Leistungen (act. 13, Rz. 126 und Rz. 130). Dass sie bei der Berechnung der Karenzentschädigung einzubeziehen sind, bestreitet sie

nicht. Die für die Berechnung der Karenzentschädigung massgebende Vorjahresentschädigung (inkl. Boni) beträgt damit Fr. 554'099.47 (brutto). Die Hälfte davon beträgt gerundet 277'050.– (brutto), bzw. Fr. 23'087.50 (brutto) pro Monat.

4.5. Diese Karenzentschädigung hätte in 12 monatlichen Raten ab dem Ausscheiden des Klägers ausbezahlt werden müssen. Die Anstellung des Klägers bei der Beklagten dauerte bis am 30. September 2019. Mangels anderer Abrede ist die Entschädigung am letzten des Monats fällig (vgl. Art. 77 Abs. 3 OR). Der Kläger verlangt einstweilen fünf Raten für die Monate Oktober 2019 bis Februar 2020 à Fr. 23'649.38 bzw. Fr. 118'246.91 (brutto, act. 2, Rz. 72 ff.). Der klägerische Anspruch für fünf Monate beträgt indessen nur Fr. 23'087.50 pro Monat und damit total Fr. 115'437.50 (vgl. soeben, Erw. VII.5.4). Da die Beklagte diese Zahlungen nicht geleistet hat, muss sie zusätzlich Verzugszinsen in der Höhe von 5 % pro Jahr leisten (Art. 104 Abs. 1 OR). Der für die Berechnung der Verzugszinsen massgebende mittlere Verfalltag ist der 31. Dezember 2019. Der Verzug der Beklagten ab dem 1. Januar 2020 ist damit ausgewiesen.

4.6. In teilweiser Guttheissung des Rechtsbegehrens Ziffer 5 ist die Beklagte somit zu verpflichten, dem Kläger eine Karenzentschädigung in der Höhe von Fr. 115'437.50 (brutto) zuzüglich Zins in der Höhe von 5 % seit 1. Januar 2020 zu bezahlen. Ein Nachklagevorbehalt ist mangels Rechtsschutzinteresse nicht ins Dispositiv aufzunehmen (vgl. BGer 4A_401/2011 vom 18. Januar 2012, E. 4).

VIII. Missbräuchliche Kündigung

1. Unbestrittener Sachverhalt

Mit Schreiben vom 20. Juni 2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf den 30. September 2019 (act. 2, Rz. 19; act. 13, Rz. 34 und Rz. 118). Sie begründete die Kündigung mit Schreiben vom 3. Juli 2019 mit unüberbrückbar gewordenen Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Umsetzung des strategischen Plans des Konzerns (act. 2, Rz. 52; act. 29 Rz. 8; vgl. act. 4/34).

2. Parteistandpunkte

2.1. Kläger

Der Kläger behauptete zunächst, er habe stets exzellente Arbeit geleistet. Im Jahr 2018 sei ihm informell mitgeteilt worden, dass seine Beförderung zum Gruppen-CEO geplant sei (act. 2, Rz. 46 und 76; act. 22, Rz. 18 f. und 38 f.). Dazu sei er sowohl bei den Mitarbeitern als auch bei den Kunden und Vertragspartnern sehr beliebt gewesen (act. 22, Rz. 26 ff. und 38 f.). Der Verwaltungsratspräsident der Beklagten, E._____, habe aufgrund dieser Umstände das Gefühl bekommen, von ihm überflügelt zu werden. Um sich selbst wieder ins Spiel zu bringen – und nicht aufgrund unüberbrückbarer Meinungsverschiedenheiten über die Umsetzung des Strategieplans – habe E._____ ihm gekündigt (act. 2, Rz. 47, 52 und 76 f.; act. 22, Rz. 22 und 40). Die Kündigung sei damit nicht im Interesse der Beklagten, sondern im persönlichen Interesse E._____'s gewesen, was ein krasses Missverhältnis der Interessen darstelle (act. 2, Rz. 49 und 77; act. 22, Rz. 40; act. 67, Rz. 13; act. 68, Rz. 77 und 80). Zudem sei auch die Art und Weise, wie die Kündigung erfolgt sei, missbräuchlich: Die Kündigung sei überraschend, ohne Vorwarnung und trotz erfolgreicher Tätigkeit ausgesprochen worden und die Beklagte habe sich in der internen Mitteilung zu seinem Ausscheiden negativ über ihn geäußert (act. 22, Rz. 106). Am 17. Juli 2019 habe er die Kündigung daher als missbräuchlich angefochten (act. 2, Rz. 53).

2.2. Beklagte

Die Beklagte brachte vor, sie habe den Kläger angestellt, weil sie einen Ersatz für E._____ gesucht habe (act. 13, Rz. 151). Im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses habe sich indessen gezeigt, dass die Zukunftsvision der Parteien über die strategische Entwicklung des Unternehmens voneinander abgewichen seien (act. 13, Rz. 26, 30 und 99; act. 29, Rz. 8 f. und 22). Namentlich habe der Führungsstil des Klägers den Prinzipien der Beklagten widersprochen (act. 13, Rz. 28 und 99; act. 29, Rz. 9 und 22). Sie habe sich nach der Kündigung nicht negativ über den Kläger geäußert (act. 29, Rz. 250).

3. Rechtliches

3.1. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Die Kündigungsfreiheit findet aber ihre Grenzen am Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten, in Art. 336 OR umschriebenen unzulässigen Gründen ausgesprochen wird. Die Aufzählung ist aber nicht abschliessend. Es sind deshalb weitere Tatbestände denkbar. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgezählten vergleichbar ist (vgl. BGE 136 III 513 E. 2.3 mit Hinweisen; 134 III 108 E. 7.1; 132 III 115 E. 2.1; 131 III 535 E. 4.2; BGer 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.1.1).

3.2. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Ein falsches und verdecktes Spiel, das Treu und Glauben krass widerspricht kann ebenso die Missbräuchlichkeit begründen wie auch eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung. Dasselbe gilt, wenn ein offensichtliches Missverhältnis der Interessen vorliegt oder wenn das Kündigungsrecht zweckwidrig verwendet wird. Ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten genügt nicht, um eine Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen. (BGE 136 III 513 E. 2.3 S. 515; 132 III 115 E. 2.2 f.; 131 III 535 E. 4.2; BGer 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.1.2).

3.3. Es obliegt dem gekündigten Arbeitnehmer zu beweisen, dass die Kündigung missbräuchlich ist (Art. 8 ZGB; BGE 123 III 246 E. 4 b). Da das tatsächliche Motiv eine innere Tatsache ist, genügt für den Nachweis der Kausalität eine hohe bzw. überwiegende Wahrscheinlichkeit (BGE 125 III 277 E. 3c; 133 III 81 E. 4.2.2 S. 88). Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung kann vermutet werden, wenn der Arbeitnehmer genügend Indizien vorbringen kann, die den vom Arbeitgeber angegebenen Grund als unrichtig erscheinen lassen (BGE 130 III E. 699 4.1).

4. Würdigung

4.1. Die Kündigung hat die Beklagte, wie bereits erwähnt, mit unüberbrückbar gewordenen Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Umsetzung des strategischen Plans des Konzerns begründet (vgl. oben, Erw. VIII.1.). Einziges stichhaltiges Indiz dafür, dass dieser Kündigungsgrund vorgeschoben sein könnte ist, – wie vom Kläger zutreffend behauptet –, dass solche Meinungsverschiedenheiten nicht dokumentiert sind (vgl. act. 2, Rz. 52 und Rz. 77, von der Beklagten nicht substantiiert bestritten, vgl. act. 13, Rz. 157 und Rz. 168). Aus der vom Kläger kolportierten guten Leistung (vgl. act. 22, Rz. 15 ff.) und seiner Beliebtheit im Unternehmen kann er aber nichts zu seinen Gunsten ableiten: Aus einer guten Leistung und seiner Beliebtheit kann nicht abgeleitet werden, dass das unternehmerische Handeln auch mit der Konzernstrategie übereinstimmte. Die fehlende Dokumentation von Meinungsverschiedenheiten begründet als einzelnes Indiz noch keine hohe Wahrscheinlichkeit, dass der angegebene Kündigungsgrund unrichtig ist. Vor diesem Hintergrund ist es auch nicht erheblich, dass es der Beklagten ihrerseits nicht gelingt, von Richtigkeit des angegebenen Kündigungsgrunds zu überzeugen. Die Beklagte zeigt insbesondere nicht substantiiert auf, was denn die Strategie des Konzerns war und inwieweit das klägerische Handeln dieser zuwiderlief (vgl. act. 13, Rz. 26 f., 29 f., 36, 99 und 151; act. 29, Rz. 22, 38 und 54). Ihr Versuch, den von ihr kritisierten Führungsstil des Klägers unter die Konzernstrategie zu subsumieren, wirkt gesucht (vgl. act. 20, Rz. 8). Die von der Beklagten zum Beweis offerierten Schreiben und Nachrichten helfen diesbezüglich nicht weiter, nachdem diese allesamt nach der Kündigung produziert wurden (vgl. act. 29, Rz. 8 und Rz. 13 bis 21 bzw. act. 30/14-18). Zusammenfassend ist weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit des Kündigungsgrunds, wie er von der Beklagten im Schreiben vom 3. Juli 2019 mitgeteilt wurde, bewiesen.

4.2. Unbewiesen bleibt auch das vom Kläger behauptete Kündigungsmotiv: Namentlich fehlen substantiierte Behauptungen zu Umständen, aus der die Erkenntnis geschöpft werden könnte, dass sich E._____ tatsächlich vom Kläger bedrängt gefühlt haben könnte. Der Kläger zeigt namentlich nicht auf, wer mit wem wann hinter E._____s Rücken über die guten Leistungen des Klägers 'getuschelt' haben

soll (vgl. act. 2, Rz. 47) und inwieweit solche Gerüchte die Willensbildung von E. _____ beeinflusst haben. Unklar ist auch, aus welchen Tatsachen der Kläger schliesst, dass E. _____ aufgrund seiner Leistungen um einen Einflussverlust fürchtete (vgl. act. 22, Rz. 21 f.). Damit handelt es sich beim angeblich wahren Kündigungsmotiv der Beklagten um reine Mutmassungen des Klägers (vgl. auch Prot. S. 65 f.). Solche sind nicht massgebend. Es kann folglich nicht mit hoher Wahrscheinlichkeit gesagt werden, Grund für die Kündigung des Klägers sei die Eifersucht von E. _____ gewesen.

4.3. Selbst wenn der Kläger nachzuweisen vermöchte, dass E. _____ ihn aus Angst vor einer Überflügelung entlassen hat, wäre die Kündigung nicht missbräuchlich. Selbst in diesem Falle läge nämlich kein krasses Missverhältnis der Interessen, welches eine Schwere vergleichbar mit den Art. 336 Abs. 1 und 2 OR genannten Tatbeständen aufweist, vor: Es ist unbestritten, dass der Kläger hervorragende Qualifikationen aufweist (vgl. act. 13, Rz. 12; act. 22, Rz. 117). Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnis war der Kläger 52 Jahre alt und gerade einmal $3\frac{3}{4}$ Jahre bei der Beklagten angestellt; daraus ergibt sich kein erhöhtes Interesse an einer Weiterbeschäftigung bei der Beklagten. Insbesondere ist auch sein Alter für eine Führungskraft kein Nachteil. Es konnte ihm deshalb im Zeitpunkt der Kündigung durchaus zugemutet werden, innert angemessener Zeit eine vergleichbare neue Arbeitsstelle zu finden. Zudem ist bei einem Geschäftsführer, der erhebliche Entscheidungskompetenzen hat und grosse Verantwortung trägt, das Interesse der Arbeitgeberin an der Kündigungsfreiheit hoch zu gewichten (vgl. BGer 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.3). Das Interesse des Klägers an der Fortsetzung der Arbeitsstelle bei der Beklagten überwog das Interesse der Beklagten an der Kündigung somit nicht erheblich. Dazu vermag der Kläger auch keine eigenen Interessen aufzuzeigen, aufgrund derer sich ein gegenteiliger Schluss aufdrängt. Folglich liegt auch bei Annahme einer Kündigung aus Eifersucht keine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 OR vor.

4.4. Der Kläger machte weiter geltend, dass die Art und Weise der Kündigung missbräuchlich gewesen sei. Dabei stört sich der Kläger in erster Linie daran, dass die Kündigung für ihn überraschend und ohne Vorwarnung erfolgt sei und

die Beklagte sich negativ über ihn geäußert habe. Es wird von der Beklagten nicht bestritten, dass der Kläger vor der Kündigung nicht gewarnt worden sei. Dies macht die Kündigung aber noch nicht missbräuchlich; es gibt keine Pflicht, den Arbeitnehmer vor Aussprechen einer Kündigung anzuhören oder ihn zuvor zu warnen (BGer 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.2). Im Übrigen hat der Kläger keine substantiierten Ausführungen zum Wortlaut der angeblichen negativen Äusserung der Beklagten gemacht. Dies hätte ihm indessen aufgrund der Bestreitung der Beklagten obliegen (vgl. act. 22, Rz. 250). Nachdem der Wortlaut der Äusserung unbekannt ist, kann er auch nicht als negativ bewertet werden.

4.5. Zusammenfassend ist nicht mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit nachgewiesen, dass die Kündigung vom 20. Juni 2019 aus missbräuchlichem Grund oder in missbräuchlicher Weise erfolgte. Der Kläger hat daher keinen Entschädigungsanspruch. Das Rechtsbegehren Ziff. 6 ist abzuweisen.

IX. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Gerichtskosten

1.1. Die Höhe der Gerichtskosten bestimmt sich nach der Gebührenverordnung des Obergerichts vom 8. September 2010 (GebV OG; Art. 96 ZPO i.V.m. § 199 Abs. 1 GOG). Sie richtet sich in erster Linie nach dem Streitwert (§ 2 Abs. 1 lit. a GebV OG), welcher die Basis zur Berechnung der Grundgebühr bildet (§ 4 Abs. 1 GebV OG). Der Streitwert wird durch das Rechtsbegehren bestimmt; gehäufte Ansprüche sind zu addieren (Art. 91 Abs. 1 und Art. 93 Abs. 1 ZPO).

1.2. Die Prozesskosten werden der unterliegenden Partei auferlegt. Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO). Unnötige Prozesskosten hat zu bezahlen, wer sie verursacht hat (Art. 108 ZPO). Die Gerichtskosten werden mit den geleisteten Vorschüssen der Parteien verrechnet. Ein Fehlbetrag wird von der kostenpflichtigen Person nachgefordert (Art. 111 Abs. 1 aZPO).

1.3. Der Streitwert beläuft sich vorliegend auf Fr. 437'287.96 (vgl. act. 2 S. 2). Die nach § 4 Abs. 1 GebV OG ermittelte Grundgebühr beträgt damit Fr. 19'500.–. Die Komplexität und der Aufwand des Falles rechtfertigen keine Erhöhung. Hinzuzurechnen sind bloss noch die Dolmetscherkosten in der Höhe von insgesamt Fr. 1'327.50, womit die Gerichtskosten insgesamt Fr. 20'827.50 betragen.

1.4. Der Kläger obsiegt im Umfang von rund einem Viertel, weshalb er die Kosten im Umfang von drei Vierteln zu tragen hat. Davon ausgenommen sind die Dolmetscherkosten für die Fortsetzung der Hauptverhandlung vom 7. Dezember 2023 in der Höhe von Fr. 255.–. Diese sind als unnötige Prozesskosten vollumfänglich der Beklagten aufzuerlegen, da diese einzig angefallen sind, weil sie dem Gericht nicht mitgeteilt hat, dass E. _____ – welcher als einziger einen Dolmetscher benötigt hätte – zu dieser Verhandlung nicht erscheinen würde. Der Kläger hat folglich Fr. 15'429.40 und die Beklagte Fr. 5'398.10 zu bezahlen. Die Kosten sind – soweit erhältlich – aus dem klägerischen Kostenvorschuss zu beziehen unter Einräumung eines Rückgriffsrechts in Höhe von Fr. 4'070.60 auf die Beklagte. Der Fehlbetrag (Fr. 1'327.50) wird der Beklagten in Rechnung gestellt.

2. Parteientschädigung

2.1. Die Höhe der Parteientschädigung ist gestützt auf die Verordnung über die Anwaltsgebühren vom 8. September 2010 in erster Linie anhand des Streitwerts zu bemessen (Art. 96 ZPO i.V.m. Art. 105 Abs. 2 ZPO, § 2 Abs. 1 lit. a und § 4 Abs. 1 AnwGebV). Die so ermittelte Grundgebühr ist mit der Begründung bzw. Beantwortung der Klage verdient und deckt auch die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab. Für die Teilnahme an zusätzlichen Verhandlungen und für weitere Rechtsschriften wird ein Einzelzuschlag von je höchstens der Hälfte der Grundgebühr oder ein Pauschalzuschlag berechnet; die Summe der Zuschläge beträgt in der Regel höchstens die Grundgebühr (§ 11 AnwGebV).

2.2. Die Grundgebühr für die Parteientschädigung beträgt beim gegebenen Streitwert von Fr. 437'287.96 rund Fr. 22'145.–. Vorliegend wurde ein zweiter Schriftenwechsel durchgeführt (act. 15; act. 22; act. 29) und es fand neben der Hauptverhandlung eine zusätzliche Instruktionsverhandlung statt (Prot. S. 7 ff.).

Die Hauptverhandlung wurde zudem an zwei Verhandlungstagen durchgeführt und dauerte so insgesamt rund zehn Stunden (Prot. S. 20 ff. und 112 ff.). Aufgrund dieser Zusatzaufwände erscheint es angemessen, die Grundgebühr um 75 % auf rund Fr. 38'750.– zu erhöhen.

2.3. Nachdem der Kläger zu drei Vierteln unterliegt, ist er – nach Verrechnung der gegenseitigen Ansprüche – zu verpflichten, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung in Höhe der Hälfte der zuvor ermittelten Parteientschädigung zu bezahlen. Davon abzuziehen ist ein Viertel der Kosten des Schlichtungsverfahrens (von Fr. 1'050.–, vgl. act. 1), die der Kläger bezahlt, in diesem Umfang aber ausgangsgemäss von der Beklagten zu tragen sind (vgl. soeben, Erw. 1.4). Zusammenfassend ist der Kläger in Anwendung von Art. 106 Abs. 1 ZPO zu verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 19'112.50 zu bezahlen.

2.4. Zusätzlich verlangt die Beklagte einen Mehrwertsteuerzuschlag auf die Parteientschädigung (act. 29, S. 2). Die Beklagte macht jedoch keine ausserordentlichen Umstände geltend, welche – in Anbetracht der Möglichkeit des Vorsteuerabzugs – eine zusätzliche Berücksichtigung rechtfertigen würden (vgl. BGer 4A_552/2015 vom 25. Mai 2016, E. 4.5 sowie ZR 104/2005 Nr. 76). Es ist daher keine Mehrwertsteuer zuzusprechen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 115'437.50 (brutto, Karenzentschädigung für die Monate Oktober 2019 bis Februar 2020) nebst Zinsen zu 5 % seit 1. Januar 2020 zu bezahlen.

Der Bruttobetrag reduziert sich im Umfang der von der Beklagten nachweislich abgeführten Lohnabzüge an die zuständigen Instanzen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Entscheidgebühr wird angesetzt auf:

Fr. 19'500.- ; die weiteren Auslagen betragen:

Fr. 1'327.50 Dolmetscherkosten

Fr. 20'827.50

3. Die Gerichtskosten werden dem Kläger in der Höhe von Fr. 15'429.40 und der Beklagten Partei in der Höhe von Fr. 5'398.10 auferlegt. Sie werden soweit erhältlich aus dem vom Kläger geleisteten Vorschuss bezogen, unter Einräumung des Rückgriffsrechts im Umfang von Fr. 4'070.60 auf die Beklagte. Der Fehlbetrag (Fr. 1'327.50) wird von der Beklagten nachgefordert.
4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 19'112.50 zu bezahlen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Beklagte unter Beilage der Doppel von act. 76 und act. 77.
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.

Bülach, 16. März 2026

BEZIRKSGERICHT BÜLACH

Die Bezirksrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. I. Wernli

MLaw R. Staubli