

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA150024-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende, Oberrichterin Dr. M. Schaffitz und Oberrichterin Dr. D. Scherrer sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. L. Stünzi

Urteil vom 7. Oktober 2015

in Sachen

A. _____ (Suisse) SA,

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. rer. publ. et lic. iur. X1. _____
und / oder Rechtsanwalt Dr. iur. X2. _____,

gegen

B. _____,

Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y1. _____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 3. Abteilung, vom 8. April 2015 (AN110046-L)

Rechtsbegehren:

(Urk. 1 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 1'613'342.– nebst 5% Zins seit tt.mm.2010 zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem, in den unterstrichenen Passagen geänderten Inhalt aus- und zuzustellen:

Arbeitszeugnis

Herr B._____, lic.oec. HSG, CFA, geboren am tt.mm.1969, von ... LU, war vom tt.mm.2000 bis tt.mm.2010 bei uns in Zürich tätig. Vom tt.mm.1998 bis am tt.mm.2000 war er innerhalb unserer Gruppe bei A.____ Ltd., London als Multi Asset Class Solutions Sales tätig.

In Zürich wurde Herr B._____ als Marketer/Structurer für Interest Rate Derivatives im Range eines Mitglieds des Kadets im Bereich Fixed Income in unserem Corporate & Investment Banking angestellt, mit der Aufgabe, den für unsere Gruppe in der Schweiz neuen Derivatbereich von Grund auf aufzubauen.

Aufgrund seiner hervorragenden Leistungen wurde Herr B._____ per tt.mm.2001 zum Mitglied der Direktion ernannt. Seit dem tt.mm.2004 war Herr B._____ für das Team Fixed Income Derivatives verantwortlich.

Sein Aufgaben- und Verantwortungsgebiet umfasste das Marketing, den Verkauf, die Beratung und die Kreation/Preisstellung von diversen OTC Derivaten und strukturierten Produkten, das Ausführen von Kundenaufträgen sowie die Umsetzung und Erreichung der quantitativen und qualitativen Zielsetzungen. Kunden versorgte er mit Marktdaten, informierte sie über Preisentwicklungen, über unterschiedliche Märkte. Er schlug Lösungen für ALM, Risikomanagement sowie Investment Solutions vor. Im Team sowie innerhalb des Fixed Income Bereichs gewährleistete Herr B._____ den Informationsfluss und garantierte die Einhaltung von Kreditlinien. Herr B._____ betreute sehr erfolgreich einen Kreis von institutionellen Kunden (Versicherungen, Pensionskassen, Family Offices, Asset Manager) sowie von Banken in der Deutschschweiz, in Liechtenstein und in der Romandie. Da Herr B._____ den Bereich Fixed Income Derivatives in Zürich alleine neu aufgebaut hatte, kannte er auch den Public Sector, Corporates, Privatbanken und IAM's sehr gut und durfte auf einen sehr erfolgreichen Track Record auch mit dieser Kundschaft zurückblicken. Herr B._____ trug massgeblich zur Einführung von Hochschulpraktikanten bei und hat mehrere Nachwuchskräfte von Grund auf ausgebildet und zu Senior Sales gemacht. Herr B._____ beteiligte sich aktiv am "Cross Selling" und dank seiner unermüdlichen Initiative sind viele der grössten Institutionellen der Schweiz heute Kunden unserer Bank.

Vom tt.mm.2006 bis tt.mm.2010 war Herr B._____ zudem Arbeitnehmervertreter im Stiftungsrat unserer teilautonomen Pensionskasse.

Gerne bestätigen wir, dass wir Herrn B._____ als erfahrenen Marketer/Structurer/Manager kennen gelernt haben. Er zeichnete sich aus durch Resultatorientierung, Effizienz, Professionalität und rasche Urteils- und Entscheidungsfähigkeit, was ihm sehr grosse Anerkennung sowohl bei Kunden als auch intern verschafft hatte. Herr B._____ verfügte über profunde, umfassende Fach- und Marktkenntnisse weit über seine Funktion (Rates, Credit, FX, CAT, ILS, Property, Accounting) hinaus.

Herr B. _____ informierte sich permanent betreffend Finanzregulierungen und bildete sich fortlaufend weiter, unter anderem mit Fachtagungen und Seminaren des SVV, des VPS, der CFA Society, der SCFAS und EDHEC sowie durch Fachpublikationen und spezialisierte Websites. Dank seiner guten Kontakte zu den Aufsichtsbehörden war Herr B. _____ immer bestens informiert und konnte kompetent Auskunft geben zu aktuellsten Themen, was sowohl Kunden als auch unser Institut sehr schätzten.

Seine sehr guten Sprachkenntnisse in Englisch, Französisch und Deutsch (Muttersprache) kamen ihm innerhalb unserer Bankengruppe sowie im Umgang mit Kunden sehr zu statten.

Wir haben Herrn B. _____ als pflichtbewussten, teamfähigen und einsatzfreudigen Mitarbeiter und Vorgesetzten kennen und schätzen gelernt. Er arbeitete gewissenhaft und umsichtig. Die quantitativen Leistungen von Herrn B. _____ waren sehr gut, Ziele konnten jederzeit erreicht und teilweise übertroffen werden. Dank seinem grossen beruflichen Fachwissen, verbunden mit innovativer und kreativer Denkweise, gelang es ihm, auch schwierige Situationen bestmöglich zu meistern und zum Erfolg des Fixed Income Bereichs massgeblich beizutragen. Seiner grossen Leistungsbereitschaft ist es zu verdanken, dass Herr B. _____ auch bei Personalengpässen die Kunden stets zufriedenstellen konnte. Dabei arbeitete Herr B. _____ auch bei grossem Arbeitsanfall und Termindruck stets äusserst genau und speditiv.

Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden war tadellos, die gute, sachliche Zusammenarbeit mit Herrn B. _____ wurde allseits geschätzt.

Herr B. _____ verlässt uns heute auf eigenen Wunsch, um eine neue Herausforderung anzunehmen. Er bleibt weiterhin verpflichtet, die Bestimmungen des Bank- und Geschäftsgeheimnisses zu wahren. Wir bedauern seinen Austritt ausserordentlich, danken ihm für die ausgezeichnete Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine weitere berufliche Tätigkeit Befriedigung und Erfolg.

A. _____ (SUISSE) SA

C. _____ D. _____

Zürich, tt.mm.2010 / ...

3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, letztere zuzüglich 8% MWSt, zu Lasten der Beklagten."

Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 3. Abteilung:

1. In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 329'151.50 nebst 5% Zins seit 12. Oktober 2011 zu bezahlen. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
2. Die Entscheidgebür wird festgesetzt auf:

Fr. 37'000.00 ; die weiteren Kosten betragen:

Fr. 80.00 Zeugenentschädigungen

Fr. 37'080.00

3. Die Gerichtskosten werden zu 80% (Fr. 29'664.–) dem Kläger und zu 20% (Fr. 7'416.–) der Beklagten auferlegt.

Sie werden im Betrag von Fr. 36'780.– mit dem vom Kläger geleisteten und im Betrag von Fr. 300.– mit dem von der Beklagten geleisteten Vorschuss verrechnet. Im Mehrbetrag wird der vom Kläger geleistete Vorschuss diesem zurückbezahlt.

Im Betrag von Fr. 7'116.– sind dem Kläger die Gerichtskosten durch die Beklagte zu ersetzen.

4. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 33'900.– 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 2401, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Berufungsanträge:

der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 97 S.):

1. Es seien die Dispositivziffern 1, 3 und 4 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, vom 8. April 2015 (Geschäfts-Nr. AN110046) aufzuheben.
2. Es sei die Klage vollumfänglich abzuweisen.

3. Eventualiter: Es sei die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Klägers (zuzüglich 8% MWST).

des Klägers und Berufungsbeklagten (Urk. 103 S. 2):

1. Die Berufung sei abzuweisen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (letzteres zzgl. 8% MWST) zulasten der Beklagten und Berufungsklägerin.

Erwägungen:

1. Der Kläger trat im August 2000 als Marketer/Structurer für Interest Rate Derivatives im Range eines Mitglieds des Kaders im Bereich Fixed Income in die Dienste der Beklagten. Per tt.mm.2001 wurde er zum Mitglied der Direktion ernannt und ab dem tt.mm.2004 war er für das Team Fixed Income Derivatives verantwortlich (Urk. 1 S. 2, Urk. 4/30). Bei Stellenantritt erhielt der Kläger einen Sign-up Bonus von € 50'000.– (zahlbar mit dem ersten Monatslöhne) sowie einen einmaligen Bonus von € 130'000.– in Aktien (verfügbar ab 1. Februar 2002) als Entschädigung für infolge der Kündigung beim früheren Arbeitgeber verlorene Leistungen. Als Bruttojahreslöhne wurden Fr. 180'700.– zuzüglich einer monatlichen Essensgeldentschädigung von Fr. 200.– vereinbart, und dem Kläger wurde ein einmaliger Bonus von € 100'000.– (zahlbar Ende Februar 2001) garantiert (Urk. 17/11).

In dem im Arbeitsvertrag zum integrierenden Bestandteil erklärten Personalreglement, wofür anfänglich offenbar der Begriff "Allgemeine Anstellungsbedingungen" verwendet worden war (Urk. 17/12), findet sich sodann unter Ziff. 2705 und der Überschrift "Variabler Lohnanteil" die folgende Klausel (Urk. 4/1):

"Der variable Lohnanteil ist vom Einsatz und der Leistung des einzelnen Mitarbeiters sowie von den Ergebnissen der Einheit, des Bereichs und der Funkti-

on, denen er angehört, abhängig. Er ist weder garantiert noch vertraglich zugesichert.

Der variable Lohnanteil wird nach Ermessen der Gruppe in der Schweiz festgelegt und einmal pro Jahr gemäss den innerhalb der Gruppe A._____ geltenden Bestimmungen ausbezahlt.

Ein Mitarbeiter, dessen Arbeitgeber vor dem Auszahlungsdatum des variablen Lohnanteils von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kenntnis hat, hat keinen Anspruch mehr auf die Auszahlung."

Bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses wurde der jährliche Fixlohn des Klägers schrittweise – wenn auch nicht linear – auf rund Fr. 300'000.– erhöht. Daneben erhielt der Kläger alljährlich Bonuszahlungen in der Höhe von mehreren Hunderttausend Franken, die den Fixlohn teilweise um mehr als das Doppelte überstiegen. In der zweiten Jahreshälfte 2009 war der Kläger rund zwei Monate zu 100% und dreieinhalb Monate zu 50% krank geschrieben. Nachdem er ab Anfang 2010 wieder 100% gearbeitet hatte, war er ab dem 20. März 2010 bis Ende Juli 2010 erneut zu 100% arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 8. Juli 2010 (Urk. 17/6) kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis auf Ende November 2010, worauf er ab August 2010 für die restliche Dauer der Kündigungsfrist von der Beklagten freigestellt wurde (Urk. 1 S. 5 f., Urk. 15 S. 6). Mit der vorliegenden Klage fordert der Kläger Bonusnachzahlungen für die Jahre 2008 - 2010.

2. Mit Urteil vom 8. April 2015 verpflichtete das Arbeitsgericht Zürich, 3. Abteilung, die Beklagte, dem Kläger Fr. 329'151.50 nebst Zins zu 5% seit 12. Oktober 2011 zu bezahlen. Im Mehrbetrag wurde die Klage abgewiesen (Urk. 98 S. 38). Hiegegen erhob die Beklagte mit Eingabe vom 12. Mai 2015, hier eingegangen am 13. Mai 2015, rechtzeitig Berufung und stellte die eingangs wiedergegebenen Anträge. Mit Verfügung vom 19. Mai 2015 wurde der Beklagten Frist angesetzt, um für die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens einen Vorschuss von Fr. 17'350.– zu leisten (Urk. 100). Dieser ging rechtzeitig bei der Obergerichtskasse ein (Urk. 101). Am 28. Mai 2015 wurde dem Kläger Frist angesetzt, um die Berufung zu beantworten (Urk. 102). Diese ging rechtzeitig am 2. Juli 2015 hierorts ein (Urk. 103). Sie wurde der Gegenpartei mit Verfügung vom 3. Juli 2015 zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 104). Mit Schreiben vom 9. Juli 2015, hier eingegangen am 10. Juli 2015, ersuchte die Beklagte um eine förmliche Fristansetzung zur Wahrnehmung ihres "Replikrechts" (Urk. 105). Gleichentags wurde der Be-

klagten eine einmalige Frist von 10 Tagen angesetzt, um das Replikrecht ausüben zu können (Urk. 106). Die Eingabe der Beklagten ging innert Frist ein (Urk. 107). Das Doppel dieser Eingabe wurde am 2. September 2015 der Gegenpartei zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 107).

3. Über das dem Kläger auszustellende Arbeitszeugnis hatten sich die Parteien im Verlaufe des vorinstanzlichen Verfahrens aussergerichtlich geeinigt (Urk. 29/1). Das Verfahren wurde diesbezüglich mit Beschluss vom 20. September 2012 als erledigt abgeschrieben (Urk. 31). Das Arbeitszeugnis ist demgemäss nicht Thema des Berufungsverfahrens.

II.

Mit der Berufung kann sowohl die unrichtige Rechtsanwendung als auch die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). In der Berufungsschrift sind die Behauptungen bestimmt und vollständig aufzustellen. Zudem muss sie – im Gegensatz zur Klageschrift – nicht nur eine tatsächliche, sondern auch eine rechtliche Begründung enthalten (Reetz/Theiler, in: Sutter-Somm et al., Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. A., Zürich 2013, Art. 311 N 36). Der Berufungskläger hat mittels klarer und sauberer Verweisungen auf die Ausführungen vor der Vorinstanz zu zeigen, wo er die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben hat. Es ist nämlich nicht Sache der Rechtsmittelinstanz, die Akten und die Rechtsschriften der Vorinstanz zu durchforsten, um festzustellen, was welche Partei wo ausgeführt hat. Damit ist gesagt, dass die Berufungsschrift weder eine pauschale Verweisung auf die bei der Vorinstanz eingereichten Rechtsschriften noch eine neuerliche Darstellung der Sach- oder Rechtslage enthalten darf, welche nicht darauf eingeht, was vor der Vorinstanz vorgebracht worden ist. Pauschale Verweisungen auf die vor der Vorinstanz eingebrachten Rechtsschriften sind namentlich dann unzulässig, wenn sich die Vorinstanz mit den Ausführungen des Berufungsklägers auseinandergesetzt hat. Stützt sich der angefochtene Entscheid auf mehrere selbständige Begründungen, muss sich der Berufungskläger in der Berufungsschrift mit allen Begründungen auseinandersetzen. Das Gleiche gilt im Falle von Haupt- und Eventualbegründung. Auch hier muss sich der Beru-

fungskläger mit beiden Begründungen auseinandersetzen (Hungerbühler, DIKE-Komm-ZPO, Art. 311 N 36 ff.). Zwar prüft die Berufungsinstanz nicht nur die geltend gemachten Rügen (Rügeprinzip). Der Berufungskläger hat sich aber mit der Begründung des erstinstanzlichen Entscheids auseinanderzusetzen; das Gericht muss den angefochtenen Entscheid nicht von sich aus auf Mängel untersuchen, es sei denn, der Sachverhalt sei geradezu willkürlich festgestellt worden oder das Recht sei geradezu willkürlich angewandt worden (Reetz/Theiler, a.a.O.). Aufgrund der umfassenden Überprüfungsbefugnis ist die Berufungsinstanz nicht an die mit den Rügen vorgebrachten Argumente oder an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden, sie kann die Rügen auch mit abweichenden Erwägungen gutheissen oder abweisen (vgl. Reetz/Theiler, a.a.O., Art. 310 N 6). Die Begründungsanforderungen gelten auch für die Berufungsantwort, wenn darin Erwägungen der Vorinstanz beanstandet werden, die sich für die im kantonalen Verfahren obsiegende Partei ungünstig auswirken können (BGer 4A_211/2008 vom 3.Juli 2008, E. 2; Reetz/Theiler, a.a.O., Art. 312 N 11).

III.

1.a) Der Kläger fordert von der Beklagten Bonuszahlungen für das Jahr 2008 in der Höhe von mindestens Fr. 648'923.--, für das Jahr von 2009 von Fr. 369'573.-- und für das Jahr 2010 von Fr. 594'846.--, insgesamt Fr. 1'613'342.-- (Urk. 1 Rz 32). Die Beklagte stellte sich auf den Standpunkt, dass aufgrund der Freiwilligkeit der Bonuszahlungen, welche gegenüber dem Kläger stets betont worden sei, keine weiteren, als die bereits geleisteten Zahlungen geschuldet seien (Urk.15 S. 18 ff.; Urk. 43 S. 22 ff.).

b) Das Gesetz enthält keine besonderen Regeln in Bezug auf den Bonus. Die Rechtsprechung entwickelte im Wesentlichen drei Kriterien für die Beurteilung der Frage, ob ein Bonus als geschuldetes Entgelt für die Arbeit (und damit als Lohn im Sinn von Art. 322 OR) oder als freiwillige Zulage (und damit als Gratifikation im Sinn von Art. 322d OR) zu qualifizieren ist. Erstes Kriterium ist die Regelmässigkeit. Wenn ein Bonus regelmässig ausbezahlt wird, spricht dies dafür, dass die Vergütung ein Entgelt für die Arbeitsleistung (Lohn) und nicht bloss eine freiwillige Zulage (Gratifikation) ist (BGE 129 III 276 E. 2.1 S. 279 f.; 131 III 615

E. 5.2 S. 620 f.), ausser es liege ein rechtswirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt vor, mit welchem der Arbeitgeber verhindern kann, dass der Bonus aufgrund des Vertrauensprinzips geschuldet ist. Zweites Kriterium ist die Akzessorietät. Ein Bonus kann (trotz Freiwilligkeitsvorbehalt) nur dann als freiwillige Entschädigung (Gratifikation) qualifiziert werden, wenn er zum Lohn hinzutritt bzw. akzessorisch ist, d.h. im Verhältnis zur gesamten Vergütung zweitrangige Bedeutung hat (BGE 139 III 155, E. 3.2; 129 III 276, E. 2.1 S. 279 f.; 131 III 615, E. 5.2 S. 621; 136 III 313, E. 2 S. 317). Wo die Grenze zwischen freiwilliger Gratifikation und geschuldetem (variablem) Lohn liegt, ist im Einzelfall zu bestimmen. Immerhin hat die Rechtsprechung vorgegeben, dass der akzessorische Charakter einer Vergütung (grundsätzlich) nicht gegeben wäre, wenn die Gratifikation regelmässig einen höheren Betrag erreicht als der Lohn (BGE 129 III 276 E. 2.1 S. 280). Drittes Kriterium ist schliesslich das Ermessen. Eine freiwillige Gratifikation unterscheidet sich insoweit vom geschuldeten Lohn, als sie zumindest teilweise vom Ermessen des Arbeitgebers abhängen kann (BGE 131 III 616 E. 5.2 S. 620, 136 III 313 E. 2 S. 317).

c) Die Vorinstanz prüfte vorab die Rechtsnatur der dem Kläger ausgerichteten Bonuszahlungen. Zusammenfassend und nach Durchführung eines entsprechenden Beweisverfahrens kam sie zum Schluss, dass dem Kläger bereits im Rahmen des Arbeitsvertrages und anschliessend in verschiedener Form mit hinreichender Regelmässigkeit, namentlich auch im Zusammenhang mit den alljährlichen Bonusgesprächen, ein Freiwilligkeitsvorbehalt kommuniziert worden sei. Mangels vorbehaltloser Ausrichtung des Bonus während mehrerer Jahre sei dieser nicht konkludent zu einem Lohnanspruch konvertiert. Der Bonus des Klägers sei somit als echte Gratifikation zu qualifizieren (Urk. 98 S. 22). Diese Auffassung wurde von der Beklagten geteilt (Urk. 97 S. 5).

Der Kläger kritisierte in der Berufungsantwort die Beweismwürdigung der Vorinstanz. Er vertrat die Auffassung, dass die Beklagte den ihr obliegenden Beweis nicht habe erbringen können, dass sie insbesondere in den Jahren 2001 - 2005 bei der Ausrichtung des Bonus ihm gegenüber einen Vorbehalt der Freiwilligkeit angebracht habe. Für diese Jahre lägen keine Bonusmerkbblätter vor. Diese Bo-

bonusmerkbblätter würden jedoch bei der durch die Vorinstanz vorgenommenen Beweiswürdigung wie auch bei den Aussagen der Zeugen eine entscheidende Rolle spielen. Der Zeuge D._____ sei aufgrund seiner persönlichen Interessenlage nicht glaubwürdig. Allein mit seiner Aussage lasse sich daher der Beweis, dass in all den Jahren von der Beklagten ein entsprechender Vorbehalt der Freiwilligkeit der Bonuszahlungen ihm gegenüber angebracht worden sei, nicht erbringen (Urk.103 S. 9).

Der Kläger hatte sich bereits im vorinstanzlichen Verfahren auf den Standpunkt gestellt, dass ihm gegenüber von der Beklagten nie kommuniziert worden sei, dass es sich beim Bonus um eine freiwillige Leistung handle (Urk. 1 S. 8; Urk.35 S. 37). Es sei nie ein Vorbehalt der Freiwilligkeit gemacht worden, obwohl ihm regelmässig ein Bonus ausgerichtet worden sei. Auch aufgrund der Höhe des ausgerichteten Bonus sei dieser als variabler Lohnbestandteil zu qualifizieren. Ihm sei auch während des ganzen Arbeitsverhältnisses nie ein entsprechendes Schriftstück ausgehändigt worden (Urk. 1 S. 12 ff.; Urk. 35 S. 3, 26 f., 30; Urk. 35 S. 37). Die eingereichten Merkblätter habe er nie gesehen oder ausgehändigt erhalten (Urk. 35 S. 27; Urk.49 S. 9, 12). Er sei von D._____ bei Bonusgesprächen auch nie über den Inhalt des Merkblattes informiert worden. Er vermute, dass D._____ auch seine anderen Mitarbeiter nie über dieses angebliche Bonusmerkblatt bzw. dessen Inhalt informiert habe. Zumindest sei dies nie Thema unter den Mitarbeitern gewesen (Urk. 35 S. 27). Die Barbonusauszahlungen seien während sieben Jahren vorbehaltlos ausgerichtet worden (Urk. 1 S. 15; Urk. 35 S. 4).

Die Beklagte hatte demgegenüber behauptet, dass den Vorgesetzten für die Kommunikation jedes Jahr ein Merkblatt abgegeben worden sei, worin die Grundsätze für die Bonusausrichtung festgehalten worden seien. Der Kläger sei bei jeder Bonuszahlung von seinem Vorgesetzten darüber informiert worden, dass der Bonus eine freiwillige Leistung darstelle. Der Kläger selbst habe jedes Jahr ein Merkblatt erhalten, mit den Grundsätzen der Bonusausrichtung, damit er dies seinen Mitarbeitern habe kommunizieren können (Urk. 15 S. 18 f.; Urk.43 S. 22 f.).

aa) Der Zeuge D._____ erklärte, dass er seit der (Wieder)Anstellung des Klägers bei der Beklagten im Jahre 2000 dessen Vorgesetzter gewesen sei. Er habe dem Kläger jeweils die Höhe des jährlichen Cashbonus sowie dessen Berechnung kommuniziert. Er habe zudem mitteilen müssen, dass der Bonus nie garantiert sei und daher auch Null sein könne (Urk. 77 S. 5, 6). Er habe den diesbezüglichen Auftrag mündlich erhalten. Er habe dies jedem Mitarbeiter im Rahmen des Bonusgesprächs mitgeteilt. Es sei den Mitarbeitern sozusagen immer gesagt worden. Vielleicht habe es einmal ein Jahr gegeben, in welchem es nicht gesagt worden sei. Wenn man es einem Kollegen zehn Mal gesagt habe, gehe man davon aus, dass er es das nächste Mal noch wisse. Auf Vorhalt, ob er dies auch dem Kläger konkret gesagt habe, meinte der Zeuge D._____, dass er es allen Mitarbeitern gesagt habe, die den Bonus avanciert hätten. Auf die Frage, ob er dem Kläger von 2001 bis 2010 gesagt habe, dass es sich nicht um eine garantierte Leistung handle, bejahte dies der Zeuge. Wenn er es nicht gesagt habe, dann deshalb, weil man nach sieben, acht Jahren davon ausgehen könne, dass ein Mitarbeiter wisse, dass sich das logischerweise nicht ändere. Der Kläger habe seinen Teammitgliedern die Höhe des Bonus ebenfalls kommunizieren müssen. Der Kläger sei auch mündlich darauf hingewiesen worden, dass er seinen Mitarbeitern gegenüber erwähnen müsse, dass der Bonus keine garantierte Leistung sei. Auf Vorhalt der Bonusmerkblätter 2008 bis 2010 (Urk. 17/13 [note de cadrage Bonus 2009] und Urk. 45/4a [note de cadrage Bonus 2007]) sagte D._____, dass er diese Dokumente kenne und erhalten habe. Wenn der Kläger in der Situation gewesen sei, dass er Mitarbeitern die Höhe des Bonus habe kommunizieren müssen, habe er diese Blätter auch erhalten. Der Informationsauftrag sei aber nicht schriftlich, sondern mündlich kommuniziert worden. Wenn der Kläger es Mitarbeitern habe mitteilen müssen, habe es noch eine andere Fiche vom HR gegeben, die Fiche des Managers über die Kommunikation des Bonus, die man nicht den Mitarbeitern abgegeben habe. Auf Vorhalt, wer dem Kläger diese Informationsblätter mit dem Vermerk "vertraulich" gegeben habe, gab der Zeuge zu Protokoll, dass er es gewesen, wenn er in Zürich gerade anwesend gewesen sei, ansonsten das HR. Auf die Frage, ob er diese dem Kläger in den Jahren 2006 bis 2010 gegeben habe, bejahte der Zeuge dies. Es sei ein Teil der Fiche gewesen,

die der Kläger den Mitarbeitern habe kommunizieren müssen. Ob es auch in den Jahren vor 2006 eine solche note de cadrage gegeben habe, wusste der Zeuge nicht mit Sicherheit (Urk. 77).

bb) Die Zeugin C._____ gab zu Protokoll, dass der Kläger am Schluss seiner Anstellung bei der Beklagten als Teamleiter tätig gewesen sei. D._____ habe dem Team des Klägers jeweils den Bonus kommuniziert. Als der Kläger Teamleiter geworden sei, habe er dem Team den Bonus mitgeteilt, sofern er in dieser Phase anwesend gewesen sei. Sie habe jeweils die Unterlagen zusammengestellt. Pro Person habe es immer ein individuelles Bonusblatt gegeben (fiche individuelle). Zusätzlich habe es consignes, guidelines, gegeben, worin vermerkt gewesen sei, was man kommunizieren müsse (Urk. 78 S. 2 ff.).

cc) Der Zeuge E._____ führte aus, er sei seit drei bis fünf Jahren wie der Kläger Teamleiter bei der Beklagten. Er selber habe im Zusammenhang mit der Kommunikation der Höhe des Bonus immer eine fiche individuelle und in den letzten Jahren auch eine note de cadrage erhalten, in welcher vermerkt gewesen sei, dass der Bonus eine einmalige Sache sei. Diese Unterlagen habe er von seinem direkten Vorgesetzten erhalten und diesem nach dem Gespräch wieder zurückgeben müssen oder, falls dieser nicht da gewesen sei, der Personalabteilung. Er habe in den Mitarbeitergesprächen im Normalfall darauf hingewiesen, dass es sich um eine nicht garantierte Leistung handle. Darauf habe ihn auch sein Vorgesetzter bei seinem Bonusgespräch hingewiesen. Er wisse nicht mehr, ob dieser das jedes Jahr gemacht habe. Jedenfalls in den meisten Jahren sei der Hinweis erfolgt (Urk. 79 S. 3 ff.).

dd) Der Zeuge F._____ war gemäss seinen Angaben zuerst ein Untergebener und dann ein Kollege des Klägers. Heute seien sie Freunde. Der Kläger sei von März 2006 bis Dezember 2009 sein Chef gewesen. In dieser Zeit habe jeweils der Kläger oder dessen Vorgesetzter D._____ mit ihm das Bonusgespräch geführt. D._____ habe in jedem der ca. vier bis sechs Gespräche mit ihm darauf hingewiesen, dass es eine freiwillige Zahlung der Bank sei, oder das sei zumindest klar gewesen. In den letzten Jahren sei ihnen auch die note de cadrage zum Durchlesen vorgelegt worden mit der Weisung, sie den Mitarbeitern vorzulesen

und sie davon in Kenntnis zu setzen. Der Kläger selbst habe bei Bonusgesprächen mit ihm den Hinweis gemacht, es sei eine freiwillige, nicht garantierte Leistung. In den drei oder vier Bonusgesprächen habe der Kläger das im Minimum einmal gesagt. Die note de cadrage habe es in den Jahren, in denen die Bank in der Krise gewesen sei, gegeben. Der Zeuge wusste nicht mehr, ob das 2008, 2009 oder 2010 gewesen sei. Als er selber Bonusgespräche geführt habe, habe er jedes Mal eine note de cadrage als Wegleitung, wie das Bonusgespräch zu führen sei, sowie pro Mitarbeiter eine fiche individuelle, erhalten (Urk. 80 S. 2 ff.).

d) Im modernen Zivilprozess gilt der Grundsatz der freien richterlichen Beweiswürdigung durch das Gericht, welcher nun auch in Art. 157 ZPO ausdrücklich verankert ist. Freie Beweiswürdigung heisst, dass das Gericht nach Abnahme der erforderlichen Beweise ohne Bindung an bestimmte formelle Beweisregeln nach pflichtgemäss ausgeübtem Ermessen und nach seiner frei gebildeten Überzeugung darüber befinden soll, ob der Beweis für eine bestimmte Tatsache geleistet worden ist oder nicht. Glaubwürdigkeit, klare Aussage, Widersprüche etc. bilden Anhaltspunkte für die Beweiswürdigung etwa einer Zeugenaussage durch das Gericht (Stahelin/Stahelin/Grolimund, Zivilprozessrecht, Zürich 2013, § 18 N 31 f.). Die freie Beweiswürdigung mündet in eine subjektive, allerdings auf die objektive Wahrheit als Beweisziel gerichtete Überzeugung des Gerichts. Sie bestimmt das Beweisergebnis verbindlich, wenn sie mit den Natur- und Denkgesetzen sowie den durchgesetzten Erfahrungssätzen zu vereinbaren ist. Den Kontrollmassstab legt nicht Art. 8 ZGB, sondern letztlich das Willkürverbot fest (BK-Walter, N 122 zu Art. 8 ZGB). Das Beweismass regelt den Grad der Sicherheit, bei welchen die tatbestandsmässigen Tatsachen nachgewiesen werden müssen, um die Rechtsfolge auszulösen. Es bestimmt die Anforderungen an die Intensität des Beweises und steht in engem Zusammenhang mit der Beweiswürdigung, ist begrifflich aber von ihr abzusetzen. Vorerst wird in der Beweiswürdigung geprüft, ob Beweis erbracht ist. Im Anschluss daran regelt das Beweismass, wann der Beweis gelungen ist. Die Beweiswürdigung ist die qualitative Bewertung der erhobenen Beweise im Einzelfall, das Beweismass die normative Stufe, welche das Gericht in der konkreten Beweiswürdigung erklimmen muss, um vom non liquet zum Beweis zu gelangen (BK-Walter, N 126 zu Art. 8 ZGB). Vorliegend gilt das Regel-

beweismass, also der volle, strenge und sichere oder strikte Beweis muss gelingen. Er ist erbracht, wenn das Sachgericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Wahrheit einer Behauptung und damit vom Vorliegen einer Tatsache voll überzeugt ist. Jeder Hauptbeweis muss im Zivilprozess als Regelbeweis erbracht werden, sofern nicht Gesetz oder gesetzmässiges Richterrecht anderes anordnet. Das Vorliegen der Tatsache braucht nicht mit Sicherheit festzustehen, die an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit reicht für den Nachweis aus, selbst wenn eine abweichende Möglichkeit nicht völlig auszuschliessen ist (BK-Walter, N 134 zu Art. 8 ZGB).

Was die Vorbehalte des Klägers bezüglich der Glaubwürdigkeit der Zeugen anbelangt, kann auf die vorinstanzlichen Ausführungen verwiesen werden (Urk. 98 S. 19). Entgegen der Auffassung des Klägers sind trotz der bestehenden Anstellungsverhältnisse der Zeugen bei der Beklagten keine Anhaltspunkte auszumachen, welche darauf hinweisen könnten, dass diese Zeugen grundsätzlich unglaubwürdig und ihre Aussagen nicht glaubhaft sind. Wesentliches Indiz für diese Überzeugung bildet der Umstand, dass die Kernaussage aller Zeugen dahingehend lautete, dass bei den Mitarbeitern der Beklagten offenbar Klarheit darüber herrschte, dass es sich bei den Bonuszahlungen um eine freiwillige, nicht garantierte Leistung der Arbeitgeberin handle, entsprechende Instruktionen bestanden und auch kommuniziert wurden. Diese Aussagen erscheinen in keiner Weise gleichförmig oder abgestimmt. Die Aussagen sind weder unklar noch widersprüchlich oder weisen andere Auffälligkeiten auf. Den Aussagen lassen sich auch keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, dass ein Zeuge, insbesondere D._____, irgendwelche eigenen Pflichtversäumnisse kaschieren oder beschönigen wollte oder nur aus Loyalität zur Arbeitgeberin falsche Angaben machte. Sie sind in sich stimmig. Es kann daher ohne Weiteres auf diese Aussagen abgestellt werden.

Aufgrund der Zeugenaussagen ist davon auszugehen, dass Bonusmerkblätter jedenfalls für die Jahre 2006 bis 2010 existierten (Urk. 77 S. 9). Diese befinden sich denn auch bei den Akten, nämlich die sog. "notes de cadrage" für die Jahre 2006 bis 2010, wobei diese stets die Ausrichtung des Bonus für das vorangehen-

de Jahr, also die Boni 2005 bis 2009 betreffen (vgl. Urk. 17/13+14 sowie Urk. 45/4a-c). Ob solche Merkblätter auch für die Jahre vor 2006 vorhanden waren, konnte D._____ nicht mit Sicherheit sagen (Urk. 77 S. 9). E._____ erklärte, dass es diese "Zettel" erst in letzter Zeit gegeben habe, wie lange schon, wusste er jedoch nicht genau (Urk. 79 S. 3). Auch der Zeuge F._____ äusserte sich dahingehend, dass ihm in den letzten Jahren zudem auch ein Dokument zum Durchlesen vorgelegt worden sei, wobei er offensichtlich die Bonusmerkblätter meinte (Urk. 80 S. 4/5). Er wusste jedoch nicht, ob diese seit 2008 oder erst später vorhanden waren. Es sei jedenfalls in den Jahren gewesen, als sich die Bank in der Krise befunden habe (Urk. 80 S. 5). Aufgrund dieser Zeugenaussagen lässt sich nicht mit Sicherheit sagen, ob diese Bonusmerkblätter erst ab dem Jahre 2006 existierten oder ob es sie schon früher gab. Es erscheint ohne Weiteres plausibel, dass sich die Zeugen nicht mehr daran zu erinnern vermochten, da inzwischen einige Jahre vergangen sind. Entgegen der Auffassung des Klägers ist dies jedoch für die Beweisführung der Beklagten nicht von entscheidender Bedeutung (Urk. 103 S. 9). Die Zeugen E._____ und F._____ hatten klar ausgesagt, dass sie bei den Bonusgesprächen in der Regel von ihren Vorgesetzten mündlich darauf hingewiesen worden seien, dass der Bonus keine garantierte Leistung sei. Wenn sie selbst als Teamleiter mit ihren Mitarbeitern solche Gespräche hätten führen müssen, hätten sie diese grundsätzlich ebenfalls auf diesen Umstand hingewiesen (Urk. 80 S. 4, Urk. 79 S. 4 f.). Keiner der Zeugen sagte jedoch, dass er in den vorangehenden Jahren, in welchen allenfalls keine Bonusmerkblätter existierten, nicht um die Freiwilligkeit der Bonuszahlung gewusst habe. Der Zeuge D._____ hatte ausdrücklich erklärt, dass er dem Kläger seit Beginn von dessen (Wieder)Anstellung im Jahre 2000 den Bonus kommuniziert habe und die Anweisungen dazu jeweils auch mündlich erhalten habe (Urk. 77 S. 6). Es sei den Mitarbeitern praktisch immer gesagt worden, dass der Bonus eine freiwillige Leistung darstelle. Vielleicht habe es einmal ein Jahr gegeben, in dem man es nicht gesagt habe. Wenn man es einem Kollegen zehn Mal gesagt habe, gehe man davon aus, dass er es beim nächsten Mal wisse. Er habe es jeweils bei den jährlichen Bonusgesprächen auch dem Kläger konkret gesagt (Urk. 77 S. 6). Der Zeuge F._____ bestätigte, dass D._____ ihn jeweils bei den Bonusgesprächen explizit auf die Freiwilligkeit der

Bonuszahlung hingewiesen habe. Ebenso habe dies der Kläger gemacht, wenn er das Bonusgespräch mit ihm geführt habe. Allerdings wisse er nicht mehr, ob dieser Hinweis jedes Mal erfolgt sei (Urk. 80 S. 4). Aufgrund dieser Zeugenaussagen, insbesondere derjenigen von D._____, ist davon auszugehen, dass die Freiwilligkeit der Bonuszahlungen seit Beginn der (Wieder)Anstellung des Klägers bei der Beklagten im Jahre 2000 praktiziert und kommuniziert wurde - auch vom Kläger selbst gegenüber seinen Teammitarbeitern - unabhängig von der Existenz der Bonusmerkblätter. Dafür spricht im Weiteren auch der Umstand, dass sich dieser Vorbehalt auch im Personalreglement der Beklagten findet (Urk. 4/1). Deswegen Erhalt und Kenntnisnahme hatte der Kläger bei Beginn seiner Anstellung bestätigt. Es kann hierzu auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 98 S. 13, 21 f.), welche vom Kläger in der Berufungsantwort nicht konkret beanstandet wurden.

Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte, ist aufgrund der Zeugenaussagen davon auszugehen, dass dem Kläger - sowohl mündlich als auch durch die note de cadrage - die Freiwilligkeit der Bonuszahlungen stets mitgeteilt wurde, so dass dieser Umstand ihm während des gesamten Arbeitsverhältnisses bewusst war. Daran ändert - wie die Vorinstanz richtig bemerkte - auch der Umstand nichts, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt möglicherweise nicht bei jedem Bonusgespräch angebracht wurde, weil dies nicht zur Folge hat, dass der Bonus deswegen zu einer garantierten Leistung wird (vgl. Urk. 98 S. 20; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar zum Arbeitsvertrag, 7.A. 2012, Art. 322f N 4 S. 336). Aufgrund der Zeugenaussagen und der gesamten Umstände ist davon auszugehen, dass diesbezüglich eine klare Geschäftspolitik der Beklagten bestand. Die Zeugen E.____ und F.____ hatten ebenfalls bestätigt, dass sie auf die Freiwilligkeit dieser Zahlungen hingewiesen worden waren. F.____, ein Freund des Klägers, erklärte sogar explizit, dass er vom Kläger selbst auf diesen Umstand hingewiesen worden sei (Urk. 80 S. 4).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beklagte den erforderlichen Beweis erbracht hat, dass der Kläger von seiner Arbeitgeberin bzw. seinem Vorgesetzten - immer wieder und innert hinreichender Periodizität - darüber informiert

worden war, dass es sich beim Bonus um eine freiwillige Leistung handle und er selbst - in Kenntnis dieses Umstandes und der entsprechenden Merkblätter - dies auch gegenüber seinen Teammitarbeitern bei den Bonusgesprächen so weitergab. Es bestehen somit keinerlei Zweifel, dass der Kläger über die Freiwilligkeit dieser Zahlungen stets informiert worden war.

e) Demzufolge steht dem Kläger der Gegenbeweis offen. Der Kläger hatte als Gegenbeweismittel seine persönliche Befragung offeriert (Urk. 67). Anlässlich seiner Parteibefragung im Sinne von Art. 191 Abs. 2 ZPO machte der Kläger geltend, dass er den Mitarbeitern während seiner Tätigkeit als Teamleiter bei der Beklagten jeweils die Höhe des Bonus mitgeteilt habe. Seines Wissens habe er den Mitarbeitern keine weiteren Informationen gegeben. Er selbst habe die Höhe seines Bonus jeweils von D._____ erfahren. Abgesehen von der Zahl der Bonushöhe habe es von D._____ absolut keine weiteren Informationen oder Kommentare zum Bonus gegeben. D._____ habe ihn, den Kläger, nie darauf hingewiesen, dass es sich beim Bonus um eine freiwillige Leistung handle, weder im ersten Jahr seiner Tätigkeit bei der Beklagten noch in den Folgejahren (Urk. 76 S. 3 f.). Auf Vorhalt der Bonusmerkmale (Urk. 17/13 und 45/4) und der Bemerkung, dass der Kläger diese hätte erhalten haben sollen, antwortete der Kläger, dass er diese während seiner Anstellung nie gesehen habe; die Blätter seien nur für den Gebrauch durch das Management gewesen. Er sei nur mittleres Kader und nicht im Management gewesen. D._____ sei im Management tätig gewesen. Er habe diese Blätter nie erhalten; sie seien ihm weder vorgelegt noch abgegeben worden (Urk. 76 S. 4). Er selbst habe als Teamleiter bei Bonusgesprächen mit seinen Mitarbeitern nur über die Höhe des Bonus gesprochen und keine weiteren Informationen gegeben (Urk. 76 S. 2 f.). Diese Aussagen überzeugen nicht. Der Kläger versucht offensichtlich den Anschein zu erwecken, als ob er nie auf die Freiwilligkeit der Bonuszahlungen hingewiesen worden sei bzw. von dieser gewusst habe. Dem steht entgegen, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt zum Inhalt des vom Kläger abgeschlossenen individuellen Arbeitsvertrages gehörte (Urk. 98 S. 21 f.), weshalb dies dem Kläger bekannt sein musste. Zudem widersprechen dieser Behauptung auch die klaren Aussagen der Zeugen D._____ und F._____. Wie erwähnt, hatte D._____ erklärt, dass er den Kläger in der Regel auf die Freiwilligkeit

dieser Zahlungen hingewiesen habe. F._____ hatte bestätigt, dass er vom Kläger selbst in den Bonusgesprächen auf diesen Umstand hingewiesen worden sei. Angesichts dieser klaren Aussagen erscheinen die gegenteiligen Behauptungen des Klägers unglaubhaft. Der Kläger vermochte den Gegenbeweis damit nicht zu erbringen.

f) Diese Ausführungen führen zum Schluss, dass die Vorinstanz zutreffend davon ausging, dass dem Kläger der Freiwilligkeitsvorbehalt bereits im Rahmen des Abschlusses des Arbeitsvertrages und anschliessend in verschiedenen Formen mit hinreichender Regelmässigkeit, namentlich auch im Zusammenhang mit den alljährlichen Bonusgesprächen, kommuniziert worden sei. Mangels vorbehaltloser Ausrichtung des Bonus während mehreren Jahren ist dieser nicht konkludent zu einem Anspruch konvertiert und somit als echte Gratifikation zu qualifizieren (Urk. 98 S. 22).

2.a) In der Folge prüfte die Vorinstanz die Akzessorietät der Bonuszahlung. Die Akzessorietät ist auch dann zu prüfen, wenn bei (regelmässiger) Auszahlung des Bonus ein Freiwilligkeitsvorbehalt angebracht wurde. Die Vorinstanz ging davon aus, dass der Fixlohn des Klägers im Jahre 2001 rund das dreifache bzw. 2,5-fache, im Jahre 2010 rund das vierfache bzw. rund das 3,5-fache des Median- bzw. Durchschnittslohnes betragen habe. Nominal habe der Fixlohn des Klägers 2001 Fr. 188'446.-- und 2009 Fr. 302'100.-- betragen. In den vorliegend relevanten Jahren habe der Kläger folgende jährlichen Fixlöhne erhalten: Im Jahre 2008 ca. Fr. 270'000.-- und in den Jahren 2009 und 2010 ca. Fr. 300'000.-- (Urk. 98 S. 22). Der Fixlohn könne daher nicht - im Sinne von BGE 131 III 615 - als derart hoch erachtet werden, dass die (teilweise) Qualifikation des Bonus als variabler Lohnbestandteil ausgeschlossen würde (Urk. 98 S. 23). Daran vermöge nichts zu ändern, dass dem Kläger unter anderen Titeln weitere Boni ausbezahlt worden seien, insbesondere unter dem Titel "Bonus Cash diffé", vielmehr würde sich das Bild zunächst nur verschieben, indem die Bonuszahlungen der Beklagten den Fixlohn des Klägers noch deutlicher übersteigen würden (Urk. 98 S. 24).

b) Gemäss den vorinstanzlichen Ausführungen sind sich die Parteien einig, dass dem Kläger im Jahre 2007 Fr. 783'542.--, im Jahre 2008 Fr. 459'895.--, im

Jahre 2009 Fr. 0.-- und im Jahre 2010 Fr. 276'350.-- an Cash Boni ausbezahlt wurden, jeweils für die Vorjahre (Urk. 98 S. 23). Die Vorinstanz ging davon aus, dass die Beklagte dem Kläger in den Jahren 2002 - 2008 durchschnittlich einen Bonus von Fr. 631'236.-- ausgerichtet habe.

Der Kläger hatte geltend gemacht, im Jahre 2009 für das Geschäftsjahr 2008 - wie alle anderen Mitarbeiter der Beklagten und aus politischer Opportunität - keinen Bonus erhalten zu haben. Ausgehend vom Durchschnitt der in den Jahren 2001 - 2008 erhaltenen Boni forderte er daher einen solchen von mindestens Fr. 648'923.-- (Urk. 1 S. 15 f.). Die Vorinstanz erachtete es als zutreffend, dass dem Kläger 2009 rückwirkend für 2008 kein Bonus ausgerichtet worden sei (Urk. 98 S. 33). Sie errechnete daher für das Jahr 2008 einen variablen Lohnanteil von Fr. 178'297.50 (Fixlohn Fr. 274'641.-- + Bonus Fr. 631'236.-- = 905'877.--; $905'877.-- : 2 = \text{Fr. } 452'938.50$; $\text{Fr. } 452'938.50 - \text{Fr. } 274'641.-- = \text{Fr. } 178'297.50$; Urk. 98 S. 33).

c) Für das Jahr 2009 ging die Vorinstanz davon aus, dass die Beklagte dem Kläger 2010 rückwirkend für 2009 einen Cash Bonus von Fr. 276'350.-- bezahlt habe. Die Vorinstanz erwog (Urk. 98 S. 35), dass der Kläger gemäss der angeführten obergerichtlichen Rechtsprechung für das Jahr 2009 Anspruch auf einen Bonus im Sinne eines variablen Lohnanteils in der Höhe von Fr. 226'066.50 (recte: Fr. 164'568.--) habe (Fixlohn Fr. 302'100.-- + Bonus Fr. 631'236.-- = Fr. 933'336.--; $933'336.-- : 2 = \text{Fr. } 466'668.--$./ Fr. 302'100.-- = Fr. 164'568.--). Nachdem die Beklagte dem Kläger im Frühjahr 2010 bereits einen Cash Bonus für das Jahr 2009 von Fr. 276'350.-- ausgerichtet habe, verbleibe dem Kläger kein Anspruch auf Bonusnachzahlung für das Jahr 2009 (Urk. 98 S. 35).

d) Es ist unbestritten, dass der Kläger von der Beklagten für das Jahr 2010 keinen Bonus erhalten hatte. Der Kläger war ab 20. März bis Ende Juli 2010 100% arbeitsunfähig gewesen. Mit Schreiben vom 8. Juli 2010 (Urk. 17/6) kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten auf Ende November 2010, worauf er von der Beklagten ab August 2010 für die restliche Dauer der Kündigungsfrist freigestellt wurde (Urk. 1 S. 5 f.; Urk. 15 S. 6). Die Vorinstanz erwog, dass ein Anspruch auf Gratifikationszahlung pro rata temporis nur bestehe, wenn

er verabredet sei (Art. 322d Abs. 2 OR). Die Gratifikation könne - anders als Lohn - im Rahmen von Art. 27 Abs. 2 ZGB auch von der Bedingung abhängig gemacht werden, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Fälligkeit oder Auszahlung noch im Betrieb arbeite oder in ungekündigter Stellung sei. Im Personalreglement sei zwischen den Parteien vereinbart worden, dass der Arbeitnehmer "keinen Anspruch mehr auf die Auszahlung" habe, wenn die Arbeitgeberin "vor dem Auszahlungstermin des variablen Lohnanteils von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kenntnis" habe (Urk. 4/1 Ziff. 2705). Diese Vereinbarung sei somit hinsichtlich einer (echten oder unechten) Gratifikation zwar gültig, soweit der Cash-Bonus dagegen als variabler Lohnbestandteil zu qualifizieren sei, sei die fragliche Klausel des Personalreglements jedoch nicht verbindlich. Vielmehr habe der Arbeitnehmer insoweit einen Anspruch pro rata temporis (Urteil des BGer 4C.6/2003 vom 24. April 2003 E. 2.2). Lohn könne nicht gekürzt werden, wenn das Arbeitsverhältnis unter dem Jahr ende (Urk. 98 S. 36 f.). Dass der Kläger 2010 zufolge Krankheit und Freistellung nur knapp drei Monate effektiv für die Beklagte gearbeitet habe, könne ihm hinsichtlich des Cash Bonus, soweit er als Lohnbestandteil zu qualifizieren sei, ebenfalls nicht zum Nachteil gereichen. Die Art. 324 ff. OR fänden beim Lohn zwingend Anwendung, auch wenn es sich um variablen Lohn handle (Urk. 98 S. 37).

Mangels anderweitiger Anhaltspunkte im Vorbringen der Parteien sei auch zur Ermittlung des variablen Lohnanteiles für das Jahr 2010 auf den Durchschnittsbonus der Vorjahre von Fr. 631'236.- abzustellen. Das jährliche Fixsalär des Klägers habe sich 2010 wie im Vorjahr auf Fr. 302'100.- belaufen (Urk. 4/21). Damit ergebe sich für das Jahr 2010 ein variabler Lohnanteil von Fr. 150'854.-- ($\text{Fr. } 302'100.- + \text{Fr. } 631'236.- = \text{Fr. } 933'336.- : 2 = \text{Fr. } 466'668 \text{ ./} \text{Fr. } 302'100.- = \text{Fr. } 164'568.- \times 11/12 = \text{Fr. } 150'854.-$), der dem Kläger von der Beklagten für das Jahr 2010 nachzuzahlen sei (Urk. 98 S. 37).

3.a) Die Beklagte kritisierte diese Rechtsanwendung durch die Vorinstanz. Sie machte geltend, dass das Bundesgericht in jüngster Vergangenheit seine Rechtsprechung, wonach Gratifikationszahlungen nebensächlich zum Grundlohn sein müssten, weiterentwickelt bzw. präzisiert habe. In BGE 139 III 155 habe es

ausgeführt, wenn der eigentliche Lohn ein Mass erreiche, das die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem gewährleiste bzw. seine Lebenshaltungskosten erheblich übersteige, die Höhe der Gratifikation im Verhältnis zum Lohn kein tragbares Kriterium mehr sei, um über den Lohncharakter der Sondervergütung zu entscheiden. Bei derartigen Einkommensverhältnissen, die nicht nur bei Weitem die Kosten für einen angemessenen Lebensunterhalt des Arbeitnehmers, sondern auch den Durchschnittslohn um ein Vielfaches übersteigen würden, lasse sich ein Eingriff in die Parteiautonomie der Parteien durch ein entsprechendes Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers nicht legitimieren. Wie das Bundesgericht unmissverständlich ausgeführt habe, verstehe es unter dem "eigentlichen Lohn", den es für die Beurteilung der Schutzwürdigkeit heranziehe, nicht nur den Fixlohn, sondern auch die zusätzlich zum Fixlohn tatsächlich ausgerichteten Gratifikationen (i.c. Cash-Anteil des Bonus), mithin das (tatsächliche) Einkommen des Arbeitnehmers. Dabei sei unter dem Lohn des Arbeitnehmers im konkreten Fall das Fixgehalt plus der Cash-Anteil des Bonus zu verstehen. Im angeführten BGE 139 III 155 seien dies Fr. 2'015'294.-- gewesen. In BGer 4A_721/2012 vom 16. Mai 2013 habe das Bundesgericht nochmals wiederholt, dass die Qualifikation der gesamten Sondervergütung als Lohnbestandteil insbesondere dann nicht geboten sei, wenn der so berechnete Lohn die Lebenshaltungskosten des Arbeitnehmers erheblich und den Durchschnittslohn um eine Vielfaches übersteigen würde. Aus diesen Erwägungen gehe klar hervor, dass der "eigentliche Lohn" im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht nur der Fixlohn sei, sondern dass die dem Arbeitnehmer zusätzlich ausgerichteten Vergütungen ("die gesamten Sondervergütungen") hinzuzurechnen seien und entsprechend auf das "Einkommen" abzustellen sei. (Urk. 97 S. 6). Es sei daher vorab zu prüfen, ob der Arbeitnehmer schutzwürdig sei, in dem der "eigentliche Lohn" bzw. sein Einkommen dem Durchschnittslohn (objektives Vergleichskriterium) und seinen Lebenshaltungskosten (subjektives Vergleichskriterium) gegenübergestellt werde. Übersteige der "eigentliche" Lohn eine gewisse Schwelle, profitiere der Arbeitnehmer nicht mehr vom sozialen Schutzgedanken, die Gratifikationszahlungen würden ihren freiwilligen Charakter behalten (Urk. 97 S. 7). Der Kläger sei unter keinen Umständen schutzwürdig, weshalb die Akzessorietät vom Gericht nicht geprüft werden dürfe

(Urk. 97 S. 8). Der Kläger habe zuletzt bei der Beklagten einen Fixlohn von Fr. 302'100.-- erzielt. Bereits mit diesem Fixlohn habe sich das Einkommen des Klägers in Einkommensverhältnissen, die den "Durchschnittslohn um ein Vielfaches übersteigen", bewegt (Urk. 97 S. 9). Die Vorinstanz habe zudem die dem Kläger in den strittigen Jahren unter dem Titel "Bonus Cash Differé" ausbezahlten Beträge nicht zum Einkommen hinzugerechnet. Ob es sich beim Bonus Cash Differé um einen Lohnbestandteil oder eine Gratifikation gehandelt habe oder ob aufgeschobene Anteile des Bonus verfallen könnten, könne vorliegend offen bleiben, da der Bonus bereits ausgerichtet worden sei und dem Kläger für die Bestreitung seiner Lebenshaltungskosten tatsächlich zur Verfügung gestanden seien. Der Bonus Cash Differé stelle einen Teil des "eigentlichen Lohns" bzw. "Einkommens" im Sinne der bundesgerichtlichen Rechtsprechung dar (Urk. 97 S. 11).

b) Der Kläger stellte sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass die Auffassung der Beklagten, dass unter Lohn nicht nur der Fixlohn, sondern auch die zusätzlich ausgerichteten Sondervergütungen zu verstehen seien, unzutreffend sei. Die Beklagte beziehe sich für ihre Argumentation auf BGE 139 III 155, in dem tatsächlich für den anzustellenden Vergleich auch auf den Cash-Anteil abgestellt worden sei. Dieser sei jedoch im Unterschied zum vorliegenden Fall vor Bundesgericht und allen Vorinstanzen nicht strittig gewesen. Zur Beurteilung der Frage, ob der "eigentliche Lohn" ein Mass erreiche, das die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem gewährleiste bzw. seine Lebenshaltungskosten erheblich übersteige, könnten deshalb nur Vergütungskomponenten herangezogen werden, die dem Arbeitnehmer rechtlich gesichert zuständen (Urk. 103 S. 3 f.). Die bundesgerichtliche Rechtsprechung habe auch noch nicht festgehalten, auf welchen Durchschnittslohn abzustellen sei (Urk. 103 S. 4 f.). Die angemessene Lebenshaltung hänge von den tatsächlichen Gegebenheiten ab. Der Kläger habe sich dazu nicht äussern können (Urk. 103 S. 5). Es sei gemäss BGE 139 III 155 die Aufgabe des Gerichts, im Einzelfall die Schwelle festzusetzen, ab welcher keine soziale Schutzwürdigkeit mehr bestehe. Die Vorinstanz habe ihr Ermessen korrekt ausgeübt (Urk. 103 S. 6 f.).

4.a) Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtes kann eine wiederholt und unter Freiwilligkeitsvorbehalt ausbezahlte Gratifikation ganz oder teilweise zu einem zwingend geschuldeten (variablen) Lohn werden, dessen Ausrichtung im Grundsatz ermessensfeindlich ist und im Kündigungsfall auch pro rata auszubezahlen ist. Voraussetzung dafür ist, dass die Gratifikation zufolge ihrer Höhe im Verhältnis zum jährlichen Fixlohn ihren grundsätzlich akzessorischen Charakter verloren hat und als eigentliche Vergütung für die geleistete Arbeit erscheint, was in der Regel insbesondere der Fall ist, wenn die Gratifikation während mehrerer Jahre die Höhe des Jahresfixlohnes übersteigt. Massstab ist dabei stets die absolute Lohnhöhe. Erreicht allerdings bereits der eigentliche Lohn ein *Mass, das die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem gewährleistet bzw. seine Lebenshaltungskosten erheblich übersteigt*, verliert nach der neuesten bundesgerichtlichen Rechtsprechung der hinter der Bonusqualifikation als unbedingt geschuldeter Arbeitsvergütung stehende sozialpolitische Schutzgedanke seine Berechtigung und der den Fixlohn allenfalls um ein Mehrfaches übersteigende Bonus bleibt eine freiwillige und ermessensabhängige, mithin akzessorische Leistung (BGE 139 III 155). In dieser Entscheidung wurde die Akzessorietät eines Bonus bejaht. Der Beschwerdeführer hatte im betreffenden Jahr ein Einkommen von insgesamt Fr. 2'015'294.-- bezogen, welches sich aus dem Grundlohn, offenbar rund Fr. 208'000.-- (Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, Basel 2014, N 9 zu Art. 322d), und einem Cash-Bonus von rund Fr. 1,8 Mio. zusammensetzte. Es ging nur um die Frage, ob der Beschwerdeführer darüber hinaus noch einen PIP-Anteil und LPA-Anteile (Longevity Premium Award) im Umfang von Fr. 1'615'320.-- zugute habe. Die Vorinstanz hatte erwogen, dass der aufgeschobene Aktienbonus in Form von PIP-Anteilen in der Höhe von 1'292'256.-- zur noch höheren Barvergütung (Fixgehalt und Cash-Anteil des Bonus) in der Höhe von Fr. 2'015'294.-- akzessorisch sei. Selbst unter Berücksichtigung der LPA-Anteile zusammen mit den PIP-Anteilen sei die sofort verfügbare Vergütung deutlich höher, weshalb der aufgeschobene Aktienbonus als Gratifikation zu qualifizieren sei. Das Bundesgericht teilte diese Auffassung. Es hielt fest, dass der Lohn des Beschwerdeführers, bestehend aus dem Fixgehalt und dem Cash-Anteil des Bonus von Fr. 2'015'294.--, als weit überdurchschnittlich hohes

Einkommen zu qualifizieren sei, welches das Existenzminimum des Beschwerdeführers um ein Mehrfaches übersteige. Bei solchen Einkommen als Entgelt für vollzeitige Arbeit habe der soziale Schutzgedanke für die Qualifikation zusätzlicher Leistungen des Arbeitgebers keine Bedeutung mehr (BGE 139 III E. 5.3. und 5.4.).

b) Ab welcher Einkommenshöhe dies der Fall ist, wurde in der Praxis bis anhin unterschiedlich beantwortet bzw. gehandhabt. Im zitierten Entscheid befand das Bundesgericht - wie erwähnt - bei einem ausgezahlten Jahressalär von über 2 Mio. Franken habe der darüber hinausgehende Bonus jedenfalls keinen Lohncharakter mehr. Weiter hat das Bundesgericht einen Entscheid der erkennenden Instanz geschützt, der - allerdings noch in Nachachtung von BGE 129 III 276 zwecks Wahrung des daraus ableitbaren 1:1-Verhältnisses von Lohn und Bonus - bei einem Fixlohn von Fr. 280'000.- einen Lohnanspruch in der Höhe des arithmetischen Mittels von Fixlohn und Durchschnitt der Vorjahresboni (Fr. 425'000.-) bzw. in der Höhe des doppelten Fixlohns (Fr. 560'000.-) bejahte. Das Bundesgericht definierte dabei den Lohnanspruchsschutz zusätzlich auch noch dahin, dass bei Grundlöhnen, welche *den Durchschnittslohn um ein Vielfaches* übersteigen, ein richterlicher Schutz für Bonuszahlungen sozial nicht mehr gerechtfertigt sei. Allerdings hatte sich das Bundesgericht im konkreten Fall nur darüber auszusprechen, ob nicht ein noch höherer Lohnanspruch zu schützen sei; eine Reduktion des obergerichtlichen Lohnplafonds war nicht mehr Prozessthema (BGer 4A_721/2012, 16.05.2013). In BGer 4A_447/2012 vom 17. Mai 2013 bestätigte das Bundesgericht die vorzitierten Grenzkriterien im Grundsatz, ohne sie betragsmässig zu konkretisieren. Umgekehrt stellte das Bundesgericht fest, dass bei einem Jahresgrundlohn von Fr. 100'000.- ein Bonus von 40% keine bloss untergeordnete Sondervergütung bilde, somit Lohncharakter habe (BGer 4A_216/2013 vom 29.07.2013). Die erkennende Kammer stellte in einem späteren Entscheid vom 17. September 2013 fest, dass bei einem Fixlohn von jährlich Fr. 335'000.- der in den Vorjahren jeweils ausbezahlte Bonus in mehrfacher Millionenhöhe keinen Lohncharakter mehr habe und daher ermessensweise auf Null reduziert werden durfte (NP120018-O).

c) Im zur Publikation in der Amtlichen Sammlung bestimmten Entscheid 4A_653/2014 vom 11. August 2015 hat das Bundesgericht diese Frage nun in dem Sinne präzisiert, dass der Bonus dann zur freiwilligen Gratifikation wird, wenn die Summe der Lohnvergütungen den fünffachen Medianlohn des privaten Sektors gemäss der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik erreicht oder überschreitet (E. 5.4.). Im Jahre 2008 betrug der massgebliche monatliche Durchschnittslohn gemäss dieser Statistik Fr. 5'781.-- brutto, im Jahre 2010 Fr. 5'929.-- brutto (www.bfs.admin.ch). Für das Jahr 2009 liegen keine statistischen Angaben bezüglich des Brutto-Medianlohnes vor. Er dürfte etwa Fr. 5'855.-- betragen haben. Der fünffache Medianlohn betrug demgemäss 2008 Fr. 346'860.--, 2009 ca. Fr. 351'300.-- und 2010 Fr. 355'740.--.

Das Bundesgericht erwog, dass für die Bestimmung der Lohnsumme, welche in Relation zum massgeblichen Medianlohn zu setzen ist, die Gesamtsumme der Vergütungen des Arbeitnehmers, welcher dieser im Verlaufe des betreffenden Jahres erhalten hat, entscheidend ist. Dies im Bewusstsein, dass der Bonus auf der Basis vorangehender Jahre errechnet wurde. Es ist somit die effektiv im betreffenden Jahr bezogene Gesamtvergütung des Arbeitgebers ausschlaggebend. Wenn diese Totalsumme der Vergütungen in einem Jahr die Schwelle des fünffachen Medianlohnes erreicht oder überschreitet, besteht kein Raum mehr, den Bonus als Salär zu qualifizieren; das Kriterium der Akzessorietät ist nicht anwendbar (E. 5.3.1.).

5.a) Wie bereits erwähnt, ist unbestritten, dass der Kläger im Jahre 2008 neben seinem Lohn von Fr. 274'641.-- einen Cash Bonus von Fr. 459'895.-- erhalten hatte, also total Fr. 734'536.--. Da schon diese Bezüge die im Jahre 2008 massgebliche Schwelle von Fr. 346'860.-- deutlich, um mehr als das Doppelte, übersteigen, besteht kein Raum mehr für weitere Bonuszahlungen, da sie nicht Lohnbestandteil bilden. Entgegen der Auffassung des Klägers sind zudem auch die Zahlungen unter dem Titel "Bonus Cash différencé" bei der Ermittlung der gesamten Leistungen der Arbeitgeberin zu berücksichtigen, da - wie oben erwähnt - die Gesamtsumme der effektiv ausgerichteten Vergütungen im betreffenden Jahr massgeblich ist und es sich bei dieser Leistung nicht um einen Lohnbestandteil,

sondern um eine freiwillige Zahlung der Beklagten handelt (Urk. 98 S. 26 f.). Der im Jahre 2008 unter diesem Titel ausbezahlte Betrag beläuft sich auf Fr. 146'579.-- (Urk. 97 S. 12), so dass die Summe der ausgerichteten Zahlungen 2008 total Fr. 881'115.-- betrug.

b) Im Jahre 2009 betrug der Lohn des Klägers Fr. 302'100.--. Für das Jahr 2009 wurde dem Kläger zwar kein sog. Cash-Bonus ausgerichtet, dagegen erhielt er unter dem Titel "Bonus Cash differé" unbestrittenermassen (Urk. 103 S. 4) eine Vergütung von Fr. 225'371.--, also insgesamt Fr. 527'471.-- (Urk. 97 S. 12). Wie oben ausgeführt, ist die im betreffenden Jahr ausbezahlte Gesamtvergütung massgebend, weshalb auch für das Jahr 2009 kein Anspruch auf weitere Lohnzahlungen besteht.

c) Für das Jahr 2010 erhielt der Kläger ebenfalls ein Salär von Fr. 302'100.--. Zudem wurde ihm ein Cash-Bonus von Fr. 276'350.-- sowie ein "Bonus Cash differé" von Fr. 220'204.-- ausgerichtet. Die Gesamtbezüge für dieses Jahr beliefen sich demgemäss auf Fr. 798'654.-- (Urk. 97 S. 12), was ziffernmässig unbestritten blieb (Urk. 103 S. 4). Auch für das Jahr 2010 erreichten die insgesamt an den Kläger ausbezahlten Vergütungen die vom Bundesgericht genannte Schwelle bei weitem, so dass kein Raum für weitere Zahlungen besteht.

d) Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die Summe von Grundlohn plus der diversen ausgerichteten Boni in all den massgeblichen Jahren die vom Bundesgericht festgesetzte Einkommenslimite stets überschritten hat. Der eingeklagte, diese übersteigende Bonusanteil kann daher nicht mehr als unbedingt geschuldetes Arbeitsentgelt betrachtet werden. Es fehlt an der sozialen Schutzwürdigkeit des Klägers in objektiver Hinsicht. Es besteht bei Löhnen in dieser Grössenordnung kein Anlass mehr, mit Mitteln des Arbeitsrechts korrigierend zugunsten des Arbeitnehmers in das Verhältnis zwischen geschuldetem Salär und der im Ermessen des Arbeitgebers stehenden zusätzlichen (freiwilligen) Entschädigung einzuschreiten. Ein richterlicher Eingriff in die Vertragsautonomie der Parteien schafft für den Arbeitgeber ein nicht kalkulierbares Risiko und rechtfertigt sich grundsätzlich nur zur Sicherung einer angemessenen finanziellen Existenz

des Arbeitnehmers, nicht aber zur Absicherung von Löhnen im höheren sechs- oder siebenstelligen Bereich. Die Klage ist daher vollumfänglich abzuweisen.

IV.

1.a) Die Prozesskosten werden den Parteien nach Massgabe ihres Unterliegens und Obsiegens auferlegt (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Die Vorinstanz ging unter Einbezug der Zeugnisänderungsklage (Fr. 12'500.--) von einem Streitwert von Fr. 1'626'000.-- aus. Bezüglich des Zeugnisses erachtete sie den Kläger als zur Hälfte (Fr. 6'250.--) obsiegende Partei. Insgesamt ging die Vorinstanz von einem Obsiegen des Klägers im Umfang von rund 20% (Fr. 335'000.--) aus und auferlegte dem Kläger dementsprechend 80% der Gerichtskosten. Ausserdem verpflichtete sie den Kläger, der Beklagten eine auf 60% reduzierte Prozessentschädigung im Betrag von 33'900.-- zu bezahlen (Urk. 98 S. 38).

b) Aufgrund des Ausgangs des Berufungsverfahrens ist die vorinstanzliche Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen zu korrigieren. Da der Kläger lediglich im Umfang von Fr. 6'250.-- obsiegt, was angesichts des Streitwerts ein Obsiegen von weniger als 0,5% bedeutet, rechtfertigt es sich, ihn als vollumfänglich unterliegende Partei zu qualifizieren und ihm die gesamte Entscheidgebühr des vorinstanzlichen Verfahrens von Fr. 37'000.-- sowie die Kosten für Zeugenentschädigungen von Fr. 80.-- aufzuerlegen. Der Kläger hatte einen Kostenvorschuss von Fr. 37'000.-- geleistet (Urk. 6), die Beklagte einen solchen von Fr. 300.-- (Urk. 67). Diese Vorschüsse werden zur Tilgung der Gerichtskosten verwendet. Der Kläger ist zu verpflichten, der Beklagten den Vorschuss im Umfang von Fr. 80.-- zu ersetzen.

Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens ist der Kläger zu verpflichten, der Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine volle Prozessentschädigung in der Höhe von Fr. 56'500.-- zu bezahlen, mangels Antrag ohne Mehrwertsteuer (Urk. 98 S. 38).

2.a) Der Streitwert im Berufungsverfahren beträgt noch Fr. 329'151.50 (Urk. 98 S. 38). Entsprechend beläuft sich die Entscheidgebühr auf Fr. 17'350.-- (§§ 4 Abs. 1, 12 Abs. 1 und 2 GebVO). Ausgangsgemäss ist diese dem Kläger aufzuerlegen. Sie ist mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 17'350.-- zu verrechnen (Urk. 100 und 101).

b) Die volle Parteientschädigung beläuft sich für das zweitinstanzliche Verfahren auf rund Fr. 20'000.--. Sie ist im Berufungsverfahren auf einen Drittel bis zwei Drittel herabzusetzen (§§ 2 Abs. 1, 4 Abs. 1, 13 Abs. 1 und 2 AnwGebVO). Sie ist vorliegend mit Fr. 8'000.-- zu bemessen. Ein Zuschlag ist für unnötige Rechtsschriften (Urk. 107) nicht geschuldet. Der Kläger ist demnach zu verpflichten, der Beklagten für das Berufungsverfahren eine Prozessentschädigung von Fr. 8000.-- bzw. Fr. 8'640.-- inkl. der beantragten 8% MWSt (Urk. 97 S. 2) zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Entscheidgebühr für das erstinstanzliche Verfahren wird festgesetzt auf:
Fr. 37'000.-- ; die weiteren Kosten betragen:
 80.-- Zeugenentschädigungen
Fr. 37'080.--
3. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 17'350.-- festgesetzt.
4. Die Gerichtskosten für das erstinstanzliche Verfahren werden dem Kläger auferlegt und mit den geleisteten Kostenvorschüssen von Fr. 37'000.-- (Kläger) bzw. Fr. 300.-- (Beklagten) verrechnet. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten den geleisteten Vorschuss im Umfang von Fr. 80.-- zu ersetzen.
5. Die Entscheidgebühr für das zweitinstanzliche Verfahren wird dem Kläger auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 17'350.-- verrechnet.

6. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für beide Verfahren eine Partei-entschädigung von Fr. 65'140.-- zu bezahlen.
7. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an das Arbeitsgericht Zürich, 3. Abteilung, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

8. Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 329'151.50.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 9. September 2015

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. L. Stünzi

versandt am:
kt